



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Periodo Enero – Septiembre 2022

Edición N^o: 01

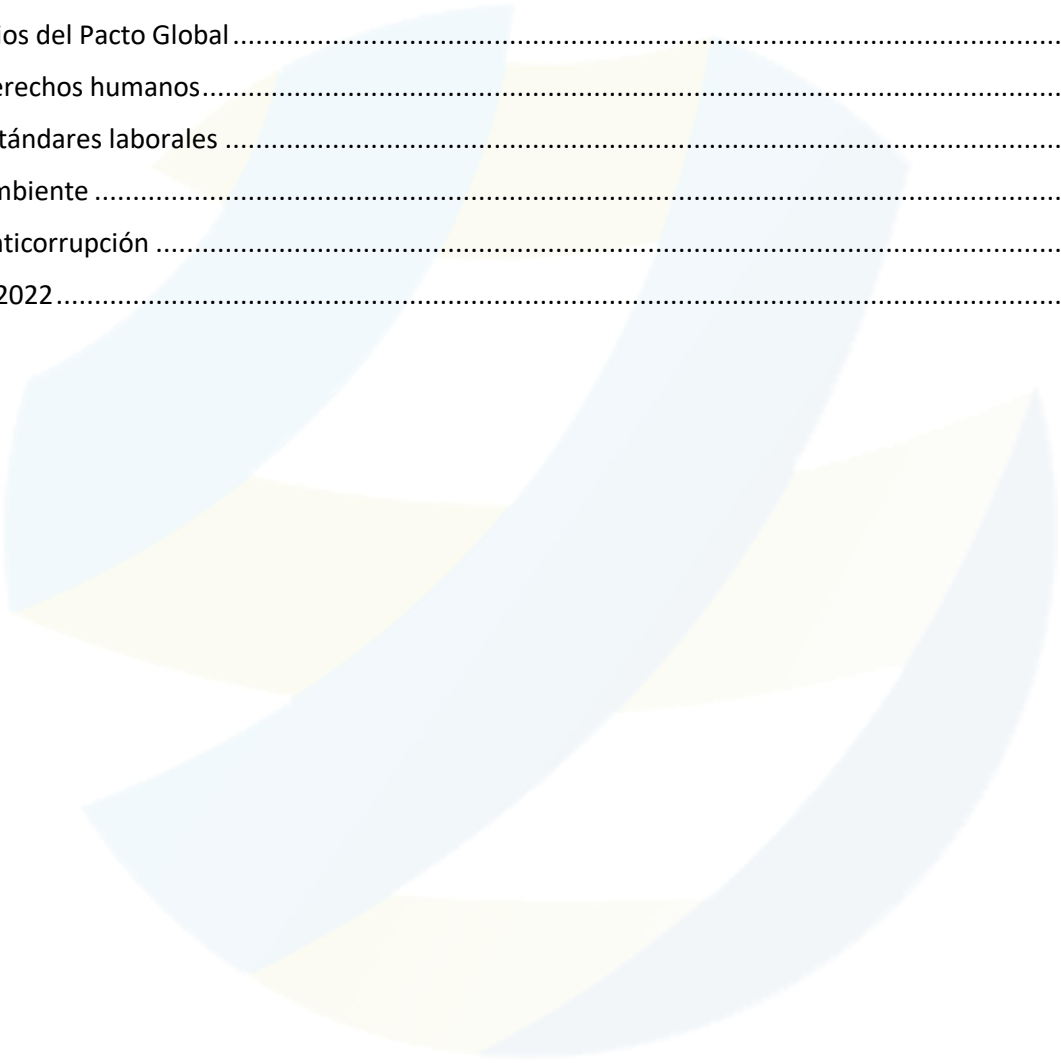
Fecha: 11/11/2022

Copia Controlada N^o: 0

Área / Cargo: Gestión HSEQ

Contenido

1.	Declaración del director general que exprese su apoyo continuo	3
2.	Sobre Aliados Energéticos de Colombia S.A.S	4
3.	Principios del Pacto Global	10
3.1.	Derechos humanos.....	10
3.2.	Estándares laborales	11
3.3.	Ambiente	20
3.4.	Anticorrupción	24
4.	Metas 2022.....	24



1. Declaración del director general que exprese su apoyo continuo

11 de noviembre del 2022

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. Sobre Aliados Energéticos de Colombia S.A.S

Contexto

En febrero de 1.999 Codensa S.A. ESP inicia el proyecto de tratamiento de postiería de madera para toda su red de distribución rural, a partir de esta fecha nace POSTRATAR como contratista encargado. Entre 1.999 y 2.003 la compañía ejecutó proyectos de construcción, mantenimiento de redes aéreas y subterráneas dentro de los cuales se destacó el cambio de posteria en Media y Baja tensión para la zona de influencia de la regional Cundinamarca de Codensa S.A. ESP, participamos en los convenios 039 y 064 entre la Gobernación de Cundinamarca y Codensa S.A. ESP para la electrificación de nuevos usuarios.

