



Informe de
Responsabilidad Social
y Desarrollo Sustentable
CENTELSA 2014



ÉTICA Y VALORES



RECURSOS Y MEDIO AMBIENTE



CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA



RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable CENIELSA 2014

Presidente

Alberto Rubio

Coordinación General

Martha Cecilia González
Vicepresidencia de Recursos Humanos

Edición, Diseño y Diagramación

Diana Marcela Triana
Diana Stephanie Sánchez
Analistas de Comunicación Organizacional

Fotografías

Banco de Imágenes
Comunicaciones CENIELSA



COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN Goals.

We welcome feedback on its contents.

Este Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable 2014 constituye la primera Comunicación de Progreso, en cumplimiento al Pacto Global de las Naciones Unidas.

Participantes desde: 2014/10/09

www.centelsa.com.co

Tabla de Contenido

	Pag.
01 Carta del Presidente	04
02 Nuestra Empresa	05
03 Nuestro Informe	20
04 Ética y Valores	31
05 Recursos y Medio Ambiente	35
06 Calidad de Vida en la Empresa	51
07 Relación con la Comunidad	112
08 Tabla de Correspondencia: Indicadores GRI y los Principios del Pacto Global.	124

CONTACTO:

Dirección: Calle 10 No. 38-43
Urbanización Industrial Acopi – Yumbo
Teléfonos: (57-2) 608 3400 – 392 0200
Correo: comunica@centelsa.com.co

Consulte nuestro Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable en:

www.centelsa.com.co

01. CARTA DEL PRESIDENTE

Estimados accionistas, clientes,
proveedores, colaboradores,
instituciones financieras,
autoridades, comunidad y
sociedad en general...

En CENNELSA somos conscientes que el éxito de la responsabilidad social parte del diálogo abierto y transparente con ustedes; a través del cual conocemos sus expectativas y necesidades, de tal forma que desde nuestro marco de actuar podamos contribuir a su progreso y desarrollo.

Para nosotros, es importante también que conozcan nuestra gestión y los avances que hemos logrado en diferentes ámbitos de acción. Por ello, hoy tengo el gusto de presentarles por segunda vez el Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable de CENNELSA, elaborado de acuerdo con la metodología G4 del Global Reporting Initiative (GRI).

Este informe incluye las actividades emprendidas y desarrolladas en: Ética y Valores, Recursos y Medio Ambiente, Calidad de Vida en la empresa y Relación con la Comunidad durante el 2014, año de muchos acontecimientos satisfactorios para toda nuestra organización, como:

Logramos alcanzar la certificación del sistema de gestión de salud y seguridad laboral CONDUSEGURA con base en la norma OHSAS 18001, lo cual demuestra nuestro compromiso

permanente con la seguridad y el bienestar de todos nuestros colaboradores. De igual forma, renovamos por tres años nuestros certificados en ISO 9001 y 14001.

Recibimos de parte de nuestros clientes reconocimientos públicos a nuestra labor, cumplimiento y a la calidad de nuestros productos. Trabajamos junto con representantes de los diferentes sectores sociales a través de la gestión pública y social en pro del bien común.

Por otra parte, nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas, razón por la cual este informe se suscribe en el marco de nuestra primera Comunicación del Progreso y presenta nuestros avances en: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

La invitación es entonces a hacer un recorrido por nuestra gestión, a través del presente informe. De igual forma, en nombre de toda la organización les agradecemos la confianza depositada hasta el momento y nos comprometemos a seguir trabajando para superar sus expectativas, alcanzar los objetivos y metas propuestas, avanzar en materia de sostenibilidad y fortalecer cada día nuestros lazos con todos ustedes: nuestros grupos de interés.

Alberto Rubio Sánchez

Presidente CENNELSA



● 02. NUESTRA EMPRESA

● PERFIL CENNELSA

Somos una multinacional con presencia manufacturera y comercial en varios países de América, enfocada en la fabricación de cables para energía y telecomunicaciones.

Estamos ligados a la industria desde el 19 de diciembre de 1955. Y durante 60 años hemos conservado nuestro liderazgo en el sector.

Desde el año 2012 somos parte de la división cables de Xignux, consorcio industrial mexicano con base en Monterrey, Nuevo León, que cuenta con más de 20 mil colaboradores.

Xignux está integrado por cuatro divisiones: Cables, Transformadores, Infraestructura y Alimentos. Sus operaciones son en México, Estados Unidos, India, Brasil y Colombia.

60

Años de
Historia

624

Colaboradores
Directos

360

Colaboradores
Indirectos

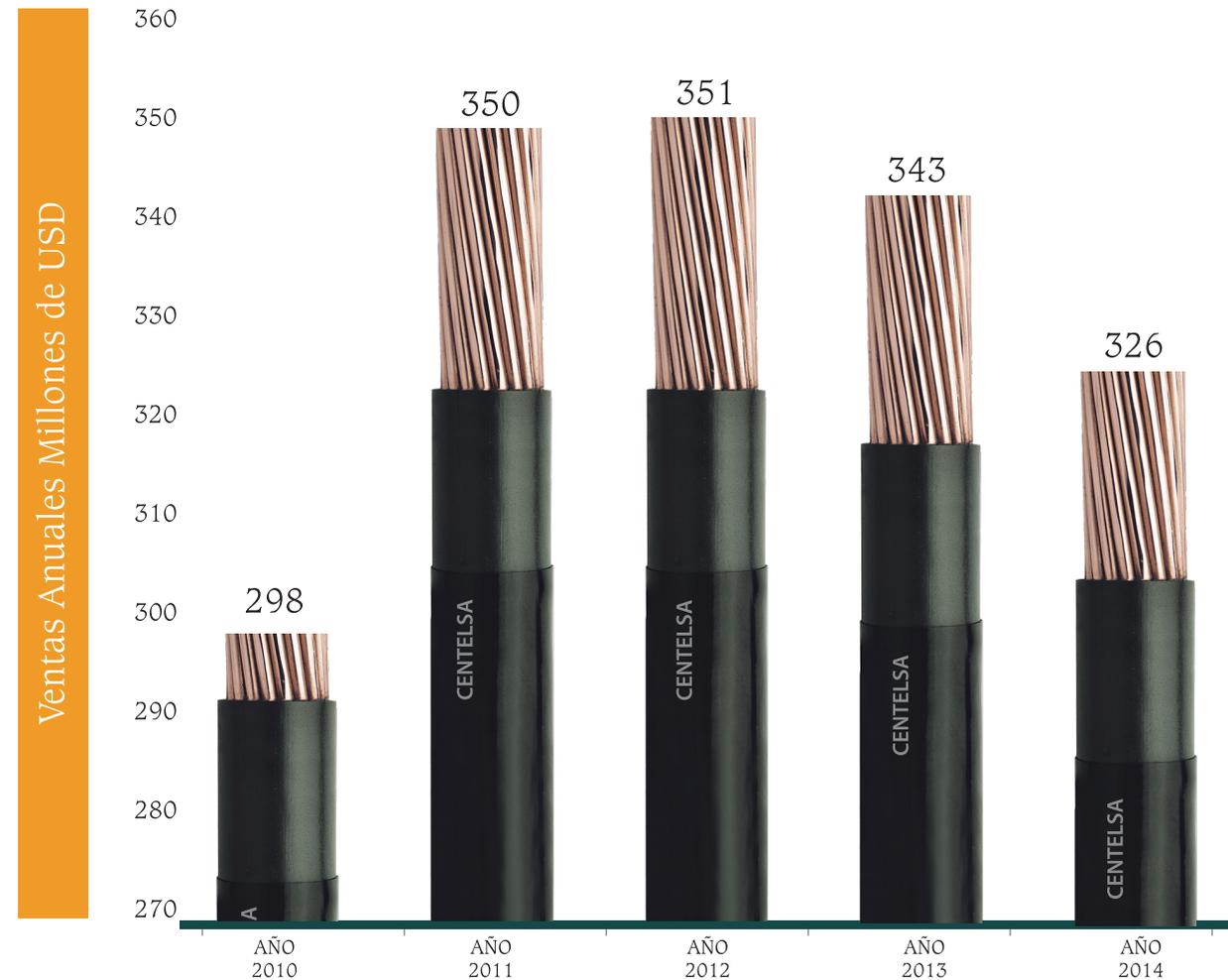
PACTO GLOBAL

Apoyamos
los diez
principios

Siempre hay una razón para llegar bien a casa
CENDUSEGURA

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Ventas netas de los últimos 5 años:



CENNELSA, Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A., está organizada bajo la forma de **sociedad anónima**.

Derecho a la Libertad Sindical
Reconocemos al Sindicato **"SINTRAIME"** como único representante legal de nuestros colaboradores.

Certificados bajo las normas
ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001

HITOS HISTÓRICOS

1960

En la década de los 60' pasamos nuestra planta y oficina de ventas a la Urbanización Industrial Acopi Yumbo (sede en la que estamos actualmente).

1961

El 22 de diciembre pasamos de sociedad limitada a sociedad anónima bajo el nombre de **CEAT GENERAL DE COLOMBIA S.A.**

1962

El 8 de agosto cambiamos nuestra razón social por **CEAT GENERAL DE COLOMBIA INDUSTRIA NACIONAL CONDUCTORES ELECTRICOS S.A.**

1958

Bajo la razón social de I.N.C.E Ltda. nos trasladamos a la Carrera 8a con Calle 31 (Frente al Barrio Benjamín Herrera).

1955

El 19 de diciembre iniciamos operaciones en el Barrio Piloto en Cali, bajo la razón social de Industria Nacional Conductores Eléctricos I.N.C.E Ltda.

2014

- En junio CENNELSA certifica su sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo CONDUSEGURA, bajo la norma internacional OHSAS 18001. De igual forma, obtiene por tres años la renovación de la certificación ISO 9001-14001.
- El 10 de octubre, CENNELSA se adhiere al Pacto Global de las Naciones Unidas.
- En noviembre, se publica el Primer Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable de CENNELSA, correspondiente al año 2013.

2012

Desde el 1 de septiembre CENNELSA hace parte de la división de cables Viakable del consorcio industrial mexicano Xignux.

2011

El 27 de mayo, durante el Premio de Excelencia ARP Sura, CENNELSA recibe un reconocimiento por su gestión en Salud Ocupacional, como una de las mejores empresas a nivel nacional en la categoría de Reintegro Laboral. Adicionalmente fue seleccionada como la mejor empresa de la Región Occidente, en la misma categoría.

2007

Implementamos el programa de Salud Ocupacional CONDUSEGURA.

2003

CENNELSA certifica su sistema de Gestión Ambiental y Calidad bajo la norma ISO 14001.

2006

El 28 de abril CENNELSA cambia su domicilio de Cali a Yumbo; ya que aunque las oficinas y plantas estaban en Yumbo, la documentación aún figuraba en la capital del Valle del Cauca.

1994

- El 25 de mayo pasamos a ser **Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A.** con la sigla: CENNELSA, la cual conservamos a la fecha de elaboración del presente informe.
- El 28 de octubre CENNELSA (en calidad de absorbente) se fusionó con **Fábrica de Alambres Técnicos S.A. FADALTEC S.A.**

2002

El 26 de diciembre de CENNELSA (absorbente) se fusiona con **SANTEL LTDA** y en esa misma fecha, ocurre la fusión con **VALTEL LTDA.**

1975

El 10 de marzo cambiamos la razón social por **CEAT GENERAL DE COLOMBIA S.A.**

1985

Recibimos por parte del Gobierno de la República de Colombia la "Orden al Mérito Industrial".

1989

El 19 de septiembre recibimos por parte del Ministerio de Desarrollo Económico "El Premio Nacional de la Calidad" en la Categoría Gran Industria.

1991

El 17 de julio de 1991, obtenemos el certificado en Gestión de Calidad ISO 9001, por parte del ICONTEC.

MISIÓN

Mantener en los sectores de energía, telecomunicaciones y electrónica una permanente posición de liderazgo y continuo crecimiento a través de la excelencia de nuestros productos y servicios, las buenas relaciones con los clientes, proveedores y colaboradores; como también, garantizar el mejor rendimiento económico contribuyendo al bienestar y desarrollo de la comunidad.

VISIÓN

Ser la mejor empresa manufacturera de cables en la Región Andina que atenderá las necesidades de los sectores relacionados con la energía eléctrica, las telecomunicaciones, electrónica y afines; a través de la más alta tecnología, calidad y competitividad.

VALORES CORPORATIVOS

RESPETO

INNOVACIÓN

ENFOQUE AL CLIENTE

ESPÍRITU DE EQUIPO

RESPONSABILIDAD

INTEGRIDAD

● NUESTRA UBICACIÓN

Oficinas de Ventas:

- 01** Ecuador

- 02** Colombia
 - * Barranquilla * Bogotá * Cali (Acopi Yumbo)
 - * Bucaramanga * Medellín * Pereira

- 03** Venezuela

- 04** Perú

- 05** Brasil

- 06** Bolivia
(Números de contacto en Colombia)

- 07** Chile
(Números de contacto en Colombia)



Nuestras **plantas de producción y oficinas principales** están ubicadas en la Urbanización Industrial Acopi – Yumbo (Departamento del Valle del Cauca – **Colombia**)

Contamos con una **red de oficinas estratégicamente** ubicadas para dar **cubrimiento al mercado nacional e internacional**

Tenemos **operaciones significativas** en otros países de **Suramérica:**

- Venezuela
- Perú
- Ecuador

PRESENCIA DE NUESTROS PRODUCTOS EN EL MERCADO



Presencia de nuestros productos en
el mercado mundial, año 2014:

- Bolivia
- Brasil
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- EE.UU.
- Panamá
- Venezuela
- Perú

○ NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

La Cadena de Suministro comprende una serie de procesos dentro de la empresa que abarcan desde la planificación de los materiales y suministros necesarios para la fabricación de los productos hasta la entrega del producto final al cliente.



El 1 de abril de 2014, la Vicepresidencia de Operaciones pasó a ser la Vicepresidencia de Cadena de Suministro.

El objetivo principal de la Cadena de Suministros es la planeación y el abastecimiento de materiales; la planeación, programación y control de la producción; y el almacenamiento y distribución de los productos para contribuir al cumplimiento del servicio al cliente a través de las entregas.

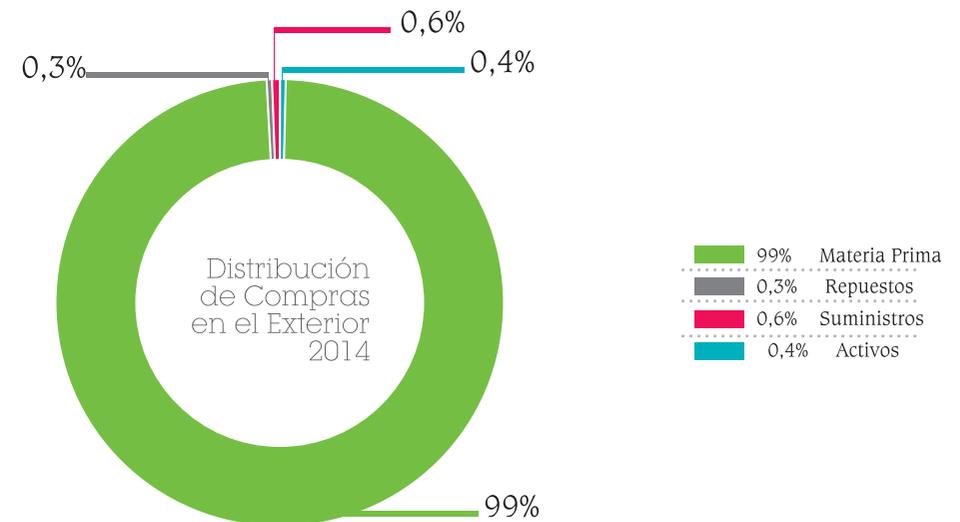
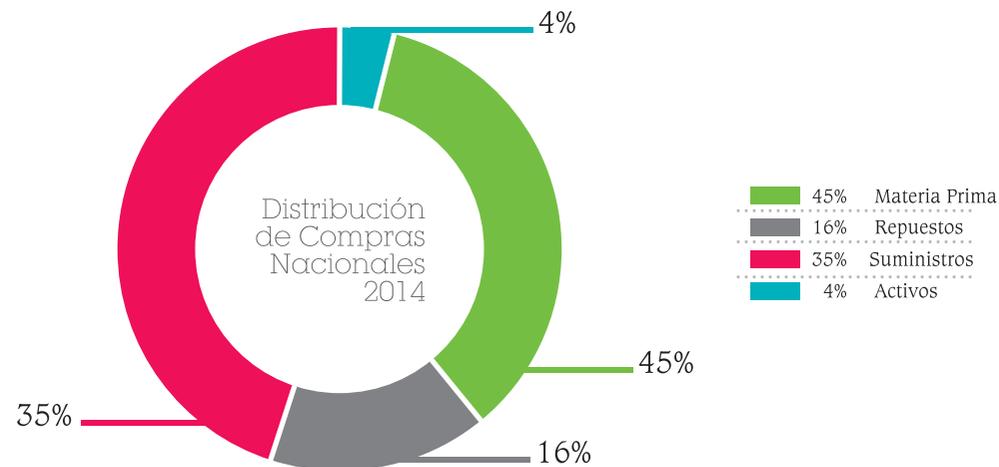
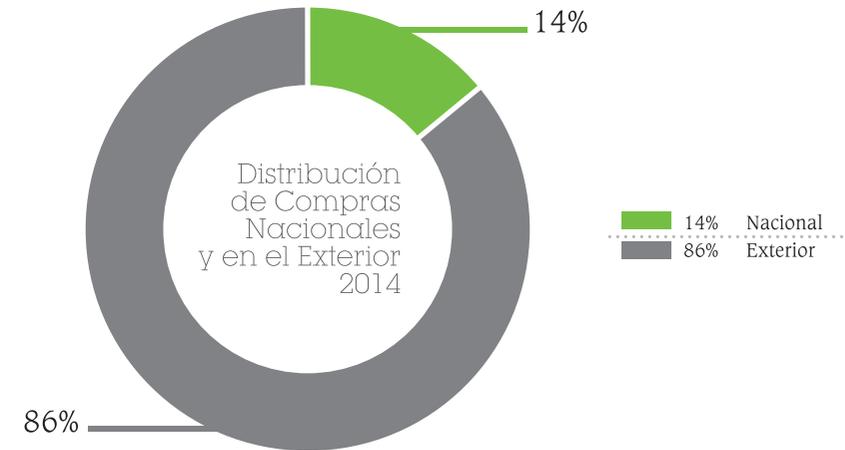


NUESTROS PROVEEDORES

Distribución de Compras

La principal materia prima utilizada para la fabricación de nuestros productos es el cobre, el cual lo adquirimos en países como Perú y Chile, teniendo en cuenta que tradicionalmente en Colombia la producción de este material ha sido baja.

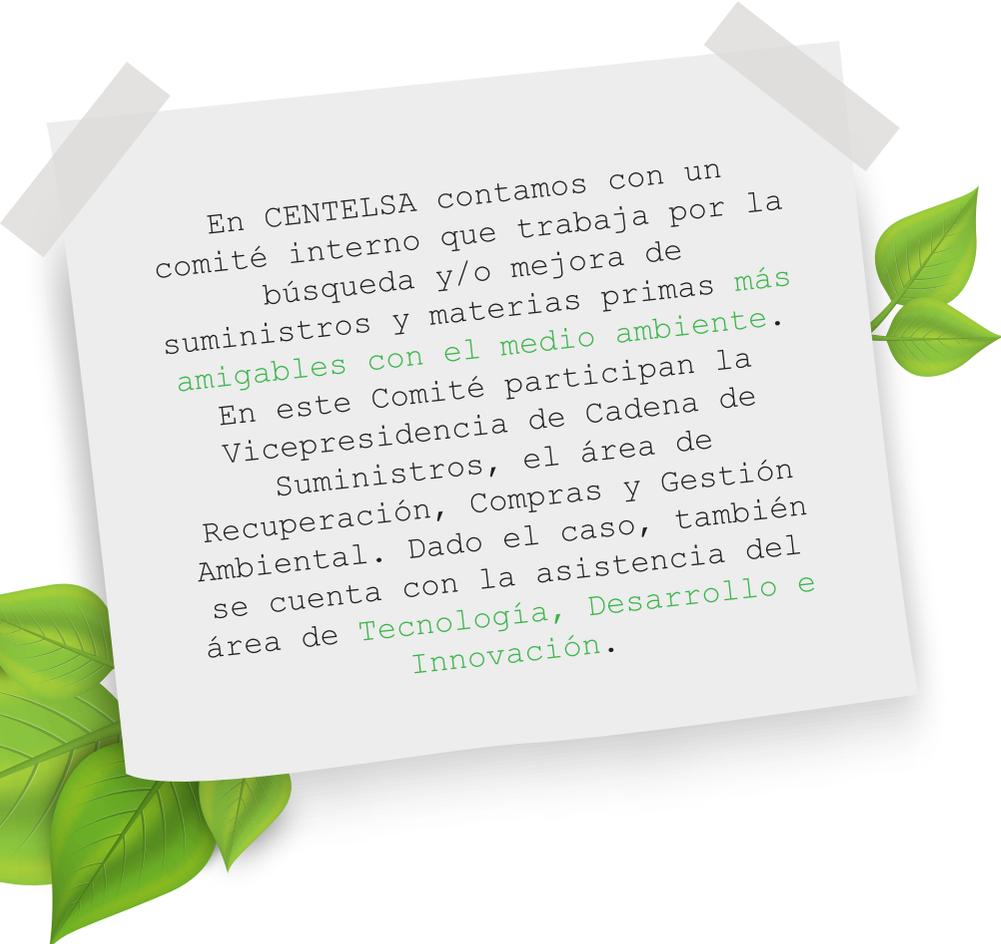
Sin embargo, aislamientos como el PVC son de fabricación nacional. Igualmente, para la compra de repuestos, suministros y activos se prima a proveedores locales (de Colombia) con el fin de aportar al desarrollo y crecimiento de los productores de nuestro país.



● NUESTROS PROVEEDORES

Compromiso Ambiental

Dentro del proceso de selección de proveedores se tienen en cuenta aspectos en relación al desarrollo sostenible; a través del cual el proveedor garantiza el cumplimiento de la legislación ambiental vigente. No obstante, en caso de que los procesos realizados por el proveedor generen impactos ambientales significativos, nuestra empresa realiza auditorías de seguimiento y exige planes de acción para mejorar el desempeño ambiental.



En CENNELSA contamos con un comité interno que trabaja por la búsqueda y/o mejora de suministros y materias primas **más amigables con el medio ambiente**. En este Comité participan la Vicepresidencia de Cadena de Suministros, el área de Recuperación, Compras y Gestión Ambiental. Dado el caso, también se cuenta con la asistencia del área de **Tecnología, Desarrollo e Innovación**.

Salud y Seguridad

En el tema de salud y seguridad laboral, nuestros proveedores deben garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en salud y seguridad en el trabajo, así como los procedimientos y políticas internas de la empresa.

Para los servicios prestados al interior de la empresa, el personal debe ser competente, conocer los riesgos propios de su trabajo y contar con los elementos de protección necesarios. De igual forma, antes del inicio de la actividad, se debe presentar copia del pago de la seguridad social y asistir al proceso de inducción de normas de seguridad.

En cuanto a los materiales suministrados por el proveedor deberán llegar con la información de los efectos potenciales en la salud humana y los síntomas causados por la exposición al producto.

Respecto al trabajo en alturas dentro de la compañía, en CENNELSA:

- Realizamos la inducción de normas de seguridad industrial, normas en las plantas de producción y prevención de riesgos. Asimismo, la inducción de normas para trabajo seguro en alturas
- Verificamos la documentación legal como certificado médico y certificado de trabajo en alturas.
- Asignamos un supervisor de seguridad para los trabajos en alturas e inspeccionamos dichos trabajos.

