



## COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Periodo enero 2019 – agosto 2020

Edición N<sup>a</sup>: 00

Fecha: 12/11/2020

Copia Controlada N<sup>o</sup>: 0

Área / Cargo: Gestión HSEQ

# Contenido

1. Declaración del director general que exprese su apoyo continuo.....	3
2. Aliados Energéticos de Colombia S.A.S .....	4
2.1. Datos demográficos de la compañía .....	4
2.2. Matrices DOFA.....	5
2.3. Asuntos materiales .....	5
3. Principios del Pacto Global .....	6
3.1. Derechos humanos .....	6
3.2. Estándares laborales.....	6
3.3. Ambiente .....	10
3.4. Anticorrupción.....	12
4. Metas 2021 .....	12
5. Anexos.....	14

## 1. Declaración del director general que exprese su apoyo continuo

12 de noviembre del 2020

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Aliados energéticos de Colombia S.A.S. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Hugo Santofimio

Gerente general

## 2. Aliados Energéticos de Colombia S.A.S

### Misión

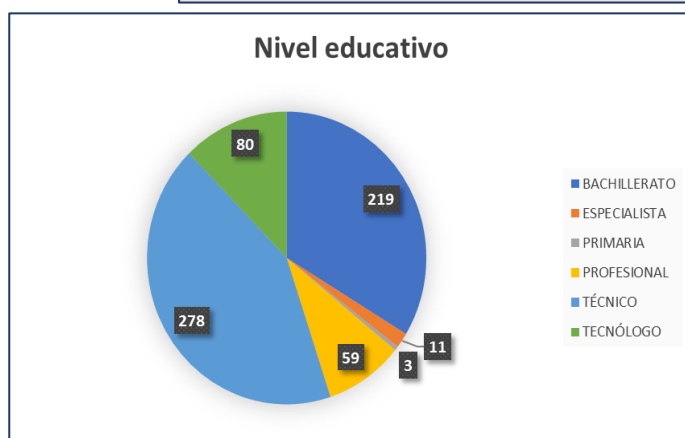
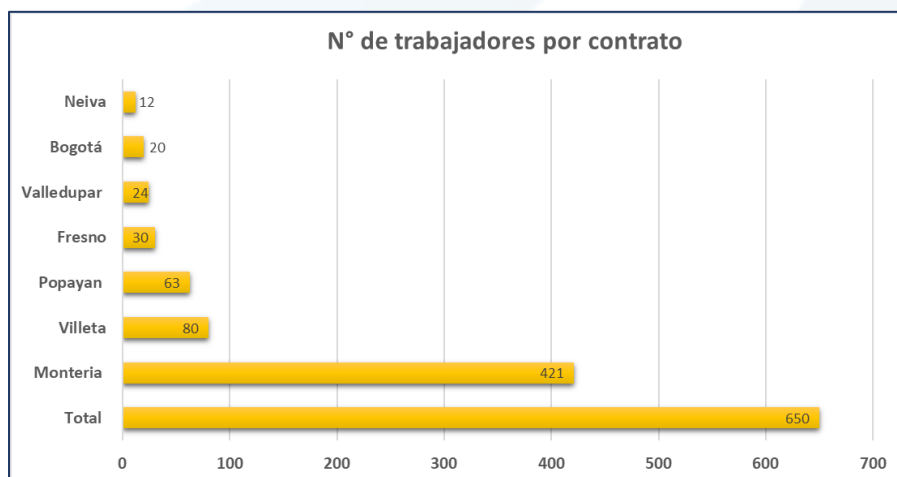
Somos aliados estratégicos de las empresas del sector energético y de servicios públicos, prestamos servicios de operaciones técnicas y comerciales, construcción de obras para el sector energético. Reconocemos y trabajamos por satisfacer las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas enmarcados en valores y principios fuertemente arraigados en pro del desarrollo sostenible organizacional.

