TECNASIC

EMPRESA CERTIFICADA ISO 9001
ISO 14001 • OHSAS 18001 • ISO 50001

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2017

REDACCIÓN:
Nathalie Laulié

ASESORÍA:
Óscar Fidel Vega

DISEÑO:
Nathalie Laulié

FOTOGRAFÍAS:
Archivo TECNASIC

Red Chile
APOYAMOS

18 AÑOS
COMPROMETIDOS CON LA SOSTENIBILIDAD DE NUESTRO PAÍS

índice Contenidos

6 Carta Compromiso de Progreso

7 TECNASIC: Nuestra historia 2017

13 Principios Pacto Global: Derechos Humanos

32 Principios Pacto Global: Estándares Laborales

38 Principios de Pacto Global: Medio Ambiente

47 Principios de Pacto Global: Anticorrupción

48 Principios de Pacto Global y ODS

50 Indicadores GRI

CARTA COMPROMISO DE PROGRESO

Jorge Vega Espinosa.
Gerente General.

A días de cumplir 18 años de vida empresarial y 6 como miembros de Pacto Global, nos alegra mucho compartir la grata experiencia que ha sido para nuestra Organización, sostener los valores de Pacto Global, que a la vez son en su totalidad, parte de nuestra filosofía empresarial. La formación de nuestros jóvenes Colaboradores se ha conformado con estos valores, lo cual nos ha permitido crear bases sólidas para un crecimiento sostenido y sustentable.

Nos proponemos promover cada día estos valores, así como también el amor por la Obra Bien Hecha, la Eficiencia y la Sensibilidad Social, porque creemos que es el complemento a los principios a los que adherimos junto a Pacto Global y el camino para alcanzar nuestras metas y nuestro desarrollo.

Seguiremos trabajando por la excelencia empresarial, garantizando siempre las mejores prácticas, éticas morales y sociales, que entreguen en definitiva los mejores ambientes de trabajo a nuestros Colaboradores y el profundo respeto por las Comunidades donde actuamos y por el Cuidado del Medio Ambiente.

TECNASIC S.A.: NUESTRA HISTORIA 2017

2017 fue un año de consolidación empresarial. TECNASIC ha destacado por ser una empresa líder en los ámbitos de ingeniería, servicios, construcción y montaje industrial, entregando soluciones integrales a las necesidades de los Clientes y protagonistas activos del desarrollo industrial y social del país.

La eficiencia, productividad y desarrollo humano caracterizaron el presente año. Entre los hechos destacados de 2017 se encuentran el cambio del horario laboral de los trabajadores, adelantándose a la tendencia internacional, al disminuir las horas de trabajo de 45 horas a 43 horas semanales, con la finalidad de que los trabajadores dispongan mayor tiempo con la familia. También con la implementación de metodología LEAN para la optimización de los procesos productivos, la que ha tenido importantes frutos, aumentando la eficiencia y productividad de los trabajos encomendados por los Clientes.

Además, seguimos consolidando nuestras excelentes relaciones con las comunidades aledañas a nuestras obras, a través de proyectos sociales y el voluntariado corporativo. Finalmente, la reincorporación de antiguos sectores de mercado que estaban inactivos como son el área Celulosa y Petroquímica.

Cada una de las acciones realizadas durante 2017 reafirman la política, misión y visión de TECNASIC, que demuestran su condición de Organización responsable con el cuidado del medioambiente, la seguridad y salud laboral, la calidad y eficiencia de los servicios, y la calidad de vida de los colaboradores de la empresa.

En éste contexto hacemos entrega del sexto reporte, dirigido a todos los grupos de interés y que demuestra el compromiso de dar cumplimiento a los 10 principios de Red Pacto Global Chile y apoyar la agenda 2030 con el cumplimiento de los 17 objetivos de desarrollo sostenible.

ALGUNOS DE NUESTROS HITOS HASTA 2017

SOSTENIBILIDAD

HITOS TECNASIC

Desde la creación de la empresa el año 2000 hasta el año 2017, TECNASIC ha tenido diversos hitos importantes en su historia en materia de Sostenibilidad

2000
inicio de la empresa TECNASIC S.A.

2005
Obtención de la primera **certificación** en la norma ISO 9001

2006
Primer registro de realización de **Proyecto Social**

2007
Primera certificación en normas **ISO 14001 y OHSAS 18001**

2011
Adhesión a **Pacto Global Chile**

2012
Se decide **apadrinar** a Fundación Las Rosas

2013
inicio de la **Escuela TECNASIC**

2015
Certificación **ISO 50001**

2016
Convenio entre TECNASIC e INACAP

2017
Nuevos beneficios administrativos y **cambio de horario** Laboral + implementación **LEAN**

NUESTRA POLÍTICA

- Satisfacer los requerimientos de nuestros Clientes, cuidando la seguridad y salud ocupacional de nuestros Colaboradores, el medio ambiente, la calidad, el desempeño energético eficiente de nuestros procesos, y estableciendo vínculos armónicos y respetuosos con las Comunidades donde actuamos.
- Comportarse correctamente con Clientes, Proveedores y Colaboradores de nuestra Organización, actuando con honestidad, justicia, lealtad y coherencia.
- Asegurar la disponibilidad de información y los recursos necesarios que garanticen el correcto funcionamiento de nuestro Sistema Integrado de Gestión, de acuerdo a las Normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, OHSAS 18001 y adhesión voluntaria a la ISO 26000 y Pacto Global, con el fin de alcanzar satisfactoriamente los objetivos y metas trazados.
- Comprometer a todos nuestros Colaboradores en la Mejora Continua del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y en el respeto por la Tecnología Empresarial de nuestra Organización.
- Proporcionar a nuestros Colaboradores ambientes de trabajo dignos, acogedores y seguros, entregándoles los equipos y herramientas adecuadas y necesarias para realizar sus actividades, e incentivar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y/o el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Cumplir con la Ley, la normativa del país y con los compromisos asumidos por la empresa en cuanto a los requisitos de seguridad laboral, salud ocupacional, medioambiente, calidad, eficiencia energética y de responsabilidad social, relacionados con las actividades que desarrolla TECNASIC.
- Incentivar el crecimiento personal y profesional de nuestros Colaboradores a través de la capacitación, para que desarrollen al máximo su potencial.

Ser una empresa de ingeniería, servicios, construcción y montaje industrial líder en la solución integral de las necesidades de nuestros clientes y protagonistas activos del desarrollo industrial y social del país.

Generar valor para nuestros accionistas, clientes y colaboradores, a través de una gestión integrada, competitiva, rentable y sostenible que permita entregar soluciones a las necesidades de nuestros clientes, con un profundo compromiso con la seguridad y salud ocupacional, el cuidado del medio ambiente, la gestión de calidad, la eficiencia energética y la responsabilidad social.

Al cierre del 2017, algunas de las cifras de TECNASIC S.A. fueron:

Trabajadores (Dotación peak):
1.323 personas

Trabajadores (Peak procesados):
1.528 personas

Trabajadores (Total de Procesados)*:
13.821 personas

Proyectos:
Estuvimos presente en 09 proyectos

Horas Hombre anuales:
3.024.120 HH

Oficina Central:
Nuestra casa matriz está ubicada en Carlos Justiniano 1161, Providencia.
La segunda sede está ubicada en Alberto Decombe 1130, Providencia

(*) Del Total de trabajadores procesados (13.821) durante el año 2017, 10.161 corresponden a mano de obra directa (MOD) y 3.658 corresponden a mano de obra indirecta (MOI).
(*)El total de trabajadores procesados, el promedio es de 1.152 personas, mientras que el promedio de la MOD es de 847 trabajadores, y el de la MOI es de 305 trabajadores.