A partir del 2004, iniciamos la ejecución de un contrato marco como empresa colaboradora de CODENSA ejecutando las actividades de operaciones comerciales II. (perdidas y macro medición). Para ELECTRICARIBE en Montería, somos responsables desde el 2008 del contrato integral que abarca los siguientes procesos: nuevos suministros, suspensión corte y reconexión, atención al cliente, recaudo, control y reducción de perdidas, atención de emergencias, construcción y mantenimiento de redes de distribución en línea energizada y desenergizadas.

Contamos con 22 años de experiencia en el sector energético laborando para empresas de energía, gas y edificadoras.

Cultura organizacional

Los seres humanos estamos compuestos por material genético que funciona como instructivo para desarrollarnos, vivir y reproducirnos.

Nuestra cultura **ADNAENCO** es la información genética organizacional disuelta en cada colaborador, que determinan los pilares por los cuales nos regimos en pro de nuestra continua **TRANSFORMACIÓN Y EVOLUCIÓN.**

Valores Corporativos



SEGURIDAD

Trabajamos de manera segura, procurando el bienestar integral individual y colectivo



TRABAJO EN EQUIPO

Construimos juntos el camino hacia la excelencia



COMPROMISO

Ejercemos con disciplina, perseverancia y pasión.



LIDERAZGO POSITIVO

Potenciamos con respeto y confianza a las personas hacia los niveles más altos.

Pilares de la cultura



FELICIDAD

PROPÓSITO

AMABILIDAD

COMPROMISO

RESILIENCIA



SEGURIDAD

CONOCIMIENTO

COMPORTAMIENTO
SEGURO

CONCIENCIA

TOMA DE DECISIONES

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

RECONOCIMIENTO

MENTORÍA

INTELIGENCIA
EMOCIONAL

CLIMA LABORAL





Misión

Somos aliados estratégicos de las empresas del sector energético, orientados al bienestar de nuestro equipo humano y a la satisfacción de nuestras partes interesadas; ofrecemos servicios de operaciones técnicas y comerciales, garantizando la entrega de un trabajo íntegro derivado de valores y principios fuertemente arraigados en pro del desarrollo sostenible organizacional

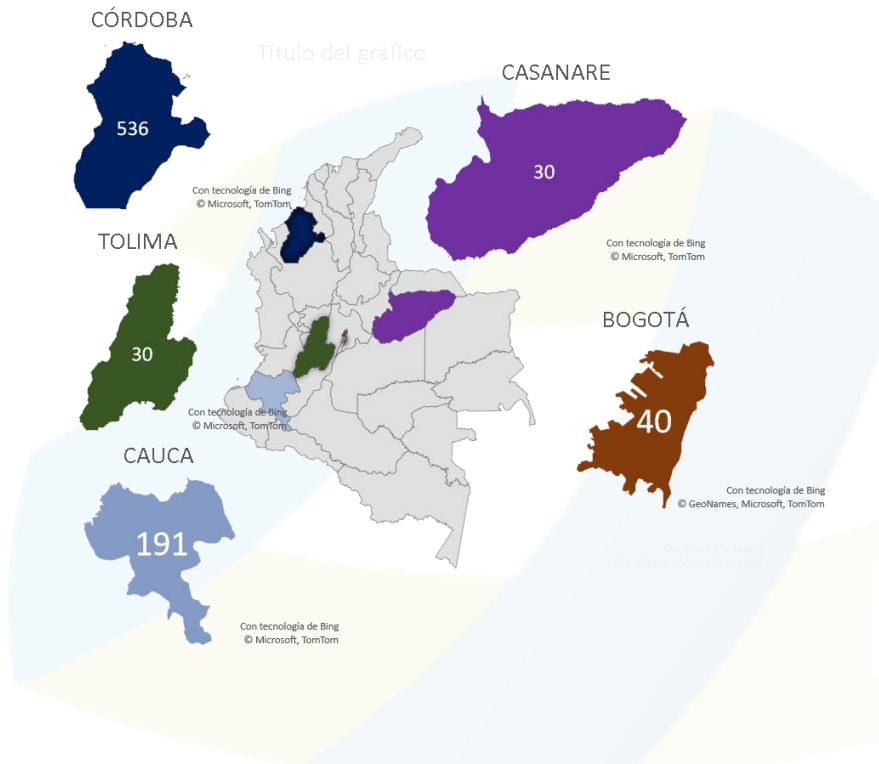
Visión

Para el 2027 seremos referentes nacionales en el sector energético por la calidad en la prestación, ejecución y entrega de cada uno de nuestros servicios, procurando el máximo bienestar de nuestro equipo humano, salvaguardando la seguridad y el desarrollo sostenible organizacional.

