

TABLA DE CONTENIDO

1	DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL.....	2
2	PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	3
2.1	DERECHOS HUMANOS	3
2.2	PRACTICAS LABORALES.....	3
2.3	MEDIO AMBIENTE.....	3
2.4	ANTICORRUPCIÓN.....	3
3	DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES.....	4
3.1	DERECHOS HUMANOS	4
3.2	PRACTICAS LABORALES.....	5
3.3	MEDIO AMBIENTE.....	5
3.4	ANTICORRUPCIÓN.....	6
4	MEDICIÓN DE RESULTADOS.....	8
4.1	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES.....	8
4.2	DESEMPEÑO DEL PERSONAL	9
4.3	ACCIDENTALIDAD.....	9
4.3.1	FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	10
4.3.2	SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	10
4.3.3	LESIONES INCAPACITANTES POR ACCIDENTE DE TRABAJO.....	11
4.4	AUSENTISMO LABORAL	11
4.4.1	ORIGEN DE AUSENTISMO	11
4.4.2	AUSENTISMO POR PROCESO.....	12
4.4.3	HORAS PERDIDAS POR TIPO DE AUSENTISMO	12
4.5	GESTIÓN AMBIENTAL	13
4.5.1	AHORRO Y USO EFICIENTE DE AGUA.....	13
4.5.2	AHORRO Y USO EFICIENTE DE ENERGÍA.....	13

 TELVAL S.A.S. SERVICIOS DE INGENIERÍA	COMUNICACIÓN DE PROGRESO	COP 2018	
		VERSIÓN 1	19/06/2019

1 DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL

Bogotá, 19 de junio de 2019

A nuestras partes interesadas

Reiterando el compromiso voluntario de implantar los diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en nuestras actividades cotidianas y rendir cuentas a la sociedad, con honestidad y transparencia, TELVAL S.A.S. presenta su Comunicado de Progreso (COP) correspondiente al año 2018 en donde se detallan las actividades realizadas respecto al cumplimiento de los derechos humanos, las buenas prácticas laborales, la protección ambiental y las medidas anticorrupción.

Así mismo, ratificamos nuestro apoyo continuo al PACTO GLOBAL, porque estamos convencidos de nuestra responsabilidad respecto al cumplimiento de sus Principios, los que consideramos una herramienta vital para construir un mejor futuro, con equidad, honestidad, justicia, esperanza y en general, un mundo mejor para las futuras generaciones.

Atentamente,

TELVAL S.A.S.
SERVICIOS DE INGENIERÍA

GABRIEL HUMBERTO VALDERRAMA FUQUEN
 Presidente
TELVAL S.A.S.
 NIT 860.535.490-2
 2530188
hv@telval.com

	COMUNICACIÓN DE PROGRESO	COP 2018		
		VERSIÓN 1	19/06/2019	Página 3 de 13

2 PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los líderes globales adoptaron una serie de principios que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de la agenda de desarrollo sostenible a nivel mundial. Dichos principios están enfocados en cuatro (4) ejes temáticos de derechos humanos, medio ambiente, prácticas laborales y anticorrupción.

A continuación se listan los principios de desarrollo sostenible clasificados por eje temático.

2.1 DERECHOS HUMANOS

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

2.2 PRACTICAS LABORALES

- Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del de derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

2.3 MEDIO AMBIENTE

- Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

2.4 ANTICORRUPCIÓN

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

	COMUNICACIÓN DE PROGRESO	COP 2018		
		VERSIÓN 1	19/06/2019	Página 4 de 13

3 DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Teniendo en cuenta la intención de TELVAL de implementar los principios de desarrollo sostenible establecidos por el Pacto Global en sus actividades, proceso y servicios, a continuación se describen las actividades realizadas con relación a cada eje temático durante el año 2018.