Proyecto "Tren de Gases" – OT 1906:
Inicio/término: May. 2017/ Mar. 2018
Cliente: Codelco - Chuquicamata
HH Totales: 298.035

Proyecto "Collahuasi" – OT 1940:
Inicio/Término: Feb. 2017/ Jun. 2017
Cliente: CMDIC
HH Totales: 52.757

Proyecto "Efluentes" – OT 1938:
Inicio/término: Jun. 2017/ Mar. 2018
Cliente: SNC Lavalín Chile
HH totales: 262.365

Proyecto "Escondida" – OT 1912:
Inicio/Término: Abr. 2017/ mar. 2018
Cliente: Minera Escondida Ltda.
HH Totales: 156.358

Proyecto "Polvo Chancado" OT - 1797
Inicio/término: jul. 2016/ jul 2017
Cliente: Codelco - Chuquicamata
HH Totales: 131.158

Proyecto "Enap" – OT 1964
Inicio/término: Oct. 2017/ May. 2018
Cliente: ENAP Refinería Aconcagua
HH: 39.900

Proyecto "Escoria" – OT 1854:
Inicio/término: Oct. 2016/ may. 2017
Cliente: Codelco - Chuquicamata
HH: 162.919

Proyecto "Celulosa Arauco" - OT: 1944
Inicio/Término: Abr. 2017/ Nov. 2017
Cliente: Celulosa Arauco
HH totales: 96.208

Proyecto "Campanas" – OT 1852:
Inicio/término: Nov. 2016/ Dic. 2017
Cliente: Codelco - Chuquicamata
HH: 509.788

Durante el año 2017, TECNASIC S.A. estuvo presente en siete proyectos de la Gran Minería de Chile, uno en el área Celulosa y otro en el área Petroquímica, varios de ellos continuarán desarrollándose durante el año 2018.

I. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: DERECHOS HUMANOS

1.1 PRINCIPIO 1

"LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS A NIVEL INTERNACIONAL".

En un mundo en el que se han logrado grandes avances en materia de Derechos Humanos, aunque aún quedan muchos por realizar, fortalecer y consolidar, TECNASIC comprende el rol que tienen las empresas en esta materia, por lo que se ha comprometido a respetar y apoyar la protección de los derechos humanos con los colaboradores, clientes, proveedores y comunidades del entorno de las obras que ejecuta, con las siguientes acciones:

1) Política Integral de la empresa
2) Acciones del Departamento Relaciones Laborales plasmadas en un Procedimiento.
3) Derechos maternales y parentales.
4) Política de Alcohol y Drogas.
5) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
6) Ambiente laboral.
7) Capacitaciones: Escuela TECNASIC, Comité Bipartito y Sence.
8) Capacitaciones internas y externas.
9) Becas Escolares
10) Política de Seguridad y Salud Ocupacional.
11) Campañas de Seguridad.
12) Planes de emergencia y rol del Comité Paritario.
13) Indicadores de Seguridad.
14) Salud para los colaboradores.
15) Proyectos sociales.
16) Actividades de voluntariado.

1.1.1 RELACIONES LABORALES

Los Derechos Humanos se abordan de manera transversal en la organización. Existe la convicción de que es deber de todos los trabajadores -sin importar su cargo- el cuidar, respetar y promover los DDHH. De todas formas, existen ciertas áreas que tienen de manera más explícita indicaciones ligadas al tratamiento de esta temática que se relaciona con casi todos los objetivos del desarrollo, exceptuando el 9 (industria, innovación e infraestructura), 12 (Producción y consumo responsable), 13 (acción por el clima), 14 (vida submarina) y 15 (vida de ecosistemas terrestres).
Referente al Departamento de Relaciones Laborales ("RRLL"), en la Política Integral de TECNASIC se indica el compromiso social y ético de la empresa con todos los integrantes de la organización. Además, se fomenta la capacitación para desarrollar al máximo el potencial de los colaboradores, como se establece en los siguientes puntos de la Política:

a) “Proporcionar a nuestros colaboradores ambientes de trabajo dignos, acogedores y seguros, entregándoles los equipos y herramientas adecuadas y necesarias para realizar sus actividades”.
b) “Incentivar el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores a través de la capacitación, para que desarrollen al máximo su potencial”.

Durante 2017, el 100% de los trabajadores contaron con una inducción al ingresar a trabajar a la empresa en los temas de Relaciones Laborales y Derechos Humanos, de acuerdo a lo que se expresa en la Política Integral de TECNASIC. Referente al Procedimiento de Relaciones Laborales, el 100% de los trabajadores que integran los Departamentos de RRLL de Obras y de Oficina Central, tiene capacitación en éste ítem (ellos a su vez, representan el 10% del promedio de trabajadores procesados indirectos).

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad y guía el actuar de los colaboradores mientras permanecen en la empresa. El documento se entrega a todos los trabajadores al momento de firmar su contrato, por lo que el 100% de nuestros trabajadores procesados tienen conocimiento del reglamento interno. Durante 2016 se inició una modificación sustancial del Reglamento que se concretó el 2017 (vigencia a partir del 01 de enero 2017), con la finalidad de incluir la nueva normativa legal y mejorar su contenido, forma y redacción.
Entre los nuevos cambios que se abordaron en el reglamento, están algunas temáticas relacionadas al:

1) derecho a la igualdad en las remuneraciones,
2) de las licencias y permisos parentales,
3) derecho a la igualdad de oportunidades en los trabajadores con discapacidad;
4) investigación, medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual
5) inclusión de temáticas relacionadas al cuidado del medio ambiente
6) protocolos minsal
7) responsabilidades jurídicas en temas de seguridad y salud ocupacional
8) responsabilidades jurídicas en delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho
9) descriptores de cargo

Referente al permiso maternal y parental, dentro de las mujeres, no existió ninguna trabajadora que necesitara utilizar su permiso maternal. Referente a los hombres, sólo un 2,7% del promedio de trabajadores procesados ejerció su derecho a permiso parental, que se refiere a un permiso de 5 días legales con goce de sueldo. El 100% de los trabajadores que usaron este permiso se reincorporaron a sus funciones laborales sin conflictos y cumpliendo con todos los derechos laborales establecidos.

Respecto al Ambiente Laboral, se continuó abriendo espacios para que los colaboradores puedan compartir, realizando actividades para mantener un grato ambiente para mejorar la productividad y la calidad de vida.
En nuestra Casa Matriz se realizaron actividades tales como Coffe Break (una pausa durante la mañana para compartir con los compañeros), celebración de cumpleaños todos los meses, pausas activas y actividades en festividades especiales como el aniversario de la empresa, fiestas patrias, navidad y año nuevo.
Además, se crearon espacios de opinión para aportar en el bienestar de los colaboradores obteniendo dos grandes beneficios a largo plazo como es la reducción del horario laboral y obtención de permisos administrativos, taller de integración de todos los cargos a nivel corporativo de la empresa.

1.1.2 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

El Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSO&MA) es liderado por un Responsable de Área en Oficina Central, de profesión Ingeniero en Prevención de Riesgos – SERNAGEOMIN , y también cuenta con el apoyo de un Ingeniero en Prevención de Riesgos.

En terreno, la empresa cuenta con un amplio equipo de profesionales calificado SERNAGEOMIN, quienes velan por el cumplimiento de las normas, leyes y políticas de TECNASIC relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional.

Para apoyar la labor de estos colaboradores, existe una Política de prevención de alcohol y drogas, que se adecua a cada caso. El programa se realiza bajo medidas de confidencialidad y entrega orientación y asistencia al trabajador. Como una forma de prevenir y detectar el consumo, se realizan exámenes médicos a los trabajadores antes y durante su contratación.

Durante la inducción al trabajador, como parte de la charla ODI (Obligación de Informar), se capacita a cada trabajador en la política de alcohol y drogas de la empresa, por lo que el 100% de nuestros colaboradores conoce esta temática. Durante el 2017, un total de 46 HH se destinaron a capacitar en política de alcohol y drogas.