### Visión

Para el año 2023, seremos reconocidos en el territorio nacional como uno de los principales aliados estratégicos de las empresas del sector energético y de servicios públicos, mediante la oportunidad, innovación, la mejora continua de nuestros procesos y el desarrollo sostenible organizacional, generando la satisfacción de las necesidades y requisitos de todas nuestras partes interesadas.

### 2.1. Datos demográficos de la compañía

A corte de agosto de 2020, la compañía cuenta con 650 colaboradores, aportando al ODS 1, brindando empleo digno, Nuestros colaboradores están distribuidos de la siguiente manera:



Sexo	N° de trabajadores
Femenino	77
Masculino	573
Total general	650

Rango de edad	N° trabajadores
18-25	69
26-30	131
31-35	140
36-40	125
41-55	164
56 o más	21

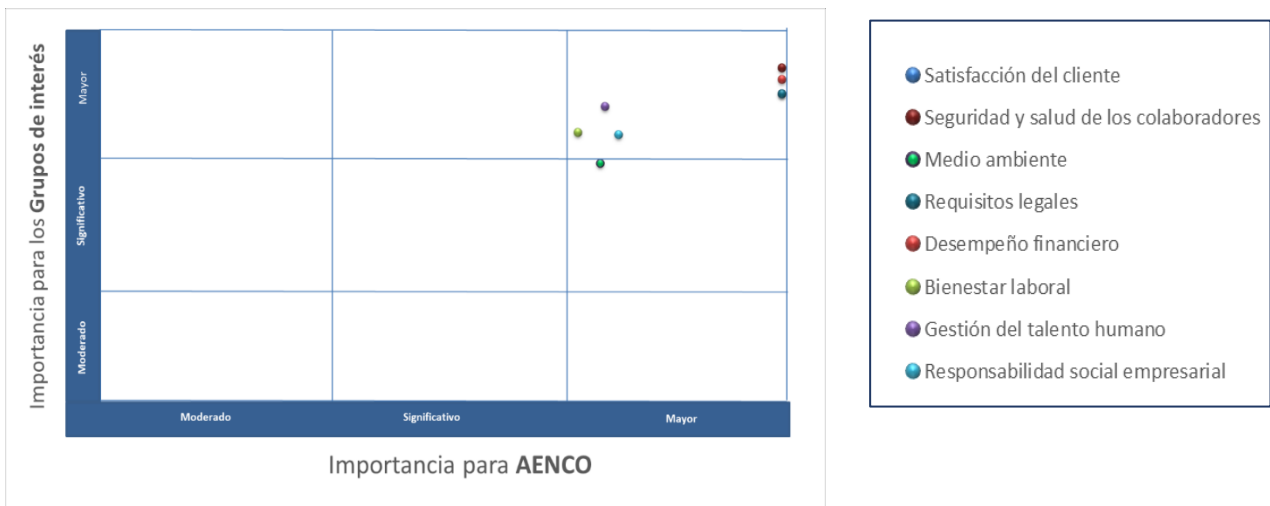
## 2.2. Matrices DOFA

Identificación de cuestiones internas relacionadas con Calidad, factores de Seguridad y Salud en el Trabajo y factores ambientales.



## 2.3. Asuntos materiales

Entre nuestros grupos de interés (GI) están: Clientes, colaboradores, accionistas, comunidad, entes de control, aseguradoras y proveedores. Cada uno de los GI cuenta con un porcentaje relevante frente a la toma de decisiones de nuestra compañía. La caracterización de la materialidad se realizó con base a la metodología de ARCO consultores.



### **3. Principios del Pacto Global**

#### **3.1. Derechos humanos**

Nuestra compañía cuenta con políticas y procedimientos que aseguran el cuidado de nuestros colaboradores, respetando y fomentando los derechos humanos en el desarrollo de nuestras actividades, podamos contribuir a la Agenda 2030 y el ODS 16.