ÓRGANOS DE CENTELSA

Los órganos de dirección, administración y fiscalización de nuestra empresa son:

ASAMBLEA GENERAL
DE ACCIONISTAS

JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENTE Y
SUS SUPLENTE

REVISOR FISCAL

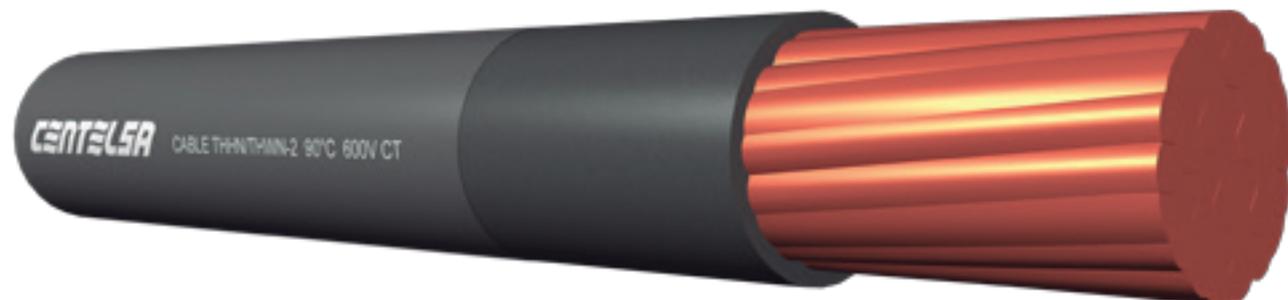
- **JUAN IGNACIO GARZA HERRERA**
Director General
- **JUAN ANTONIO FUENTEVILLA CARVAJAL**
Director General Viacable
- **DAVID ALBERTO GARZA HERRERA**
Director de la Unidad
Magneto División Cables
- **JUAN ISIDORO LUNA HERNANDEZ**
Director Jurídico

JUNTA DIRECTIVA



- **ALBERTO RUBIO SÁNCHEZ**
Presidente
- **LUIS FERNANDO DURÁN FALLA**
Primer Suplente del Presidente
- **MARTHA CECILIA GONZÁLEZ MIRA**
Segundo Suplente del Presidente
- **JORGE ALBERTO MUÑOZ**
Tercer suplente del Presidente
- **FELIPE PÉREZ CRUZ**
Cuarto Suplente del Presidente

PRESIDENTE Y SUS SUPLENTE



● NUESTRO GRUPO DIRECTIVO



De pie, de izquierda a derecha:

Felipe Pérez Cruz
Gerente Contralor

Mario Prado Mena
Gerente de Auditoría Interna

Luis Fernando Durán Falla
Vicepresidente Comercial

Julio César Herrera Cañizales
Vicepresidente de Operaciones

Sentados, de izquierda a derecha:

Carolina Beltrán Benavides
Gerente Jurídico

Jorge Alberto Muñoz
Vicepresidente Financiero

Martha Cecilia González Mira
Vicepresidente de Recursos Humanos

Alberto Rubio Sánchez
Presidente

Carlos Alfonso Lozano Cadena
Gerente Técnico y de Innovación

Pablo Ríos Giraldo
Vicepresidente Cadena de Suministro

LO MÁS DESTACADO

Nos es grato poder comunicar a nuestros grupos de interés, algunos de los logros más destacados del año 2014. Asimismo, los reconocimientos que nos otorgaron nuestros clientes y que hoy nos llena de orgullo presentarlos.

Sin duda alguna, estos logros son la muestra del empeño de nuestros colaboradores y la gestión emprendida por cada una de las áreas de la empresa.

Nos adherimos al Pacto Global

Desde el 9 de octubre, CENNELSA hace parte del Pacto Global de las Naciones Unidas, la iniciativa más grande de responsabilidad social y ciudadanía corporativa, desde la cual se promueve el desarrollo sustentable.

Para alcanzar esto, realizamos un proceso de indagación acerca de esta iniciativa y sus principios; posteriormente, aplicamos la herramienta de autoevaluación que ofrece la Red Local en Colombia para conocer nuestras fortalezas y oportunidades de mejora; finalmente, enviamos nuestra carta de adhesión y de compromiso con los 10 principios, firmada por nuestro máximo representante legal.

Este logro nos compromete a seguir trabajando por el bienestar y la integridad de todos los colaboradores, el cuidado del medio ambiente y la ejecución de políticas anticorrupción dentro de la empresa.

Es de destacar que el presente informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable 2014 constituye la primera Comunicación de Progreso.

Pioneros en Certificación OHSAS 18001

El 27 de junio, nuestra empresa recibió la certificación en OHSAS 18801 por parte del ICONTEC, lo que nos convirtió en la primera cablera a nivel nacional con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo certificado bajo esta norma.

Este logro representa una mayor competitividad a nivel internacional, que nos permite seguir avanzado en el camino hacia el fomento de una cultura de autocuidado en CENNELSA, de manera que los colaboradores puedan ejercer sus labores de manera segura y cumpliendo siempre con los más altos estándares de calidad.



Nuevas formas de hacer negocios... A tu manera

CENNELSA, Gran Empresa Proveedora de Bienes

El 26 de septiembre, nuestro cliente EPSA CETSA realizó la cuarta jornada de proveedores del año 2014; en la cual recibimos el reconocimiento como la mejor empresa en la categoría **Gran Empresa Proveedora de Bienes** por "la calidad del servicio prestado y el desarrollo de procesos innovadores, entre otros aspectos, que contribuyen al logro de los objetivos de ambas compañías".

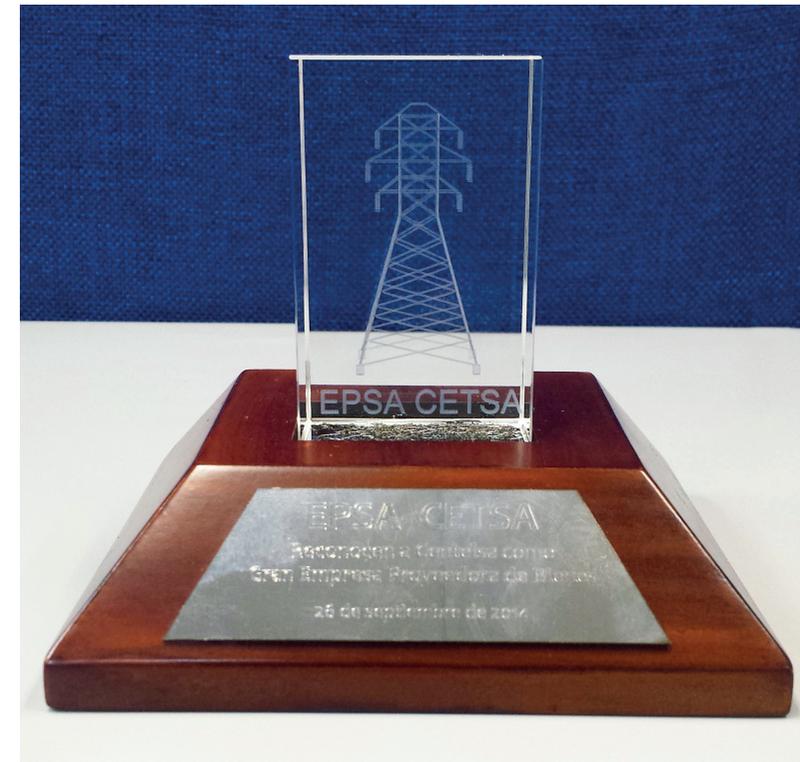
Este reconocimiento representa nuestro compromiso permanente con la satisfacción de los clientes y la mejora continua. Por ello este un mérito de todos, del cual debemos estar orgullosos.



SIEMENS nos otorga reconocimiento por la excelencia de nuestros resultados

El 11 de diciembre, las divisiones de Digital Factory / Process Industries & Drives de Siemens Colombia realizaron el Encuentro de Proveedores 2014 en la ciudad de Bogotá, con el objetivo de destacar a quienes durante el año demostraron un alto desempeño en el desarrollo de los servicios y en el cumplimiento de entrega.

Durante este evento, nuestra empresa CENNELSA recibió un reconocimiento por "la excelencia en los resultados demostrados durante el 2014 muestra de calidad y confiabilidad de un proveedor de alto desempeño".



Publicamos el Primer Informe de Responsabilidad Social Empresarial

En noviembre, se publicó con los diferentes grupos de interés, el primer informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable con base en la metodología internacional G4 del Global Reporting Initiative.

En el informe se reportó los principales proyectos y actividades ejecutadas en el 2013, desde los siguientes ámbitos de acción: Ética y Valores, Recursos y Medio Ambiente, Calidad de Vida en la empresa y Relación con la Comunidad.

Nuevas certificaciones de calidad de productos

Actualmente nuestra empresa cuenta con 128 certificados de este tipo; lo cual evidencia que los productos fabricados por nuestra empresa cumplen satisfactoriamente con unos requisitos técnicos de calidad, avalados por una entidad externa.

En el 2014 se obtuvieron las siguientes nuevas certificaciones:



CERTIFICADO	CERTIFICADO
AAAC Serie 6201 T81	Líneas aéreas de transmisión y distribución de energía.
BAJA TENSIÓN XLPE, EPR, PE y cubierta tipo LS HFFR	Instalaciones en lugares poco ventilados y con alta concentración de personas.
MEDIA TENSION 69 Kv	Transmisión y distribución de energía en media tensión.
CONDUCTORES EN PVC 450/750 V	Instalaciones eléctricas internas.
CENTELFLEX (IEC 60502-1 y RETIE)	Instalaciones industriales, sistemas de distribución e iluminación.
MINERIA SHD-GC	Transmisión y distribución de energía en minas subterráneas.
CCS	Alambre de acero recubierto en cobre.
ALTA TENSIÓN 230 Kv	Redes eléctricas subterráneas de transporte de energía para áreas de alta densidad de carga. Alimentador principal de energía eléctrica en plantas en general.
MULTIPLEX ICV (LOTE y PERMANENTE)	Sistemas aéreos de distribución secundaria, alambrado público e instalaciones temporales de construcción.
XHHW-2 DE ICV	Alimentación de circuitos eléctricos de baja tensión.
FILES E167359 (Media Tensión) y E217128 (Potencia)	E167359 (Actualización para usar compuesto HFDC 4202 EC) E217128 (Ampliación para utilizar cables tipo THWN-2 y RFHH-2)

Renovación de los Sistemas de Calidad y Ambiental

Del 15 al 19 de mayo, tuvimos por parte del ICONTEC el proceso de auditoría de renovación de los Sistemas de Gestión de Calidad y Ambiental ISO 9001 – 14001, con los objetivos de: determinar la conformidad del sistema con los requisitos de la norma; evaluar la capacidad del sistema para asegurarse el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios; determinar la eficaz implementación y mantenimiento del sistema e identificar oportunidades de mejora.

Como resultado de la auditoría se obtuvo la recomendación de renovar los certificados por los tres años siguientes. [Razón por la cual, en junio de 2014 recibimos la renovación de la ISO 9001 – 14001 hasta el 2017.](#)



Desarrollos de nuevos productos:
UTP y Sintox. Tratamientos térmicos de
Aleación; Masterbach FR, productos
deslizables.

CENNELSA dentro de las 500 empresas más exitosas del Valle, según Ranking del periódico El país

El 23 de septiembre, el periódico El País publicó el ranking de las 500 empresas más exitosas del departamento del Valle del Cauca. Este listado se realiza con base en los reportes que las empresas de la región entregan a la Cámara de Comercio de Cali, a la Superintendencia de Sociedades y éstos a su vez a El País.

Nuestra empresa ocupó el puesto número 17 para la gestión del año 2013, lo que ratifica la excelencia y entrega con que ejercemos nuestros compromisos diarios. Este logro nos motiva seguir trabajando en equipo por el crecimiento tanto de la empresa como de la región.



Incremento en la Producción
de Aluminio en un 30%.

● 03. NUESTRO INFORME

● PERFIL DEL INFORME

Este es el segundo informe anual de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable de CENTELSA, en el cual reportamos la gestión, indicadores de desempeño, principales logros y oportunidades de mejora del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014. Asimismo, los programas implementados en las cuatro plantas de producción y oficinas de venta de nuestra empresa en Colombia.

Nuestro informe está elaborado de acuerdo con la opción **Esencial de conformidad** con la Guía G4 del Global Reporting Initiative (GRI), a través de la cual comunicamos nuestro desempeño económico, ambiental, social y de gobierno.

Cabe mencionar que se ha decidido no someter este informe a verificación externa.

COMPONENTES DEL INFORME

Desde el año 2012, CENIELSA adoptó el modelo de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable del Grupo Xignux, en el que la persona se constituye en el elemento axial de los esfuerzos que realizamos las empresas pertenecientes al consorcio industrial mexicano.

Por tanto, las acciones desarrolladas dentro de la Responsabilidad Social contribuyen a la integridad de la persona y al respeto y cumplimiento de sus Derechos Humanos. Lo que a su vez, aporta al

bienestar de la sociedad y genera valor.

Estas acciones se realizan dentro de cuatro ámbitos de acción: Ética y Valores; Recursos y Medio Ambiente; Calidad de Vida en la Empresa y Relación con la Comunidad. Cada una de ellas, con sus respectivas líneas estratégicas de acción como se muestra a continuación:



Los asuntos determinados como materiales para el presente informe de Responsabilidad Social (2014) se agrupan por cada uno de los ámbitos de acción, según corresponda.

Informe elaborado con base en la Guía G4



MATERIALIDAD

Para la elaboración del Informe de Responsabilidad Social del año 2013, durante el segundo semestre se realizó una matriz de materialidad para determinar los contenidos del reporte y los asuntos relevantes de la gestión.

Teniendo en cuenta que esta matriz se construyó en el segundo semestre del año 2014, hemos decidido utilizar los mismos asuntos relevantes para este segundo informe. Sin embargo, para el tercer informe que correspondería al año 2015 se actualizará la materialidad de acuerdo con las nuevas necesidades, expectativas y situación tanto de los grupos de interés como de la empresa.

Para la construcción entonces de la siguiente matriz se utilizaron como insumos los resultados de las encuestas aplicadas a los directivos, el análisis comparativo del sector o benchmarking y el análisis de documentos y publicaciones tanto interna como externas; a través de lo cual se capturaron los asuntos relevantes que tienen tanto para la organización como para los grupos de interés, una prioridad media y alta.

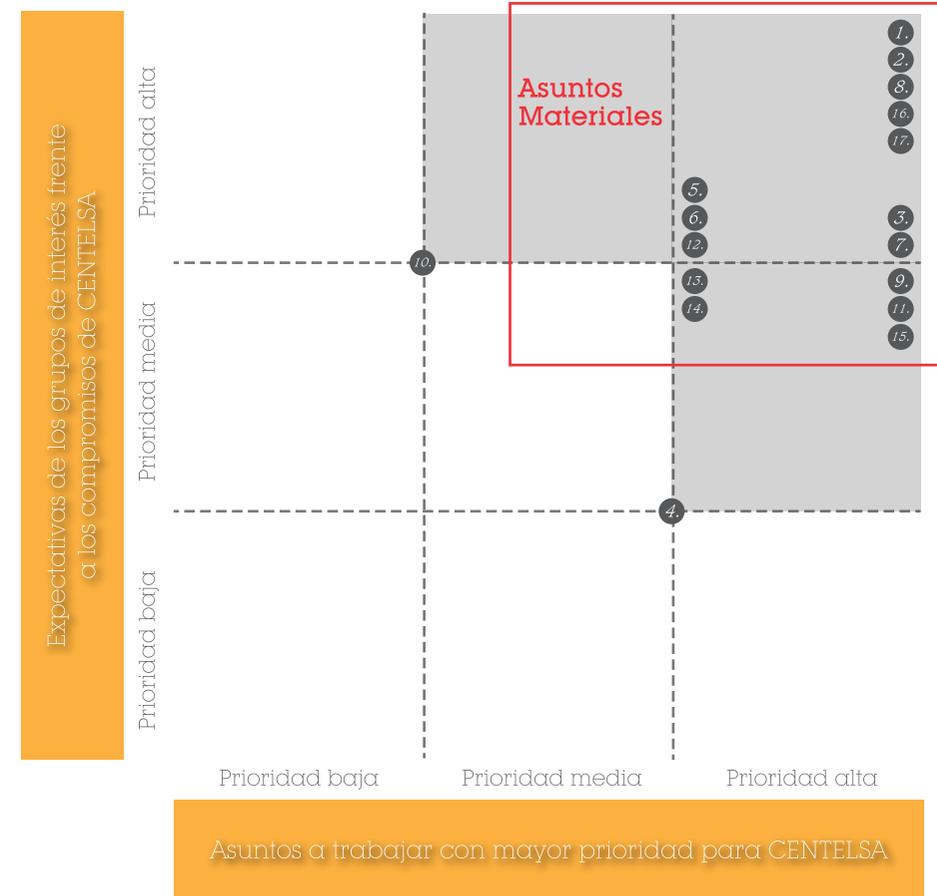
Asuntos Materiales

- 1. Educación y desarrollo profesional.
- 2. Salud y seguridad laboral.
- 3. Desarrollo económico y patrimonial.
- 5. Integración y desarrollo familiar.
- 6. Fomento de los valores corporativos.

- 7. Transparencia de la gestión.
- 8. Productos y servicios de alta calidad.
- 9. Presencia del Mercado.
- 11. Innovación y desarrollo.
- 12. Iniciativas sociales.

- 13. Gestión pública y social.
- 14. Formación ciudadana.
- 15. Empleo local.
- 16. Gestión ambiental.
- 17. Cultura ambiental.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Desde el 9 de octubre, CENTELSA hace parte del Pacto Global de las Naciones Unidas. Por tal razón, el presente informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable constituye la primera Comunicación de Progreso en la que se evidencia la gestión, iniciativas, avances y oportunidades de mejora del año 2014, en relación con el cumplimiento de los siguientes 10 principios del Pacto:

Principio 1:

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2:

Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**Derechos
Humanos**

Principio 3:

Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4:

Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5:

Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6:

Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**Estándares
Laborales**

COMUNICACIÓN DE PROGRESO



Principio 7:

Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8:

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9:

Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Medio Ambiente

Principio 10:

Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Anticorrupción



ASUNTOS MATERIALES POR ÁMBITO DE ACCIÓN Y RELACIÓN CON EL PACTO GLOBAL

Es importante, tener en cuenta que los asuntos que resultaron relevantes en la matriz de materialidad se relacionaron con los ámbitos de acción y las líneas estratégicas del modelo de Responsabilidad Social de Xignux, presentado anteriormente. De igual forma, se estableció una correlación de cada ámbito con los principios del Pacto Global, como se muestra a continuación:



ÉTICA Y VALORES

- 6. **Fomento de los valores corporativos:**
Promoción de los valores que definen y distinguen a la organización.
- 7. **Transparencia de la gestión:**
Ética en la gestión interna de la compañía y cumplimiento de las leyes vigentes y del código de ética.

Principio 1:

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2:

Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Principio 10:

Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

EN EL CAPÍTULO

8

De este Informe se presenta la correlación entre la tabla GRI y los 10 principios del Pacto Global.

ASUNTOS MATERIALES POR ÁMBITO DE ACCIÓN Y RELACIÓN CON EL PACTO GLOBAL



RECURSOS Y MEDIO AMBIENTE

16. **Gestión ambiental:**
Aseguramiento de que nuestras operaciones, no pongan en riesgo la sustentabilidad ambiental de nuestras comunidades.
17. **Cultura ambiental:**
Fomento del desarrollo de competencias para el adecuado uso de recursos naturales y la conservación del medio ambiente.



Principio 7:

Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8:

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9:

Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA

- Educación y desarrollo profesional:**
Acceso equitativo a oportunidades para el desarrollo de competencias para la vida y para el trabajo. Evaluación de desempeño y retención del talento.
- Salud y seguridad laboral:**
Generación de espacios de trabajo seguros, que promuevan la salud ocupacional y la seguridad industrial.
- Desarrollo económico y patrimonial:**
Acceso equitativo a oportunidades de empleo, de compensación justa y desarrollo patrimonial para nuestros colaboradores y beneficios sociales.
- Integración y desarrollo familiar:**
Oportunidades para la integración social entre nuestros colaboradores y para el desarrollo integral de sus familias.



Principio 3:

Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4:

Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5:

Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6:

Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

● ASUNTOS MATERIALES POR ÁMBITO DE ACCIÓN Y RELACIÓN CON EL PACTO GLOBAL



RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

8. **Productos y servicios de alta calidad:**
Cumplimiento de especificaciones y normas. Aseguramiento de estrictos criterios de calidad y seguridad. Prestación de asistencia técnica.
9. **Presencia del Mercado:**
Mercados a los que sirve CENIELSA desglosados geográficamente, por sectores, tipos de clientes y destinatarios.
11. **Innovación y desarrollo:**
Inversión en tecnología e investigación para el mejoramiento de los productos y servicios.
12. **Iniciativas sociales:**
Incidencia de manera trascendente, en la generación de oportunidades para un desarrollo equitativo y sustentable de las personas y de las comunidades con las que tenemos relación en la empresa.
13. **Gestión pública y social:**
Contribución positiva al desarrollo comunitario a través del involucramiento en espacios formales de participación en el diseño, implementación, control y evaluación de políticas.
14. **Formación ciudadana:**
Generación de oportunidades para que los colaboradores desarrollen los conocimientos, actitudes, valores y habilidades que les permitan ejercer su rol como ciudadano.
15. **Empleo local:**
Generación de empleo en la región, directo o indirecto, por medio de contratistas o proveedores locales.

Sus comentarios y sugerencias sobre este Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable nos ayudan a seguir mejorando en la rendición de cuentas de nuestras actividades con valor económico, social y ambiental.

Por ello, lo invitamos a escribirnos al correo electrónico

comunica@centelsa.com.co

Nos comprometemos a atenderlo con oportunidad.

● NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

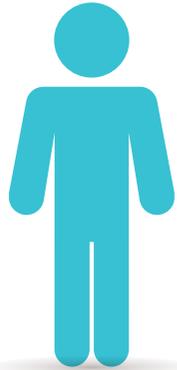
En CENTELSA, estamos convencidos que parte de nuestra responsabilidad social es establecer y mantener un dialogo abierto, permanente y transparente con nuestros grupos de interés; de tal forma, que podamos conocer sus necesidades y expectativas para así mismo establecer conjuntamente planes de acción no sólo en pro de ambas partes sino también en beneficio de la región y el país.

Sin duda alguna, el primer informe de responsabilidad social (correspondiente al año 2013) fue un medio para comunicar a todos nuestros grupos de interés nuestra gestión y avances en responsabilidad social y desarrollo sustentable. Adicionalmente, durante el 2014 contamos con otros medios de comunicación y espacios de interacción que permitieron fortalecer las relaciones.