Además, durante el 2017, al 10% de la dotación semanal se le realizó test de droga y alcohol, bajo su propio consentimiento, dentro del “plan cero accidente” -que consiste en actividades preventivas que tienen un riguroso control-, con la finalidad de identificar trabajadores que tengan este problema para ver la posibilidad de apoyarlos. Cabe destacar que el “plan cero accidente” inició durante el año 2017.

De acuerdo a nuestra Política de Seguridad y Salud Ocupacional, durante 2017 se capacitó, respecto de este tema, al 100% de los colaboradores. Cabe destacar que el total de las Charlas ODI realizadas a todos los trabajadores de la empresa, sumaron 104 HH de capacitación. Siguiendo la visión, la misión y la Política Integral de TECNASIC respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional, además de cumplir con las normativas y leyes del país junto con lo comprometido en la norma ISO 14001 y OHSAS 18001, debemos entregar a nuestros trabajadores los equipos y herramientas adecuadas y necesarias para que puedan realizar de la manera más segura sus actividades laborales. Con ésta acción cuidaremos la seguridad y salud ocupacional de nuestros colaboradores, proporcionándoles un ambiente de trabajo digno, acogedor y seguro.

"Tu conducta hace tu Seguridad"

Para fortalecer la prevención de accidentes, nuestra empresa constantemente está lanzando Campañas de Seguridad enfocadas en la protección y cuidado de los colaboradores. Las campañas realizadas durante el 2017 fueron:

1) Campaña para el cuidado de las manos (vengan esos cinco)
2) Campaña para el trabajo en altura (engánchate a la vida)
3) Campaña para el cuidado de los ojos (cuida tus ojos)
4) ADN TECNASIC
5) Obra de teatro “Más vivo” cuya temática fue el autocuidado.
6) Implementación de valla caminera "Cero accidente".

Luego de que se implementaron las campañas, no se registraron accidentes con tiempo perdido y sin tiempo perdido, relacionadas a estas temáticas en las obras en que fueron implementados.

FOTOGRAFÍAS Y AFICHES DE CAMPAÑAS DE SEGURIDAD 2017

Referente al clima laboral, durante 2016, se aplicó en Oficina Central y obras la encuesta ISTAS 21 de la SUSESO, que mide los riesgos psicosociales en el trabajo, ya que estos factores poseen el potencial para provocar un daño somático o psíquico en el trabajador. A raíz de la aplicación de ésta encuesta, durante el inicio del año 2017, se realizaron diversos focus group y talleres de clima laboral con todos los trabajadores de Oficina Central.

A raíz de estos trabajos se vislumbraron de mejor forma los beneficios que tienen los trabajadores de la empresa y se obtuvieron dos grandes avances en materia de clima laboral:

- Creación días administrativos
- Reducción del horario laboral

Los beneficios ya existentes se relacionan a: convenios de almuerzo con restaurantes, y almuerzos en casinos en faena, aguinaldos de fiestas patrias, aguinaldos de navidad, bono de vacaciones, entrega de ropa institucional adecuada para cada lugar de trabajo, seguro complementario de salud, postulación a becas excelencia académica para hijos, y apoyo en estudios para colaboradores, participación del club deportivo y recreativo, desayunos corporativos, sectores de cafetería, regalos de cumpleaños para trabajadores de oficina central, co pago en gimnasio para el colaborador y su familia directa, programa de subsidio habitacional para la primera vivienda que es parte de la Cámara Chilena de la Construcción.

"Durante 2017, se generó una reducción del horario laboral. De 45 horas a 43 horas".

Referente a la creación de días administrativos, se establecieron dos días administrativos bajo un nuevo sistema de administración de beneficios que consta de un día completo para celebraciones de cumpleaños, celebraciones de graduación del colaborador, o para realizar trámites administrativos. O dos medios días administrativos para practicar el deporte favorito, acompañar a los hijos a las titulaciones de grado, acompañar al primer día de clases a los hijos hasta 4° año básico, celebraciones del día del padre o de la madre, por el día de cumpleaños del colaborador o para realizar trámites.

Respecto a la modificación del horario laboral, tomando en consideración que los trabajadores solicitaban pasar más tiempo en familia debido a los problemas de transporte que existen en nuestra ciudad, TECNASIC decidió reducir el horario laboral de 45 horas a 43 horas, manteniendo los mismos beneficios y salarios que todos los colaboradores tienen. Esto con la finalidad de generar un mayor tiempo de calidad familiar. Es así, que los días viernes los trabajadores se retiran a las 14:00 horas a sus hogares, obteniendo un fin de semana más extendido.

En todas las instalaciones de nuestra empresa se implementa un Plan de Emergencias, una extensión del Procedimiento de Preparación y Respuesta ante Emergencias, el cual explica cómo actuar en instancias tales como: incendios, accidentes, movimientos telúricos, derrames, desastres naturales, entre otras.
Durante 2017 se realizó un simulacro de sismo, de accidente, de emergencia relacionado al desmayo de un trabajador en andamio, incendio y medio ambiente.

Los planes de emergencia son dados a conocer durante las capacitaciones de inducción a todos los colaboradores de TECNASIC. Para reforzar la comprensión se realiza un test de entendimiento y si se detectan desviaciones, se realiza una reinducción para que todos los trabajadores cómo actuar ante alguna emergencia.

En las fotografías podemos observar los simulacros de incendio, movimiento telúrico y accidente.

Respecto a los indicadores de seguridad, durante el año 2017 registramos una tasa de frecuencia de 0,64 (número de accidentes con incapacidad x 1 millón / total de HH gastadas) y una tasa de gravedad de 27,18.

Información estadística	Cantidad
Tasa de accidentabilidad	0,17
Tasa de siniestralidad	7,17
Tasa de frecuencia	0,64
Tasa de gravedad	27,18

Cuadro: Indicadores de seguridad 2017

Durante el año 2017 la empresa no tuvo accidentes fatales, ni trabajadores con enfermedades profesionales o días perdidos por enfermedad, tampoco existieron indemnizados por enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, o pensionados por enfermedad profesional o accidente del trabajo, lo que demuestra el impecable trabajo que existe en pos de la seguridad de todos los colaboradores.

Durante 2017 existieron nueve Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) en obras, uniéndose al comité existente en Oficina Central. Si bien es cierto que la conformación de estos comités es de carácter legal, también contribuyen a ayudar a controlar y asesorar a la empresa en los programas de seguridad y salud laboral, por lo que representan al 100% de los trabajadores.

Como la salud de los colaboradores es una de las preocupaciones principales de la organización, existieron diversos beneficios como pausas activas, convenios con gimnasios, seguros de salud para los colaboradores y sus familias y programas específicos que coordina el Comité Paritario. Un 35% de las personas pertenecientes a Oficina Central se encuentran inscritas en el gimnasio con el convenio existente.

Otra instancia para mejorar la salud de los trabajadores promovida por TECNASIC es el Club Deportivo y Recreacional (CDR) que cuenta con la participación del 30% de los trabajadores de Oficina Central. Durante 2017, se realizaron diversas actividades como partidos de fútbol, juegos lúdicos en fiestas patrias, entre otras.
El CDR realizó un cambio en la directiva durante el año 2017, el cual busca ampliar las actividades a realizar durante el año 2018 en adelante.

Finalmente, otro mecanismo para resguardar la salud de los colaboradores es el convenio de seguro de salud para sus trabajos, como una medida de convicción propia y por solicitud de los clientes. Es así que el 65% de los trabajadores indefinidos tienen seguro médico y el total de los trabajadores de obra en que es exigido por nuestros clientes tienen seguro médico.

D

La Escuela TECNASIC, creada el 2014, durante el 2017 se ha ido consolidando cada vez más, incluyendo nuevas herramientas a nuestros trabajadores en diferentes áreas con miras al desarrollo profesional y personal, las cuales se traducen en oportunidades de crecimiento laboral.

El proyecto contempla la participación de todos los trabajadores, desde Supervisor a Ayudante, incluyendo a operadores, rigger, soldadores, conductores, bodegueros, pañoleros y alarifes. Las especialidades a las cuales apuntan las capacitaciones son cañerías, obras civiles, mecánica, estructuras y electricidad e instrumentación.