3.1 DERECHOS HUMANOS

Dentro de las actividades desarrolladas durante el año 2018 en concordancia con el cumplimiento de los derechos humanos se puede encontrar:

- Alcanzar un cumplimiento del 91.75% respecto a los criterios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, entre otros.
- Dando cumplimiento a lo exigido por la ley, se entregó dotación en los meses de abril, agosto y diciembre al personal que devenga menos de 2 salarios mínimos, así mismo, al personal administrativo que se encuentra en ese rango salarial, se le entregan bonos bigpass de dotación. adicionalmente, se entregan los elementos de protección personal necesarios para controlar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, en donde vale la pena nombrar los equipos de protección contra caídas (arnés, eslingas, líneas de vida, etc.), cascos, gafas de seguridad, protectores auditivos y respiratorios, por valor de \$40'000.000 aproximadamente.
- Respecto a la jornada laboral, el personal administrativo tiene una jornada laboral semanal de 47.5 horas, junto con los periodos de receso de 15 minutos autorizados en la mañana y en la tarde. El personal operativo tiene una jornada laboral de 48 horas a la semana con los respectivos periodos de receso en la mañana y en la tarde. Así mismo, se cuenta con la autorización del Ministerio del trabajo para laborar horas extras por medio de la Resolución 000462 del 26 de febrero de 2016, de acuerdo a la que se permite trabajar dos (2) horas extras diarias y doce (12) horas semanales.
- Los salarios asignados se encuentran dentro de los rangos aplicables al sector en el que se desempeña la empresa.
- Los trabajadores gozan de los periodos de vacaciones legalmente establecidos, así como las licencias por maternidad o ausencias por incapacidad que son debidamente evidenciadas.
- El comité de convivencia laboral con el apoyo de la Coordinación de gestión integral promueve un ambiente de trabajo sano, libre de acoso y hostigamiento mediante el desarrollo de actividades, capacitaciones, charlas y que buscan sensibilizar y concientizar al trabajador sobre la importancia de prevenir esas situaciones.
- Se tienen implementados los criterios para la protección de los datos personales suministrados por los trabajadores, clientes, contratistas y proveedores para los trámites internos requeridos, además, se cuenta con una política tratamiento de datos personales en donde se definen los lineamientos relacionados con el tema.
- Se mantienen canales de comunicación permanentes que le permiten a los trabajadores transmitir sus opiniones, quejas, recomendaciones, para que sean tratadas por el área pertinente.
- Se cuentan con criterios para la identificación de aspectos e impactos ambientales generados durante la ejecución de las obras, los cuales son la base para diseñar e implementar las actividades de control para mitigar las posibles consecuencias que pudieran acarrear.

	COMUNICACIÓN DE PROGRESO	COP 2018		
		VERSIÓN 1	19/06/2019	Página 5 de 13

- Durante el año 2018 se dio inicio a la implementación de los criterios establecidos en la Norma Técnica Colombiana ISO 45001 respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se espera obtener la certificación bajo este criterio en la próxima auditoría de recertificación que se va a realizar el año 2019.
- Se cuenta con una política de ética que define criterios para evitar las relaciones con organizaciones al margen de la ley y la financiación del terrorismo, dicha política es divulgada a todo el personal durante los procesos de inducción y reinducción.

3.2 PRACTICAS LABORALES

TELVAL en su rol de empleador y con la firme intención de generar las mejores condiciones laborales para el personal que apoya el desarrollo de su actividad económica, ha implementado las siguientes acciones para procurar el bienestar de sus trabajadores:

- Alineados con la legislación relacionada, TELVAL reconoce el derecho de sus trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva, por tal razón, registra ese derecho en el Reglamento interno de trabajo que es presentado a los colaboradores en el momento de la inducción.
- En caso de ser necesario se tramitan los permisos para laborar horas extras ante el Ministerio del trabajo o la autoridad competente. Actualmente se encuentra vigente la autorización dada por el Ministerio del trabajo para laborar horas extras en las oficinas de la empresa.
- En la misma vía que los requisitos legales relacionados, TELVAL se manifiesta en desacuerdo con el trabajo infantil y mantiene dentro de sus requisitos de contratación la prohibición de entablar vínculos laborales con menores de edad.
- Se mantienen criterios claros y explícitos que manifiestan su desacuerdo respecto a la discriminación laboral durante los procesos de selección de personal y en el transcurso de las relaciones laborales.