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

ACCIONISTAS



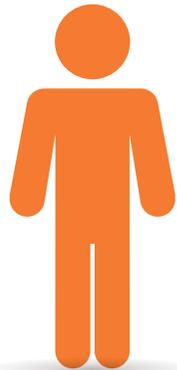
- Informes de resultados mensuales
- Boletín Notiplanta (trimestral)
- Informe de planeación estratégica (anual)
- Juntas mensuales
- Junta de ventas
- Videoconferencias (ocasional)
- Correo electrónico (ocasional)
- Llamadas telefónicas (ocasional)

PROVEEDORES



- Evaluación de proveedores (anual)
- Correo electrónico (ocasional)
- Reuniones ocasionales con los proveedores
- Comunicaciones escritas formales
- Visitas de los proveedores a las plantas de producción de CENNELSA (ocasional)
- Visitas de CENNELSA a las instalaciones de los proveedores (ocasional)
- Órdenes de compra
- Buzón de transparencia (línea ética)
- Correo electrónico (diario)
- Llamadas telefónicas (diario)

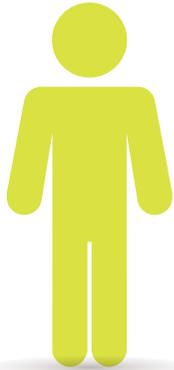
COLABORADORES



- Boletines impresos en carteleras (diario)
- Boletines electrónicos (diario)
- Pantallas en los comedores y pasillo de planta 1 (diario)
- Boletín Notiplanta (trimestral)
- Anunciadores (trimestral)
- Intranet (diario)
- Charlas de 5 minutos de salud ocupacional y seguridad (mensual)
- Charlas de Gestión ambiental y Calidad (ocasional)
- Junta diaria
- Conversatorios de seguridad
- Capacitaciones
- COPASST
- Actividades recreativas, deportivas y culturales para el colaborador y su familia.
- Comité de Convivencia
- Comité de Ética
- Línea de Transparencia
- Comités Paritarios
- Encuesta de satisfacción de personal (anual)
- Junta Semanal
- Evaluación de Desempeño Individual (anual)

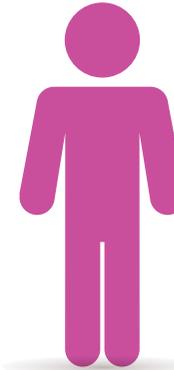
NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

CLIENTES



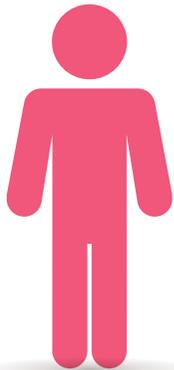
- Página web (diario)
- Contáctenos (diario)
- Correo electrónico (diario)
- Ferias y eventos del sector eléctrico (ocasional)
- Charlas masivas (semestral)
- Visitas de los clientes a las plantas de producción (ocasional)
- Estudio de satisfacción (anual)
- Reuniones (ocasional)
- Interventorías (ocasional)
- Mailing (ocasional)
- Capacitaciones especializadas (ocasional)
- Comunicación directa con ingenieros de venta (diario)
- Publicidad impresa (ocasional)
- Llamadas telefónicas (diario)

COMUNIDAD



- Programa ANSPAC
- Comité de vecinos (trimestral)
- Ferias, congresos y seminarios (ocasional)
- Ruedas de Prensa (ocasional)
- Charlas masivas con ingenieros y técnicos electricistas (semestral)
- Visitas de universidades y otras instituciones educativas a las instalaciones de la empresa (ocasional)
- Clúster del Sector Eléctrico del Suroccidente Colombiano
- Publicaciones en medios de comunicación masivos (ocasional)

AUTORIDADES



- Participación en gremios.
- Participación en comités de normalización.
- Publicaciones de CENNELSA en revistas de autoridades
- Informes a las autoridades ambientales
- Informes a entidades como la DIAN
- Visitas de las autoridades a las instalaciones de la empresa
- Boletines electrónicos de organismos del Estado.
- Página web
- Correo electrónico

INSTITUCIONES FINANCIERAS



- Estados Financieros Anuales
- Reuniones ocasionales
- Boletines Electrónicos enviados por las instituciones financieras
- Correo electrónico
- Página web de las instituciones financieras
- Llamadas telefónicas

● 04. ÉTICA Y VALORES

● NUESTROS VALORES

Nuestros valores rigen y enmarcan el comportamiento diario y dan paso a este Código, el cual forma parte del actuar dentro de la organización y nos ayudará a mantener una congruencia firmemente alineado a ellos"

Código de ética de Xignux.

INTEGRIDAD

La honradez, la congruencia y la austeridad son nuestro compromiso, hablamos con la verdad y actuamos en consecuencia, preservamos el patrimonio de la empresa, la comunidad y la persona.

INNOVACIÓN

A través de la innovación buscamos la sustentabilidad, crecimiento y liderazgo de la empresa, mediante el desarrollo de nuevos productos, servicios, procesos, negocios y mercados.

RESPECTO

En nuestra organización valoramos la dignidad de la persona, propiciamos su desarrollo personal y profesional, y apreciamos sus ideas y aportaciones. En consecuencia, promovemos un trabajo digno y fomentamos la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

RESPONSABILIDAD

Asumimos la responsabilidad de nuestras decisiones y acciones, asegurando el cumplimiento de nuestros compromisos y la confiabilidad ante nuestros clientes, personal, instituciones financieras, proveedores, accionistas, comunidad y medio ambiente.

ESPÍRITU DE EQUIPO

Consideramos que los mejores resultados son posibles a través del trabajo en equipo, caracterizado por la apertura a las nuevas ideas, espíritu de servicio, el respeto y el aprendizaje colaborativo en un clima de confianza.

ENFOQUE AL CLIENTE

Entender y superar las expectativas de nuestros clientes, consumidores y usuarios es una prioridad en nuestra empresa; de su satisfacción depende nuestra permanencia y crecimiento.



FOMENTO DE LOS VALORES Y EL CÓDIGO DE ÉTICA

CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN "EN CENNELSA, LOS VALORES MARCAN LA DIFERENCIA"

El ejercicio de los valores es parte esencial de nuestra cultura organizacional, son los que nos diferencian como empresa, determinan las relaciones laborales y forman un clima de bienestar y sana convivencia. Por esto, en nuestra empresa es un compromiso de cada uno de los colaboradores actuar diariamente conforme a los valores corporativos, generando confianza en los clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Somos conscientes que para lograr este objetivo, es necesario sensibilizar a nuestro personal.

Por esto, durante el 2014 iniciamos la *campaña de comunicación y sensibilización en relación con el valor del Respeto a la Persona*. Para ello, se realizó un Vox PoP con los colaboradores, en el que se preguntó sobre el significado de los valores. Encontrado como resultado que los valores – desde su experiencia de vida – es aquello que marca la diferencia. De allí surgió entonces el siguiente slogan de la campaña: "En CENNELSA, los valores marcan la diferencia".

Posteriormente, se divulgaron a través de los diferentes medios de comunicación interna aquellas situaciones de la vida laboral en las que el respeto marca la diferencia. Igualmente, a través del boletín trimestral Notiplanta, se realizó una actividad tipo concurso para evaluar los aprendizajes de los colaboradores respecto a este valor y a través de una portada falsa se invitó a todos a unirse a esta campaña.



FOMENTO DE VALORES DESDE LA INDUCCIÓN

A todos los colaboradores que ingresaron en el 2014, se les realizó una *inducción sobre el Comité de Ética, Código de ética de Xignux y los valores que nos distinguen como organización*. Además, se abrió un espacio de participación en que los asistentes pudieran compartir sus sugerencias, comentarios e inquietudes.

Como constancia de recepción y compromiso, cada uno firmó y entregó al respectivo responsable la "Declaración personal de Adhesión a los Valores de Xignux y a su Código de Ética".



FOMENTO DE LOS VALORES Y EL CÓDIGO DE ÉTICA

COMUNICAMOS NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA A LOS PROVEEDORES

En el 2014, informamos a nuestros proveedores sobre el Código de Ética de Xignux que rige el comportamiento de todos nuestros colaboradores en su actuar diario. Esto se hizo a través del correo electrónico registrado en nuestra base de datos y con la debida autorización de cada uno de los proveedores (cumpliendo con la respectiva privacidad de los datos). De igual modo, se les dio a conocer los diferentes mecanismos que puedan utilizar para reportar todo aquello que pudiera constituir una desviación al Código; haciendo énfasis en la confidencialidad y objetividad con la que son tratados los casos reportados.

LÍNEA DE TRANSPARENCIA:

018000979741

CORREO ELECTRÓNICO:

CODIGODEETICA@CENTELSA.COM.CO

**Buzón de
Transparencia
de CENTELSA**

OTRAS ACCIONES EN MATERIA DE ÉTICA Y VALORES

Durante el 2014, se realizaron ocho (8) reuniones del Comité de Ética para estudiar los casos reportados.

En el 2014, continuó la gestión del Comité de Convivencia Laboral 2013-2015; desde el cual se construye, renueva y promueve una sana convivencia que garantice el bienestar de todos.

En la página web de CENTELSA www.centelsa.com.co se mantuvo el Código de Ética disponible para todos los grupos de interés o usuarios de la página.

En el 2014, estuvieron habilitados los mecanismos (línea telefónica y correo electrónico) para reportar aquellos casos que constituyeran una desviación al Código de ética.

OTRAS ACCIONES EN MATERIA DE ÉTICA Y VALORES

A través del **Comité de Ética y del Comité de Convivencia Laboral**, nuestros colaboradores pueden reportar cualquier caso que estén en contravía de la sana convivencia, las normas éticas y los valores (dentro de los cuales está incluido el respeto a la persona).



* Por asuntos de convivencia laboral, se presentaron tres (3) casos en el Comité de Convivencia, los cuales fueron resueltos en su respectivo momento.



* En el 2014, NO se reportaron casos de violación de los Derechos Humanos.

AVANCES: ÉTICA, VALORES Y DERECHOS HUMANOS



* En el Comité de Ética se presentó un (1) caso por conflicto de intereses, el cual fue resuelto en su momento.



* En el 2014, NO se presentaron denuncias por prácticas monopolísticas.

En el 2014 se **evaluaron las áreas de Operaciones, Comercial, Financiero y Cadena de Suministros.**

AVANCES: TRANSPARENCIA DE LA GESTIÓN

En el 2014 se realizaron las auditorías internas en nuestra empresa con el objetivo de evaluar los riesgos significativos en los estados financieros, donde los errores puedan provenir de deficiencias en los controles internos de gestión. Por lo tanto, con estas auditorías verificamos el cumplimiento de los controles internos, las políticas y procedimientos en la empresa.

Es importante mencionar que a través de las evaluaciones que hace el área de Auditoría Interna se puede determinar si existe o no el riesgo de corrupción.

OTROS AVANCES

- 01 NO se presentaron casos confirmados de corrupción.
- 02 NO se presentaron **demandas judiciales por corrupción** contra la empresa o sus colaboradores.
- 03 NO hubo ningún tipo de incidente relativo al **incumplimiento de las normativas y los códigos** voluntarios de las comunicaciones de mercadeo, publicidad y promoción.
- 04 NO hubo ningún tipo de incidente relativo a la **violación de la privacidad** y la fuga de datos de los clientes.
- 05 NO se presentaron **demandas por competencia desleal**, prácticas monopolísticas o contra la Libre Competencia.

● 05. RECURSOS Y MEDIO AMBIENTE

● GESTIÓN AMBIENTAL

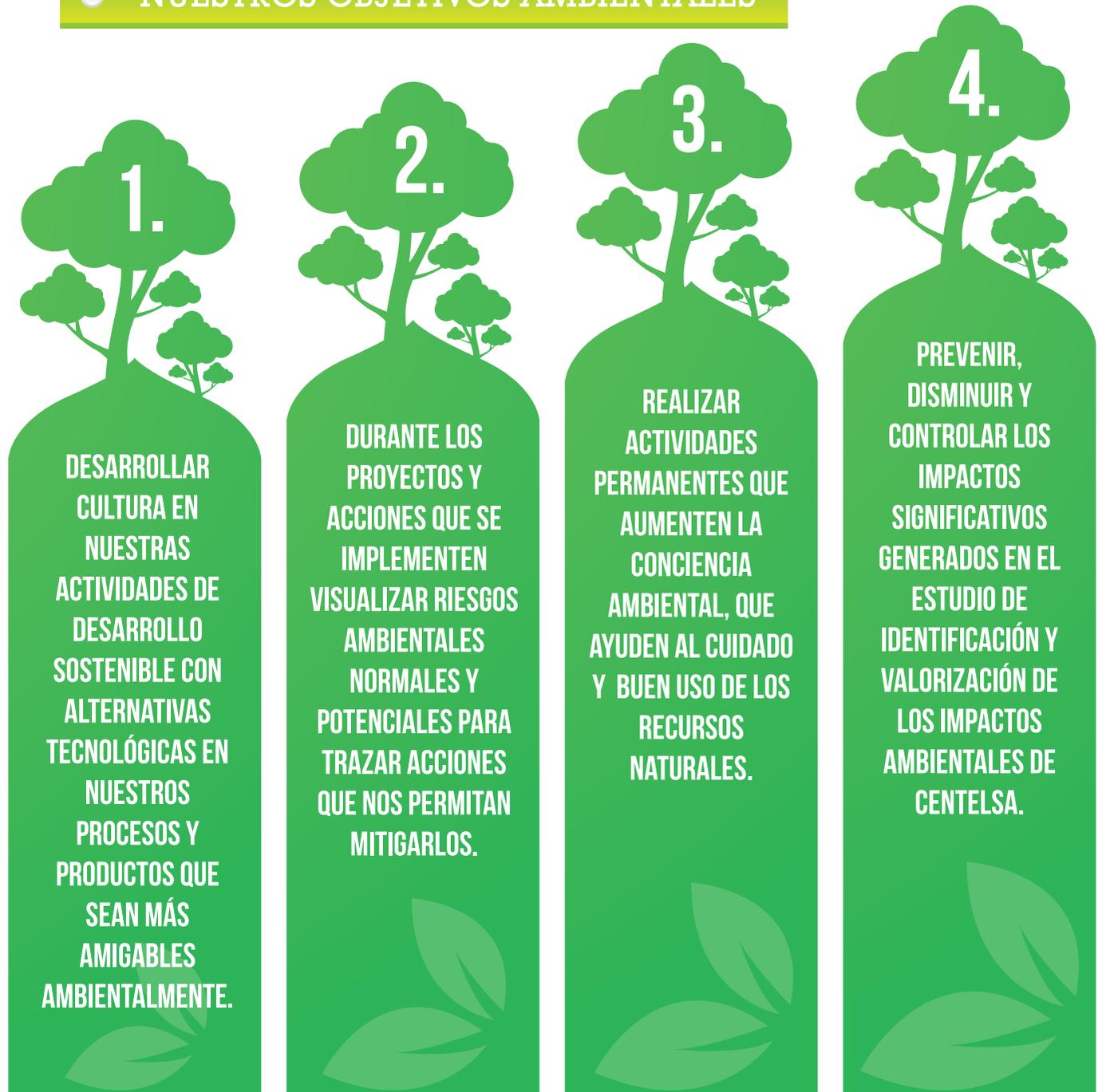
● NUESTRA POLÍTICA DE CALIDAD Y AMBIENTAL

El compromiso de CENNELSA es fabricar cables para energía y telecomunicaciones de forma eficaz, teniendo en cuenta los requisitos de nuestros clientes, así como los requisitos legales que le sean aplicables, con un esquema de mejora continua de todos sus procesos, apoyados en la filosofía de CTX (Cultura de Trabajo Xignux).

Igualmente, estamos comprometidos con el medio ambiente por lo cual trabajamos para hacer un uso óptimo de los recursos naturales, prevenir riesgos de contaminación y para controlar los impactos ambientales generados por nuestras actividades.

Todo esto con el fin de lograr la satisfacción de nuestros clientes, el cumplimiento de los objetivos propuestos por la Compañía, y la preservación del medio ambiente.

● NUESTROS OBJETIVOS AMBIENTALES



GESTIÓN AMBIENTAL

CERTIFICADOS EN ISO 14001



Del 15 al 19 de mayo, tuvimos por parte del ICONTEC el proceso de auditoría de renovación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, con los objetivos de: determinar la conformidad del sistema con los requisitos de la norma; evaluar la capacidad del sistema para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios; determinar la eficaz implementación y mantenimiento del sistema e identificar oportunidades de mejora.

Como resultado de la auditoría se obtuvo la recomendación de renovar el certificado por los tres años siguientes. Razón por la cual, en junio de 2014 recibimos la renovación de 14001 hasta el año 2017.

NO se presentaron multas ni sanciones por incumplimiento de la legislación y normatividad ambiental.

EN EL 2014

RECUPERACIÓN SOSTENIBLE

DE NUESTROS PRODUCTOS

Las principales materias primas utilizadas en nuestros productos son:

MATERIAL	CANTIDAD TON 2014
ALUMINIO	5.080
COBRE	22.244
PE-XLPE	4.061
PVC	2.855

Cada uno de estos materiales es reutilizable. Por tanto, terceros legalmente constituidos y especializados en el tema de recuperación, los adquieren y utilizan para fabricar varillas de cobre, marcos de aluminio, mangueras, bolsas plásticas, entre otros.

A través de la factura de venta comunicamos a nuestros clientes que **los materiales de nuestros productos pueden venderse a empresas especializadas para su recuperación**, las cuales deben estar legalmente constituidas de acuerdo con las normas y leyes vigentes de cada país.

En la elaboración de nuestros productos **no se utiliza material reciclado**, ya que las especificaciones técnicas de calidad internacional lo impiden.

● GESTIÓN AMBIENTAL

● EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

EN EL 2014, LAS
TONELADAS DE CO₂ POR
TONELADA FABRICADA
FUERON DE
2,85

Como parte del proceso de responsabilidad social y de nuestro compromiso con los impactos generados por la actividad económica, cada año medimos en CENNELSA las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) asociadas a:

- Extracción de la materia prima utilizada (Cu, Al, PVC y PE).
- Uso de energía.
- Uso de equipos y maquinaria con emisiones (hornos de combustión).
- Gases de los transportadores de producto terminado.
- Gases de los transportadores de materia prima.

En CENNELSA esta información nos ayuda a determinar el valor agregado en materia ambiental, al tomar decisiones que disminuyan consumos de recursos o transporte.



● PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

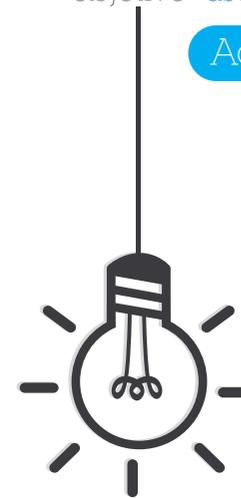
En CENNELSA hemos asumido la responsabilidad y compromiso de prevenir, disminuir y controlar nuestros impactos ambientales. Motivo por el cual, hemos implementado y desarrollado programas enfocados en la línea estratégica de Gestión Ambiental, de acuerdo con el Modelo de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable.

Nos complace presentarles a continuación los avances y oportunidades de mejora en la gestión:

● AHORRO DE AGUA Y ENERGÍA

El programa de ahorro de agua y energía se formalizó el 19 de abril de 2011, con una meta definida a 4 años y con el siguiente objetivo "uso eficiente y racional de consumo de energía y agua".

Actividades del Programa:



- Investigación de fugas en piscinas y posibilidad de menos abastecimiento.
- Continuidad en el reemplazo de luminarias de 400w de mercurio por luminarias de tubería T5.
- Continuidad proyectos de montaje y diseño con controles automáticos - CAPEX 2014.
- Verificación diaria de fugas de agua y correcciones inmediatas.
- Campañas de comunicación y sensibilización sobre el ahorro de agua y energía.

● Análisis y diseño de proyecto para cambio de iluminación LED.

● Disminución del consumo de energía mediante el reemplazo de equipos obsoletos y de poca eficiencia energética, por equipos con motores de alta eficiencia como el Dunham Bush. Este equipo es usado en el proceso de refrigeración de CENNELSA.

● **GESTIÓN AMBIENTAL**

● **PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL**

● **AHORRO DE AGUA**

Para el año 2014 se estableció una meta de reducción del consumo de agua comparado con el año 2013 del 4%, total CENNELSA.

Se logró una reducción del 34,03% sobrepasando las expectativas y logrando la meta extraordinaria.

El indicador establecido es m³/ton Equiv. Cu*

Captación de agua total:
27.071 m³

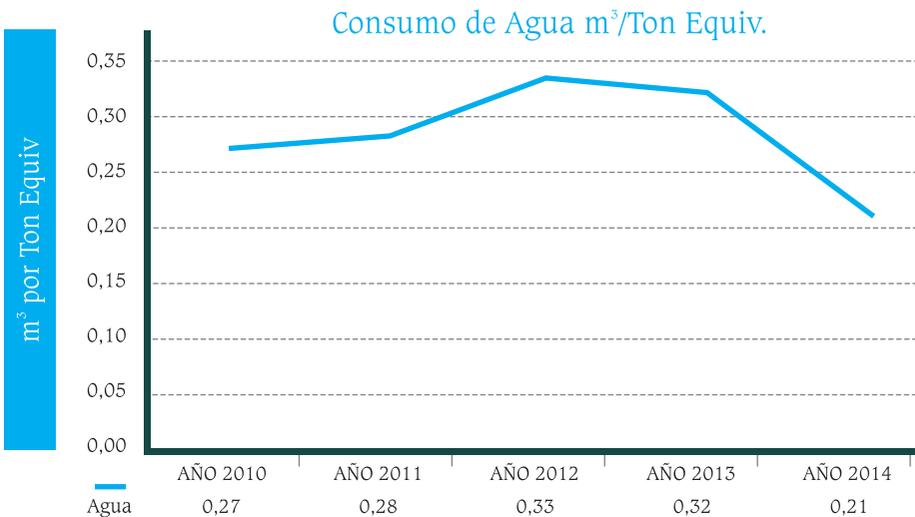
*Toneladas equivalentes de cobre fabricadas.



Resultados de Indicadores Ambientales

Indicadores Ambientales 2014

Indicador	Unidad	2013	Mínimo	Meta	Extra	2014	% Red Vs 2013
agua	m ³ /ton	0,32	0,315	0,311	0,305	0,21	34,03



Para el año 2012, el aumento fue por el consumo por reposición de agua de recirculación (evaporación) y nuevos procesos como horno de lecho fluidizado.

Volumen total de agua reutilizada*:
300 m³

Porcentaje de agua reutilizada en relación con la total captada:
1,11%

*Corresponde al volumen de agua del sistema de recirculación para enfriamiento en la empresa.

GESTIÓN AMBIENTAL

PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

AHORRO DE ENERGIA

Para el año 2014 se estableció una meta de reducción comparado con el año 2013 del 2%, total CENTELSA.

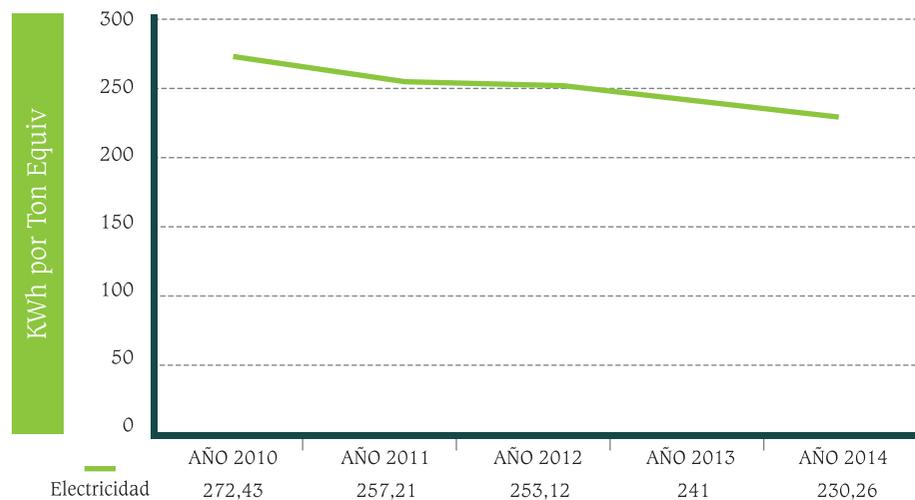
Se logró una reducción del 4,45% sobrepasando las expectativas y logrando la meta extraordinaria.

El indicador establecido es KWh/ton Equiv. Cu

*Toneladas equivalentes de cobre fabricadas



Resultados de Indicadores Ambientales			Indicadores Ambientales 2014				
Indicador	Unidad	2013	Mínimo	Meta	Extra	2014	% Red Vs 2013
electricidad	KWh/ton	241,00	238,59	236,18	233,77	230,26	4,45



Consumo total de energía:
29.133.798 KWh



● GESTIÓN AMBIENTAL

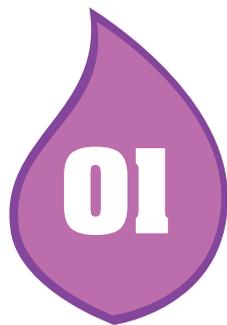
● PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

● DISMINUCIÓN DE RIESGOS DE DERRAMES DE HIDROCARBUROS

El programa Disminución de Riesgos de Derrames de Hidrocarburos, a partir de ahora DRDH, se formalizó en marzo de 2012, con una meta definida a 4 años y con el siguiente objetivo "Disminuir los riesgos por derrames de hidrocarburos".

Actividades del Programa:

Gracias a
nuestra gestión
ambiental, en el 2014
NO se presentaron
derrames
significativos.



Implementación y desarrollo de mantenimiento predictivo enfocado a fugas.



Dentro de las rutas generales de inspección de las máquinas se especificó la revisión de fugas.



Mejoramiento de cuartos de lubricación: disminución de inventario de aceites, impermeabilización y diques.



Reemplazo de cuñetes por bidones para traslado de los aceites.



Plan de fugas de lubricante de trefilado: uso de ultrasonido y tintas fluorescentes.