Los cursos dictados por la Escuela TECNASIC durante el 2017 fueron 27, relacionados con habilidades blandas y de formación técnica, representando a un 32% del promedio de trabajadores procesados.

En cifras, se capacitó a 13.821 personas a través de cursos internos y externos de formación, durante el año en revisión, aumentando las cifras del año pasado. Referente al Comité Bipartito de Capacitaciones durante el 2017, las temáticas fueron distribuidas en tres conceptos

1) Formación técnica: cursos específicos para mejorar las competencias técnicas de cada cargo
2) Formación General: cursos enfocados a mejorar el uso de herramientas complementarias
3) Desarrollo personal: cursos enfocados a mejorar habilidades blandas de los colaboradores.

Referente a la capacitación externa con franquicia SENCE se duplicó la inversión del año anterior, se invirtió $ 30.507.596 en total.

INVERSIÓN SENCE	
2015	$ 9.960.537
2016	$16.018.125
2017	$30.507.596

Finalmente, en temas de educación, durante 2017 se decidió implementar una beca de excelencia académica para los hijos de colaboradores, para apoyar en el fortalecimiento de su educación. Se le entrega la beca a los mejores promedios que postulan con notas desde 6.0, beneficiando durante el año 2017 a 7 hijos de colaboradores.

1.1.4 PROYECTOS SOCIALES Y VOLUNTARIADO

TECNASIC, desde sus inicios, decidió aportar al desarrollo sostenible de las comunidades cercanas a los lugares donde desarrolla sus actividades, opción que ha quedado plasmada en su Política Integral. En consecuencia, cada una de las obras que la empresa tiene a lo largo del país, realiza proyectos sociales que incorporan aspectos económicos, sociales y medioambientales, buscando ser coherentes con los principios, valores y política de la Organización.

En promedio, en cada uno de los proyectos sociales realizados en el año 2017, se obtuvo un 98% de satisfacción de la comunidad.
Durante el 2017 se realizaron 7 proyectos sociales:

1) Acceso a agua para regadío en Carrizal: durante los incendios que afectaron al sur de Chile en el verano 2017, el poblado de Carrizal, cercano a la cuidad de Constitución, lo perdió todo, por lo que era apremiante re establecer el acceso al agua para los regadíos.
Se ejecutaron obras que permitieron el acceso al agua, aportando a que las personas del poblado pudieran reestablecer la fuente laboral existente, relacionada a la agricultura.

2) Accesibilidad para los abuelos de Calama: En el Hogar de Ancianos San Lorenzo, ubicado en Calama, se mejoraron las instalaciones externas del lugar: nivelación de pavimentos, construcción de pasamanos y ramplas de acceso, ampliación de los espacios en que los beneficiarios se pueden desplazar.

3) Seguridad para los niños: En el jardín Infantil Sol y Cobre de Calama, se habilitó patio de juegos con pastelones anti impactos para evitar daños en las constantes caídas de los usuarios y eliminar las intoxicaciones por ingesta de tierra.

4) Musicoterapia para rehabilitar vidas: En la ciudad de Antofagasta se apoyó la Fundación Mi Casa, que atiende a niños y jóvenes vulnerables, con la implementación de un taller de musicoterapia y la entrega de instrumentos musicales, para que puedan generar de manera permanente sus talleres.

5) Terapias de rehabilitación para abuelos de Arauco: en la ciudad de Arauco se trabajó con la Fundación Las Rosas con el suministro de materiales para implementar técnicas kinésicas, antes inexistentes por la falta de recursos.

6) Seguridad para niños y jóvenes de Calama: Se apoyó a la fundación Tierra Esperanza en el mejoramiento del patio interno y cierres perimetrales del lugar con la finalidad de evitar los constantes robos que venían sufriendo y para habilitar un nuevo lugar de actividades para los niños y jóvenes que son usuarios de la fundación.

7) Trabajos en Fundación Las Rosas: En Oficina Central se trabajó con el Hogar Santisima Trinidad, de la Fundación Las Rosas, ubicado en Santiago Centro, apoyando con el cierre del segundo piso del lugar para evitar las corrientes de viento que enfermaban a los abuelos durante el invierno.

Respecto al Voluntariado, el año 2017 continuaron las visitas a la Fundación Las Rosas (3 visitas en el año), en las que se realizaron tardes de spa y juegos de bingo. También se generó una campaña de invierno para la Fundación Las Rosas, en las que los trabajadores de la empresa aportaron con ropa interior, poleras y calzas de polar para todos los abuelos del hogar.

Además, se realizó una visita a la Fundación La Esperanza que se dedica a la rehabilitación de personas en estado de alcoholismo y drogadicción.

Continuamos con otras Campañas para colaborar con causas de beneficiencia, como la denominada campaña de recolección de tapas plásticas, en beneficio de las “Damas de Café”, quienes socorren a los niños vulnerables del país que padecen cáncer. En terreno, todas las obras adhirieron a la campaña de recoleción de tapitas plásticas.

Finalmente, cada vez que un colaborador se encuentra en problemas, se realizan erogaciones voluntarias para ayudarlo económicamente, si está pasando por una difícil situación de vida. Esta actividad se hizo en 6 proyectos, reuniendo un total de $ 5.358.000.

1.2 PRINCIPIO 2

"EVITAR VERSE INVOLUCRADOS EN ABUSOS DE LOS DERECHOS HUMANOS".

En TECNASIC S.A. procuramos no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos, aplicando los siguientes mecanismos y herramientas:

1) Departamento de Relaciones Laborales
2) Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores
3) Fiscalización al Personal Externo

El Departamento de Relaciones Laborales dispone de diversos procedimientos e instrumentos que promueven el respeto por los Derechos Humanos, estos son: Política Integral de la Empresa; Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad; y Código de Conducta.

Durante 2017 la empresa contrató a 1.528 colaboradores procesados como valor máximo (peak). Todos ellos recibieron la totalidad de sus remuneraciones y fueron finiquitados conforme a derecho, una vez que terminados sus contratos. En el año, sólo tuvimos 2 comparendos y 3 demandas ante la Inspección del Trabajo, todos concluidos tempranamente con resultados favorables. Durante el año 2017 tuvimos 2 multas por comparendos de un monto de $700.000

Además, en nuestro Reglamento Interno se incluyen cláusulas que aseguran la promoción y el respeto de los Derechos Humanos, promoviendo la diversidad, cómo aquella que se estipula en el Título X, "Derecho a la igualdad de Remuneraciones" y Título XVI: "Derecho a la igualdad de oportunidades en los trabajadores con discapacidad".

Por otra parte, TECNASIC también se preocupa de que los proveedores de la empresa tampoco sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos. Existe un estricto criterio de selección y evaluación de proveedores, que contempla una evaluación de cumplimiento de especificaciones, para poder categorizarlos. En el año 2017, la empresa se relacionó con distintos proveedores, de los que sólo algunos son categorizados como proveedores estratégicos, determinando como un criterio importante de ésta selección el hecho que respeten los compromisos legales impuestos por el país, tener certificaciones de Calidad, Medioambiente y/o Seguridad, entre otros.

En Oficina Central se tiene subcontratos para los servicios de vigilancia y aseo, y en obras también se realizan discrecionalmente subcontrataciones solo si la producción así lo requiere. A cada uno de estos subcontratistas se les realiza la charla ODI, y de inducción en cada una de las áreas de la empresa y se les capacita en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Durante 2017, tuvimos presente cinco subcontratos en obra con un total de 35 trabajadores subcontratados.

Los subcontratistas son auditados administrativamente por el Departamento de Relaciones Laborales, quien les exige que los contratos con sus trabajadores estén en todo lo que requiere la ley. El Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente controla el cumplimiento de las normas de seguridad con el objetivo de cuidar la integridad de los colaboradores propios y de las empresas subcontratadas.
Además de la fiscalización en materia legal que se hace a los subcontratistas que operan con la empresa, los Clientes de TECNASIC también les realizan auditorías para comprobar que no estén vulnerando los derechos de sus trabajadores, por lo que durante el 2017 no se observaron conflictos en esta materia.

II. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: ESTÁNDARES LABORALES

2.1 PRINCIPIO 3

"LAS EMPRESAS DEBEN RESPETAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA".

En el 2017 no se formaron sindicatos en la Oficina Matriz de la empresa, por lo que TECNASIC continúa sin tenerlos. Los colaboradores no han requerido la formación de Sindicatos, aunque se garantiza como empresa, la libre afiliación y conformación de éstos. Sólo se mantiene la conformación de Sindicatos en todas nuestras obras. Se trata de Sindicatos transitorios que duran el mismo tiempo que las Obras y en la totalidad de ellos, los Colaboradores se adhieren al SINAMI (Sindicato Interempresas Nacional de trabajadores de Montaje Industrial, obras civiles y actividades anexas).
Este principio de asociación se observa en TECNASIC S.A. a través de:

1) Organizaciones TECNASIC: Comité Paritario, Convenios Colectivos y Club Deportivo y Recreacional.
2) Tipos de Contrato de trabajo.

Referente a los convenios colectivos y tratándose en general de obras que nos e proyectan a más de un año, de conformidad a lo previsto en el artículo 365 del Código del Trabajo, no existe obligación legal de negociar, sin embargo, hay una larga práctica de establecer negociaciones y convenios de trabajo establecidos de buena fe entre las partes.

Las organizaciones que observamos en nuestra empresa son:
1) Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS): el 100% de los proyectos de TECNASIC tienen conformado un Comité Paritario. En Oficina Matriz, existe un Comité permanente que sesiona en forma periódica y que se renovó durante el año 2016 por un periodo de dos años. Estos comités cumplen absolutamente con todas las exigencias de la Ley. En las Obras, los Comités Paritarios son transitorios y permanecen activos mientras se ejecuta la Obra.

Durante 2017 se conformaron 9 CPHS en obras, con sus respectivas inscripciones en la Inspección del Trabajo, los que realizaron actividades como: inspecciones de seguridad en terreno, inspección de buses, inspecciones de pensiones, charlas integrales, investigación de incidentes, apoyo en la obtención de receta y compra de insertos de lentes ópticos para lentes de seguridad.

2) Convenios Colectivos (SINAMI): Cómo se indicó anteriormente, todo el personal directo de la empresa está adherido al SINAMI y las obras que lo requieren, firman sus respectivos convenios colectivos. Durante 2017, todas las obras tuvieron convenios colectivos. Las temáticas que se abordan en estos convenios son; remuneraciones e indemnizaciones, horas extraordinarias, bonos de escolaridad, bonos de nacimiento, bonos de matrimonio y bonos especiales, jornadas de trabajo, viajes en periodos de descanso, reajustes cuando corresponde, aguinaldos, capacitación, entre otros. La práctica general de la empresa es proporcionar a todos sus trabajadores transporte, alimentación y alojamiento, según las posibilidades de cada obra.

3) Club Deportivo y Recreacional (CDR): Club de adhesión voluntaria que busca promover la salud, el deporte y las actividades recreacionales del personal y sus familias de Oficina Central, además del personal con contrato indefinido de la empresa. Durante 2017 realizó diversas actividades como partidos de fútbol, actividades en fiestas patrias, entre otras.

Referente a los ***Tipos de Contrato***, en TECNASIC existen las siguientes modalidades de contrato: Contrato por Obra, Contrato Plazo Fijo y Contrato Indefinido. Durante el año 2017, la empresa procesó en promedio **1.152 contratos -de 13.821 personas procesadas en total-** de colaboradores en las distintas Obras que realizó. De éstos 1.152 contratos, el **93,3%** tiene contrato por obra y el **6,7%** tienen contrato indefinido.

2.2 PRINCIPIO 4

"LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO".

Por la naturaleza del trabajo de TECNASIC, no todo trabajo con manejo o manipulación manual de carga se puede eliminar, pero sí se puede aminorar y regular a través de los siguientes mecanismos de control:

1) Departamento de SSO&MA y Comités Paritarios.
2) Contrato y Anexo de Contrato.

Como legalmente está prohibido realizar cargas manuales o actividades de trabajo que puedan dañar la salud de los trabajadores, la empresa estableció como estándar de manejo de cargas manuales un peso no mayor a 25 kg por hombre, 20 kg mujeres, y prohibición de operaciones de carga y descarga manual a mujeres embarazadas, desde antes que se realizara la modificación a la normativa nacional existente, que desde el 17 de septiembre de 2017 se puso en vigencia la nueva normativa que dejó como peso máximo, el establecido por nuestra empresa.

A través del ***Departamento de SSO&MA y los Comités Paritarios*** de los proyectos, se capacita y fiscaliza respecto a los métodos de trabajo que se debe utilizar para cuidar la salud de los trabajadores. La empresa, por su parte, utiliza maquinarias especializadas para evitar el trabajo pesado manual cuando se supera la carga legal.

En los ***contratos y anexos de contratos***, TECNASIC se compromete a que en la organización de obra se utilicen los medios adecuados, a fin de evitar la manipulación manual de cargas, cumpliendo con la Ley 20949. Además, en los artículos 89° al 93° de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se establece la carga y descarga por manipulación manual según lo que la ley determina.

2.3 PRINCIPIO 5

"LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL".

Para trabajar en TECNASIC es requisito ser mayor de 18 años, la mayoría de edad legal. El Departamento de Relaciones Laborales realiza fiscalizaciones exigiendo el cumplimiento de éste requisito.
El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (título V, artículo N°10) especifica que TECNASIC prohíbe la contratación de menores de 18 años en sus operaciones. Hasta la fecha no han existido contrataciones de personas menores de edad.

Por lo mismo, no es necesario realizar programas internos específicos destinados a la abolición del trabajo infantil, pero sí se refuerza el concepto de no contratación de menores de edad en cada una de las inducciones que se realizan a los trabajadores.

También se fiscaliza que cada uno de nuestros subcontratistas no realicen contrataciones de menores de edad, por lo que en 2017, ninguno de los 5 subcontratistas que operaron en nuestras obras (35 personas en total) contrató menores de 18 años, al igual que las dos empresas subcontratistas de Oficina Central (5 personas en total).
Es así que en TECNASIC repudiamos el trabajo infantil y lo corroboramos a través de todos los documentos legales existentes en la empresa que se entregan al trabajador.

2.4 PRINCIPIO 6

"LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RESPECTO DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN".

2.4.1 CONTRATACIONES Y REMUNERACIONES

TECNASIC se compromete a eliminar la discriminación por motivos de sexo, color, estado civil, nacionalidad, orientación política, religiosa o de algún otro tipo, ya que la contratación del personal se realiza tomando en cuenta las aptitudes y competencias de los postulantes mediante un proceso de selección de personal realizado por profesionales.

En nuestro Código de Conducta se indica que la empresa y sus colaboradores deben tratar de forma digna y respetuosa a todas las personas que están vinculadas a la empresa, absteniéndose de conductas discriminatorias y de abuso de poder.

En cuanto a remuneraciones, nuestro Reglamento Interno establece la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo servicio, no siendo arbitrarias las diferencias objetivas que se funden en razones como calificación, productividad, años de servicio o experiencia, entre otras.

Durante 2017, la cantidad total de trabajadores procesados fue de 13.821 personas, de las cuales 10.161 se consideran trabajadores directos y 3.658 son considerados indirectos. Como el trabajo en terreno exige un mayor esfuerzo físico, las mujeres en la empresa trabajan principalmente en oficinas, considerándoselas trabajadoras indirectas, aunque cada vez más se está abriendo el trabajo en terrero, específicamente como conductoras de automóviles. La dotación total promedio de trabajadores directos e indirectos es de 1.152 trabajadores de los cuales;

Cuadro: Porcentaje de colaboradores directos e indirectos según sexo

	Hombres	Mujeres
Indirectos	13,9%	78%
Directos	86,1%	22%

En TECNASIC no existen trabajadores con el sueldo mínimo establecido por el Estado de Chile, ya que todos nuestros trabajadores están sobre el quinto decil (sobre $ 484.841).