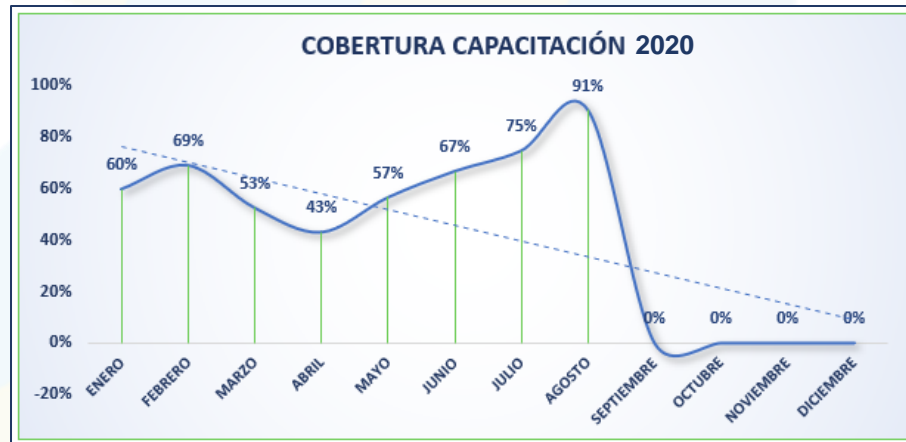
- ❖ En AENCO S.A.S se cumple a nivel nacional con las medidas de higiénicas y de seguridad industrial para todos sus colaboradores.
- ❖ AENCO S.A.S cuenta con el procedimiento de motivación, comunicación, participación y consulta en el cual se establecen los mecanismos a través del comité de convivencia laboral, donde se garantiza el espacio para recepcionar, recibir, tramitar y dar solución a las posibles quejas por acoso laboral, físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas.
- ❖ AENCO S.A.S cuenta con el procedimiento de motivación, comunicación, participación y consulta en el cual se establecen los mecanismos a través del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, donde se garantiza la participación con los trabajadores en las actividades de formación, capacitación en SST, ejecución de las inspecciones en las instalaciones o condiciones de trabajo a nivel general y específica, apoyo en la investigación de accidentes e incidentes de trabajo y divulgación de las lecciones aprendidas por los eventos presentados.

#### **3.2. Estándares laborales**

- ❖ AENCO S.A.S cuenta con el reglamento interno de trabajo que tiene como finalidad consolidar las relaciones de los empleados y permitir el ejercicio de sus derechos, así como la observancia de sus deberes y obligaciones contractuales, con criterios amplios que faciliten la convivencia dentro de la empresa
- ❖ De acuerdo con el compromiso de la alta dirección, AENCO S.A.S dispone una política de nómina, con el fin de cumplir con los estándares mínimos de salarios.
- ❖ Se establece los lineamientos, acciones y roles para el reclutamiento, selección, contrataciones inducción al personal administrativo y operativo, proporcionando de manera oportuna el personal requerido.
- ❖ De acuerdo con el compromiso de la alta dirección, AENCO S.A.S dispone de una política de autorización y tratamiento de datos personales, para el fortalecimiento de sus relaciones con terceros, recolecta, almacena, usa, circula y suprime datos personales correspondientes a personas naturales con quienes tiene o ha tenido relación, tales como, sin que la enumeración signifique limitación, trabajadores y familiares de éstos, accionistas, consumidores, clientes, distribuidores, proveedores, acreedores y deudores.

### 3.2.1. Formación de los colaboradores

Se fomenta el desarrollo integral de nuestros colaboradores, fortaleciendo las competencias necesarias para sus labores a través de capacitaciones en temas de seguridad industrial, seguridad vial, formación técnica, medicina preventiva, salud mental, ambiente. Anualmente se define un plan de capacitaciones con base en las características de los contratos a nivel nacional y son reflejadas en el Plan de trabajo anual.