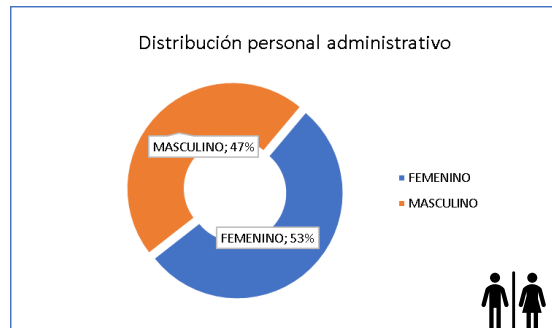
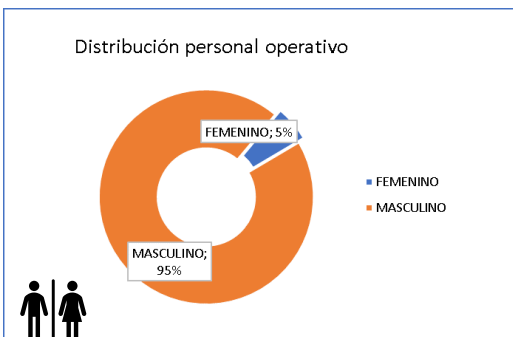
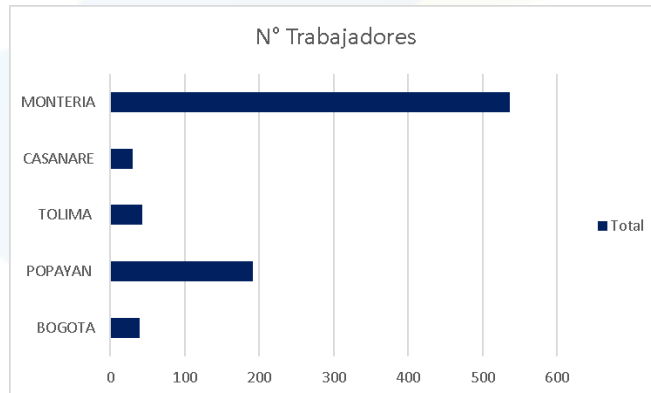
2.1. Datos sociodemográficos de la compañía

A corte de octubre de 2022, la compañía cuenta con 840 colaboradores, distribuidos en nuestros proyectos a nivel nacional.

Número de trabajadores por sede

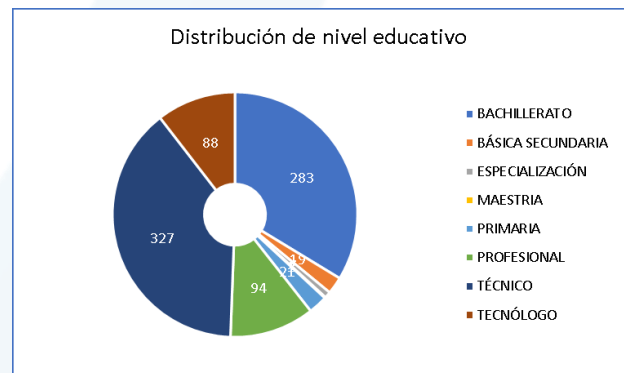
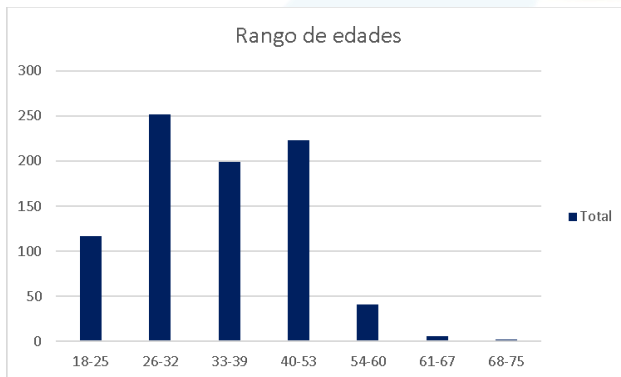


Nuestros clientes





Lograr la igualdad de género de aquí a 2030 requiere adoptar medidas urgentes para eliminar las causas profundas de la discriminación que sigue restringiendo los derechos de las mujeres, por consiguiente, en AENCO SAS el 53% del personal administrativo está conformado por mujeres. Por otro lado, en cargos operativos se cuenta con un 95% de hombres debido a que el sector eléctrico está actualmente liderado por hombres, teniendo en cuenta las exigencias y demanda física, experiencia y competencia para las labores que se ejecutan en la compañía (izaje de cargas, manipulación de cargas, actividades de exposición a peligro eléctrico y de alturas), actividades consideradas de alto riesgo.