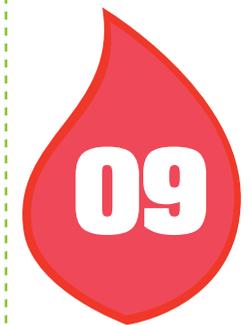
Capacitación sobre Residuos Peligrosos (RP), incluyendo de sustancias líquidas.



Inspecciones planeadas.



Kaizen para eliminación de fugas por parte de Ingeniería de Procesos.



Kaizen para aportar al orden y aseo (5's).



● GESTIÓN AMBIENTAL

● PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

● DISMINUCIÓN DE RIESGOS DE DERRAMES DE HIDROCARBUROS

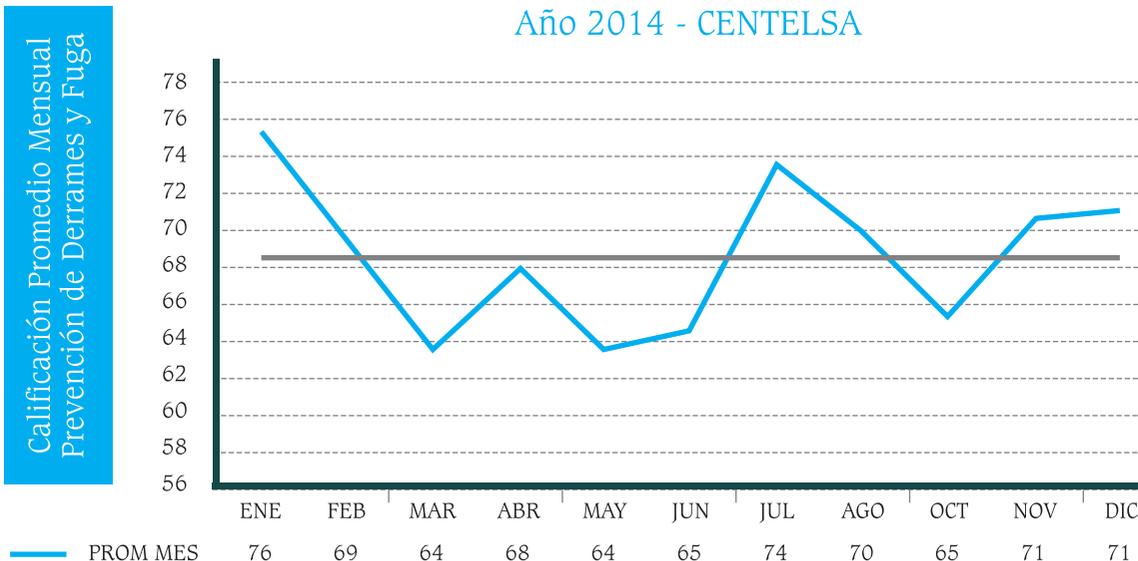
Meta 2014

En las inspecciones planeadas se califica el cumplimiento de criterios específicos relacionados con la prevención de derrames y fugas.

Dentro de los criterios a evaluar para determinar el cumplimiento de los objetivos del presente programa ambiental están:

- **Manejo de sustancias químicas y RESPEL:** zonas de almacenamiento; correcta ubicación de las sustancias; manejo de goteos o derrames; hojas de seguridad en un lugar cercano y kit de derrames.
- **Limpieza:** presencia de fugas en las máquinas (aceites, grasas y agua).

Calificación Inspecciones Planeadas Mes
Año 2014 - CENNELSA



Se
tiene como meta
llegar a un nivel de
puntuación "Muy Bueno"
equivalente a 90 puntos
en promedio mes de
todas las plantas.

Aunque la meta de llegar a 90 puntos aún no se ha cumplido, los estándares de la inspección son ahora más exigentes. El objetivo es llegar a la excelencia. La tendencia es estática.

● GESTIÓN AMBIENTAL

● PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

● GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS INDUSTRIALES

El programa Gestión Integral de Residuos Sólidos Industriales, a partir de ahora GIRSI, se formalizó en marzo de 2010 con una meta definida a 5 años y con el siguiente objetivo: "disminuir la generación de residuos sólidos en el origen, maximizar su aprovechamiento, reducir y tratar adecuadamente los residuos sólidos no aprovechables y los disponerlos tecnológicamente".

Actividades del Programa:

Capacitaciones
en el tema de
RESPEL.

Continuidad de las
inspecciones planeadas
articuladas con SST
(Sistema de Salud en el
Trabajo) y CTX (Cultura
de Trabajo Xignux).

Estandarización de los
cambios de los sistemas de
filtración y de
mantenimiento, mejorando
el herramental e incluyendo
los riesgos ambientales.

Continuidad en la
estandarización
total de los colores
en puntos de
acopio.

Implementar costos
de no calidad
(incluyendo costos de
desperdicio y de RP).

Campañas de
sensibilización
ambiental.

Planes de Acción y
Kaizen de Ingeniería
de Procesos para
disminuir el
desperdicio.

Tipos de residuos sólidos industriales

(RME)

Residuos de Manejo Especial
Son generados por el proceso y se le denomina desperdicio. Comprende principalmente metálicos (cobre, acero, chatarra) y plásticos (PVC, Polietileno). Incluye cartón, papel, madera.

(RP)

Residuos Peligrosos
Comprende residuos que contienen sustancias químicas como pilar, baterías, trapos contaminados y luminarias.

(RSU)

Residuos Sólidos Urbanos
Compuesto por la basura común que va al relleno sanitario.



● GESTIÓN AMBIENTAL

● PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

● GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS INDUSTRIALES

Meta 2014

El comportamiento durante el año 2014 fue muy positivo para la generación de RP y RME. En estos dos tipos de residuos se obtuvo disminución comparado con el año 2013 (ver tabla de indicadores).

Lo contrario sucedió con los RSU, los cuales tuvieron un aumento gradual ante la imposibilidad de continuar entregando el plástico termoestable para el aprovechamiento.

De acuerdo con lo anterior se presentan las estadísticas de los resultados de generación de residuos durante el año 2014:

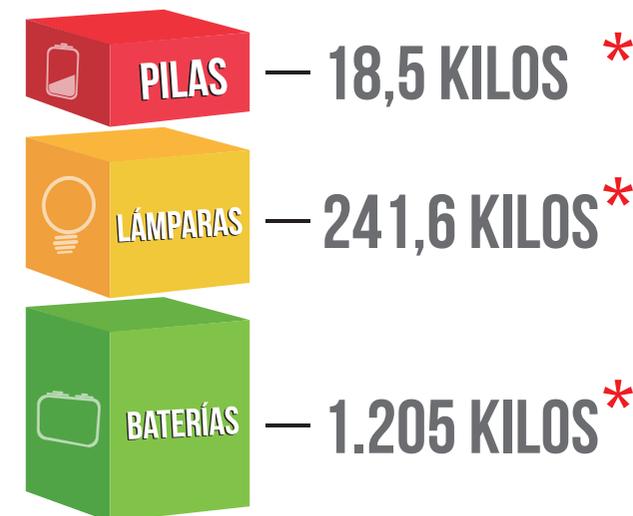
Resultados de Indicadores Ambientales			Indicadores Ambientales 2014				
Indicador	Unidad	2013	mínimo	meta	extra	2014	% Red Vs 2013
RP	Kg/Ton	1,05	1,01	0,99	0,94	0,75	27,97
RSU	Kg/Ton	1,70	1,69	1,68	1,66	2,99	-76,10
RME	Kg/Ton	23,36	22,66	22,19	21,03	18,99	18,72



● PROGRAMA DE POS CONSUMO:

En CENNELSA continuamos con el Programa de POS Consumo a través del cual regresamos los residuos generados a los fabricantes para que puedan cerrar adecuadamente el ciclo de vida del producto y sin afectar el medio ambiente.

En el 2014 entregamos:



* Para nosotros es importante la generación de buenas prácticas ambientales en nuestros colaboradores y sus familias. Por esta razón, la campaña POS Consumo de Pilas la hemos extendido a los hogares, de tal forma que los colaboradores puedan depositar las pilas en el punto de acopio que está dentro de la empresa.

CULTURA AMBIENTAL



298

HORAS DE FORMACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL Y CALIDAD

En CENIELSA somos conscientes que el éxito de la Gestión está acompañado de la generación de una cultura basada en el respeto del medio ambiente y el uso eficiente de los recursos naturales; por esto, nuestra segunda línea estratégica de acción es la Cultura Ambiental, dentro de la cual realizamos diferentes campañas y procesos de sensibilización como se muestra a continuación.

CULTURA AMBIENTAL

JORNADA DE SIEMBRA DE ÁRBOLES

El 9 de noviembre participamos en la jornada de siembra de árboles en el Ecoparque Bataclán – Cerro de las Tres Cruces (Valle del Cauca – Colombia), con el objetivo de contribuir a la recuperación ecológica de esta zona, aportar a la limpieza del aire al interior de la ciudad y crear barrera contra el fuego para evitar incendios forestales.



“Este espacio educativo genera conciencia en las personas que asisten él sobre la importancia de cuidar nuestro medio ambiente. Este año estuvo muy buena porque realmente es una actividad que fomenta la conciencia sobre el cuidado del medio ambiente”

Andrés Felipe Maya
Ingeniero de Procesos Planta 4



60

**PARTICIPANTES
(COLABORADORES,
FAMILIARES E INTEGRANTES
DE LA FUNDACIÓN DEPORTIVA
PIRSIO DE YUMBO)**

230

**ÁRBOLES
SEMBRADOS**

1

**BARRERA CONTRA EL
FUEGO CREADA**

CULTURA AMBIENTAL

CAMPAÑA #YO DONO MIS BOTELLAS Y TAPITAS

En el 2014 nuestra empresa se unió a la campaña de la Fundación Ambiental Amor Animal "Yo dono mis botellas y tapitas", que busca con la recolección de envases plásticos generar recursos para realizar campañas gratuitas de esterilización de perros y gatos sin hogar. Las tapas plásticas recolectadas en esta campaña, fueron entregadas a la Fundación Carlos Portela que trabaja por el bienestar de niños con cáncer.

"Esta campaña es demasiado importante porque es una manera fácil y práctica de poder apoyar a estas Instituciones. Invito a todos mis compañeros a adherirse a esta campaña depositando los envases plásticos en los puntos de depósito dispuesto para ello, con esto estamos apoyando a una buena causa"

César Merchan
Jefe de Proyectos de Manufactura



"Esta ha sido una campaña muy importante porque nos ha brindado un apoyo para aprender a cuidar, respetar y valorar el planeta que tenemos. La campaña ha servido para que muchas personas como yo, que siempre hemos querido colaborar con estas causas, pero que por falta de disponibilidad y tiempo no siempre lo hacíamos, hagamos nuestro pequeño aporte."

Zulay Villarejo
Auxiliar de Ventas



8.120

KILOS DE BOTELLAS

CAJAS GRANDES DE TAPAS PLÁSTICAS

6

CULTURA AMBIENTAL

CAMPAÑA "APADRINA UN ÁRBOL"

En el mes de diciembre realizamos esta campaña con el objetivo de crear conciencia y hábito del cuidado del medio ambiente a través del apadrinamiento de un árbol; lo cual implica sembrarlo en un lugar cercano a la vivienda y cuidarlo hasta que esté adulto.

"La campaña es una buena oportunidad para contribuir con un grano de arena al mejoramiento y la calidad del medio ambiente; asimismo, la responsabilidad de plantar, mantener y ver desarrollar el árbol hace parte de una de las cosas que se deben hacer en la vida, por mi parte, solo me queda terminar el libro..."

Eduardo Recio
Jefe de Planta 1



37

**VOLUNTARIOS SE
UNIERON A LA
CAMPAÑA**

40

**ÁRBOLES ÉBANO
SOMBRILLA ENTREGADOS
(CADA UNO CON SU
RESPECTIVO ABONO,
HONGOS MICORRIZAS E
HIDRORETENEDOR)**

CULTURA AMBIENTAL

MERCADO ECOLÓGICO

Por tercer año consecutivo, en septiembre realizamos el mercado ecológico con el fin de fomentar en los colaboradores el consumo de productos sembrados artesanalmente, conservando las tradiciones campesinas y adquiriendo productos ecológicos y saludables.

EL MERCADO ECOLÓGICO LO REALIZAMOS EN CONVENIO
CON **LA FUNDACIÓN AGROECOLÓGICA COLOMBIANA
POR LA VIDA**



100%

EN
EL MERCADO
ECOLÓGICO SE
OFRECEN
PRODUCTOS 100%
ORGÁNICOS

ORGÁNICOS

EN EL 2014, SE ABRIÓ UN ESPACIO PARA LA **COMPRA
DE ARTESANÍAS Y CREMAS** ELABORADAS CON
PLANTAS MEDICINALES



CULTURA AMBIENTAL

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

A través de los diferentes medios de comunicación interna de la empresa, realizamos campañas de comunicación y sensibilización sobre el cuidado del medio ambiente y el uso eficiente de los recursos naturales. Es importante resaltar que estas campañas abarcan temas aplicables no solo en la empresa, sino también en los hogares y comunidad de nuestros colaboradores.

CAMPAÑAS DE CULTURA AMBIENTAL A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNA



Ya puedes depositar las **botellas** y **tapas** en los siguientes puntos:

PLANTA 1

Al lado de la cartelera.



PLANTA 2

Entre la portería y la cartelera.

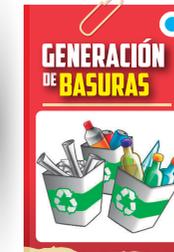


12*

* En este indicador se incluyen los procesos de sensibilización para las campañas mencionadas anteriormente.



ENTÉRATE:



NIVEL DE IMPACTO	
▲	BAJO
●	MEDIO
■	ALTO



Para conocer más información sobre estos impactos ambientales **CLIC AQUÍ** para ver enlace

Debemos tomar conciencia de los impactos ambientales para controlarlos y disminuirlos

COMUNICACIONES



CULTURA AMBIENTAL

OTROS EVENTOS INTERNOS Y EXTERNOS

EN PRO DE LA GESTIÓN Y CULTURA AMBIENTAL

VII Foro Ambiental Xignux

Participación por video conferencia de Centelsa sobre los resultados ambientales año 2013, programas y metas para el 2014.

Comité interno de Consumo Sostenible

Se verificó el comportamiento de los clientes en el año 2013 y 2014 que compran los residuos industriales.

Visita de reconocimiento de producción más limpia convenio con CNPML y CVC

Recibimos la visita de consultores del CNPML (Centro Nacional de Producción más Limpia) para recorrido en planta y revisión de nuestra tecnología, con la finalidad de entregar informe técnico con propuestas o proyectos para una producción más limpia con énfasis en optimización energética en CENTELSA.

Pasantía ICONTEC

Recibimos la visita de ICONTEC para fortalecer los vínculos con CENTELSA, a través de intercambio de aprendizajes.



● 06. CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA

● FILOSOFÍA DE LA COMPAÑÍA EN EL TEMA DE RECURSOS HUMANOS

En CENNELSA nuestro talento humano constituye el pilar fundamental para la competitividad y el liderazgo. Estamos seguros que es el impulsor de la organización, el valor diferenciador y la clave tanto para la sostenibilidad como el cumplimiento de las expectativas de nuestros clientes.

Bajo esta convicción desarrollamos programas de salud y seguridad orientados en el autocuidado; fomentamos el conocimiento y desarrollo profesional para alcanzar los más altos estándares de competencia; generamos programas de bienestar

enfocados en la recreación, el deporte, la cultura y la integración; propendemos por el desarrollo económico del colaborador y su familia; fomentamos un clima laboral basado en el respeto, integridad, responsabilidad, espíritu de equipo, innovación y enfoque al cliente.

Logrando así el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los colaboradores, y a su vez el bienestar y progreso de la sociedad.



Clima Organizacional + Educación y Desarrollo Profesional + Desarrollo Económico y Patrimonial + Integración y Desarrollo Familiar

Salud y Seguridad Laboral

● DERECHOS LABORALES

Nuestros colaboradores son el **valor diferenciador y la clave** para que CENTELSA sea sostenible en el tiempo.



DERECHOS LABORALES

ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

En CENNELSA apoyamos la abolición de cualquier forma de trabajo infantil y por esto, NO contratamos menores de edad para ningún tipo de trabajo ni prestación de servicios. Por ende, dentro del proceso de contratación directa con la empresa solicitamos la respectiva documentación como la cédula de ciudadanía para el caso de colombianos o cédula de extranjería junto con los respectivos permisos para el caso de extranjeros.

Verificamos la autenticidad de los documentos a través del estudio de seguridad.

Respecto a las empresas contratistas y de temporales, éstas exigen como requisito obligatorio la cédula de ciudadanía para poder proceder con la firma del contrato.

En CENNELSA decimos NO al trabajo infantil

En CENNELSA establecemos la no contratación de menores de edad, con excepción de los aprendices SENA en etapa lectiva, vinculados con un contrato de aprendizaje, no laboral. Todos nuestros trabajadores cuentan con la edad permitida para laboral de acuerdo con la legislación colombiana vigente.



ABOLICIÓN DE PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN

En congruencia con nuestro valor corporativo de Respeto a la Persona y de acuerdo con lo establecido en el Código de ética de Xignux "rechazamos la discriminación por razones de género, estado civil, religión, raza, condición social, filiación política, origen étnico, nacionalidad, discapacidad otra condición protegida por la ley". Verificamos la autenticidad de los documentos a través del estudio de seguridad.

Respecto a las empresas contratistas y de temporales, éstas exigen como requisito obligatorio la cédula de ciudadanía para poder proceder con la firma del contrato.

En
el 2014, NO
se presentaron
casos de
discriminación

ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

En CENNELSA valoramos la dignidad de la persona y promovemos un trabajo digno que aporte a su calidad de vida y a la de su familia. Para nosotros es importante que nuestros colaboradores estén por voluntad propia, además de que se sientan satisfechos y motivados en la empresa porque solo así logramos alcanzar los objetivos y las metas propuestas. Por ende, rechazamos todo tipo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En
el 2014, NO
se presentaron
casos de trabajo
forzoso

● DERECHOS LABORALES

● LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

En CENTELSA reconocemos como único representante legal de los trabajadores al sindicato "SINTRAIME", con personería jurídica Nro. 1239 de Julio 26 de 1967 representado por su Junta Directiva, por la Comisión de Reclamos, Comité Fallador como a la Federación y Confederación a que esté afiliado el Sindicato.

Con el sindicato celebramos convenios colectivos o individuales de orden económico, social y laboral.

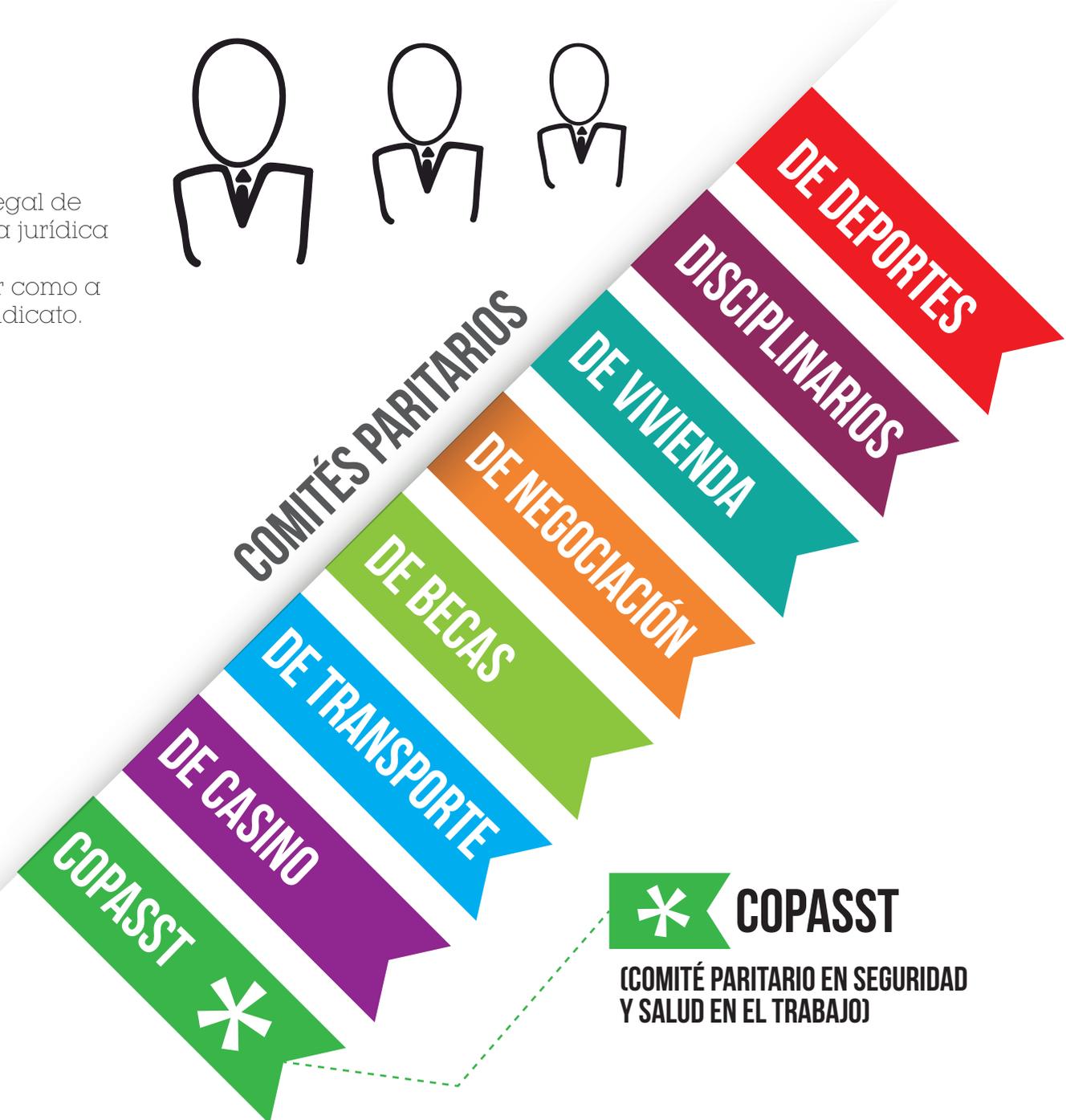
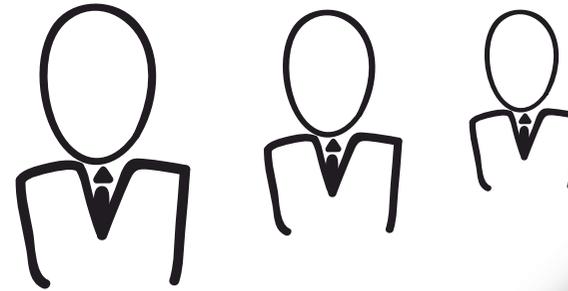
En el 2014 estaba vigente la XXVII Convención Colectiva de Trabajo, que regía desde el 2013 hasta el 2015.

En este 2015, año de elaboración del presente informe, entró en vigencia la XXVIII Convención.

Facilitamos los permisos sindicales de acuerdo con lo establecido en la Convención.

Permitimos la divulgación de información sindical en la empresa. Para ello, se ha dispuesto de un área específica de publicación en las carteleras.

Con la debida autorización y según corresponda, descontamos de nómina (y posteriormente transferimos) la cuota ordinaria, solidaria, por ahorro y entre otras que solicite el sindicato.