De acuerdo con el gráfico, se evidencia una disminución del porcentaje de cobertura de formación en los meses de marzo y abril, debido a las medidas de aislamiento implementadas por el gobierno nacional por motivo de la emergencia sanitaria, sin embargo, el porcentaje fue aumentando a medida que se fueron tomando estrategias de formaciones virtuales. Adicionalmente se destinaron 20.966 horas hombres de formación en el periodo enero- agosto 2020 frente a 21.451 horas hombres de formación realizadas durante todo el 2019, por lo cual se proyecta que al final del 2020 se superara significativamente las horas de formación realizadas en 2019.

### 3.2.2. Clima laboral

El clima organizacional es un factor coyuntural de la vida laboral, este proceso se centra en la dinámica de la organización, su entorno y el grado de satisfacción que presenta el talento humano, siendo este su activo fundamental. La evaluación del clima laboral se presenta como oportunidad de aportar al ODS 3 y 8.

Para evaluar la calidad del clima y la solidez del recurso humano, la empresa cuenta con un mecanismo de medición periódico (anual) que va ligado a la motivación personal de los colaboradores, lo cual se ve reflejado en el comportamiento y el desempeño laboral de cada uno y en equipo, a través de múltiples dimensiones:

DIMENSIONES
Sentido de pertenencia
Comunicación
Formación y/o aprendizaje
Autonomía
Cohesión
Presión
Apoyo
Reconocimiento
Equidad
Innovación
<b>TOTAL: 30 preguntas</b>



Los criterios de calificación tenidos en cuenta para la medición del clima laboral fueron: Un porcentaje entre 100% y 70% es bueno, entre 60% y 69% es de alerta, y menor de 59% es necesario realizar acciones de intervención inmediata para fortalecer la variable y/o dimensión.

Se observa en los resultados de la medición de 2020, que la tendencia general es una percepción muy favorable de satisfacción con un resultado de 82,82 %, resaltando aspectos importantes como es el gran sentido de pertenencia adquirido hacia la empresa AENCO S.A.S, junto a sus canales y/o procesos de comunicación a nivel nacional, seguido por su cohesión al momento de desempeñar el trabajo en equipo y sinergia.

Por otra parte, se refleja un grado de satisfacción en alerta con respecto a la dimensionalidad enfocada a la presión con un 54,85% y el reconocimiento con un 57,04% en el cual se tiene en cuenta una variable de alta relevancia, ya que actualmente nos encontramos en emergencia a nivel mundial, por lo que conllevó a redireccionar diferentes procesos operativos y estrategias de manera inmediata, por lo cual se tomarán ciertas medidas para ir regulando paulatinamente los niveles de satisfacción de nuestros colaboradores.

### 3.2.3. Sistema de gestión integral

De acuerdo con el compromiso de la alta dirección, actualmente AENCO tiene certificado su sistema de gestión integral en ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015 y ISO 45001:2018, además cuenta con certificación RUC por parte del consejo colombiano de seguridad y salud en el trabajo y en concordancia con las disposiciones legales vigentes referente a la Resolución 0312 del 2019 cuenta con un porcentaje de cumplimiento del 99.5%.