En AENCO SAS generamos oportunidades a jóvenes e incrementamos sus capacidades a través de nuestros procesos de formación, tal y como se puede observar en la gráfica donde a corte de octubre del 2022 contamos con 117 personas entre los 25 y 32 años.

2.2. Matrices DOFA

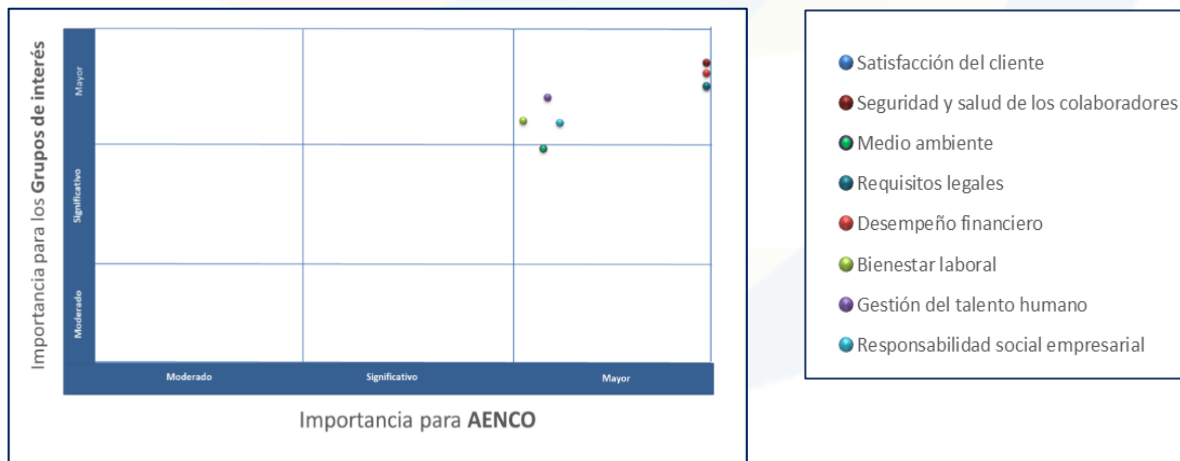
Identificación de cuestiones internas relacionadas con factores de Calidad, factores de Seguridad y Salud en el Trabajo y factores ambientales.





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.

- ❖ En AENCO S.A.S se cumple a nivel nacional con las medidas de higiénicas y de seguridad industrial para todos sus colaboradores.

- ❖ Contamos 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 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.



Programa de gestión	Horas hombre formación
⊕ Ambiental	1297.00
⊕ Hábitos y estilos de vida saludable	611.00
⊕ Inducción/Reinducción	742.43
⊕ Plan de emergencias	962.75
⊕ Preparación y respuesta ante emergencias	184.00
⊕ Programa Altura	3947.75
⊕ Programa biomecánico	1425.83
⊕ Programa de manejo de residuos sólidos y peligrosos	16.00
⊕ Programa de medicina preventiva	1069.00
⊕ Programa de seguridad vial	1159.60
⊕ Programa de seguridad y salud en el trabajo	6.00
⊕ Programa Eléctrico	1644.00
⊕ Programa gestión ambiental con enfoque social	173.00
⊕ Programa Hábitos y estilos de vida saludables	189.00
⊕ Programa Higiene y seguridad industrial	5085.00
⊕ Programa mecánico	435.00
⊕ Programa Psicosocial	315.00
⊕ Seguridad y Salud en el trabajo	1198.95
⊕ Seguridad y salud en el trabajo	63.83
⊕ SGI-Otras actividades	12.67
⊕ (en blanco)	1235.00
Total general	21772.82

A corte de octubre del 2022 se destinaron 21.773 horas hombre destinadas a formación de acuerdo a lo establecido en el plan de trabajo anual.

Colegio de gestión para la prevención del peligro eléctrico



El 15 de diciembre del 2020 se presentó a nivel nacional el colegio de gestión para la prevención del peligro eléctrico con alianza y apoyo por parte de la ARL SURA, en cumplimiento a la Resolución 5018 del 2019. El colegio cuenta con los siguientes nueve módulos:

 Módulo 1 Normatividad	 Módulo 2 Conceptos técnicos
 Módulo 3 Elementos de protección personal y herramientas	 Módulo 4 Normas de seguridad
 Módulo 5 Efectos de la electricidad	 Módulo 6 Equipos de corte eléctrico
 Módulo 7 Primeros auxilios eléctricos	 Módulo 8 Seguridad en poda de árboles
 Módulo 9 Macromedición	
<p>Intensidad horaria: 8 horas aproximadamente</p> <p>● Módulos obligatorios ● Módulos Aplicables de acuerdo a cada contrato</p>	

A la fecha seguimos capacitando al personal mediante el colegio de gestión para la prevención del riesgo eléctrico.