3.3 MEDIO AMBIENTE

- Se realiza una identificación periódica de los requisitos legales que en materia ambiental aplican para las actividades de TELVAL, posteriormente se realiza su implementación y se incluyen en el programa de auditorías para realizar el respectivo seguimiento.
- Se cuenta con un sistema de gestión ambiental de conformidad con la NTC ISO 14001, por lo que se manejan criterios de mejoramiento continuo respecto a los aspectos e impactos ambientales identificados.
- Durante la etapa de planificación de los proyectos se realiza la identificación de aspectos ambientales, la valoración y control de los respectivos impactos, con base en esta información se establece un plan de trabajo para reducir la afectación ambiental de las actividades desarrolladas.
- Se cuenta con un esquema de preparación y respuesta a emergencias en donde se contemplan las situaciones que pudieran afectar el medio ambiente y las medidas de prevención y control a implementar en caso que ocurrieran, paralelamente, se ha formado una brigada de emergencias la cual ha sido capacitada y entrenada para atender ese tipo de situaciones.
- Los contratistas empleados para el desarrollo de los proyectos son alineados a los criterios del sistema de gestión ambiental y deben cumplir una serie de requisitos de tal modo que se garantice la protección ambiental durante el desarrollo de los proyectos. De la misma manera, los proveedores que suministran materiales, herramientas y demás

insumos necesarios para el desarrollo de los proyectos, deben cumplir con las licencias, permisos y demás certificaciones necesarias para demostrar su cumplimiento respecto a la legislación que en materia ambiental aplique para las actividades desarrolladas.

- Al contar con un sistema de gestión ambiental de conformidad con la Norma Técnica Colombiana ISO 14001 versión 2015, se garantiza el enfoque preventivo para la gestión de los aspectos e impactos ambientales asociados a las actividades, procesos y servicios de la empresa.
- Se tiene implementado el programa de ahorro y uso eficiente con el fin de controlar los consumos en energía tanto en oficinas como en las obras en ejecución.
- Se cuenta con un programa de ahorro y uso eficiente de agua que busca controlar los consumos en obra y oficina.
- Los residuos de demolición y excavación generados en la construcción de los proyectos son dispuestos en escombreras certificadas según lo establecido por la legislación colombiana.
- Debido a la actividad económica de la empresa, las emisiones de gases a la atmósfera son generadas por motores de combustión integran de vehículos o maquinaria, por tal razón, se cuenta con un programa de mantenimiento que busca garantizar un funcionamiento óptimo de estos vehículos. Así mismo, anualmente se realiza la inspección técnica mecánica de estos vehículos para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de emisiones.
- Mediante la identificación de aspectos, valoración y control de impactos ambientales se establecen las actividades necesarias para la prevención y mitigación de las posibles afectaciones que pudieran generar las actividades de la empresa sobre el medio ambiente.
- El uso de sustancias químicas en los proyectos se encuentra controlado el uso de las respectivas hojas de seguridad y el etiquetado de los productos en obra, así mismo, su almacenamiento se realiza de acuerdo a la matriz de compatibilidad establecida.
- Debido a las actividades desarrolladas, no se realizan vertimientos a cuerpos de agua. Respecto a la afectación del suelo, en caso de afectar la vegetación, se procede a realizar el traslado de los árboles o la siembra de nuevos ejemplares para mitigar el impacto generado.
- El suministro de agregados pétreos y maderas empleados para el desarrollo del proyecto se realiza por medio de proveedores que cuenten con las licencias ambientales y los permisos de explotación pertinentes.
- En la construcción de nuevos proyectos se emplea iluminación LED de bajo consumo de energía, así como equipos ahorradores de agua, los cuales reducen el consumo y son amigables con el medio ambiente.