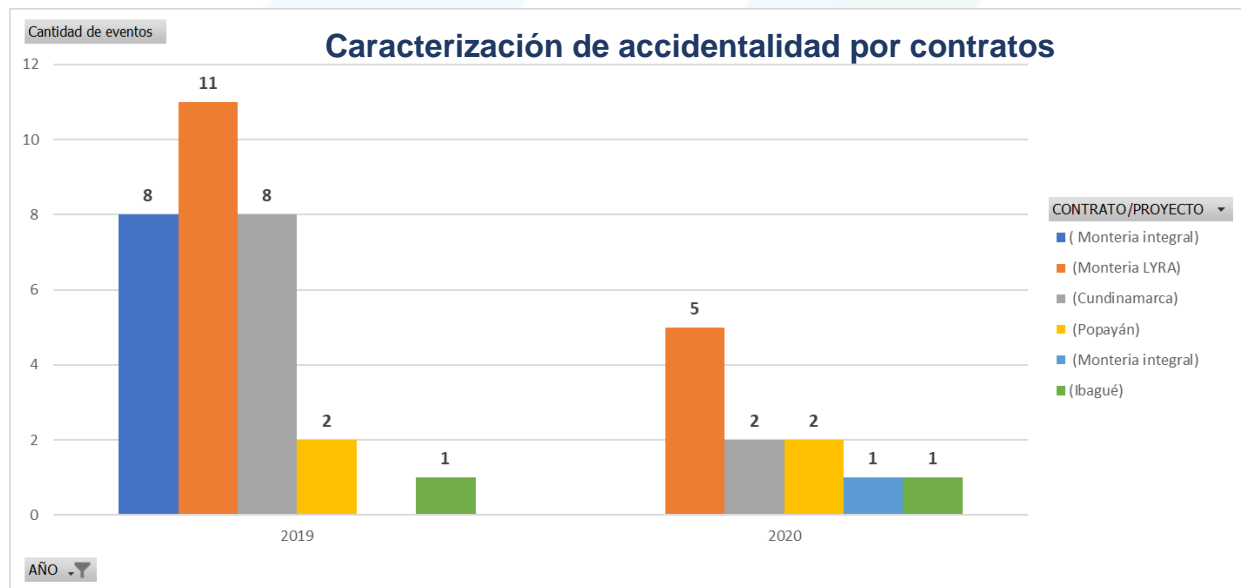
### 3.2.4. Accidentes, enfermedades laborales y ausentismo

AENCO S.A.S. busca la promoción de la calidad de vida laboral y proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud,



enfermedades y accidentes laborales relacionados con el trabajo, la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de los respectivos controles de todos los riesgos identificados, incluidos los peligros eléctrico, mecánico, biomecánico, trabajo en alturas, seguridad vial e izaje de cargas, entre otros, así como evaluar y controlar aquellos que no hayan podido ser eliminados reduciendo los riesgos para la SST. A continuación, se muestra el número de accidentes del periodo enero- diciembre 2019 al periodo reportado.

Año	(Montería integral)	(Montería LYRA)	(Cundinamarca)	(Popayán)	(Ibagué)	Total general
2019	8	11	8	2	0	30
2020	0	5	2	2	1	11
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>41</b>



A corte de agosto de 2020, el número de accidentes se han reducido en un 63.3 % frente al 2019, evidenciando de esta manera nuestros esfuerzos en la prevención de accidentes y el seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 3.2.5. Indicadores

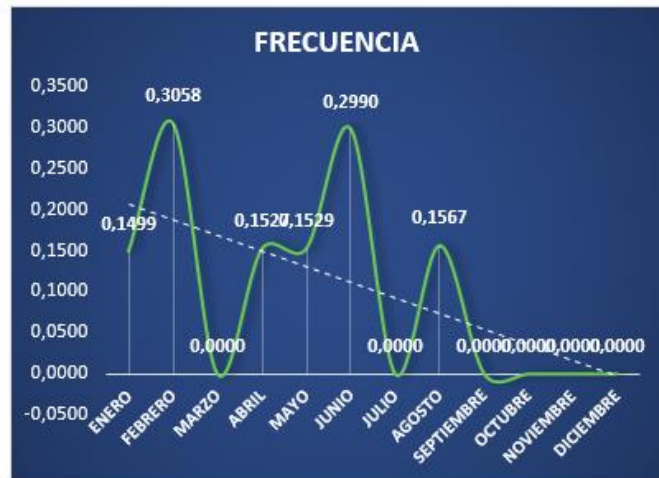
A continuación, se presentan los indicadores de accidentes, enfermedades laborales y ausentismo, calculados con base en las fórmulas de la Resolución 0312 de 2019.