3.2.2. Clima y bienestar laboral

Propósito de la encuesta: Evaluar el grado de percepción laboral de los colaboradores con respecto a la organización en general, e identificar fortalezas y falencias para el desarrollo de un plan de acción que promueva mejoras a las políticas, prácticas y procedimientos de la misma.

La encuesta fue realizada entre el 1 y el 10 de septiembre del 2022, con **761** de los **825** colaboradores a nivel nacional.

SEDES	ENCUESTADOS	CANTIDAD DE COLABORADORES	PORCENTAJE PARTICIPACIÓN
AMERICANA	6	10	60%
MONTERIA-INTEGRAL	273	273	100%
MONTERIA-LECTURAS	212	264	80%
POPAYÁN- CONSTRUCCIÓN	82	82	100%
POPAYÁN-MANTENIMIENTO	49	54	91%
POPAYÁN-PODAS	37	37	100%
POPAYÁN GYC	10	12	83%
IBAGUÉ-PÉRDIDAS	43	43	100%
ADMON BOGOTÁ/CAPS	15	20	75%
YOPAL CASANARE	30	30	100%

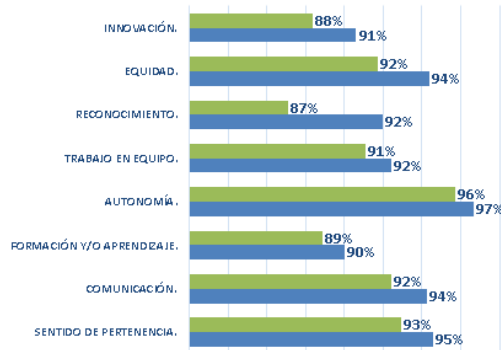
Variables

- ✓ Sentido de Pertenencia
- ✓ Comunicación
- ✓ Formación y/o Aprendizaje
- ✓ Autonomía
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Equidad
- ✓ Innovación
- ✓ Trabajo en equipo

- Un porcentaje entre **100%** y **70%** es bueno
- Entre **60%** y **69%** es de alerta
- Menor de **59%** es necesario realizar acciones de intervención inmediata para fortalecer la variable y/o dimensión.



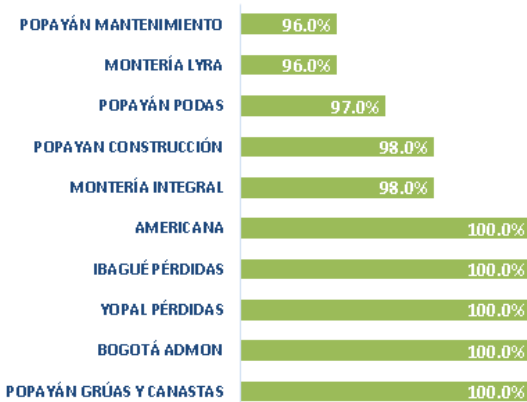
Resultados por dimensión



● Operativos
● Administrativo

Para el 2022 todas las variables evaluadas con respecto al clima laboral de AENCO S.A.S se encuentran satisfactoriamente por encima del mínimo requerido según la percepción de nuestros colaboradores, sin embargo, es deber continuar en el fortalecimiento de cada una de ellas.

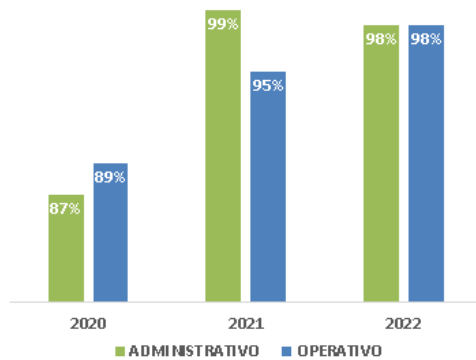
Resultados por proyecto



De manera general, se observa un resultado altamente satisfactorio en la totalidad de las sedes, superando el mínimo requerido y ubicando a cada uno de los contratos con un Clima Laboral óptimo para el desarrollo de un buen trabajo.

Se realiza un análisis individual por contratos y se ajustarán las acciones correctivas de acuerdo con sus necesidades.

Comparativo general



Teniendo en cuenta los resultados del año anterior, se evidencia un aumento significativo en la percepción de los colaboradores operativos y el mantenimiento de la percepción de los colaboradores administrativos pertenecientes a la empresa AENCO S.A.S para el año 2022. Todas las variables se encuentran por encima del mínimo requerido lo que mantiene un índice satisfactorio de Bienestar Laboral.

AÑO	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO
2020	87%	89%
2021	99%	95%
2022	98%	98%

Conclusiones

- ✓ Los resultados indican un porcentaje favorable de percepción, representado con el **98%** del total de los colaboradores encuestados.
- ✓ Todas las variables evaluadas se encuentran por encima del mínimo requerido.
- ✓ Se evidencia un aumento significativo en cada uno de los contratos permanentes durante los últimos tres años.