*** COPASST**
(COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)

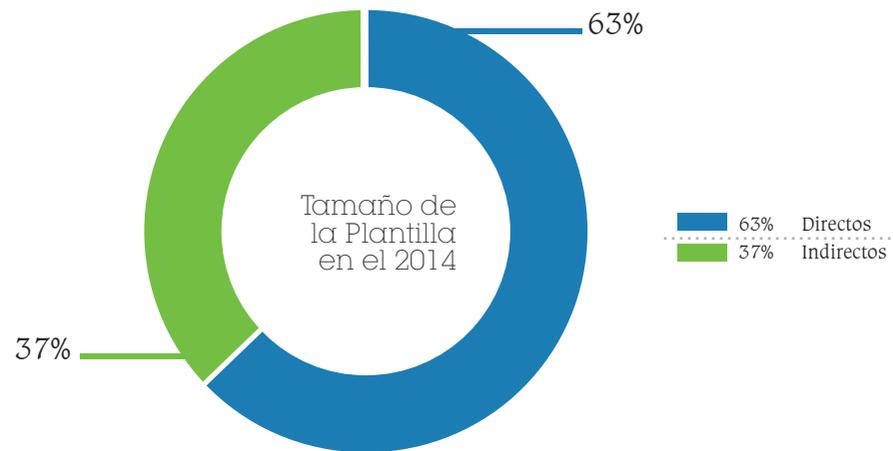
● NUESTROS COLABORADORES



● NUESTROS COLABORADORES

● DATOS ESTADÍSTICOS

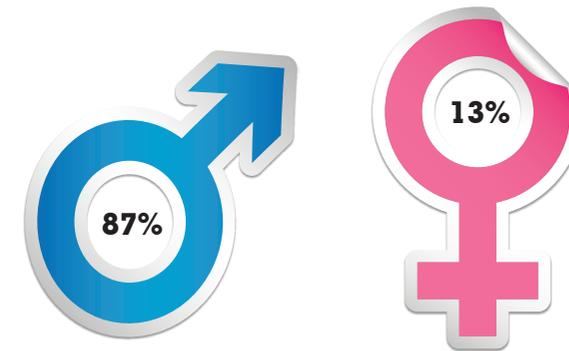
● TAMAÑO DE LA PLANTILLA



Durante el 2014 contamos con **624** colaboradores directos por la empresa y generamos **360** empleos indirectos.

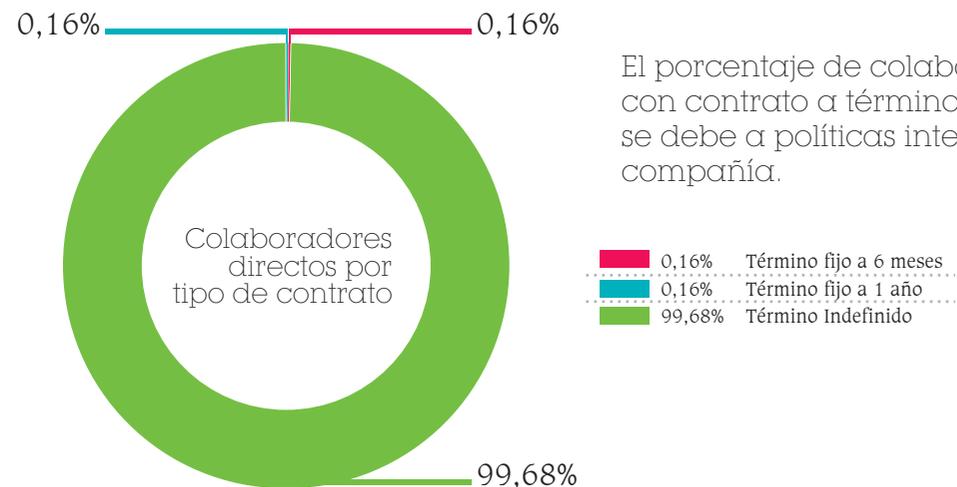
En las estadísticas que se muestran a continuación se toma como población los **624 colaboradores** directos por la empresa.

● COLABORADORES DIRECTOS POR GÉNERO



El porcentaje de hombres se debe a que es el género que más se postula para las labores de fabricación de cables. Sin embargo, en las convocatorias pueden aplicar tanto hombres como mujeres en igualdad de condiciones.

● COLABORADORES DIRECTOS POR TIPO DE CONTRATO



El porcentaje de colaboradores con contrato a término indefinido se debe a políticas internas de la compañía.

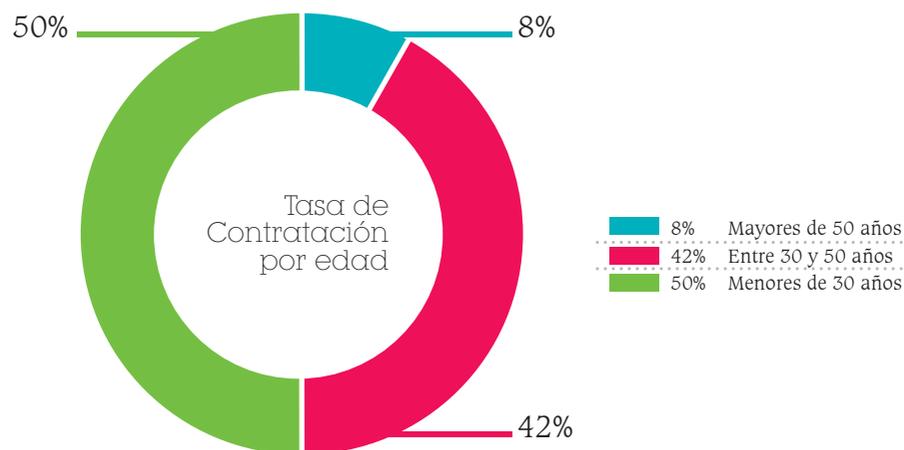
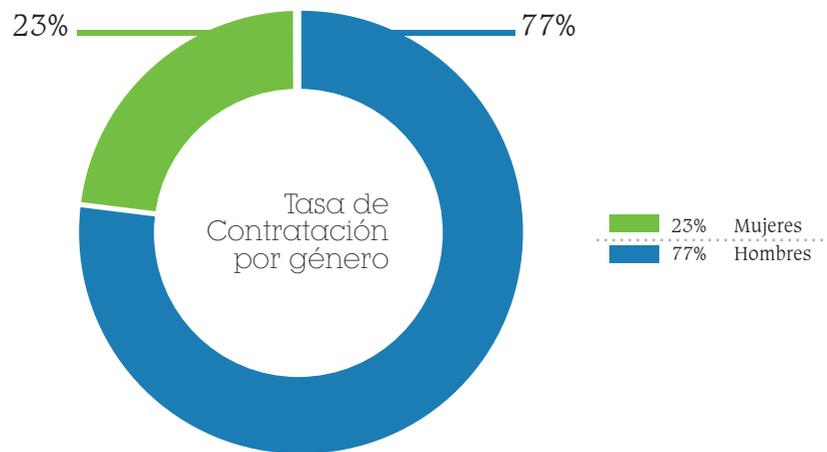
● NUESTROS COLABORADORES

● DATOS ESTADÍSTICOS

● NUEVAS CONTRATACIONES

En el 2014, contratamos 26 personas directamente por la empresa.

A continuación se presenta la tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad y género.



● ÍNDICE DE ROTACIÓN

Debido a la gestión y al trabajo constante por la mejora de la calidad de vida de nuestros colaboradores, en el 2014 la tasa de rotación fue solo 5,1% por causas naturales e inducidas.

La tasa de rotación mensual en promedio fue 0,4%.

● EMPLEO LOCAL

En este informe de responsabilidad social y desarrollo sustentable utilizamos el término "local" para hacer referencia a Colombia.

Colaboradores directos por país de procedencia:



● LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En el 2014, 23 colaboradores tuvieron y ejercieron su derecho a la licencia de maternidad y paternidad; de acuerdo con las leyes vigentes en Colombia.

El 100% de ellos se reincorporó al trabajo.



● NUESTROS COLABORADORES

● BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

En el 2014 otorgamos diferentes beneficios que contribuyen directa y positivamente en la calidad de vida de nuestros colaboradores; en el desarrollo de sus familias, y en el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos.

Por tal motivo, estos beneficios están enfocados en promover estilos de vida saludables; proteger la salud; contribuir al desarrollo profesional y económico; facilitar el transporte y entre otros aspectos como se puede ver a continuación:

Tenemos convenios con instituciones prestadoras de servicios de salud para que nuestros colaboradores y su grupo familiar puedan afiliarse a los servicios de salud complementarios y tener acceso directo con especialistas a una tarifa especial.

Servicio de **Casino en el 2014:**

10.785 almuerzos mensuales en promedio
3.732 comidas mensuales en promedio

Al personal operativo se le descuento de nómina \$100* semanales. Y a los empleados \$6000* mensuales.

*(pesos colombianos)

Otorgamos beneficios económicos para acceder a diferentes servicios y procedimiento en relación con la salud de los colaboradores y su familia.



“

Tener el servicio del casino es un privilegio. No todas las empresas tienen este servicio. Podemos comer alimentos frescos y recién hechos en los mismos horarios. Además, hay variedad del menú y recomendaciones para una alimentación saludable

”

Freddy Izajar
Coordinador de Servicios de Aseo y Logístico

● NUESTROS COLABORADORES

● BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

Tenemos convenios de libranza con entidades financieras del país que ofrecen a nuestros colaboradores una tasa menor a la del mercado.

En el 2014 otorgamos beneficios económicos a colaboradores y pensionados para la compra de anteojos formulados:

242 trabajadores beneficiados
36 pensionados beneficiados

En el 2014 otorgamos un auxilio de maternidad a nuestros colaboradores y colaboradoras:

23 beneficiados

Igualmente se realizó una visita a los hogares, por parte del personal de Recursos Humanos y se entregó un kit de productos de bebé.



“

La visita a los hogares con motivo del nacimiento de un hijo, son de mucha importancia y motivación para uno de trabajador, es una de las etapas más hermosas de la vida, compartir con la empresa esta felicidad es maravilloso

Heidy Quintero
Enfermera

”



“ La ruta Universitaria me parece importantísima puesto que es un gran aporte para que los empleados pueda llegar a cumplir sus metas académicas y profesionales. Un excelente beneficio. ”

Juan Felipe Velásquez Tirado
Analista de TI

Servicio de ruta: Promedio de trabajadores que utilizaron el servicio de rutas, en el 2014:

En turnos: 350

En oficina: 158

Universitaria: 15

Otorgamos un beneficio económico a los colaboradores que contrajeron nupcias en el 2014:

36 beneficiados

Servicio gratuito de gaseosa y café con leche en el 2014:

8.311 litros de gaseosa

2.300 libras de café

● NUESTROS COLABORADORES

● BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

Entregamos becas y auxilios de educación para los colaboradores y sus hijos (ver apartado Educación y Desarrollo Profesional)

Concedimos préstamos (ver apartado Desarrollo Económico y Patrimonial)

Seguro de vida para cada colaborador

Condecoración por quinquenios

Prima extra de navidad

Bonificación al cierre del año

“

El Homenaje a la lealtad es un muy buen evento porque nos tienen en cuenta y podemos compartir con los compañeros; además por la sencillez de todos y la integración

”

Rigoberto Valencia
Operario de Mantenimiento
20 años de servicio en CENIELSA



● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● CERTIFICACIÓN DE NUESTRO SISTEMA

En CENTELSA tenemos implementado el **Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo CONDUSEGURA**, el cual está certificado con base en la norma **OHSAS 18001**.

Este logro implica continuar trabajando constantemente por la reducción de la accidentalidad a cero



El viernes 27 de junio, recibimos la certificación de **CONDUSEGURA** bajo la norma internacional OHSAS 18001, que representa el compromiso asumido de todos los colaboradores que trabajaron activamente en la implementación efectiva del sistema.

Este proceso de certificación comenzó en marzo del 2013 e implicó la evolución de **CONDUSEGURA**, al pasar de ser un programa de actividades de salud y seguridad a ser un Sistema de Gestión que integra todas las áreas e involucra los diferentes grupos de interés como trabajadores, clientes, proveedores, comunidad, entre otros.

Cabe mencionar también, que como parte del proceso tuvimos auditorías internas y externas que incluyeron revisión documental y visita a las plantas; en las cuales se pudo verificar las condiciones de trabajo, el cumplimiento de la legislación y la Política de Salud Ocupacional.

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● MISIÓN DE CONDUSEGURA

Desarrollar estrategias para gestionar el riesgo, que permitan prevenir pérdidas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes en procesos y en la propiedad, que afectan la salud de los colaboradores, contratistas y partes interesadas, logrando así un impacto positivo en el bienestar de todos.

● VISIÓN DE CONDUSEGURA

Transformar la organización hacia una cultura del autocuidado.

● OBJETIVOS DE CONDUSEGURA

Transformar la organización hacia una cultura del autocuidado.

Disminuir el grado de peligrosidad presente en la organización.

Aumentar las acciones prevención del Sistema de Gestión respecto a las acciones correctivas.

Disminuir la frecuencia de accidentes e incidentes de trabajo.

Disminuir la prevalencia de enfermedades profesionales.

Disminuir la brecha de competencia laboral en seguridad de los trabajadores.

Mantener el cumplimiento del 100% de la legislación.

● POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CENNELSA, consciente de la responsabilidad social en el desarrollo de sus actividades productivas, determina los siguientes propósitos para garantizar un ambiente laboral saludable y seguro:

1. Promover el autocuidado como una cultura en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
2. Fomentar los hábitos de vida saludables que sirvan como medio para la intervención efectiva en las enfermedades respiratorias de tipo viral, enfermedad general más frecuente en la organización.
3. Facilitar el desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores como un medio para aumentar la capacidad de afrontar el trabajo de una forma segura y eficiente.
4. Intervenir los factores de riesgo de tipo mecánico, locativos, físicos y de carga física. De igual manera intervenir otros factores de acuerdo con la priorización derivada de los estudios de riesgo de la organización.
5. Implementar las medidas necesarias para la detección oportuna, el control y la reducción de los riesgos que se derivan de todos los procesos en la organización, especialmente en extrusión.
6. Cumplir de forma consciente la legislación, normatividad y acuerdos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
7. Desarrollar las acciones que permitan la mejora continua del sistema de gestión y las metas.




Alberto Rubio Sánchez
Presidente CENNELSA

CONDUSEGURA

Siempre hay una razón para llegar bien a casa

• NUESTROS COLABORADORES

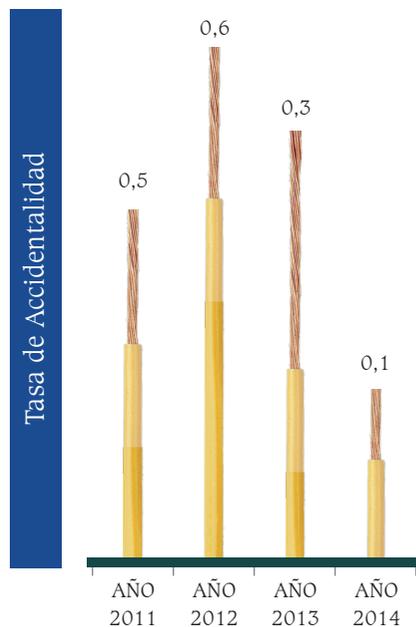
• SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

• INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD Y SEVERIDAD

Como se mencionó anteriormente, la visión de CONDUSEGURA es transformar la organización hacia una cultura del autocuidado. Y, es precisamente esta transformación uno de los logros más importantes que hemos alcanzado con la implementación del sistema. Prueba de ello, es la mejora en los indicadores de accidentalidad y severidad (ver gráficos).

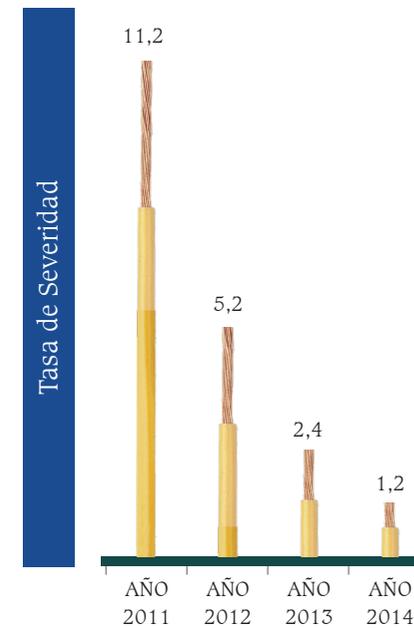
Sin embargo, nuestra meta es llegar a cero accidentes y por esto continuamos trabajando en la implementación y fortalecimientos del sistema y de los procesos de formación y sensibilización.

• TASA DE ACCIDENTALIDAD



La tasa de accidentalidad de CENNELSA en el 2014 fue de 0,1% es decir que por cada 100 trabajadores se presentaron 0,1 accidentes, 65% menos que los presentados en el 2014.

• TASA DE ACCIDENTALIDAD



El índice de severidad de CENNELSA en el 2014 fue de 1,2% es decir que por cada 100 trabajadores de tiempo completo se perdieron 1,2 días.

Esta disminución del 65% la logramos conjugando tres factores clave. En primer lugar el trabajo en la disminución de condiciones inseguras en la planta; buscando soluciones inmediatas a los FORCIS reportados. En segundo lugar, con la campaña de autocuidado y por último, con la Certificación del Sistema de Gestión OHSAS 18001 que nos permite medir qué tan efectivas y eficientes han sido las actividades realizadas y de esta forma unificarlas en pro de un objetivo común.

• NUESTROS COLABORADORES

• SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

• COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

En CENTELSA contamos con el COPASST, un organismo para la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud dentro de la empresa.

El COPASST está conformado por 12 colaboradores que representan al 100% de la población trabajadora.

Las reuniones las realizamos mensualmente durante 4 horas, con el fin de hacer seguimiento a la solución de condiciones inseguras en los diferentes puestos de trabajo, programar visitas de inspección en las plantas de producción y proponer actividades que aporten a la seguridad y salud de todos.

En cumplimiento del decreto 1443 de 2014, el COPASO cambió a COPASST (Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo).

• JORNADA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Reforzamos la cultura del autocuidado como insumo para la prevención del riesgo.

Durante las tres primeras semanas de noviembre, se realizó la Jornada de Seguridad y Salud en el Trabajo con las siguientes actividades: optometría, desparasitación, aero-rumba, audiometría, higiene oral, espirometría, donación de sangre, cardio box, examen de seno, planificación familiar, citología, exámenes de laboratorio y vacunación.

COPASST

Es también el canal de comunicación entre los colaboradores y los jefes de área.



● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● JORNADA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Jornada realizamos charlas saludables sobre el uso de los Elementos de Protección Auditiva y el manejo de cargas.

Fortalecimos las actividades encaminadas a la prevención del riesgo cardiovascular.

Generamos momentos de recreación y diversión a través del clown.

Fomentamos la risa, como hábito de vida saludable.

487
Participantes

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● JORNADA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



“ Estas jornadas son demasiado buenas, este año no fue la excepción. En mi caso en particular que me gusta tanto el ejercicio, las clases de aero-rumba y cardio-box fueron un excelente aporte ”

Rubiela Cossio
Analista de Auditoría Interna

“ Resalto el hecho que se trató de mirar el tema de la salud y la seguridad desde diferentes enfoques; estéticos, lúdicos, cuidado personal, nutrición, entre otros. De igual forma, considero muy positivo que se le haya hecho énfasis al personal de planta sobre la importancia del cuidado de sus sentidos ”

William Sánchez
Ingeniero de diseño ”

• NUESTROS COLABORADORES

• SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

• DÍA SIN ESTRÉS

Con el objetivo de generar un espacio de relajación que contribuya al bienestar corporal y mental de nuestro personal, en CENNELSA realizamos dos veces al año el Día Sin Estrés, que adicionalmente incluye una muestra comercial para la adquisición de productos con descuentos especiales.

Actividades:

- Hidratación fácil y de manos
- Relajación total
- Masaje relajante
- Clases de Yoga
- Manicure
- Torneo de Ping Pong
- Torneo de Xbox
- Fútbolín
- Entrenamiento en defensa personal
- Fortalecimiento de piernas y glúteos
- Maquillaje y cepillado
- Análisis microscópico del cabello

306
Participantes

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● SERVICIO MÉDICO

Para nosotros es importante garantizar la salud y el cuidado de nuestros colaboradores durante su jornada laboral, de tal forma que puedan regresar bien a casa; tal y como tenemos establecido en el eslogan de CONDUSEGURA.

Contamos en CENTELSA con un servicio médico habilitado para atención médica, procedimientos menores, consultas de fisioterapia y enfermería.



1308

Consultas
médicas

Realizamos las
evaluaciones
médicas al **100%**
de los
trabajadores que
ingresaron
durante el 2014.

Realizamos las
evaluaciones
médicas al **100%**
de los
trabajadores que
ingresaron
durante el 2014

4
Jornadas de vacunación
contra la Influenza

230
Participantes

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● CENTRO DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO (CAF)

Durante el 2014, el CAF LO UTILIZAMOS para las siguientes actividades:



Acondicionamiento físico



Pruebas físicas para ingreso al torneo de fútbol masculino.



Evaluaciones osteomusculares a todos los colaboradores de CENNELSA que hacen parte del sistema vigilancia del riesgo por carga física.



Atención fisioterapéutica para manejo del dolor y fortalecimiento muscular.



Actividades de la jornada de seguridad y salud en el trabajo: higiene oral, autoexamen de mama.



Actividades del día sin estrés: entrenamiento en defensa personal, ejercicios para fortalecimiento de piernas y glúteos, actividades lúdicas tales como: tenis de mesa, fútbolín y juegos de Xbox.

Nuestros colaboradores que asisten al CAF realizan actividades de acondicionamiento físico, mejorando sus cualidades físicas tales como: Fuerza, flexibilidad y resistencia cardio pulmonar.

En CENNELSA contamos con el CAF desde el año 2012.



● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● NUESTRA BRIGADA DE EMERGENCIA

En CENNELSA contamos con un grupo de colaboradores que voluntariamente hacen parte de la Brigada y quienes están capacitados para responder oportunamente ante posibles emergencias.

Nuestros brigadistas son reentrenados constantemente, de manera teórico-práctica, para reforzar sus competencias y contribuir al mejoramiento del desempeño de sus funciones.

92

Brigadistas de
Emergencia

• NUESTROS COLABORADORES

• SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

• NUESTRA BRIGADA DE EMERGENCIA

Nuestros brigadistas participan en diferentes capacitaciones de bomberotecnia y atención pre-hospitalaria. Asimismo, hacen parte de los simulacros realizados por sismos, derrames e incendios; a través de los cuales se detectan las fortalezas y oportunidades de mejora.

Algunos de los temas de las capacitaciones de Brigada en el 2014:

- Auxilio a adultos y niños
- Manejo inicial del trauma concepto ampliado del ABCDE del trauma
- Manejo básico de la vía aérea
- Inmovilización y traslado de pacientes
- Emergencia en la subestación eléctrica: reconocimiento del sitio, análisis en campo, elementos para una respuesta
- Utilización del DEA
- Activación de la línea de emergencia

“ Hago parte de la Brigada de CENTELSA aproximadamente cuatro años. La brigada me ha enseñado técnicas y herramientas de primeros auxilios, bomberotecnia, los PON de CENTELSA para poder aplicarlos aquí en la empresa y posiblemente fuera de ella

Leonel Gutiérrez
Supervisor de Mantenimiento



En diciembre realizamos la clausura de la Brigada de Emergencia, en el que todos los brigadistas que participaron en el año reciben un certificado, obsequio y un almuerzo en reconocimiento a su compromiso.

En diciembre realizamos la Yincana; a través de la cual, medimos los tiempos de respuesta y las competencias técnicas de los brigadistas.

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● NUESTROS LÍDERES DE EVACUACIÓN

En CENTELSA contamos con un grupo de colaboradores capacitados para facilitar, en caso de una emergencia, la salida de los compañeros y visitantes de cada una de las dependencias del edificio administrativo. Adicionalmente, se encargan de ubicarlos en los puntos de encuentro que se han dispuesto para ello y realizan el respectivo conteo (según el "Registro diario de personal por área"), de tal forma que se asegure la presencia y protección de todos.



20
Líderes de
Evacuación

Durante todo el año, nuestros Líderes de evacuación reforzaron los conceptos sobre qué hacer antes, durante y después de una emergencia.

Nuestros Líderes y Brigadistas participan emotivamente en los entrenamientos especializados que se organizan en lugares externos a la empresa.

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Durante el 2014, desarrollamos en nuestros colaboradores las competencias en salud y seguridad necesarias para el efectivo desempeño de sus funciones en CENTELSA, el cuidado de sí mismo e incluso el de sus familias; puesto que muchos de los conocimientos adquiridos en los procesos de formación son aplicables también a diferentes situaciones en el hogar.



Talleres de
Seguridad Industrial
72 participantes

Autocuidado
339 participantes

Conversatorios
de Seguridad
Industrial
57 participantes

Proyecto de Control
de Energías Peligrosas
**110 colaboradores
capacitados**

Charla de 5 minutos
340 participantes



NUESTROS COLABORADORES

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

TRABAJO EN ALTURAS

Como parte de nuestro compromiso con la seguridad, en el 2014 realizamos diferentes Jornadas de capacitación y entrenamiento para la certificar a nuestros colaboradores en trabajo en alturas.