Indicadores/Periodos	2019	Enero- agosto 2020
Severidad de accidentalidad	0.908	0.252
Frecuencia de accidentalidad	4.058	1.224
Ausentismo	8.996	9.841
Proporción accidentes mortales	0.00	0.00
Prevalencia enfermedad laboral	0.00	0.00

Incidencia de la enfermedad laboral	0.00	0.00
-------------------------------------	------	------



Tasa de severidad de accidentalidad enero- agosto 2020



Frecuencia de accidentalidad enero- agosto 2020

Se evidencia disminución en las tasas de severidad de accidentalidad y frecuencia de accidentalidad frente al 2019, sin embargo, la tasa de ausentismo ha tenido un incremento con respecto al 2019, debido a que en 2020 se ha mejorado en el mecanismo para el registro de todo tipo de incapacidades a nivel nacional que no se tenía en años anteriores. Actualmente la organización cuenta con una metodología para el registro, reporte y consolidado de esa información que nos permite controlar y medir de forma correcta este indicador.

### 3.3. Ambiente

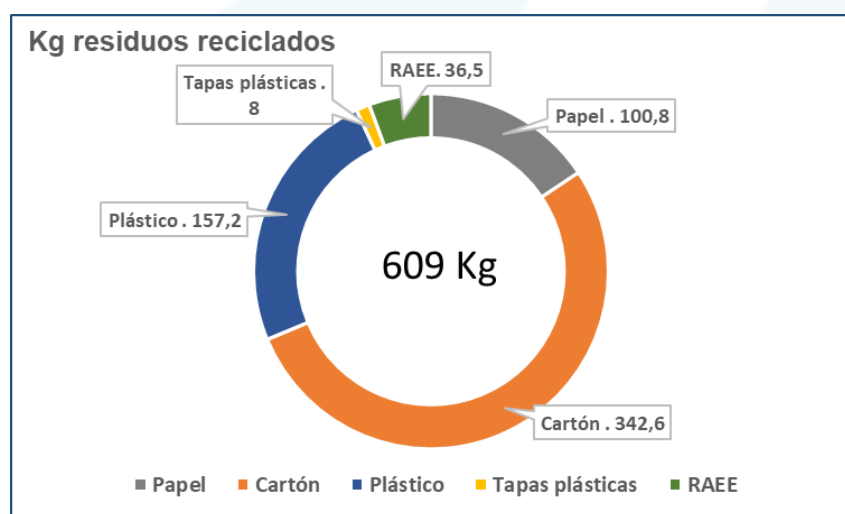
- ❖ De acuerdo con la política de gestión integral, AENCO S.A.S Identifica y minimiza el impacto ambiental negativo derivado de nuestras actividades, asociados a la generación de residuos sólidos, posibles derrames de sustancias líquidas, entre otros, para la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la empresa.
- ❖ Se cuenta con el plan de contingencias ambientales donde se atiende y se da respuesta a los eventos generados por aspectos ambientales y brindar de esta forma, condiciones seguras para el personal, el medio ambiente y los bienes.
- ❖ Dentro del plan de trabajo anual de la compañía, se establecen las inspecciones e inventarios de sustancias químicas donde se identifican aquellos productos utilizados por los contratos y su correspondiente etiquetado, de acuerdo con el Sistema Globalmente Armonizado.

- ❖ AENCO S.A.S de acuerdo con las actividades, la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, la compañía cuenta con el programa de residuos sólidos y peligrosos y el programa de gestión ambiental con enfoque social, donde se busca mitigar y/o reducir los impactos ambientales generados por la compañía.

### 3.3.1. Gestión de residuos

#### Aprovechables

De acuerdo con el programa de gestión ambiental con enfoque social, los residuos aprovechables son donados a fundaciones o asociaciones de recicladores, de esta manera aportamos a la labor social que realizan estas instituciones.



Frente al 2019, se han disminuido las cantidades de papel, cartón y plástico reciclado debido a que no se ha donado el material a las fundaciones por motivos de la emergencia sanitaria.