- ✓ Existe un pequeño grado de insatisfacción que se representa con el **2%** del total de encuestados. Este porcentaje no corresponde al resultado general de alguna de las variables sino a la percepción individual de algunos colaboradores con respecto a alguna pregunta inmersa en dichas variables.

Recomendaciones

- Crear o acordar un espacio con Director de Proyecto y Bienestar Laboral para socializar resultados del informe, de esa manera se realizarán acciones correctivas conjuntamente.
- Fortalecer e incentivar una cultura organizacional enfocada en felicidad, seguridad, trabajo en equipo y comunicación asertiva a través de capacitaciones, espacios de retroalimentación, actividades lúdicas, entre otras.
- Ajustar Plan de Bienestar Laboral 2023 por proyecto.
- Capacitaciones orientadas a líderes de proceso y líderes operativos que sugieran el sostenimiento o mejoramiento de buenas prácticas alrededor de la gestión de los equipos de trabajo.
- Evaluar posibilidades de implementar una escala de bonificación de acuerdo a las particularidades de cada contrato y criterios evaluativos por persona.
- Reforzar los canales de comunicación entre administrativos y operativos, tomando como estrategia esencial espacios de “team brief” con el objetivo de mantener actualizada la información que compete a su labor y minimizando los rumores que puedan generarse internamente.
- Las actividades, capacitaciones, charlas o propuestas generadas deben impactar positivamente en el estado de ánimo de los colaboradores y en el fortalecimiento de su autoestima y competencias profesionales.
- Diseñar actividades que impacten positivamente el ámbito familiar de los colaboradores.
- Intensificar la sensibilización en cuanto a la importancia de la salud mental de manera integral.

3.2.3. Bienestar laboral

En AENCO S.A.S fomentamos estilos de trabajo y de vida saludables de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de la empresa, contribuyendo al bienestar laboral de nuestros trabajadores a través del programa de hábitos y estilos de vida saludable, enfocados en la mejora de su productividad y calidad de vida en el trabajo mediante la formación, capacitación, el ejercicio o actividad física y el sueño saludable, encaminados al bienestar integral para la prevención enfermedades físicas y psicológicas.



3.2.4. 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%.

3.2.5. 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 2019, 2020 y 2021 y 2022.

Caracterización de accidentalidad por contratos

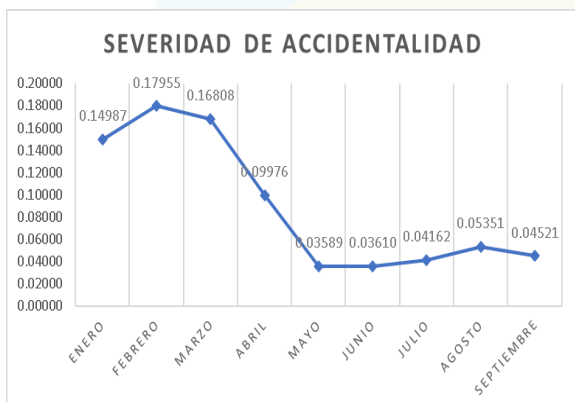
Cantidad de eventos	Año					
Contratos	2018	2019	2020	2021	2022	Total general
4116000038 (Valledupar)	1					1
2117 I (Ibagué)		1	2			3
4116000039 Control de energia			1			1
4116000040 (Monteria integral)	13	8	1	2		24
4118000115 (Monteria LYRA)		12	5	1		18
8400130842 (Cundinamarca)		4	4			8
GT-021-2020 Mantenimiento Popayán			1	1		2
GT-076-2019 (Popayán)		2	3			5
Telecontrol Bogotá		3				3
Factibilidades Bogotá		1				1
4118000115 Servicio de lectura de medidores				1	1	2
GT-047-2020 Construcción				5	5	10
4116000060 Mantenimiento MT- BT				1	2	3
Candelaria				1	1	2
Administración Bogotá				1		1
GT-021-2020 Mantenimiento					6	6
2119 Actividades de operativa comercial					1	1
CONTRATO GT 036 2021 PODAS					1	1
Total general	14	31	17	13	17	92

A corte del mes de septiembre de 2022 el número de eventos ha aumentado significativamente en el primer trimestre, frente al año 2021. Debido al aumento de contrataciones y materialización. No obstante, el comportamiento se estabilizo a lo largo del periodo acorde con los planes de acción propuesto para el control de los riesgos.