El proceso constó de una primera etapa de capacitación teórico-práctica en la cual se dio a conocer la resolución 1409 y se hizo un ejercicio sobre manejo de equipos para trabajo en alturas.

48

Colaboradores certificados por el SENA en trabajo en alturas.

A través del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) realizamos un proceso de sensibilización para certificación en la norma de competencia para trabajo en alturas. Una vez culminado este proceso, el SENA hizo una evaluación escrita y práctica a los aspirantes a certificarse.



“ En este proceso aprendimos mucho. Había muchas cosas que creíamos saber pero que realmente no, con este entrenamiento se mejoraron los conceptos, las técnicas, aprendimos a usar los elementos correctamente ”

Miguel Caleb

“ Las capacitaciones han sido muy buenas. La mayoría del personal se encuentra en nivel avanzado y por norma de competencia. Este entrenamiento es fundamental y necesario para realizar los trabajos en altura con seguridad ”

Walter Guiral

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

Dentro del Sistema de Gestión CONDUSEGURA, tenemos implementado el subsistema "Comunicación, Participación y Consulta"; por medio del cual se promueve la cultura del autocuidado y se fomentan hábitos de vida saludable en nuestros colaboradores.

Al igual que los procesos de formación, la información que se comunica a través de los diferentes medios de comunicación interna, tiene también una aplicabilidad en las familias de nuestros colaboradores.

Bajo este subsistema, tenemos:

Boletín Salud Ocupacional Te Cuenta

A través del Boletín Salud Ocupacional Te Cuenta, en el 2014 comunicamos a todos los colaboradores y contratistas recomendaciones para la prevención de enfermedades generales y el fomento de hábitos saludables, como: Bajo este subsistema, tenemos:

- Alimentación saludable y claves para una dieta balanceada
- Consecuencias del tabaquismo y alcoholismo
- Beneficios del ejercicio físico
- Prevención de la varicela
- Protección de los oídos
- Prevención de la fiebre Chincungunya
- Ejercicios de estiramiento

21
Campañas a
través del Boletín
Salud Ocupacional
Te Cuenta

Boletín Notiplanta

A través del Boletín Impreso Notiplanta realizamos las siguientes campañas de salud y seguridad:

- Autocuidado
- Prevención de la gastroenteritis viral
- Cuidado de la espalda
- Cuidado de los oídos
- Buen uso de la protección auditiva
- Beneficios del ejercicio
- Recomendaciones para las fiestas decembrinas

17
Publicaciones
en el Boletín
Impreso
Notiplanta



1. ¿Qué es?

Es una inflamación del estómago y los intestinos a raíz de un virus como rotavirus, adenovirus, calicivirus. La mayoría de las gastroenteritis tienen una duración de 3 días.



2. Síntomas:

- * Diarrea, con o sin presencia de moco y sangre.
- * El intestino puede expandirse debido al gas y provocar dolor.
- * Fiebre.
- * Vómitos.
- * Cansancio.
- * Dolores musculares.

En caso de presentar alguno de los síntomas de alarma, consulte con su médico. ¡Tu salud está en tus manos!

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● FOMENTO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE

En CENNELSA nos caracterizamos por la implementación y desarrollo de actividades que fomentan en nuestros colaboradores la recreación y la práctica deportiva. Además, estas actividades aportan al bienestar de cada uno y generan espacios de integración y sana convivencia.

Carrera de la Mujer

En mayo de 2014, patrocinamos la participación de nuestras colaboradoras en la Carrera de la Mujer, el evento atlético nacional más importante y masivo para las mujeres que se realizó por tercera vez en Cali.

Las corredoras de nuestra empresa participaron en las categorías de abierta (8 km), plus (4km) y máster (4km).



“ Fue una excelente actividad y muy organizada que nos brindó un espacio para el deporte, enmarcado en una competencia sana ”

Andrea Neira / Jefe Planta Polímeros

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● FOMENTO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE

35

Participantes

En el mes de junio, apoyamos la participación de nuestro personal en la décima tercera versión de uno de los eventos atléticos más importantes de la ciudad "la Media Maratón", que en esa oportunidad contó con tres modalidades: 21 km, 10km y chiquimaratón; a esta última asistieron los hijos de los colaboradores.

Media Maratón de Cali



● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● FOMENTO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE

10k de la Luz

En octubre, patrocinamos a nuestros colaboradores que participaron en la undécima edición de la 10K de la Luz, uno de los eventos atléticos más importantes del año que reúne más de seis mil personas.



“ Me parece muy bueno que la empresa esté patrocinando esta clase de actividades porque a la gente le gusta mucho ir a hacer deporte: unos van a caminar y otros a trotar. Entonces por ese lado me parece muy bien ”

Jesús Hernan Ruiz / Operario Planta Polímeros

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● FOMENTO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE

Campeonato Interno de Fútbol Masculino



Entre los meses de agosto y octubre se realizó el Campeonato Interno de Fútbol Masculino, en el que participaron ocho equipos con representantes de las diferentes áreas de la empresa.

165
Participantes

Torneo Relámpago de Voleibol Mixto



22
Participantes

En septiembre realizamos el Primer Torneo Relámpago de Voleibol mixto, en el que participaron cuatro equipos con representantes de las diferentes áreas de la empresa.

A la actividad también asistieron los familiares de nuestros colaboradores.

● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● FOMENTO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE

Entre los meses de junio y julio, fecha del mundial de fútbol en Brasil, en CENNELSA brindamos el espacio físico y el tiempo para que nuestros colaboradores pudieran vivir la fiebre del mundial, disfrutar y apoyar a la Selección Colombia en los partidos programados.

Los puntos de transmisión, dentro de la empresa, fueron los casinos y las salas de capacitación.

En CENNELSA vivimos el Mundial de Brasil 2014



● NUESTROS COLABORADORES

● SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

● RECONOCIMIENTOS A NUESTROS COLABORADORES

Homenaje a la Lealtad

199

Colaboradores
homenajeados

Unas de nuestras celebraciones más emotivas y representativas del año fue el Homenaje a la Lealtad, en el que hicimos un reconocimiento a las personas que en el 2014 cumplieron 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio, colaboración, responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa.

Este es un espacio de unión y de agradecimiento por la lealtad que han demostrados nuestros colaboradores. Por ello, en la ceremonia cada uno recibe públicamente su respectivo reconocimiento.



• NUESTROS COLABORADORES

• SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

• RECONOCIMIENTOS A NUESTROS COLABORADORES

Fechas Especiales

Para nosotros es importante hacer un reconocimiento a nuestros colaboradores en fechas especiales y significativas para ellos: Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Trabajo y en los días de las diferentes profesiones como Ingeniero, Economista, Contador, Psicólogo, Secretaria, entre otros.

Estos reconocimientos los hacemos a través de los diferentes medios de comunicación interna.

Por otra parte, con motivo de la celebración de la navidad y el fin de año, obsequiamos anchetas de navidad al 100% de los colaboradores directos e indirectos y a nuestros contratistas.

1.220 Anchetas entregadas



• NUESTROS COLABORADORES

• EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

• POLÍTICA DE FORMACIÓN

La política de formación de la organización es respaldar y fomentar el conocimiento de los trabajadores para que puedan alcanzar los estándares de competencia requeridos, desarrollar su potencial y contribuir al logro de los objetivos empresariales, esmerándose por su crecimiento, desarrollo y rentabilidad, y por la calidad de sus productos y servicios.

A través de nuestros programas de Formación y Desarrollo, los colaboradores tienen la oportunidad de fortalecer sus conocimientos y habilidades para el efectivo desempeño de sus funciones.

22.349
Horas de capacitación

170
Temas de capacitación con 4.329 asistentes

280
Colaboradores evaluados en el Programa de Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño para el personal operativo la debemos realizar en el 2015, teniendo en cuenta que se hace cada dos años.

• PROGRAMA DE LIDERAZGO XIGNUX (PLX)

En el 2014, dos de nuestros colaboradores tuvieron la oportunidad de ser parte del Programa de Liderazgo Xignux, a través del cual "se desarrollan las competencias empresariales de un grupo seleccionado de jóvenes profesionales, que van rotando en diferentes roles y empresas del grupo Xignux con el fin de obtener una experiencia integral a sus aspiraciones personales".

Nuestros dos jóvenes PLX (año 2014) se encuentran actualmente en México.

• PROGRAMA HABILIDADES DIRECTIVAS

En el 2014, nuestros colaboradores tuvieron la oportunidad de ser parte del Programa de Habilidades Directivas, con el objetivo de desarrollar habilidades para gestionar el talento a partir de herramientas de coaching efectivo hacia los miembros de su equipo de trabajo, que les permita optimizar su productividad y alcanzar el alto rendimiento.

41
Participantes

“Excelente metodología, enfocado en otras habilidades. Nuevas fortalezas a desarrollar como el liderazgo, pensamiento estratégico, innovación entre otras, que fomentan nuevos estilos de dirección, cambios de actitud, una mejora continua, para enfrentarnos a un mercado cada vez más competitivo. Una oportunidad de crecimiento personal y profesional que se va reflejar en mejores resultados para la empresa”

Claudia Zorilla
Jefe de Operaciones Tesorería

● NUESTROS COLABORADORES

● EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

● LÍDERES GESTORES DE CULTURA

Continuamos con el Proyecto Líderes Gestores de Cultura, el cual está encaminado a la transformación cultural de la empresa a través de las rutas de desarrollo y el cierre de brechas de competencias que sustenten el crecimiento organizacional.

Nuestros líderes tuvieron la oportunidad de asistir a entrevistas individuales, talleres grupales, procesos de evaluación, entrega de resultados y agendas de desarrollo con el grupo consultor. Adicionalmente, cada uno de los líderes presentó ante nuestros directivos, los resultados obtenidos gracias al proceso y su compromiso con la continuidad del mismo.



Formamos
73 Líderes
Gestores de
Cultura en la
Etapa I

37
Líderes
Gestores de
Cultura
continuaron en la
Etapa II de este
proceso

● NUESTROS COLABORADORES

● EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

● PROGRAMA XCOACH

En el año 2014, continuamos con el desarrollo del Programa XCoach que tiene como finalidad, brindar herramientas a los líderes para gestionar el talento humano a través de un enfoque holístico que permita impulsar y construir una cultura organizacional enfocada en el compromiso, las competencias y capacidades que conlleven a que los procesos de implementación estén alineados a los objetivos organizacionales.

El programa es dirigido por un consultor, coach y facilitador internacional.



9
Participantes
en XCoach
Directivos

30
Participantes
en Mándos
medios

● NUESTROS COLABORADORES

● EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

● ESTIMULAMOS LA CREATIVIDAD

En Centelsa somos conscientes de la importancia de implementar y fomentar la innovación en todos los procesos de la empresa, de tal forma que podamos responder a las exigencias y expectativas del mercado; por ello, nuestros colaboradores tuvieron la oportunidad de participar en el Taller de Técnicas de Creatividad y Corridas de Ideación para conocer y aplicar técnicas novedosas de creatividad que les permitan resolver retos o problemas tanto administrativos como tecnológicos.

Algunos de los temas tratados en las diferentes sesiones fueron: método de ideación paso a paso, principales métodos de creatividad, SCAMPER, abstracción, entre otros.



“ Esta actividad en definitiva fue muy buena porque nos proporcionó herramientas que no conocíamos y que efectivamente lo que hacen es que la gente se vuelva más creativa; además, es loable porque CENTELSA siempre ha tenido planes de desarrollo e innovación y esto está asociado a la creatividad, entonces ya tenemos herramientas para ser creativos ”

Alvaro Hurtado
Jefe de Utillaje

27

Participantes

● NUESTROS COLABORADORES

● EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

● FOMENTAMOS EL BILINGÜISMO

Como parte del plan de desarrollo de nuestros colaboradores, en la empresa brindamos la posibilidad de aprender un segundo idioma en convenio con una institución reconocida. Por tal motivo, en el 2014 continuamos con el ciclo de aprendizaje del inglés para adquirir y practicar las cuatro habilidades de este idioma: entender, hablar, leer y escribir, haciendo énfasis en la comunicación para un aprendizaje natural.

58

Participantes

Las clases son de lunes a viernes en diferentes horarios y en las instalaciones de nuestra empresa. De igual forma, está la posibilidad de asistir a la sede de la institución.

Cubrimos el **100%** del valor del curso.

Nuestros trabajadores solo asumen el valor del material requerido.

Tenemos un convenio de descuento para los familiares que estén interesados en aprender inglés.

● SISTEMA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

A través del Sistema de Gestión por Competencias logramos que nuestros colaboradores potencialicen sus capacidades personales mediante la formación y el desarrollo para cumplir así con los estándares de calidad de la empresa.

Como parte del Sistema, aplicamos la evaluación por competencias para detectar y fortalecer las habilidades de los empleados.

110

Participantes

● DESARROLLO GRUPAL DE COMPETENCIAS

Con este proceso de desarrollo de equipos generamos sostenibilidad en el negocio, ya que a través de esto logramos establecer estrategias alineadas a las directrices de la empresa y resultados que generan cambios, transformación y evolución de los procesos internos como ventajas competitivas en el mercado.

El Desarrollo Grupal de Competencias está orientado a atraer y conservar el talento humano, aumentar el nivel de compromiso de los colaboradores, incrementar la innovación, creatividad, agilidad y satisfacción del cliente y asegurar que los aspectos éticos formen parte de la cultura de nuestra empresa.

8

Equipos participaron en el proceso

• NUESTROS COLABORADORES

• EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

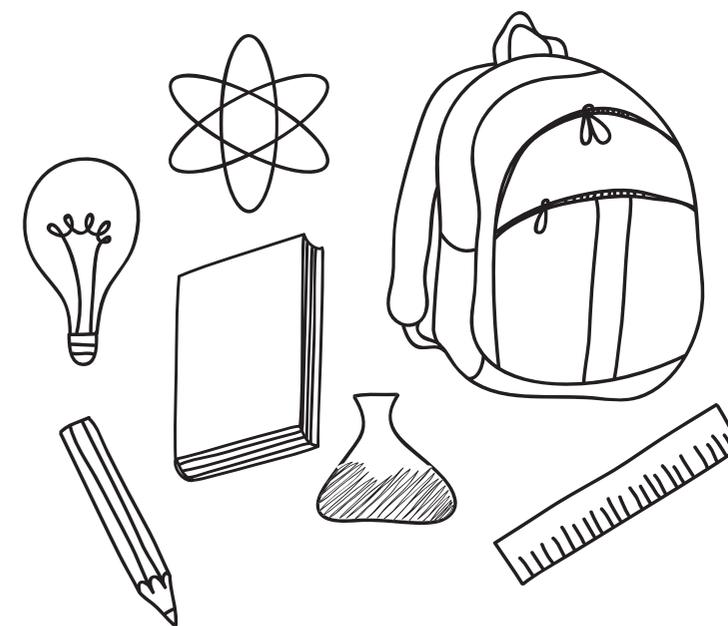
• APOYO A LA EDUCACIÓN DE NUESTROS COLABORADORES Y SUS HIJOS

En CENTELSA estamos convencidos que tenemos una responsabilidad no solo con los colaboradores sino también con sus familias. Por esto, sabemos que uno de los mayores aportes que podemos hacerles es la educación, ya que esto contribuye al mejoramiento de su calidad de vida y al cumplimiento de sus derechos.

Igualmente, con el apoyo económico a la educación de los hijos de nuestro personal estamos aportando a la futura generación de profesionales que trabajaran por el crecimiento, la competitividad y el progreso de nuestro país.

En el 2014 brindamos los siguientes auxilios educativos:

Auxilio Educativo primaria y secundaria para hijos de trabajadores	61 hijos de trabajadores beneficiados 56 trabajadores beneficiados
Auxilio de estudios superiores para trabajadores	35 trabajadores beneficiados
Auxilio Universitario para hijos de trabajadores*	83 hijos de trabajadores beneficiados 56 trabajadores beneficiados
Auxilio Universitario para hijos de pensionados	8 hijos de pensionados beneficiados 12 pensionados beneficiados



* Los hijos de los colaboradores que estudian en **universidad**, reciben el **100% del valor** de la matrícula semestral.

Los que estudien **carreras intermedias** en **Institutos** reciben el **30% del valor** de la matrícula semestral.

● NUESTROS COLABORADORES

● DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL

A continuación presentamos las estrategias implementadas dentro de esta línea de acción, la cuales aportan tanto al crecimiento económico de nuestros trabajadores y sus familias como a la satisfacción de sus necesidades y al cumplimiento de sus Derechos Humanos.

● PRÉSTAMOS A COLABORADORES

Los préstamos que se mencionan a continuación son directamente con la empresa y contribuyen a hacer realidad los proyectos de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

Tipo de Préstamos	No. de colaboradores beneficiados
De vivienda	30
Para Materiales	3
De Estudio	83
Por Calamidad doméstica	18
Personales	31

● FERIA DE VIVIENDA



Con el apoyo de la Caja de Compensación, entidades financieras y constructoras de la región, realizamos en CENNELSA la Feria de la Vivienda para que nuestros colaboradores pudieran adquirir información sobre la adquisición de vivienda propia, proyectos de construcción en el Valle del Cauca (Colombia), financiación y créditos hipotecarios.

● NUESTROS COLABORADORES

● DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL

● FONDO DE EMPLEADOS VISIÓN SOCIAL

Historia

La iniciativa de crear un fondo de empleados surgió de un grupo de empleados de algunas de las empresas del sector industrial (entre ellas CENTELSA) quienes vieron la necesidad de agruparse para buscar mejores beneficios a todos los empleados. De esta forma y gracias al apoyo de las empresas contratantes, fue posible desarrollar esta iniciativa.

El 24 de Mayo de 2011, se realizó la Asamblea de Constitución del Fondo de Empleados Visión Social, con la participación de 24 miembros fundadores y con un aporte inicial de \$200.000 (Pesos colombianos).



274

Asociados en el año 2014

El 29 de junio de 2011, **el Fondo de Empleados Visión Social realizó la inauguración y la apertura** de su oficina en las instalaciones de una de las empresas afiliadas al fondo, y un mes después ya contaba con 116 Asociados.

Misión F.E. Visión Social

Brindar servicios económicos y sociales a los asociados, para satisfacción de sus necesidades y expectativas, a través del desarrollo efectivo de actividades empresariales solidarias, dirigidas y controladas por personal capacitado en las áreas técnicas, administrativas y humanas que garantizan un excelente servicio y una mejora de la calidad de vida de sus asociados.

Visión F.E. Visión Social

Seremos una empresa solidaria, con un número de asociados capaces de fortalecer la organización para que brinde permanentemente servicios empresariales y sociales eficientes y garantice el mejoramiento continuo de la calidad de vida de sus asociados, familiares y comunidad, fomentando la integración asociativa con empresas del sector solidario para fortalecerlo como sistema económico y social.

● NUESTROS COLABORADORES

● DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL

● FONDO DE EMPLEADOS VISIÓN SOCIAL



Principios Solidarios

- Adhesión voluntaria y abierta.
- Gestión democrática por parte de los asociados.
- Participación económica de los asociados.
- Autonomía e independencia.
- Educación.
- Integración asociativa.
- Interés por la comunidad.



Valores

Igualdad y
equidad

Solidaridad

Honestidad

Responsabilidad

Compromiso

● NUESTROS COLABORADORES

● DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL

● FONDO DE EMPLEADOS VISIÓN SOCIAL

Asamblea General

En la Asamblea se entrega el informe de gestión realizado por la Junta Directiva y la Administración; se presentan los estados financieros y proyecto de distribución de excedentes; se informa sobre los proyectos a realizar para el siguiente año. Además, la revisoría fiscal presenta sus respectivas conclusiones y al final se reciben las preposiciones y recomendaciones de los asociados para desarrollar en el siguiente periodo.



En el 2014, la Asamblea se realizó el **15 de marzo**.

● NUESTROS COLABORADORES

● DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL

● FONDO DE EMPLEADOS VISIÓN SOCIAL

Beneficios para los Asociados

Fondo Solidario de Garantías

El Fondo Solidario de Garantías tiene como fin, servir como garantía admisible (no presentando una garantía personal) ante las solicitudes de créditos de los asociados.

Fomento del Reciclaje

Con el fin de promover la cultura del reciclaje y cuidado del medio ambiente, se creó una línea de ahorro llamada Recicla-ya, la cual otorga un incentivo económico a los asociados que entreguen material reciclado.

Adicionalmente, la actividad comercial que realiza el Fondo de Empleados se deriva principalmente de la venta de materiales reciclados que donan empresa vinculadas como CENTELSA.

Plan Exequial

El F.E. Visión Social cubre el 100% del costo de la misma, al cierre del 2014 se dio cobertura en promedio a 274 asociados y 1.918 beneficiarios.

Ahorros Permanentes

Al cierre del año 2014, el Fondo de Empleados presentó un crecimiento en sus ahorros permanentes del 6%.

Respecto a los Ahorros Permanentes al cierre del 2014, la Junta Directiva benefició a los asociados a través del reconocimiento del 4.5% como intereses al saldo que tenían los asociados ahorrados al 31 de diciembre de 2014.



Aportes Sociales

Los aportes sociales hacen parte del patrimonio el cual está conformado por el 70% del aporte de los asociados. Al cierre del año 2014, el Fondo de Empleados presentó un crecimiento en sus aportes del 30%.

Aportes Voluntarios

Los asociados pueden acceder a diferentes líneas de ahorro voluntarios como ahorros a la vista, CDAT, ahorros programados, Vacaciones, Ardy Ricón y Recicla ya. En el 2014, se presentó un crecimiento del 6% en comparación al año anterior.

Nuevas líneas de ahorro en el 2014:

* Ardy Ricon:

Esta línea de ahorro se lanzó en el mes de mayo y consiste en un ahorro permanente que sortea mensualmente los intereses de todos los ahorradores. Para ello, se asigna tres números (de tres cifras cada uno) y el sorteo se realiza el último miércoles de cada mes con las tres últimas cifras de la Lotería del Valle del Cauca.

* Ahorro Vacacional:

A través de esta línea, el asociado realiza un ahorro periódico por 6 o 12 meses con destino a compra de planes vacacionales y tiquetes con una tasa del 6.5% EA.

Esta línea de ahorro le permite a los tres meses solicitar una línea de crédito con motivo de pago de planes vacacionales, tiquetes o para gastos con una tasa del 1% MV.

● NUESTROS COLABORADORES

● DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL

● FONDO DE EMPLEADOS VISIÓN SOCIAL

Beneficios para los Asociados

Líneas de Créditos

El Fondo de Empleados otorga créditos a sus asociados a través de las siguientes líneas: ordinario, Credi Ya, compra de cartera, de estudio, Credi-Prima, tramites de vivienda, vacaciones y vehículo.

Nuevas líneas de crédito en el 2014:

* Crédito de Vehículo:

Esta línea de crédito presta el 100% del valor del vehículo según precio FASECOLDA y con una antigüedad inferior a 10 años. Es un crédito a 5 años con una tasa del 0.8% M.V., y es obligatorio tomar la póliza colectiva de autos que tiene el Fondo de Empleados, el asociado debe tener una antigüedad con el Fondo mínimo de 1 año.

Convenios

El Fondo cuenta con 25 convenios con diferentes empresas para que los asociados puedan adquirir productos y servicios a una tarifa especial y en algunas ocasiones, a través del descuento por nómina.

En el 2014 se realizó la Feria de Proveedores para que los asociados tuvieran la oportunidad de adquirir productos a unos precios especiales y con la facilidad de descuento por nómina.



Labor Social

En el mes de diciembre, el Fondo de Empleados junto con los empleados de las empresas asociadas, ESG y CENTELSA, impulsaron la iniciativa de entregar en navidad un juguete y un refrigerio a los niños de la comunidad de San Jorge y Panorama (Yumbo, Colombia). La campaña se denominó "Regala un Juguete, Regala Amor".



● NUESTROS COLABORADORES

● DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL

● FONDO DE EMPLEADOS VISIÓN SOCIAL

VII Olimpiadas Deportivas Grupo Unidos

En el 2014, los asociados al Fondo de Empleados Visión Social tuvieron la oportunidad de participar en la VII edición de las Olimpiadas Deportivas, organizada por el Grupo Unidos y la Asociación Nacional de Fondos de Empleados (ANALFE).