Residuo	2019 (Kg)	2020 (Kg)
Papel	359,5	100,8
Cartón	559,8	342,6
Plástico	361,2	157,2
Tapas plásticas	5,4	8,0
RAEE	5,5	36,5
RESPEL	54,0	14,4

#### Residuos peligrosos

Los residuos peligrosos que genera AENCO S.A.S. están clasificados en material contaminado con sustancias peligrosas, aerosoles y contenedores de sustancias peligrosas. A corte de agosto de 2020 se han generado 14.4 Kg, frente a 54 Kg generados en el 2019. Se ha dispuesto el 100% a través de gestores externos certificados, que cuentan con licencia ambiental para la disposición final de este tipo de residuos.

## **Residuos especiales**

Por motivos de control de la imagen corporativa de nuestros clientes, es necesario dar un manejo de la dotación y elementos de protección personal como residuo no aprovechable, es decir que gestionamos la disposición final con gestores externos certificados a partir de procesos de incineración. En el 2019 se generaron y dispusieron 619,3 Kg, mientras que en el 2020 se han generado 720 Kg, aumento ocurrido debido a que la empresa ha tenido nuevos contratos laborales y por ende mayor personal que consume mayores cantidades de dotaciones y elementos de protección personal.

### **3.4. Anticorrupción**

AENCO S.A.S tiene establecido el plan anticorrupción y atención al ciudadano, donde se identifica, evalúa y administra los riesgos a los cuales se encuentra expuesta la organización en el desarrollo contractual, implementando las estrategias de control, seguimiento y mecanismos que se establezcan para el logro de los objetivos y la operación de sus procesos y procedimientos, en cumplimiento de la lucha contra la corrupción.

De acuerdo con las estrategias del plan anticorrupción, AENCO ha dispuesto un estándar de atención de petición, quejas, reclamos y sugerencias con el fin de generar un mecanismo que la ciudadanía y los grupos de interés de los proyectos y contratos en ejecución pueda conocer y utilizar para reportar los casos de corrupción que se generen en los distintos ámbitos laborales y contractuales. Es muy importante para nosotros mejorar nuestros servicios, canales de atención y respuesta con el fin de brindar un excelente servicio.

## **4. Metas 2021**

### **Derechos Humanos**

- ❖ Promover constantemente entre los colaboradores un sentido humano por el cuidado y vivencia de los derechos humanos en el centro de trabajo y sus hogares.
- ❖ Trabajar junto con nuestros grupos de interés y todas las áreas de la organización en una política de protección de los Derechos humanos.

### **Estándares laborales**

- ❖ Dar apertura a nuevos canales de comunicación interna y externa para continuar fomentando la comunicación en nuestra organización.
- ❖ Diseñar y difundir cronograma de estrategias (slogan, promover valores empresariales, agendamiento de fechas específicas y especiales a los colaboradores) para continuar

impulsando el sentido de pertenencia e incrementar los niveles de satisfacción dentro y fuera de la organización.

- ❖ Diseñar un plan de incentivos económicos y no económicos junto con la organización del comité de incentivos.
- ❖ Trabajar para seguir garantizando la promoción de la calidad de vida laboral y proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, enfermedades y accidentes laborales.

## **Ambiente**

- ❖ Aumentar estrategias que nos permitan recuperar la mayor cantidad de residuos aprovechables y continuar con la donación de estos a instituciones encargadas de labores sociales.
- ❖ Establecer un cronograma de sensibilización y concientización de nuestros colaboradores y sus familias, mediante estrategias, capacitaciones y divulgaciones de consejos de como apoyar a la conservación del medio ambiente.
- ❖ Reducir la generación de residuos peligrosos en la fuente, mediante la compra de productos amigables con el medio ambiente.

## **Anticorrupción**

- ❖ Fortalecer la cultura anticorrupción en todos los niveles de la organización mediante jornadas de formación y sensibilización.



## 5. Anexos

### Semana integral

Jornadas enfocadas al cuidado de la salud, bienestar y cuidado del medio ambiente.

#### Estilos de vida saludables



#### Simulacros identificación de peligros y ambientales



#### Clima y bienestar laboral