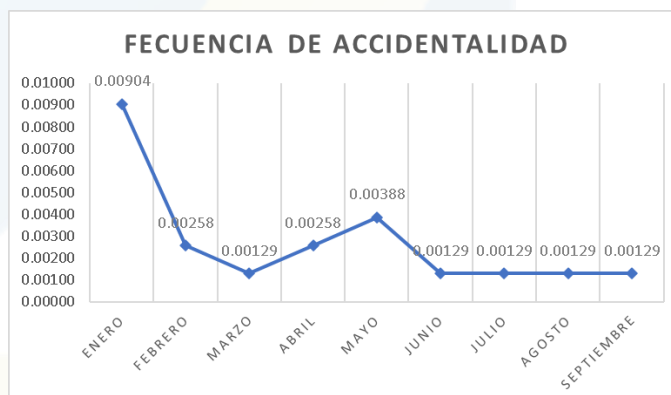
3.2.6. Indicadores

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

Indicadores/Periodos	2020	2021	2022
Severidad de accidentalidad	0,560	0,207	0,80957
Frecuencia de accidentalidad	2,560	1,011	0,02455
Ausentismo	15,945	19,249	20,71128
Proporción accidentes mortales	0.00	0,00	0,00
Prevalencia enfermedad laboral	0.00	0,00	0,00
Incidencia de la enfermedad laboral	0.00	0,00	0,00



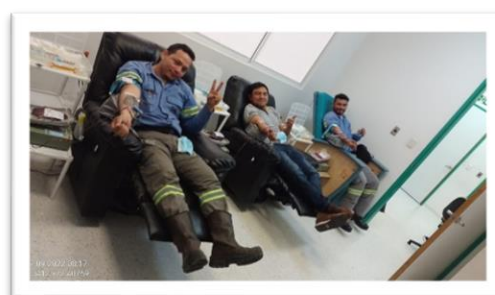
Tasa de severidad de accidentalidad
Enero- septiembre 2022



Frecuencia de accidentalidad Enero-
septiembre 2022

Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo

Se celebró el día de la SST con el propósito es honrar la memoria de las víctimas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Se realizaron actividades de concientización, brigadas de salud y videos de los familiares de nuestros colaboradores mostrando su aprecio y la importancia de trabajar de forma segura.





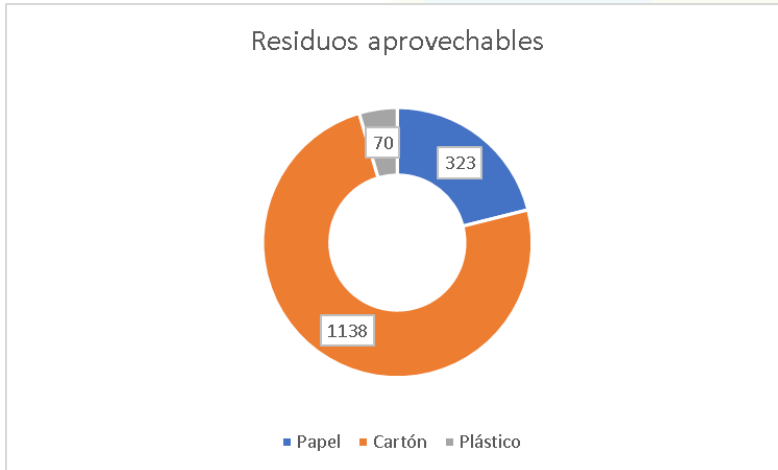
3.3. Ambiente

- ❖ 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 liquidas, 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.



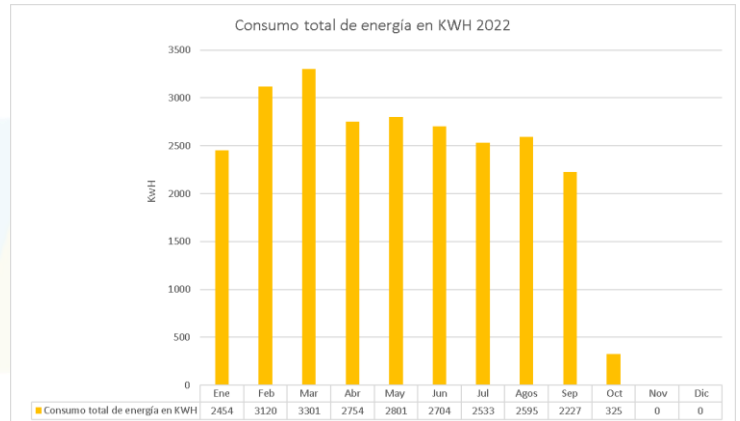
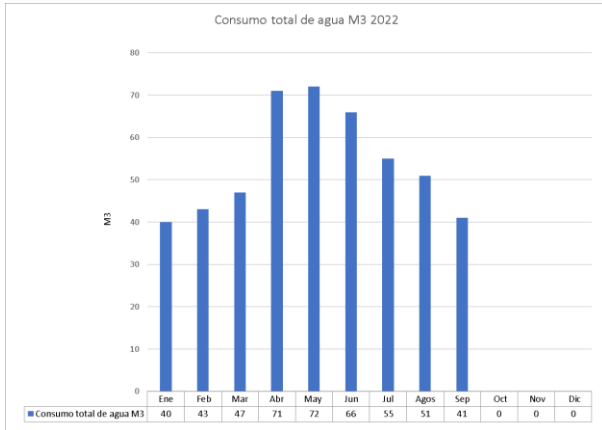
Residuos peligrosos

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 septiembre de 2022 se han generado 30 Kg. 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 2022 se generaron y dispusieron 76 Kg, debido a la terminación de dos contratos a inicios del 2021 lo que genero mayor material de este tipo para dar de baja.