3.4 ANTICORRUPCIÓN

- Se cuenta con una política de ética, actualizada, firmada y divulgada en la cual se establece la posición de la empresa respecto a actos al margen de la ley como la corrupción, financiación de terrorismo y lavado de activos.
- Durante el proceso de selección de proveedores y contratistas se realiza una consulta en centrales de riesgo como Datacredito y Lista Clinton para comprobar que las empresas tienen comportamientos aceptables de en cuanto a las movimientos financieros y no se evidencien vínculos con organizaciones al margen de la ley.
- La política de ética es divulgada a todos los empleados durante los procesos de inducción y reinducción, así mismo, se encuentran publicadas en la cartelera de la oficina y las obras.

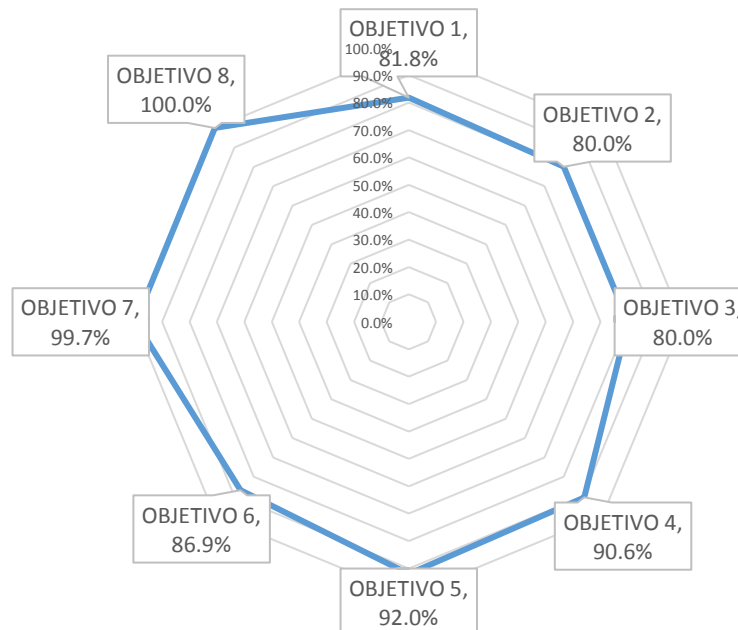
- Dentro de la política de ética se prohíbe cualquier práctica relacionada con la corrupción y para determinados cargo críticos se realizan estudios de seguridad con el fin de garantizar la idoneidad del personal respecto a sus responsabilidades.
- Los procedimientos establecidos en la organización se encuentran alineados con la política de ética y buscan controlar las situaciones que pudieran generar actos de corrupción al interior de la empresa.
- Se realizan consultas en centrales de riesgo como Datacredito y Lista Clinton con el fin de garantizar relaciones con aliados que se encuentren funcionando dentro del marco legal.