Los asociados participaron en las siguientes disciplinas:

- Tenis de mesa
- Tenis de Campo
- Fútbol
- Pesca
- Ajedrez



Actividades de Integración

Durante el 2014, el Fondo de Empleados Visión Social realizó diferentes actividades de integración para los asociados y su núcleo familiar; con el fin de lograr un acercamiento con cada uno de ellos, acompañarlos en eventos especiales y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

Actividades de Integración del 2014

Actividad	Participantes
Día de La Mujer	100
Día de La Madre	52
Día del Padre	110
Paseo de La Familia	500
Fiesta de Amor Y Amistad	122
Fiesta de Los Niños	163
Día del Hombre	180
Regalos de Navidad Niños	173
Regalos de Navidad Asociados	276

● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR



EL 2014

**FUE UN AÑO EN EL QUE
IMPLEMENTAMOS Y
DESARROLLAMOS NUEVAS
ACCIONES ENFOCADAS EN LA LÍNEA
ESTRATÉGICA DE ACCIÓN
“INTEGRACIÓN Y DESARROLLO
FAMILIAR”**

Estas acciones se caracterizaron por la novedad, el fomento de la cultura, la recreación y el deporte y la generación de espacio de bienestar, integración y felicidad. De igual forma, estamos seguros que ser una empresa familiarmente responsable es un aporte al mejoramiento de la calidad de vida de los familiares de nuestros colaboradores y a su vez, al progreso social.

• NUESTROS COLABORADORES

• INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

• PROGRAMA PRO SUPERACIÓN PERSONAL PARA LA MUJER - ANSPAC

En CENTELSA tenemos implementado el programa Xignux – ANSPAC, mediante el cual se desarrolla el potencial humano en las mujeres para lograr su superación integral y aportar al fortalecimiento de las familias y de la comunidad en la que cada una participa.

En el programa participan voluntariamente las esposas de algunos de nuestros ejecutivos como facilitadoras y animadoras del proceso.

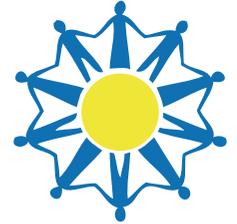
Las líneas de formación integral en ANSPAC son:

Formación
Moral
"Crecemos
espiritualmente"

Formación
Humana
Fomentamos
valores y actitudes
positivas

Manualidades
"Desarrollamos
las habilidades
manuales"

ANSPAC



48

Participantes en
el programa ANSPAC,
durante el 2014.

En Junio del 2014 finalizamos el primer ciclo de formación y en septiembre iniciamos el segundo ciclo.

● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● PROGRAMA PRO SUPERACIÓN PERSONAL PARA LA MUJER - ANSPAC



Los ciclos de formación se realizaron en el Centro Cultural Comfandi (Cali, Colombia), todos los miércoles en los horarios de 9 am a 11:30 am y 2:30 pm – 5 pm.

ANSPAC inició en el 2013 como un programa dirigido a las esposas o familiares de los colaboradores. Sin embargo, en el año 2014 lo extendimos a las familiares de nuestros contratistas y a las mujeres de la comunidad en general. De igual forma, creamos la oportunidad de que los hijos o familiares de las asistentes entre los 2 y 14 años de edad asistieran a diferentes actividades culturales gratuitas en el Centro Cultural Comfandi (Cali, Colombia).

Temas y Manualidades del 2014

Personalidad

Idiosincrasia de la mujer colombiana

Manejo de las emociones

Autoestima

Angustia y depresión

Lo importante de la vida es amar

Diferencias entre el hombre y la mujer

Autodesarrollo

Aprender a discernir

Autodesarrollo

Envejecer con gracia

La madre soltera

La Paz

La amistad en la familia

El diálogo

El problema de las drogas

La Sinceridad

Manualidades

Caja multiusos

Juego de baño navideño

Pulseras

Anillos

Bordado en cintas

● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● PROGRAMA PRO SUPERACIÓN PERSONAL PARA LA MUJER - ANSPAC

Experiencias de vida

“ A mí me atrajo a ANSPAC las manualidades y me gustó mucho. Me fascinó y me ha servido mucho para mi crecimiento. Estoy muy muy contenta. Me preparo por la mañana y a las 2 de la tarde ya estoy lista porque me fascina ir

Maria Cristina Hernández

”

“ A mí me han impactado todos los temas, cada uno es muy importante. Las animadoras son excelentes, cada una sabe del tema que está tratando. Yo personalmente he mejorado mucho mi comportamiento: mi paciencia, tolerancia. Muy buena la experiencia que he tenido aquí

Gladys Salcedo

”



“ Me ha parecido maravilloso. Me ha servido demasiado para mi hogar, porque yo venía con una serie de problemas bastante grandes y este programa me ha servido mucho. También, me ha parecido muy lindo”

En el hogar me ha cambiado mucho, con mis hijos y con todo. Pienso que soy yo la que ha cambiado con la ayuda del programa. A veces uno en la casa no ve lo bueno ni los valores de las personas que nos rodean, uno solo ve lo malo de las personas. Entonces, con este programa he mejorado, he avanzado mucho en el hogar, tanto que mi esposo dice que por ANSPAC he cambiado. En el hogar ya estamos maravillosamente bien

Pastora Ramos

”

● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● PROGRAMA PRO SUPERACIÓN PERSONAL PARA LA MUJER - ANSPAC

Experiencias de vida



“ Me ha parecido enriquecedor. Son cosas muy lindas lo que se vive en ANSPAC. Pero a nivel personal la parte de la formación espiritual ha sido espectacular, porque he logrado entender una gran cantidad de cosas. Esa es la parte que a mí me llega más

Ana Mirian Henao



“ A mí por lo menos me ha servido mucho porque he crecido espiritualmente, estoy hablando más claro porque a mí no me entendían, me daba pánico hablar en frente de la gente. Ya ahora quiero salir y hablar. Me solté mucho porque manejaba muchos temores

Maria Patricia Salinas



“ ANSPAC ha llegado a mi vida como una motivación. Me encanta que llegue el miércoles porque salgo de la rutina de la casa, me divierto y me ha servido mucho para la vida personal y para el crecimiento espiritual. Además he aprendido muchas manualidades

Maria Elena Castaño



“ Han sido muchas las enseñanzas y lo que ha cambiado mi vida, sobretodo un tema que más enamora es lo espiritual porque transforma mi vida. Yo dejé de venir un tiempo y regresé porque lo espiritual me hacía falta, sentía como una sequía. Lo que me han transmitido ha sido muy positivo para mi vida

Teresa Castro



• NUESTROS COLABORADORES

• INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

• PROGRAMA PRO SUPERACIÓN PERSONAL PARA LA MUJER - ANSPAC

Experiencias de vida

“ Nos ha traído muchos beneficios. Por ejemplo, yo era una persona con un temperamento muy fuerte en la casa y he cambiado mucho. Además, porque podemos compartir entre todas. Para mí ha sido muy bueno

Araceli Gutierrez

”

“ Feliz porque hago cosas. Hago muñecos para la casa como aviones, cohetes y todas esas cosas. Leo cuentos y juego jenga. En la mañana voy a estudiar porque por la mañana no viene mi mamá sino por la tarde

Sebastián Pérez Gómez

Hijo de Mónica Núñez, participante de ANSPAC

Sebastián asiste a las actividades gratuitas que ofrece ANSPAC para los hijos de las participantes.

”



● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● PROGRAMA PRO SUPERACIÓN PERSONAL PARA LA MUJER - ANSPAC

Experiencias de vida



Alba (pero me dicen Albita), Rubiela, Mabel, Dora, Gladys, Maria Patricia, Carmen, Blanca Ruby, Ana Miriam, Amparo, Noemí, Gloria, Isabel, Pastora.

Así definen ANSPAC:

"Espectacular" "Aceptación" "Algo maravilloso"
 "Lo máximo que me ha pasado en la vida" "Excelente"
 "Muy enriquecedor y valioso" "Mucha superación"
 "Enriquecedor y hemos crecido mucho" "Una maravilla"
 "Lo mejor que me ha pasado en mi vida"
 "Algo muy necesario"

Así definen ANSPAC:

"Progreso" "Transformación" "Crecimiento personal"
 "Crecimiento personal" "Actitud Positiva"
 "Maravilloso" "Amor" "Algo que uno aprende"
 "Equilibrio" "Reconciliación" "Fe y Amor"
 "Alegría, humildad, progreso" "Progreso"
 "Cambio personal y espiritual"
 "Reunión y Aprendizaje"



Yolanda, Teresa, Fabiola, Noelia, Maria Elena, Vidalia, Almeida, Mónica, Martha, Araceli, Rosmeri, Maritza, Cecilia, Luz Stella, Maria Cristina.

• NUESTROS COLABORADORES

• INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

• I CONCURSO DE POESÍA

Como parte de la celebración del Día Mundial de la Poesía y con el fin de reconocer el talento y la creatividad de nuestros colaboradores y sus familiares, realizamos el I Concurso de Poesía en CENTELSA; en el que se participó con uno o más poemas propios, inéditos y escritos en castellano.

El Jurado estuvo conformado por dos poetas colombianos, editores y ganadores de varios premios nacionales e internacionales, con gran conocimiento y trayectoria en el tema.

Para esta actividad, se realizó una ceremonia de premiación en la que se dio a conocer el nombre tanto de los ganadores como de los finalistas; además, se dio lectura a los poemas que ganaron en cada categoría.

3
Categorías

23
Participantes

5
Ganadores



● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● DÍA INTERNACIONAL DEL TEATRO

Como parte de la celebración del Día Mundial del Teatro y con el fin de fomentar las actividades culturales y apoyar el desarrollo de artistas locales, en CENTELSA presentamos la obra "Amores Imposibles" del Teatro del Presagio, una comedia de situaciones absurdas sobre el amor y las relaciones sentimentales.

A la presentación asistieron los colaboradores de CENTELSA y familiares, quienes disfrutaron de la música en vivo, crispetas y del buen humor e ironía del teatro.

48

Asistentes



● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● DÍA DE LA NIÑEZ

En el mes de abril, en CENTELSA nos unimos a la celebración del Día de la Niñez en Colombia. Por ello, invitamos a todos los hijos de nuestros colaboradores a pasar una mañana de diversión e integración en un centro de entretenimiento.

Tanto los niños como sus padres pudieron jugar en las atracciones mecánicas, videojuegos, simuladores y sillas de masaje relajante.



“ Fue una actividad muy agradable, donde mi hija disfrutó y compartió de un espacio de diversión y compañerismo con la familia CENTELSA. Además, este tipo de actividades generan integración, aprendizaje y lo más importante que nuestra familia se vincula a la compañía en un espacio diferente al laboral ”

Catalina Monsalve
Analista Control de Activos Fijos



“ La celebración fue muy agradable porque estaba muy organizada, el espacio se prestaba para todas las actividades, Además, es un evento de integración para los trabajadores y sus familias y así se va afianzando más los lazos de compañerismo y amistad entre todos nosotros. Finalmente, mis hijas estuvieron muy contentas ”

Carlos Pinzón
Operario Planta 4

● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● CHIQUIJORNADA

“ La actividad me pareció muy interesante porque los niños aprenden donde trabaja uno. En cuanto a mi hija, ella dijo que estaba muy bonita la empresa, estaba orgullosa y quiere volver ”

Jhon Pablo Lozano
Auxiliar de Laboratorio

Uno de los eventos más representativos con los hijos de nuestros colaboradores es la Chiquijornada, que se llevó a cabo en el mes de octubre del año 2014. Este fue un espacio de integración y recreación que se realizó durante dos días.

El primer día, los niños recibieron clase de pinturas y aprendieron sobre las normas de seguridad que se deben cumplir al interior de la empresa como el uso de los elementos de protección personal. Además, tuvieron la oportunidad de conocer cada una de las plantas de nuestra empresa y el edificio administrativo para conocer tanto los procesos productivos como el sitio de trabajo de sus padres.

El segundo día, los participantes asistieron gratis al zoológico de Cali (Colombia) para conocer y aprender sobre las diferentes especies de animales y tener un contacto con la naturaleza.



● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● DÍA DE LA FAMILIA

Teniendo en cuenta la importancia de ser una empresa familiarmente responsable y del reconocimiento de la familia como base fundamental de la sociedad, en el mes de junio celebramos el Día de la Familia en un club social y deportivo del Departamento del Valle del Cauca (Colombia), cerca al conocido Río Pance.

En la actividad contamos con la asistencia de nuestros colaboradores y sus familiares, quienes tuvieron la oportunidad de compartir e integrarse en las diferentes instalaciones acuáticas del lugar, los senderos ecológicos, juegos infantiles y chanchas de fútbol. De igual forma, participaron en los juegos de ping pong y sapo, rumba aeróbica y yincanas acuáticas y de zonas verdes.

“ Fue un gran evento recreativo y de integración que nos permitió momentos de esparcimiento, amistad y alegría tanto entre nuestra familia como con los demás participantes de la empresa. Se vivieron instantes muy amenos y agradables ”

Fernando Rosero
Supervisor del Almacén de Materia Prima



351
Asistentes

● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● CUMPLEAÑOS DE CALI

El 25 de julio, nos unimos a la celebración de los 478 años de la ciudad de Cali. Para ello, invitamos a los hijos de nuestros colaboradores a un recorrido panorámico en un bus de dos pisos.

Los niños y sus acompañantes pudieron visitar los lugares turísticos de Cali y conocer los iconos históricos de la ciudad.

71
Asistentes



● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● DÍA DE LA JUVENTUD

El 12 de agosto fue declarado por la Asamblea General de las Naciones Unidas como el Día Internacional de la Juventud; razón por la cual, celebremos en CENTELSA esta fecha con los hijos jóvenes (10 a 18 años) de nuestros colaboradores.

Para celebrar, los invitamos a la función exclusiva de las Tortugas Ninja en cine 3D.



● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● ACTIVIDAD DE CIERRE DE DEPORTES

En el mes de noviembre, realizamos la Actividad de Cierre de Deportes. Un espacio de integración y encuentro con todos nuestros colaboradores y sus familiares.

Los asistentes pudieron disfrutar de las instalaciones del centro recreacional como las piscinas, lago de pesca, cancha de fútbol y discoteca.

En la Actividad de Cierre de Deportes, entregamos los premios a los ganadores del torneo de Sapo y Billar.

180
Asistentes



● NUESTROS COLABORADORES

● INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FAMILIAR

● OTRAS ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

Adicional a las actividades descritas se realizaron otras en el año 2014 que fortalecen la convivencia entre nuestros colaboradores y sus familiares, como se describe a continuación:

Pesca Deportiva

Incluyó psicanálisis, juegos infantiles, fútbol y por supuesto campeonato de pesca.

200
participantes

Jueves Deportivos

En las instalaciones del Centro Campestre Comfandi Pance. Actividades: atletismo, fútbol, natación y pesca.

25 Personas
Cada Jueves
(en promedio)

Campeonato de Sapo, Tejo y Billar

En el 2014 realizamos dos campeonatos

95
participantes

Campeonato Bolos, Fútbolín, Ping Pong y Sapo

100
participantes



NUESTROS PRODUCTOS

CABLES PARA CONSTRUCCIÓN (Cu y Al)

Los conductores para construcción "Building Wire" CENNELSA son la solución más práctica, técnica y económica para el alambrado de instalaciones comerciales, industriales y residenciales.

Este tipo de conductores de cobre (opcional en aluminio serie 8000) son diseñados para un voltaje de operación de 600 V, con aislamiento en material termoplástico o termoestable, para temperaturas de operación de 60°C, 75°C y 90°C.



Tenemos la capacidad para diseñar y producir cables de acuerdo con las necesidades y expectativas del cliente.

CABLES FLEXIBLES (Cu)

Los cables flexibles son usados generalmente para conectar equipos y aparatos móviles.

Su característica de flexibilidad les permite soportar movimientos o vibraciones que se presentan en algunas aplicaciones específicas.

Los cables flexibles CENNELSA son fácilmente maniobrables durante su instalación y operación, además conservan sus propiedades eléctricas y mecánicas, de tal forma que la conducción de energía se realice de forma segura y confiable.



Garantizamos seguridad y confianza en la utilización de nuestros productos.



RETIE



(*)

NUESTROS PRODUCTOS

CABLES PARA MEDIA TENSIÓN (Cu y Al)

Los cables para Media Tensión con aislamiento en triple extrusión y curado en seco fabricados por CENNELSA, son utilizados en sistemas de distribución subterránea de energía eléctrica.

Los cables de fabricación estándar para Media Tensión desde 5 kV hasta 46 kV y de alta desde 69 kV hasta 115 kV CENNELSA, son para una temperatura de 90°C, adicionalmente y bajo pedido se encuentran disponibles para una temperatura de operación de 105°C.



Participamos en comités técnicos de normalización.

CABLES PARA BAJA TENSIÓN (Cu y Al)

Los cables para Baja Tensión CENNELSA están diseñados para soportar las condiciones específicas tanto de instalación como de operación en distribución de energía eléctrica, para que esta se realice de forma segura y confiable.

Un cable para Baja Tensión está compuesto por uno o varios conductores de cobre y materiales que componen el aislamiento o la chaqueta, que generalmente son plásticos.



Nuestras certificaciones son el reconocimiento al gran esfuerzo tecnológico y empresarial en el cumplimiento de las normas técnicas y la satisfacción de nuestros clientes.



RETIE



(*)

(*) Los logos de los entes certificadores aquí dispuestos de forma general pertenecen a productos específicos, pueden ser validados en nuestra página web.

NUESTROS PRODUCTOS

ALAMBRES MAGNETO (Cu y Al)



Los Alambres Magneto CENNELSA son utilizados para la fabricación, reparación, servicio o mantenimiento de equipos y maquinaria eléctrica, para el bobinado de motores, transformadores, balastos y otros similares.



Capacitamos a clientes, técnicos, distribuidores y estudiantes.

CABLES PARA TELECOMUNICACIONES (Cu)



Los cables y alambres Telefónicos CENNELSA se clasifican en dos grandes grupos, conductores para uso exterior y conductores para uso interior.

Los cables para telecomunicaciones CENNELSA, cumplen con lo establecido en el RITEL (Redes Internas de Telecomunicaciones), incluyendo nuestra nueva familia de cables UTP.



Un riguroso control de calidad y alta tecnología utilizada en los procesos, han permitido que seamos los primeros en Colombia en la obtención de los sellos de calidad.



RETIE



(*)

NUESTROS PRODUCTOS

ALUMINIO DESNUDO (Al)



Los conductores de Aluminio Desnudo son usados para transmisión y distribución de energía eléctrica en líneas aéreas.

Los metales más utilizados para su fabricación son aluminio 1350-H19, aleación de aluminio 6201-T81 y aluminio reforzado con acero recubierto con zinc o aluminio.



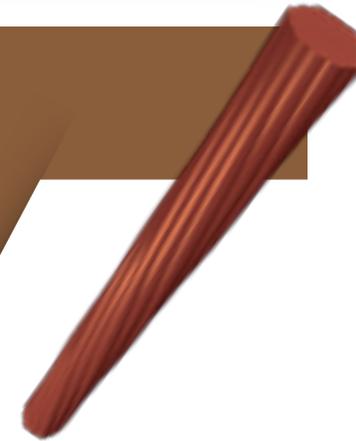
Ofrecemos
asistencia técnica a
nuestros clientes.

CABLES COBRE DESNUDO (Cu)



Los conductores de Cables Desnudo son usados para la transmisión y distribución de energía eléctrica, principalmente en líneas aéreas y en sistemas de puesta a tierra.

Todos los conductores de Cables Desnudo de CENNELSA se fabrican con una pureza mínima de 99,9% en temple duros o suaves, los primeros son utilizados en líneas aéreas donde se requiera una mayor carga de rotura, mientras que el temple suave es utilizado en sistemas de puesta a tierra.



Estamos en
constante evolución
incluyendo mejoras
en nuestros cables
que garantizan la
seguridad de los
usuarios.



RETIE



(*)

(*) Los logos de los entes certificadores aquí dispuestos de forma general pertenecen a productos específicos, pueden ser validados en nuestra página web.

NUESTROS PRODUCTOS

CABLES PARA INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL (Cu)

Los cables para Instrumentación y Control son cables multi-conductores que transportan señales eléctricas de baja potencia, usados para monitorear o controlar sistemas eléctricos y sus procesos asociados, para transporte de información hasta monitores en tableros y sistemas de control.

La fabricación estándar de los cables para Instrumentación y Control CENTELSA Incluye sistemas de apantallamiento para protección de las señales contra interferencias.



Utilizamos la investigación como fundamento para el desarrollo de nuevos productos, compuestos y procesos que mejoren la experiencia de nuestros clientes.

CABLES ESPECIALES

CENTELSA tiene un amplio portafolio de cables para aplicaciones especiales dentro de los que se encuentran los cables para Minería, cables para generación Eólica, cables Submarinos, cables para Bombas Sumergibles y cables aislados para alta tensión hasta 230 kV.



RETIE



(*)

● NUEVOS PRODUCTOS EN EL 2014

● CABLES CENTELSA SINTOX 80°C 750 V PE HF FR LS CT

Durante muchos años, el Policloruro de Vinilo (PVC) ha sido el compuesto más empleado como aislamiento y cubierta en los conductores eléctricos de Baja Tensión debido a: precio, versatilidad, resistencia a la mayoría de los agentes químicos, ignífugo (auto extinguido) y por ser totalmente renovable a otros productos. Sin embargo, debido a su alto contenido de cloro (elemento halógeno) produce una gran cantidad de Ácido Clorhídrico (HCl) cuando se encuentra en contacto con el fuego, es decir, se liberan partículas de hollín, gases y residuos que son altamente perjudiciales para la salud.

En Colombia, el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas (RETIE 2013) exige que:

"En los edificios o lugares con alta concentración de personas, tales como los listados en la sección 518 de la NTC 2050, se deben utilizar conductores eléctricos con aislamiento o recubrimiento de muy bajo contenido de halógenos, no propagadores de llama y baja emisión de humos opacos, certificados según las normas IEC 60754-1-2, IEC 601034-2, IEC 331, IEC 332-1, IEC 332-3 o equivalentes."

Tomado del RETIE, Artículo 20.2.9
Requisitos de Instalación, ítem g.

En lugares como: Supermercados, lugares de espectáculos (teatros, áreas de audiencia de cines, televisión, circos, ferias, etc.), salones de baile, salas de velación, salas de usos múltiples, salas de reuniones, salas de reuniones de clubes, salas de juzgados, salas de exhibición, salas de espera (de aeropuertos, puertos y estaciones de transporte masivo), salas de conferencias, restaurantes, pistas de

patinaje, piscinas cubiertas, museos, iglesias, gimnasios, cuarteles, comedores públicos, boleras, auditorios (auditorios dentro de instituciones educativas, oficinas, edificios comerciales u otras ocupaciones); deberán usar cables con bajo contenido de halógenos, no propagadores a la llama (FR - Flame Retardant) y de baja emisión de humos (LS - Low Smoke) opacos, densos, tóxicos y corrosivos.

Como en caso de un incendio, los materiales que componen los cables pueden desprender gases tóxicos para las personas o corrosivos para los circuitos, el RETIE exige el cumplimiento de las normas IEC 60754-1 e IEC 60754-2. La primera busca reducir los riesgos por inhalación de gases tóxicos y la segunda busca que la acción corrosiva de los humos sobre el entorno (destrucción de máquinas o circuitos electrónicos, etc.) no sean perjudiciales.

CENTELSA, siendo consciente de estas condiciones y acorde con las exigencias del RETIE y de los diferentes códigos eléctricos a nivel mundial, desarrolló su nueva línea de cables SINTOX, diseñados para los lugares con alta afluencia de público y poca ventilación tales como las mencionadas anteriormente, incluyendo túneles y hospitales.

Los compuestos utilizados por CENTELSA para la fabricación de sus cables SINTOX poseen propiedades superiores a las del Policloruro de Vinilo común (PVC), en presencia de llama o incendio, dentro de las cuales se encuentra menor liberación de humos opacos, tóxicos, densos y corrosivos.

En octubre
del 2014
lanzamos al
mercado
nuestro cable
SINTOX.