Del valor promedio de trabajadores procesados, el 3% corresponden a mujeres y el 97% corresponden a hombres.

Referente a las mujeres promedio procesadas, el 49% de estas tuvo una renta mayor a $750.000 y el 45% de los hombres tuvo una renta mayor o igual a $750.000.

Respecto a las rentas más bajas, sólo el 4,8% de las mujeres tiene una renta similar al quinto decil (referido a las mujeres que realizan las labores de limpieza) y un 0,4% de los trabajadores hombres se encuentran dentro de este rango.

Además, cabe destacar durante 2017 no tuvimos ningún comparendo o problema legal relacionado con casos de discriminación.

III. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: MEDIO AMBIENTE

3.1 PRINCIPIO 7

"LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA APLICACIÓN DE UN CRITERIO DE PRECAUCIÓN RESPECTO DE LOS PROBLEMAS AMBIENTALES".

En TECNASIC S.A. se protege al Medio Ambiente y se fomenta una cultura del cuidado de éste a través de:

1) Reglamento interno
2) Política Ambiental
3) Plan de Medio Ambiente
4) Medidas de Mitigación

En el nuevo reglamento interno publicado a inicios del año 2017, se incluyeron materias medio ambientales, referente al cuidado eficiente del agua, eliminación de desechos, uso eficiente de la energía y a la contribución a la disminución de la huella de carbono.

TECNASIC es una empresa certificada en ISO 14.001, por lo que posee una ***Política en materia ambiental.*** Durante 2017 nos correspondió la auditoría de recertificación, esta auditoria arrojó un resultado satisfactorio extendiendo un nuevo periodo su 3 años de certificación.

El ***Plan de Medio Ambiente*** cuenta con un procedimiento para el manejo de los residuos, estableciendo un mecanismo de mitigación, eliminación y disposición de los residuos sólidos (RISES) generados por las actividades de la empresa.
Durante 2017, los residuos generados por TECNASIC fueron menores a los emitidos en el año anterior y fueron los siguientes:

Cuadro: Cantidad de Residuos Sólidos 2017

TOTALES 2016 y 2017		
Residuos (m3)	**Total 2016**	**Total 2017**
Residuos Domésticos	878	316
Residuos Industriales	1.728	760
Residuos Peligrosos	47	116
	2.653	**1.192**

Referente a la cantidad de agua utilizada por la empresa durante el año del informe, si bien es cierto que tuvimos una mayor cantidad de HH y obras que el año 2016, registramos un consumo más eficiente de agua. Se consumió un total de 299.855 litros para los procesos constructivos de las diversas obras. De los cuales 123.455 litros fueron destinados como agua potable y 299.855 litros se destinaron a aguas servidas.

Año	Agua potable	Agua servida	Total
2016	441.152	430.988	872.140
2017	123.455	176.400	299.855

Durante 2017 se realizaron diversas medidas de mitigación para minimizar los posibles impactos ambientales, los riesgos de salud y seguridad de los colaboradores y la comunidad. Se realizaron campañas de recolección de papel reciclado de computador, apoyando con esta medida a la Fundación San José. Cada caja repleta de papel donada significó 15 mamaderas de leche para los niños del hogar.

Como en la Casa Matriz y en faenas todos los líquidos que nuestros colaboradores consumen provienen de botellas plásticas, se inició una campaña de recolección de tapas de estos envases. Con estas tapitas, además de estar realizando una actividad de carácter altruista (aporta a los niños con cáncer que atienden las Damas de Café), se genera una mitigación ambiental ya que todas las tapas van a una empresa de reciclaje que convierte las tapas en maceteros para plantas.

También se aportó con el reciclaje de residuos tecnológicos a la "Fundación Chile Enter", quienes reciclan y reacondicionan los aparatos tecnológicos para ser reutilizados en establecimientos educacionales y/o donan a diversas comunidades.

Además, constantemente se están generando campañas para que los colaboradores tomen conciencia respecto del cuidado y preservación del medio ambiente del entorno en que trabajan. Como ejemplo, se creó la brigada verde en una de nuestras obras ubicadas en Arauco.

Finalmente, durante 2017 no tuvimos multas medioambientales ni se reportaron derrames peligrosos considerados como impacto ambiental.

Tipo Reciclaje	Cantidad
Papel	500 Kg
Tapas plásticas	1 Ton
Residuos tecnológicos	200 kg

3.2 PRINCIPIO 8

"ADOPTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL".

Durante 2017 se consolidó el cálculo de la huella de carbono, comprometiéndonos a la disminución de las emisiones y a su mitigación. Además, como una forma de reducir nuestros impactos ambientales, el año 2015 se logró la certificación en eficiencia energética ISO 50001, norma que busca reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y de otros efectos nocivos para el ambiente, así como de los costos de la energía a través de una gestión sistemática de ésta.

Promovemos la responsabilidad ambiental a través de:

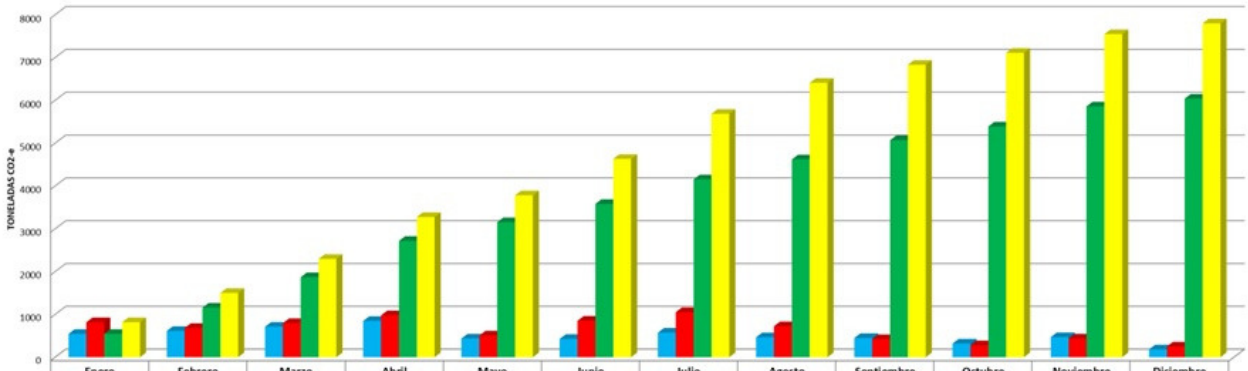
1) Cálculo de la Huella de Carbono
2) Certificación y mejora continua
3) Auditorías internas y externas
4) Eficiencia Energética

Respecto a nuestro Cálculo de la Huella de Carbono, durante el presente año emitimos 6.040 toneladas de CO2-e, lo que significa una reducción de 1.756 toneladas de CO2-e en comparación con el cálculo previsto de cuánto debíamos emitir en el año 2017 (previsto de 7.796 toneladas).

Tabla: Toneladas Anuales Totales de CO2-e Emitidas y CO2-e por trabajador.