4 MEDICIÓN DE RESULTADOS

4.1 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES

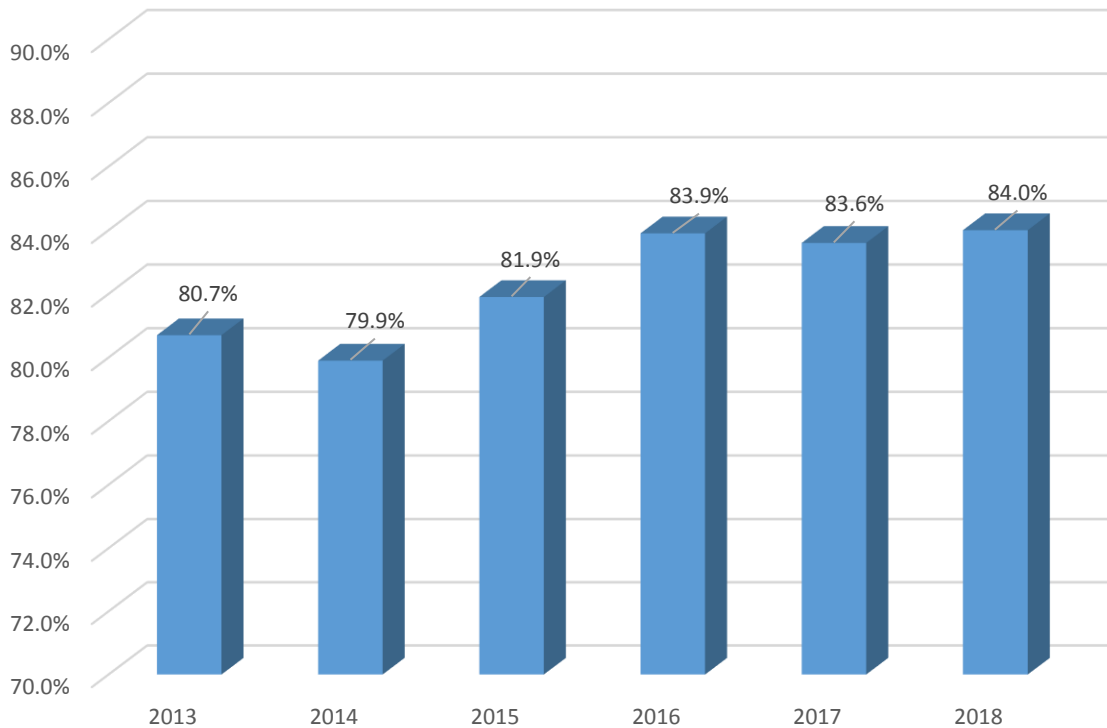
#	OBJETIVO	CUMPLIMIENTO
OBJETIVO 1	Monitorear permanentemente la satisfacción del cliente en todos y cada uno de los proyectos en desarrollo, con el fin de obtener información que aporte a la mejora continua.	81.8%
OBJETIVO 2	Garantizar la planeación eficaz y la correcta distribución y utilización de los recursos destinados a todos al desarrollo de los diferentes procesos de la organización	80.0%
OBJETIVO 3	Realizar todos los proyectos de conformidad con las directrices de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo aumentando la creación de valor de la compañía	80.0%
OBJETIVO 4	Desarrollar, implementar y mantener programas que contribuyan a incrementar el nivel de calidad de vida, competencia y entrenamiento de los colaboradores.	90.6%
OBJETIVO 5	Crear conciencia en todos los niveles de la organización sobre la adopción y aplicación de prácticas ambientalmente responsables para el manejo de los aspectos significativos identificados en la organización.	92.0%
OBJETIVO 6	Desarrollar todos los proyectos con un cuidadoso análisis de los riesgos laborales inherentes a las actividades de la compañía, con el fin de controlarlos y minimizarlos.	86.9%
OBJETIVO 7	Promover la participación activa de colaboradores, contratistas y partes interesadas, en todos los aspectos relacionados con la promoción y prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y la prevención de la contaminación.	99.7%
OBJETIVO 8	Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente relacionada con la seguridad industrial, la salud ocupacional, el medio ambiente y demás requisitos que puedan afectar el desempeño esperado por la compañía.	100.0%

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES



4.2 DESEMPEÑO DEL PERSONAL

DESEMPEÑO DEL PERSONAL



4.3 ACCIDENTALIDAD

Durante el año 2018 se presentaron dos (2) accidentes de trabajo que generaron un (1) día de incapacidad.

- Raúl Arévalo, 20 de abril del 2018, finca el Rosal, un día de incapacidad.
- Jaider Rondon, 30 de julio de 2018, Planta Montana, sin incapacidad.

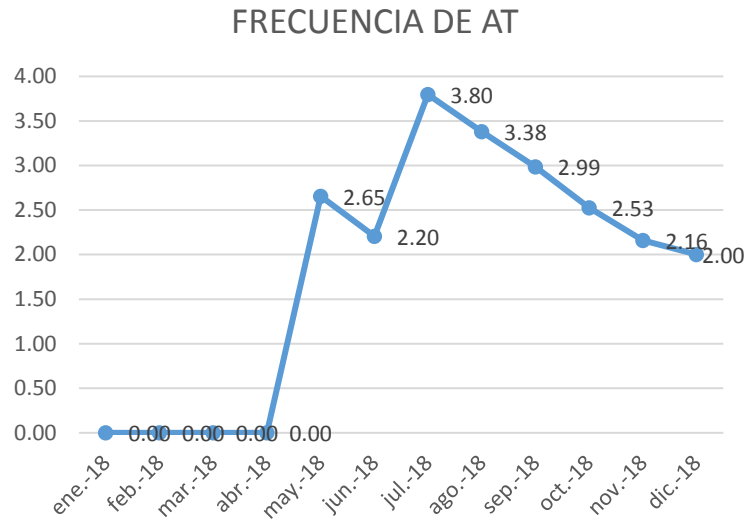
Cada uno de ellos se reportó a la ARL y se investigó de acuerdo a los criterios establecidos en el instructivo de Reporte e investigación de accidentes (TV-SI-I009). De igual manera se implementaron planes de acción encaminados a eliminar las causas que los generaron.