CENTELSA SINTOX THW 75°C 600V PE HF FR LS CT

TRABAJAMOS POR LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

ESTUDIO DE SATISFACCIÓN 2014

En CENNELSA realizamos anualmente el estudio de satisfacción de clientes para evaluar aspectos relacionados con el producto, la logística y el servicio que ofrecemos. Los resultados los empleamos como un mecanismo de retroalimentación que nos permite efectuar planes de acción para la mejora en la gestión.

El estudio se divulga a todos nuestros colaboradores a través de diferentes medios de comunicación interna de la empresa, porque estamos convencidos que cada uno desde su labor aporta a la mejora continua y a nuestro liderazgo en el sector cableero.

En el 2014 el estudio lo desarrolló la firma **B&C Links**, la cual tiene gran experiencia en investigación de mercados, implementado la nueva metodología de entrevista personal con los clientes que participaron del mismo.

De esta forma, obtuvimos información directa de nuestros clientes, permitiéndonos realizar un análisis con relación a los siguientes aspectos:

Aspecto	2013	2014
Calidad del Producto	96%	97%
Empaque del Producto	91%	94%
Cumplimiento de la Entrega	84%	88%
Transporte del Producto	84%	88%
Servicio al Cliente	85%	87%
Asesoría Técnica frente a Reclamos	84%	89%
Apoyo de Material Publicitario (Mercadeo)	76%	79%
Garantía y Respaldo por parte de CENNELSA	95%	95%
Satisfacción General	86%	89%

El estudio de satisfacción de 2014 se llevó a cabo en Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga y Pereira.

120

Clientes
participaron en el
estudio de
satisfacción del año
2014.

89%

Fue la calificación
general de los
aspectos evaluados
en el 2014.

INICIATIVAS SOCIALES

En CENNELSA estamos comprometidos no solo con el desarrollo y progreso de nuestros colaboradores, sino también con el conocimiento y la gestión de las necesidades y expectativas de la comunidad, de tal forma, que podamos apoyarlos en su crecimiento y desarrollo.

Por tal motivo, para nosotros es importante trabajar en la implementación de iniciativas que contribuyan a corto, mediano y largo plazo en su transformación, desarrollo, fortalecimiento económico y social.

VISITAS UNIVERSITARIAS

Para nosotros es importante contribuir a la formación de las futuras generaciones, por ello estudiantes de universidades y otras instituciones educativas a nivel nacional, visitaron nuestras plantas de producción con el objetivo de conocer los procesos de fabricación de nuestros productos y aspectos técnicos generales de los mismos; además, reciben información general de la empresa y de las normas de seguridad que se deben cumplir durante su permanencia en las plantas.

En el 2014, recibimos la visita de las siguientes universidades:

- Universidad ICESI
- Universidad Santiago de Cali
- Corporación Universitaria Corhuila
- Grupo ANEIAP USB Cali
- Institución Universitaria Antonio Jose Camacho
- Pontificia Universidad Javeriana Cali
- Sena seccional Cali
- Sena seccional Pasto
- Universidad Autónoma de Occidente
- Universidad Católica de Manizales
- Universidad de San Buenaventura Cali
- Universidad del Valle
- Universidad del Valle sede Palmira
- Universidad Libre seccional Cali
- Universidad Nacional
- Universidad tecnológica de Colombia Sogamoso

CHARLAS MASIVAS

Primer Semestre

Entre los meses de abril, mayo y junio, realizamos las charlas de "Cables para Instrumentación y Control", dirigidas a los clientes y usuarios de las unidades de negocio comercio e industria; con el objetivo de fortalecer el mercado para los productos ofrecidos por la compañía y capacitar a los usuarios sobre generalidades, componentes, parámetros, configuraciones, instalación y certificaciones de producto.

Las charlas se realizaron en:

- Cali
- Bogotá
- Barranquilla
- Cartagena
- Medellín
- Bucaramanga
- Armenia
- Pereira
- Manizales
- Neiva
- Ibagué
- Popayán
- Pasto
- Ipiales

Para nosotros es importante identificar el nivel de satisfacción de los asistentes a las charlas, es la calificación general obtenida en la encuesta en la que se evalúan los siguientes aspectos:

- Organización y soporte
- Aporte y pertinencia de la capacitación
- Conocimiento y dominio del expositor



1.140
Asistentes a
Nivel
Nacional

La
calificación
general
obtenida fue
4,79 de una
calificación
máxima de 5
punto

INICIATIVAS SOCIALES

CHARLAS MASIVAS

Segundo Semestre

Entre noviembre y diciembre, realizamos la charla de "Cables Sintox; Cables seguros de acuerdo con el RETIE", dirigida a los estudiantes de instituciones de educación superior, clientes y usuarios de las unidades de negocio de comercio, industria, telefonía y potencia.

Estas charlas se realizaron en:

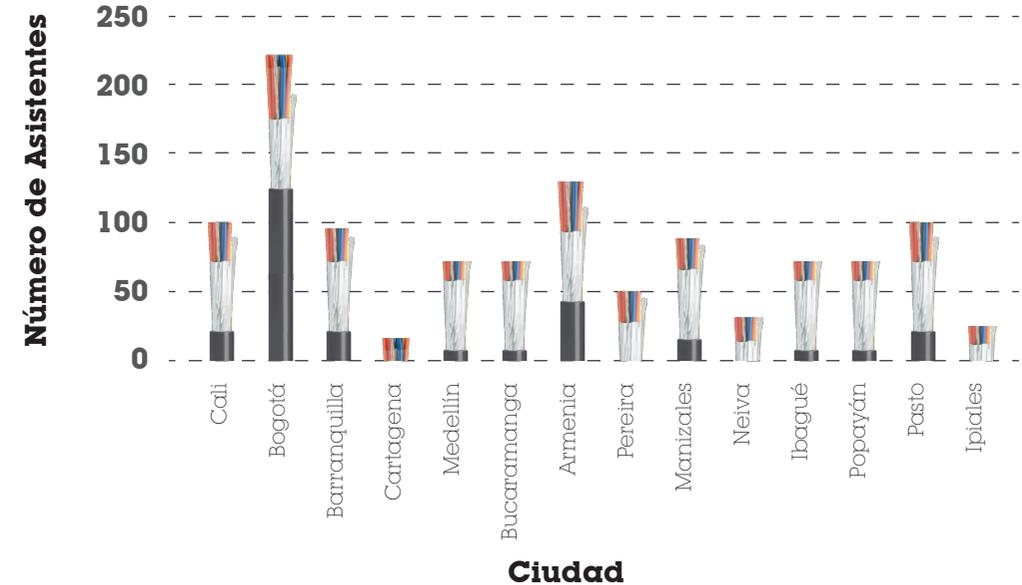
- Medellín
- Barranquilla
- Pereira
- Cali
- Pasto
- Armenia
- Montería
- Ipiales
- Manizales
- Ibagué
- Bogotá
- Bucaramanga
- Popayán

Respecto a los resultados de la encuesta sobre esta charla del segundo semestre, obtuvimos una calificación promedio de 4,73 y la calificación general fue 4,78 de una calificación máxima de 5 puntos, es decir el 95%.

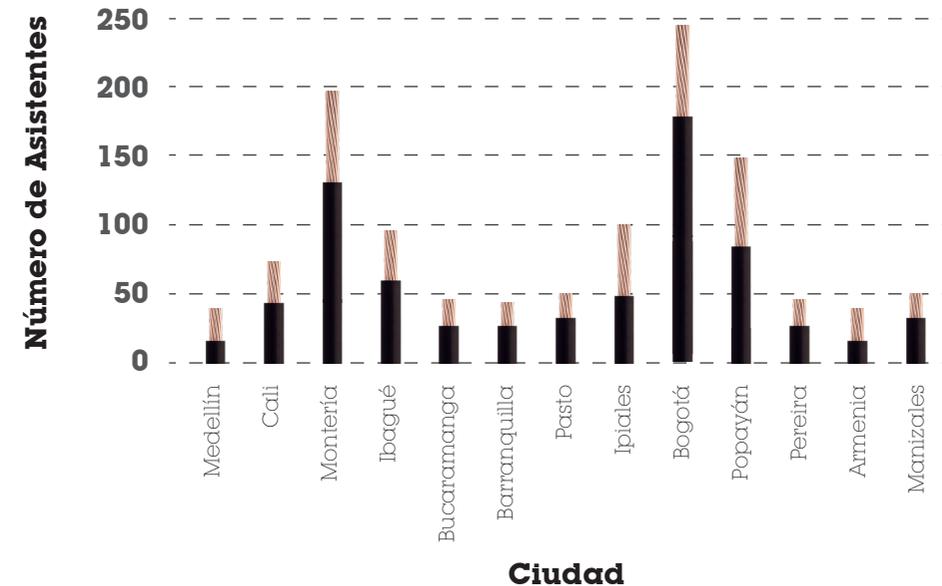
1.136
Asistentes a
Nivel
Nacional

La convocatoria para las charlas se hizo en las diferentes ciudades a través de los puntos de venta de nuestros distribuidores y en las asociaciones de técnicos electricistas. Simultáneamente, se realizó una campaña a través de correo electrónico y página web.

Charlas del Primer Semestre Participación por Ciudades



Charlas del Segundo Semestre Participación por Ciudades



INICIATIVAS SOCIALES

CAPACITACIÓN EN LEGISLACIÓN

AMBIENTAL A LA COMUNIDAD

Como parte del compromiso de responsabilidad social que tenemos con la comunidad y por ser gestores y pioneros en la certificación ISO 14001, en el mes de julio dictamos una capacitación sobre la Normatividad Ambiental Colombiana a nuestra empresa vecina, cliente y proveedor INELCO.

Este es un espacio que nos permitió estrechar lazos con la comunidad a través del intercambio de conocimientos en pro del cuidado del medio ambiente y la preservación de los recursos naturales.

CAMPAÑA “REGALA UN JUGUETE, REGALA AMOR”

En diciembre de 2014, realizamos en nuestra empresa la campaña “Regala un Juguete, regala amor” para los niños de las comunidades aledañas a la empresa como los barrios San Jorge y Panorama de la Comuna 1 de Yumbo (Colombia).

El objetivo de la campaña era aportar al desarrollo emocional de los niños a través de un obsequio significativo que les permitiera sentir felicidad en las fiestas de navidad.

En esta ocasión, los juguetes fueron donados por nuestros colaboradores, el Fondo de Empleados Visión Social y la empresa ESG Industriales, quienes se unieron voluntariamente a la iniciativa social.

Regalamos un
juguete,
regalamos amor
a 111 niños

50 voluntarios
regalaron
juguetes,
regalaron amor



● GESTIÓN PÚBLICA Y SOCIAL

En CENTELSA somos conscientes que para la implementación de iniciativas que aporten al progreso social, es necesario el trabajo en sinergia con empresas, instituciones, organizaciones y demás representantes de los diferentes sectores sociales, en pro del bien común.

Por ende, en el 2014 nuestros colaboradores (en nombre de la empresa) asistieron y participaron activamente en las diferentes asociaciones, comités, mesas de diálogo y foros que se describen a continuación:

● CLÚSTER DEL SECTOR ELÉCTRICO

DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO

Generemos junto con otras empresas e instituciones, iniciativas que aporten al fortalecimiento del sector eléctrico y contribuyan al crecimiento sostenible de la región suroccidente.

Algunos de los temas abordados en el 2014 fueron: Energías Renovables y avances de la región en el tema de Movilidad Eléctrica.

● COMITÉ DE VECINOS

Pertenece al Comité de Vecinos, un grupo de empresas que a través del cual buscamos establecer planes de ayuda mutua en beneficio del fortalecimiento de los sistemas de Gestión Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el 2014, tuvimos la oportunidad de realizar en la empresa la reunión trimestral del Comité.

En este espacio dimos a conocer nuestra empresa, el equipo humano de seguridad industrial, el sistema de gestión CONDUSEGURA y los procesos productivos de la empresa. Además, se dialogó sobre la legislación aplicable a los vertimientos de las empresas.

● ASOCIACIÓN DE GESTIÓN HUMANA ACRIP

En ACRIP participamos en los procesos de formación y espacios de reflexión e investigación sobre la gestión del talento humano en las organizaciones.

● COMITÉ DE TELECOMUNICACIONES 135

Y COMITÉ DE CABLES Y CONDUCTORES

DE POTENCIA Y ENERGÍA 141

Por medio de dichos comités del ICONTEC, colaboramos en el análisis y revisión de normas internacionales, con el fin de adecuarlas al contexto colombiano. De igual forma, aportamos al desarrollo de normas para los cables que aún no tienen especificaciones en el exterior.

● ASOCIACIÓN DE SALUBRISTAS

OCUPACIONALES (ASOC)

Trabajamos por el progreso de la salud y la seguridad en el trabajo. De igual forma, por el desarrollo de los salubristas ocupacionales.

● CIDET

Estamos asociados al Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico del Sector Eléctrico (CIDET), por medio de la cual cooperamos con la innovación y competitividad del sector eléctrico en Colombia.

● GESTIÓN PÚBLICA Y SOCIAL

● COMITÉ DE INVERSIÓN EXTRANJERA

Desde el Comité de Inversión Extranjera se trabaja por la ampliación de la proyección de inversión en el Departamento del Valle del Cauca (Colombia) y la cobertura de nuevos mercados.

En el mes de mayo de 2014 se realizó en nuestra empresa la reunión mensual del Comité, que en esa oportunidad contó con la participación de invitados especiales de INVIMA.

● AUDITOOOL

Estamos comprometidos con la mejora continua, por esto hacemos parte de la red de conocimientos en Auditoría y Control Interno "Auditool"; mediante la cual asistimos a capacitaciones y estamos al tanto de nuevas metodologías y normas en materia de auditoría.

● CÁMARA DE COMERCIO COLOMBO AMERICANA

Y CÁMARA DE COMERCIO DE CALI

En CENNELSA estamos afiliados a la Cámara de Comercio Colombo Americana y Cámara de Comercio de Cali, desde las cuales contribuimos al fortalecimiento del comercio y del sector empresarial.

En el 2014, participamos en la edición especial del Business Newsletter de AMCHAM Colombia, con un artículo sobre nuestro compromiso con los principios del Pacto Global y el desarrollo de la Responsabilidad Social.

En CENNELSA somos conscientes que el trabajo en red con diferentes organizaciones, nos permite lograr el progreso del sector empresarial. Por esta razón, también hacemos parte activa de: Acoplásticos, Defencarga y Agecoldex.

● FORMACIÓN CIUDADANA

Para nosotros es fundamental que nuestros colaboradores puedan aplicar los valores corporativos tanto en lo laboral, como en el hogar y su comunidad. De igual forma, nos preocupamos por fortalecer ellos sus actitudes como ciudadanos, en función de un mejor país.

En CENNELSA, cada año desarrollamos diferentes campañas de comunicación interna en torno a los deberes en sociedad, las normas y los derechos humanos. De igual forma, en algunos temas específicos generamos espacios de capacitación.

En el año 2014, las campañas se caracterizaron por el uso de videos explicativos de cada uno de los temas, especialmente para el caso de las fiestas patrias.

Los temas de las campañas en el 2014, fueron:

- Uso eficiente de los servicios públicos como el agua
- Ejercicio del Derecho al voto
- Seguridad vial
- Buen uso del Idioma Español
- Importancia de los valores y principios éticos en la familia
- Claves para manejar el dinero inteligentemente
- Día Mundial Contra el Trabajo Infantil: cómo podemos aportar
- Normas de tránsito
- Pago de impuestos
- Fiestas patrias
- Mes de las Naciones Unidas
- Día de la No Violencia contra la mujer
- Día de los Derechos Humanos

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Contenidos Básicos Generales	Respuesta / Página	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Estrategia y Análisis			
G4-1 Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta. Perfil de la Organización.	04	N/A	
Perfil de la Organización			
G4-3 Nombre de la Organización.	Portada	N/A	
G4-4 Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	112-116	N/A	
G4-5 Lugar donde se encuentra la sede de la organización	09	N/A	
G4-6 Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad	09	N/A	
G4-7 Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	06	N/A	
G4-8 Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	10	N/A	
G4-9 Determine la escala de la organización, indicando: <ul style="list-style-type: none"> • Número de empleados. • Número de operaciones. • Ventas netas. • Capitalización, desglosado en términos de deuda y patrimonio. • Cantidad de productos o servicios que se ofrecen. 	05 06	N/A	
G4-10 <ul style="list-style-type: none"> a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores externos, tales como los empleados y los trabajadores subcontratados de los contratistas. f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola). 	56 e) el trabajo directamente relacionado con la razón de ser de la compañía lo desarrollan personas vinculadas con la empresa. f) En el 2014 no se presentaron cambios significativos en la plantilla del personal.	N/A	Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Contenidos Básicos Generales	Respuesta / Página	Verificación Externa	Principios del Pacto Global	
Estrategia y Análisis				
G4-11 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	54	N/A	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	
G4-12 a. Describa la cadena de suministro de la organización.	11-13	N/A		
G4-13 a. Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización; por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la ubicación de las operaciones, o en las propias operaciones, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones; • Cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado); • Cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o la relación con los proveedores, en Aspectos como la selección o la finalización de un contrato. 	Durante el 2014 no se presentaron cambios significativos en relación con la propiedad accionaria o la cadena de suministro de la organización.	N/A		
G4-14 Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.		En materia de impactos ambientales, CENIELSA tiene establecidos los siguientes planes de contingencia: cambios de tejas de asbestos, vertimientos, emisiones y derrames de sustancias químicas.	N/A	
G4-15 Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	16	N/A		
G4-16 Elabore una lista de las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	122-123	N/A		

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Contenidos Básicos Generales

Respuesta / Página

Verificación Externa

Principios del Pacto Global

Aspectos Materiales Y Cobertura

G4-17 a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.

b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria

Los estados financieros corresponden a CENTELSA.

N/A

G4-18 a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto.

b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.

22

N/A

G4-19 Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.

22

N/A

G4-20 a. Indique la Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización. Hágalo de la siguiente manera:

- Indique si el Aspecto es material dentro de la organización.
- Si el aspecto no es material para todas las entidades de la organización (tal como se describen en el apartado G4-17), elija uno de los siguientes enfoques y facilite:

– una lista de las entidades o grupos de entidades incluidos en el apartado G4-17 que no consideran material el Aspecto en cuestión; o

– una lista de las entidades o grupos de entidades incluidos en el apartado G4-17 que sí consideran material el Aspecto en cuestión.

- Señale cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto dentro de la organización.

21-27

N/A

G4-21. Indique el límite de cada Aspecto material fuera de la organización. Hágalo de la siguiente manera:

- Indique si el Aspecto es material fuera de la organización.
- Si el Aspecto es material fuera de la organización, señale qué entidades, grupos de entidades o elementos así lo consideran.
- Describa también los lugares donde el Aspecto en cuestión es material para las entidades.
- Señale cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto fuera de la organización.

Todos aspectos materiales tienen cobertura dentro de la organización.

N/A

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Contenidos Básicos Generales	Respuesta / Página	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Aspectos Materiales Y Cobertura			
G4-22 Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	No se presenta re expresión de información publicada en el Primer Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable 2013.	N/A	
G4-23 Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	22	N/A	
Participación de los Grupos de Interés			
G4-24 Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	28	N/A	
G4-25 Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	21	N/A	
G4-26 Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	29-30	N/A	
G4-27 Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	Aún no tenemos establecido un mecanismo de evaluación para identificar los problemas y cuestiones que surgen a raíz de la participación de los grupos de interés.	N/A	
Perfil de la Memoria			
G4-28 Periodo objeto de la memoria	20	N/A	
G4-29 Fecha de la última memoria (si procede).	1 de enero a 31 de diciembre 2013.	N/A	
G4-30 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Anual	N/A	

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Contenidos Básicos Generales	Respuesta / Página	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Perfil de la Memoria			
G4-31 Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	27	N/A	
G4-32 a. Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación). c. Facilite la referencia al Informe de Verificación externa, si lo hubiere. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea «de conformidad» con la Guía.	20 124	N/A	
G4-33 a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización	20	N/A	
Gobierno			
G4-34 Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y Sociales.	14-15	N/A	

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Contenidos Básicos Generales	Respuesta / Página	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Ética e Integridad			
G4-56 Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	31, 33	N/A	Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
G4-57 Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	32-33	N/A	Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
G4-58 Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	33	N/A	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Área de Acción	Asunto Material	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Respuesta / Página	Omisiones	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
	Transparencia de la Gestión	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	34		N/A	
		G4-SO5 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	34		N/A	
		G4-SO7 Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	34			

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Área de Acción	Asunto Material	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Respuesta / Página	Omisiones	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Recursos y Medio Ambiente	Gestión Ambiental	G4-EN1 Materiales por peso o volumen. Indique el peso o el volumen total de los materiales empleados para producir y embalar los principales productos y servicios de la organización durante el periodo objeto de la memoria.	36		N/A	Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
		G4-EN2 Indique qué porcentaje de materiales reciclados se empleó para fabricar los principales productos y servicios de la organización.	36		N/A	
		G4-EN3 Consumo energético interno	39		N/A	
		G4-EN6 Reducción del consumo energético.	37		N/A	
		G4-EN8 Captación total de agua según la fuente	38		N/A	
		G4-EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	38		N/A	
		G4-EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero.	37		N/A	
		G4-EN23 Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	43		N/A	
		G4-EN24 Número y volumen totales de los derrames significativos.	40		N/A	
		G4-EN28 Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se regeneran al final de su vida útil, por categorías de productos.	36	La información no se presenta por porcentaje.	N/A	
G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	36		N/A			

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Área de Acción	Asunto Material	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Respuesta / Página	Omisiones	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Recursos y Medio Ambiente	Cultura Ambiental	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral.	44		N/A	Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
		Actividades de Cultura Ambiental	45-50			
Calidad de Vida en la Empresa	Salud y Seguridad Laboral	G4-LA1 Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, género y región.	57		N/A	
		G4-LA3 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	57		N/A	
		G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre Programas de Seguridad y Salud Laboral.	64		N/A	
		G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	63		N/A	
		Actividades de Salud y Seguridad Laboral 2014.	64-69 75-82		N/A	

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Área de Acción	Asunto Material	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Respuesta / Página	Omisiones	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Calidad de Vida en la Empresa	Educación y Desarrollo Profesional	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral.	83		N/A	
		G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	83-88		N/A	
		G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional.	83		N/A	
		G4-HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	70-74 32 Formación en Salud y Seguridad y en Gestión Ambiental como aspectos relacionados con el Derecho a la Vida. Campanas en relación al respeto y el derecho a la libertad de opinión y de expresión.		N/A	
		G4-HR3 Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	53		N/A	Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
		Medidas adoptadas para contribuir a la abolición de explotación infantil.	53		N/A	Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
		Medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	53		N/A	Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
		G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	34		N/A	

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Área de Acción	Asunto Material	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Respuesta / Página	Omisiones	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Calidad de Vida en la Empresa	Desarrollo Económico y Patrimonial	G4-LA2 Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.	58-60		N/A	
		Préstamos directos con la empresa	89		N/A	
		Feria de Vivienda	89		N/A	
		Fondo de Empleados	90-95		N/A	
	Integración y Desarrollo Familiar	Actividades de Integración y Desarrollo familiar realizadas en el 2014.	96-111		N/A	
Relación con la Comunidad	Productos y Servicios de alta Calidad	G4-4 Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	112-116		N/A	
		G4-PR1 Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejora.	117		N/A	
		G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	118		N/A	
		G4-PR7 Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	34		N/A	
		G4-PR8 número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	34		N/A	

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Área de Acción	Asunto Material	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Respuesta / Página	Omisiones	Verificación Externa	Principios del Pacto Global
Relación con la Comunidad	Presencia del Mercado	G4-8 Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	10		N/A	
	Iniciativas sociales	Iniciativas sociales del año 2014 ejecutadas por CENIELSA.	119-121		N/A	
	Gestión Pública y Social	G4-16 Elabore una lista de las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	122-123		N/A	
	Formación ciudadana	Actividades de formación ciudadana en el 2014.	123		N/A	
	Empleo Local	Número de colaboradores de acuerdo con el país de procedencia.	57		N/A	



*Nuevas formas de hacer negocios...
A tu manera*



CENTELSA®

Una marca Viakable

Sus comentarios y sugerencias sobre el informe de sustentabilidad 2014 nos ayudan a seguir mejorando en la rendición de cuentas de nuestras actividades con valor social y ambiental.

Para ello los invitamos a escribirnos por correo electrónico a

comunica@centelsa.com.co