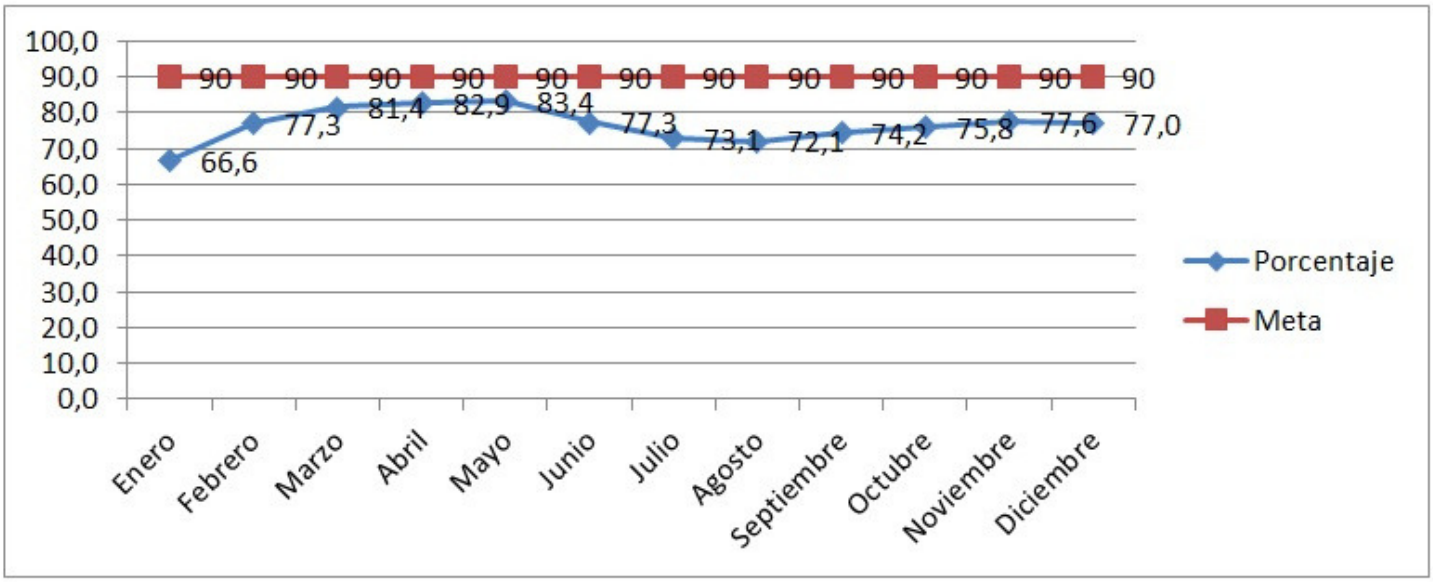
Año	TCo2-e (corporativo)	Co2-e/ Trabajador
2013	5.694	3,08
2014	4.707	5,70
2015	5.105	8,68
2016	5.327	7,58
2017	6.040	5,24

Gráfico: Toneladas de CO2-e reales y previstas 2017



	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Mes Real	545	613	711	847	437	427	573	466	449	320	470,0	182
Mes Previsto	818	682	796	979	506	852	1053	723	422,9	278,1	436,7	250,37
Real Acumulado	545	1.158	1.869	2.716	3.153	3.580	4.153	4.619	5.068	5.388	5.858	6.040
Previsto Acumulado	818	1.499	2.295	3.275	3.780	4.632	5.685	6.408	6.831	7.109	7.546	7.796

Gráfico: Emisión de 10% Toneladas de CO2-e reales versus previstas 2017



Referente a la Certificación y Mejora Continua, TECNASIC, a través de su Procedimiento de "identificación de aspectos, evaluación de impactos ambientales, identificación de peligros y evaluación de riesgos de salud y seguridad", identifica y evalúa los impactos ambientales para tomar medidas de mitigación antes de ejecutar las actividades, verificando con esta medida que los impactos de nuestro trabajo sean tolerables.

Respecto a la satisfacción de la comunidad, durante el año 2017 nuestros proyectos sociales y actividades para mejorar la calidad de vida de las comunidades aledañas a nuestras faenas a lo largo de Chile obtuvieron un 98% de satisfacción.

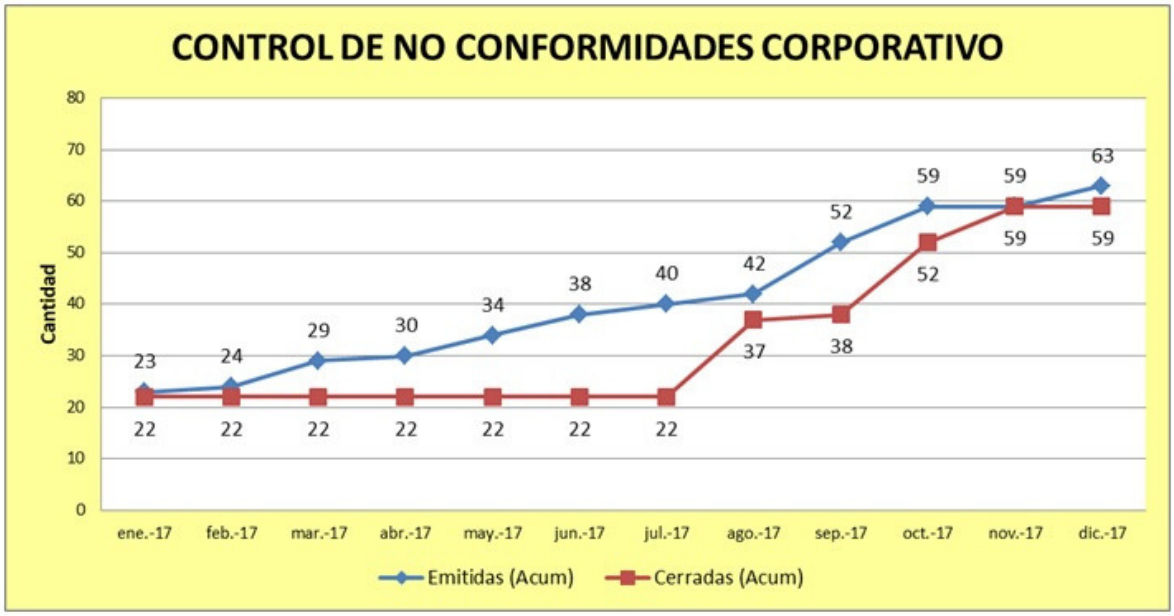
La calidad del trabajo realizado en nuestros procesos productivos es evaluada a través de encuestas de satisfacción realizadas a nuestros Clientes. En términos generales, durante 2017 se obtuvo un 93% de satisfacción del Cliente en las áreas de "empresa y personal", 97% "relación comercial", 95% "PPC", y un 93% para "Calidad" y 93% "SSO&MA".

Gráfico: Porcentaje de satisfacción de los clientes 2017

AÑO	CONCEPTO	OT	SSO&MA	CALIDAD	PPC	COMER	EMP&PER	PROM
2017	CODELCO CHUQUI	1797	100%	90%	100%	100%	90%	96%
2017	CODELCO CHUQUI	1854	90%	90%	90%	90%	90%	90%
2017	CODELCO CHUQUI	1906	90%	98%	96%	100%	100%	97%
		Promedio	**93%**	**93%**	**95%**	**97%**	**93%**	**94%**

Otro mecanismo que demuestra nuestro fuerte compromiso con la Calidad de nuestros procesos son las Auditorías internas y externas. Se realizó una auditoria de recertificación de las tres de las cuatro normas con que está certificada nuestra empresa (ISO 9001; ISO 14001 y OHSAS 18001).

Todas las Auditorías Internas efectuadas el año 2017 se realizaron según programación, llevando un correcto control de estas.



Respecto a las metas objetivo de la organización relacionadas con Medio Ambiente, durante 2017 se buscó tener una mejor gestión de los residuos industriales (son los residuos que generalmente la empresa genera en mayor porcentaje) producidos en las faenas en que se trabaja. Como indicador se utilizó la cantidad de Personal Capacitado, logrando una capacitación del 100% de los trabajadores.

Durante el 2015 TECNASIC obtuvo la Certificación de la Norma ISO 50001 de Eficiencia Energética. En el análisis de brechas y revisión energética inicial, se confirmó que los principales consumos energéticos se refieren al Diésel proveniente de las maquinarias y equipos mayores y menores, lo que representa un 99% de nuestro consumo, pero la gestión se realizará en un inicio en Oficina Central, en el 1% de consumos energéticos, para comprender la norma y su implementación y luego poder extender hacia las obras.