Respecto a los índices de accidentalidad, el índice de frecuencia de accidentes de trabajo estima que, de acuerdo a los datos acumulados, TELVAL tendrían 2.00 accidentes al año si tuviera 100 empleados; el índice de severidad estima 1 día perdido al año si se contaran con 100 empleados, esto considerando los datos acumulados durante todo el 2018.

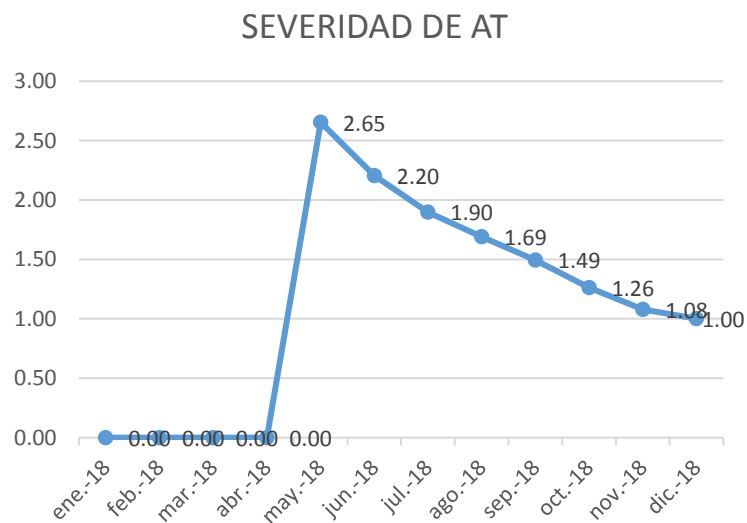
	ene.-18	feb.-18	mar.-18	abr.-18	may.-18	jun.-18	jul.-18	ago.-18	sep.-18	oct.-18	nov.-18	dic.-18	TOTAL
TRABAJADORES	82	61	56	58	57	64	61	54	65	102	112	61	833
HORAS TRABAJADAS	19680.0	14640.0	13440.0	13920.0	13680.0	15360.0	14640.0	12960.0	15600.0	24480.0	26880.0	14640.0	199920

ACCIDENTES	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
DIAS PERDIDOS	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1