3.3.2. Consumos de agua y energía



Se evidencia un incremento de los consumos de agua en los meses de abril y mayo con respecto al 2022, debido a la presencia de una fuga de agua en la sede San Fernando Bogotá. Una vez identificada la fuga se reparó y se realizó charla de ahorro y uso eficiente del agua donde se enfatizó sobre la cultura de reporte de fugas.

Los consumos de energía presentaron valores altos en febrero y marzo, debido a la materialización de nuevos proyectos.

Concientización del personal

Además de las formaciones realizadas a todo el personal sobre la protección del medio ambiente, para el 2022 se realizaron campañas para concientizar a nuestros trabajadores y sus familias, brindándoles la información necesaria para adquirir hábitos que contribuyen a la protección del medio ambiente.

Campaña días ambientales

El objetivo de la campaña es concientizar al personal sobre días de interés ambiental y la historia que está detrás de la declaración de estos días como un símbolo y un llamado a la comunidad nacional e internacional en la toma de acciones para la protección del medio ambiente. Por tal motivo se comparte a nivel nacional a través de correo electrónico y canales de comunicación internos una imagen conmemorativa al día ambiental con una pequeña descripción de su importancia.



Campaña cápsulas ambientales

AENCO

Las bombillas y/o luminarias que están incluidas en los Programas Posconsumos son:

- Bombillas Fluorescentes Tubulares (pueden ser rectas o circulares)
- Bombillas fluorescentes Compactas (comúnmente conocidas como ahorradoras)
- Bombillas para alumbrado público (sodio, mercurio o halógeno metálico)

COMO EMPACAR LAS BOMBILLAS USADAS

De ser posible guarde los empaques originales de las bombillas para llevarlos hasta su punto de recolección de manera segura.

En caso de NO tener los caps originales de las bombillas, utilice materiales como cartón, cono de papel filtro o papel, para adherencia plástica de bombillas, para proteger la integridad de las bombillas y evitar que se rupturas. Recuerda siempre rotular el empaque.

Los residuos de iluminación deben depositarse en contenedores ubicados en los puntos de recolección en almacenes de cadena y tiendas especializadas que evitan que estos residuos se rompan así como entregarlos a Gestores Ambientales autorizados para la gestión integral de los mismos. No se deben mezclar con los residuos ordinarios.

¡SEPARA LOS RESIDUOS!

¿SEPARA LOS RESIDUOS!

El inadecuado manejo de las bombillas puede generar impactos severos a la salud y al medio ambiente, debido a que contienen gases como mercurio y argón, por lo tanto es importante la separación en la fuente y la disposición final en los sitios autorizados.

En línea con el objetivo de que nuestros trabajadores adquieran y apliquen hábitos en sus hogares para la protección y conservación del medio ambiente, se comparten por nuestros canales de comunicación cápsulas informativas de acciones que podemos realizar en nuestros hogares para cuidar el medio ambiente.

Campaña de recolección de residuos posconsumo

Se realizó la campaña de recolección de baterías, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, luminarias y aceite vegetal usado. La campaña consistía en que los mismos trabajadores realizaban los puntos de recolección con materiales reciclados, los trabajadores involucraban a sus familias ya que son residuos que se generan en los hogares y al final los residuos generados se entregaban en los puntos establecidos por cada uno de los programas posconsumo. Se evidencia alta participación por parte de los proyectos a nivel nacional.



3.4. Anticorrupción

AENCO S.A.S tiene establecido el GG-PL-001 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 2022

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.
- ❖ Incluir en los planes de trabajo jornadas de formación sobre derechos humanos y su importancia.

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 realizar una adecuada segregación en la fuente para recuperar 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.
- ❖ Trabajar junto con nuestros colaboradores y grupos de interés para calcular la huella de carbono y tomar medidas de reducción y compensación de nuestras emisiones de CO₂

Anticorrupción

- ❖ Divulgar y sensibilizar el personal el GG-PL-001 Plan anticorrupción y atención al ciudadano con el objetivo de reducir los riesgos a los cuales se encuentra expuesta la organización en el desarrollo contractual.
- ❖ Fortalecer la cultura anticorrupción en todos los niveles de la organización mediante jornadas de formación y sensibilización.