Es así que, en Oficinas, durante el año 2017, el 11% de los consumos provienen de la climatización, el 62% de la computación y el 7% de la iluminación. Además, se logró una reducción del 12,4% de los consumos energéticos comparando con el año base 2013, y un 1,5% comparativamente con el año anterior (2016).

Durante el 2017 se implementaron medidas de ahorro energético como fueron el cambio de los equipos de aire acondicionado y renovación de luminarias a las de tipo Led. Con esto, se logró disminuir los porcentajes de consumo de estos dos ítems.

Gráfico: Usos y Consumos de Energía Eléctrica, 2017

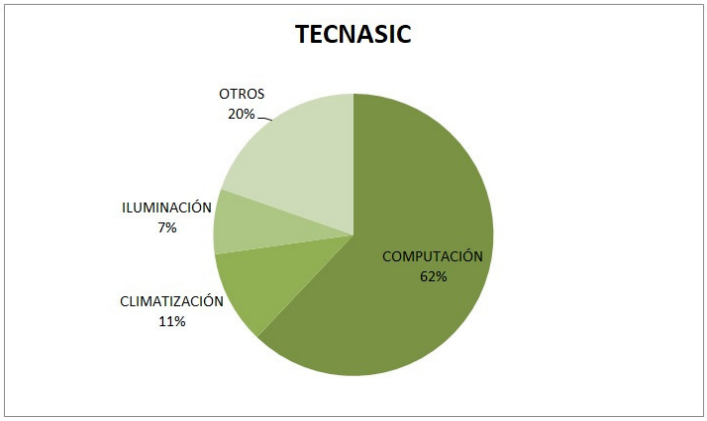
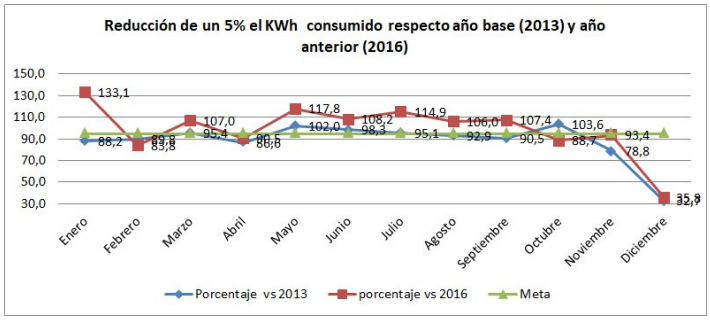


Gráfico: Reducción de consumos energéticos 2017, versus año base 2013 y año anterior 2016



3.3 PRINCIPIO 9

"ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS INOCUAS PARA EL MEDIO AMBIENTE".

3.3.1 Departamento de Tecnologías de la Información y medidas de mitigación.

Durante 2017, se ha consolidado la sustitución de equipos computacionales tradicionales a equipos de consumo reducido con sello Energy Star, para disminuir el consumo de Kilo Watts Hora (KWh) de la empresa. Esta medida de mitigación quedó reflejada y registrada en el Procedimiento del Departamento de Tecnologías de la Información, para todos los equipos computacionales existentes tanto en casa Matriz como en terreno.

Otra medida de mitigación consistió en el cambio del proveedor de los centros de impresión existentes en Oficina Central y en terreno. Este proveedor entrega equipos con tecnología que asegura un menor consumo energético, ahorro en las impresiones y, además, aporta con una cláusula que incluye la medición ambiental de sus impactos, generación de campañas de reciclaje y reforestación de la Patagonia con un árbol por cada equipo que contratemos.

III. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: ANTICORRUPCIÓN

4.1 PRINCIPIO 10

"LAS EMPRESAS DEBEN ACTUAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE CORRUPCIÓN, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO".

4.1.1 Código de conducta y auditorias contables

La empresa cuenta con un Código de Conducta que entrega las orientaciones de comportamiento denominados Principios de Conducta Laboral. Está destinado a guiar a los colaboradores de TECNASIC en cómo deben relacionarse e interactuar entre ellos, con la empresa, con sus clientes, proveedores y el entorno social inmediato al lugar en que se desarrollan nuestras actividades.

Además, dentro de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se indica (en el artículo 52, inciso 7 que está estrictamente prohibido el solicitar o aceptar, para sí o para terceros, directa o indirectamente prestamos, dádivas, regalos, favores o servicios de cualquier índole de parte de clientes, proveedores o personas vinculadas o relacionadas directa o indirectamente con TECNASIC y el compromiso con los principios de la ley 20.393.

Finalmente, todos los años y en forma voluntaria, ya que no está establecido por ley, TECNASIC se somete a auditorias contables tributarias realizadas por BDO Auditores, quienes realizan una exhaustiva revisión y emiten el informe financiero contable auditado. Los resultados de dichas auditorias se entregan a los bancos, clientes y proveedores que lo soliciten, además de publicarse en los portales de licitación de propuestas.

Principios de Pacto Global

Red Pacto Global es una iniciativa a la que los participantes ingresan voluntariamente y que provee un marco general para fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de empresas comprometidas y creativas. Iniciativa, en la cual nos comprometemos como empresa a alinear nuestras estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas:

- **Derechos Humanos:**
  1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
  2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

- **Estándares Laborales:**
  3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
  4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
  5. La abolición del trabajo infantil.
  6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

- **Medio Ambiente:**
  7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
  8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
  9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

- **Anticorrupción:**
  10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Indicadores "Global Reporting Initiative GRI"

El presente comunicado de progreso sostuvo la descripción de las acciones de cada una de las áreas y la medición de los resultados a través de los indicadores de la "Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad: G4" de Global Reporting Initiative.

Indicador	Nombre
G4-1	Contenidos Básicos: Estrategia y Análisis
G4-3	Contenidos Básicos: Perfil de la Organización
G4-4	Contenidos Básicos: Perfil de la Organización
G4-5	Contenidos Básicos: Perfil de la Organización
G4-9	Contenidos Básicos: Perfil de la Organización
G4-10	Contenidos Básicos: Perfil de la Organización
G4-EN3	Categoría Medio Ambiente: Energía
G4-EN5	Categoría Medio Ambiente: Energía
G4-EN6	Categoría Medio Ambiente: Energía
G4-EN15	Categoría Medio Ambiente: Gases de Efecto Invernadero
G4-EN16	Categoría Medio Ambiente: Gases de Efecto Invernadero
G4-EN17	Categoría Medio Ambiente: Gases de Efecto Invernadero
G4-EN25	Categoría Medio Ambiente: Residuos
G4-EN27	Categoría Medio Ambiente: Mitigación ambiental
G4-LA3	Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Empleo
G4-LA4	Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Relación entre los trabajadores y la dirección
G4-LA5	Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Salud y Seguridad en el Trabajo
G4-LA6	Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Salud y Seguridad en el trabajo
G4-LA9	Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Capacitación y Educación
G4-LA10	Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno : Capacitación y Educación
G4-HR2	Categoría Derechos Humanos: Inversión
G4-HR3	Categoría Derechos Humanos: No Discriminación
G4-HR4	Categoría Derechos Humanos: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva
G4-HR5	Categoría Derechos Humanos: Trabajo Infantil
G4-HR6	Categoría Derechos Humanos: Trabajo Forzoso
G4-HR10	Categoría Derechos Humanos: Evaluación de los Proveedores en Materia de Derechos Humanos
G4-HR12	Categoría Derechos Humanos: Mecanismos de Reclamación en Materia de Derechos Humanos
G4-SO1	Categoría Sociedad: Comunidades Locales

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
1 FIN DE LA POBREZA
2 HAMBRE CERO
3 SALUD Y BIENESTAR
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
5 IGUALDAD DE GÉNERO
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
13 ACCIÓN POR EL CLIMA
14 VIDA SUBMARINA
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

TECNASIC®
TÉCNICA NACIONAL DE SERVICIOS, INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

18 AÑOS APOYANDO LA SOSTENIBILIDAD DEL PAÍS