4.3.1 Frecuencia de accidentes de trabajo

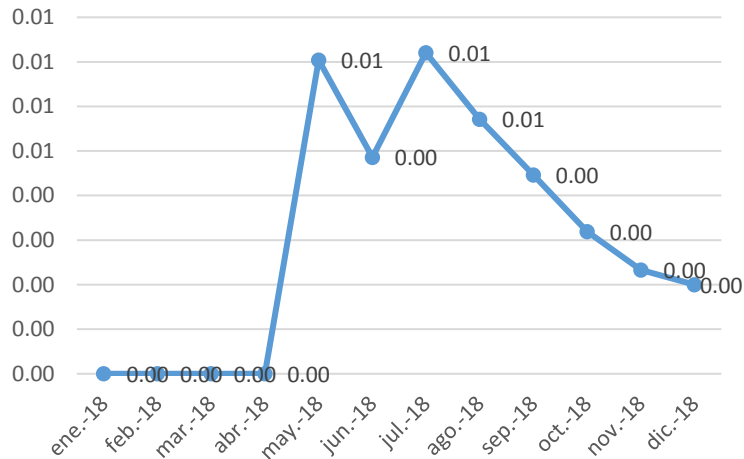


4.3.2 Severidad de accidentes de trabajo



4.3.3 Lesiones incapacitantes por accidente de trabajo

LESIONES INCAPACITANTES

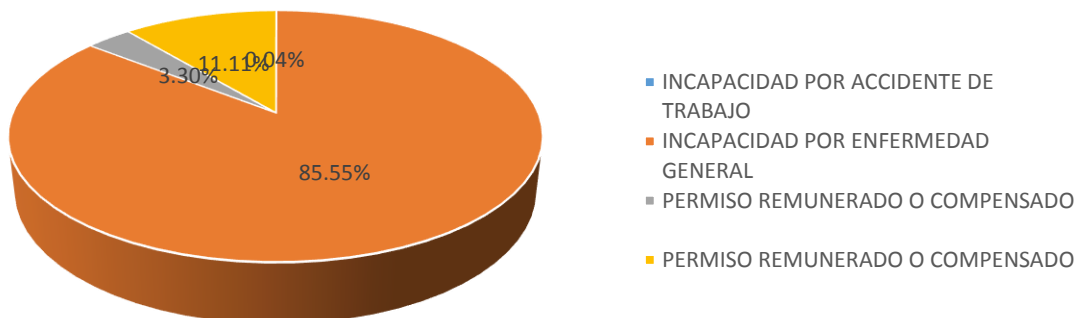


4.4 AUSENTISMO LABORAL

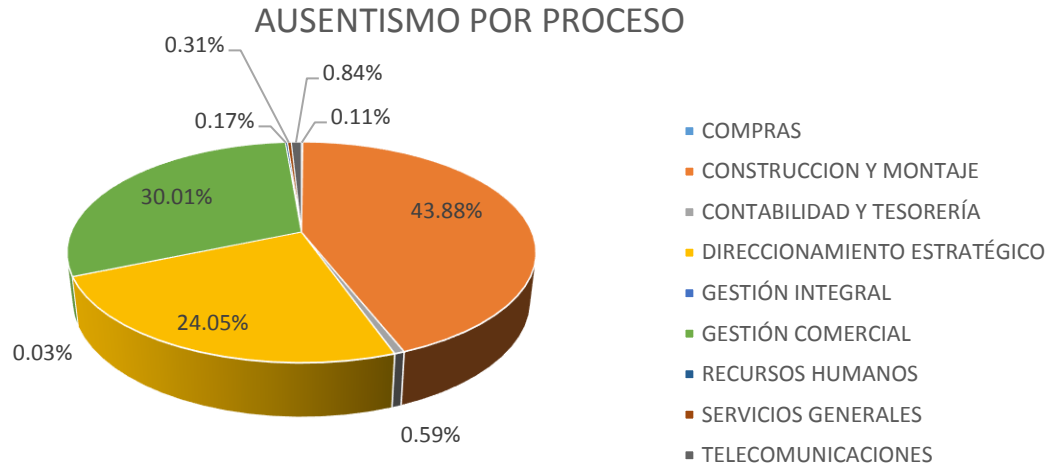
HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO			HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD PROFESIONAL		HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL		HORAS PERDIDAS A CAUSA DE PERMISOS REMUNERADOS		TIEMPO PERDIDO POR CAUSA DEL AUSENTISMO
# CASOS	INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO	PRORROGA DE INCAPACIDAD	# CASOS	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD PROFESIONAL	# CASOS	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL	# CASOS	PERMISO REMUNERADO O COMPENSADO	
1	8.0	0.0	0	0.0	52	18891.0	283	729.8	19628.8
% POR AT	0.0040%		% POR EP	0.0000%	% POR IG	9.4493%	% POR PR	0.3650%	% POR PNR
HORAS HOMBRE TRABAJADAS DURANTE EL 2018						199920	% DE AUSENTISMO		9.82%

4.4.1 Origen de ausentismo

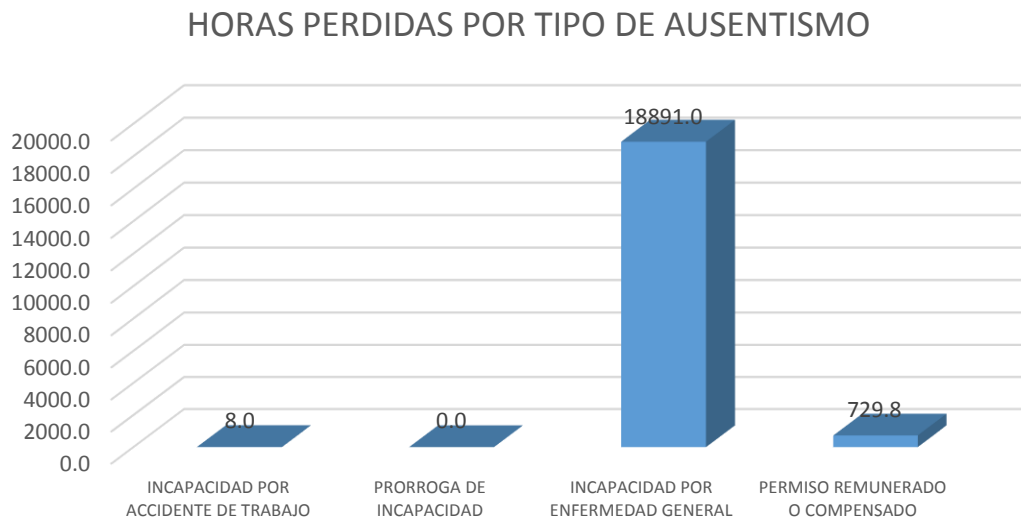
ORIGEN DE AUSENTISMO



4.4.2 Ausentismo por proceso

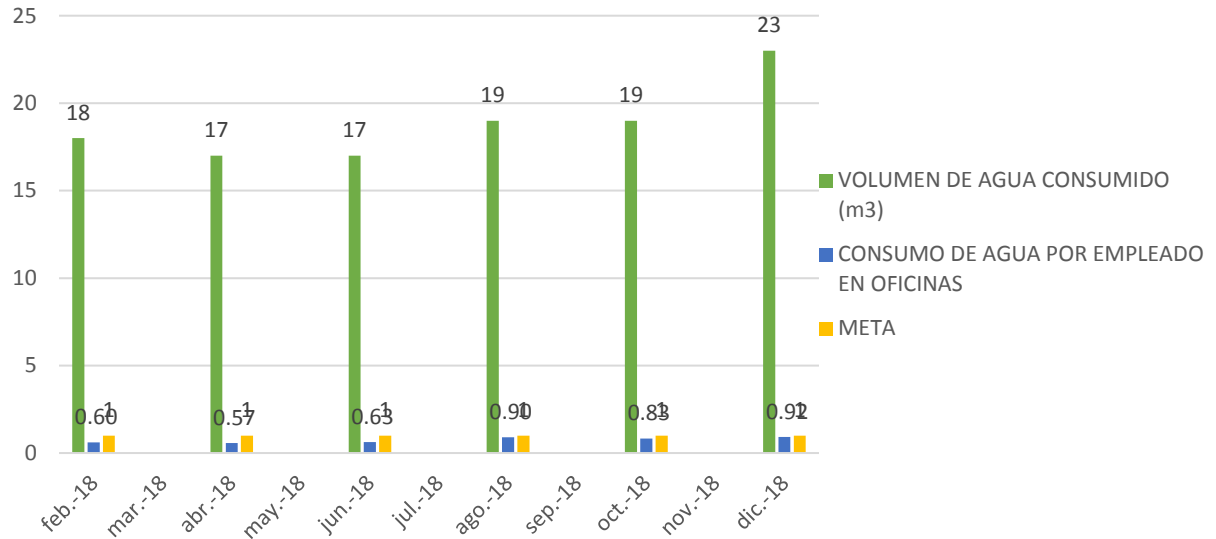


4.4.3 Horas perdidas por tipo de ausentismo



4.5 GESTIÓN AMBIENTAL

4.5.1 Ahorro y uso eficiente de agua



4.5.2 Ahorro y uso eficiente de energía

