Informe consolidado de responsabilidad social corporativa 2024

1. Lineamientos estratégicos
2. Objetivos de calidad / lineamientos estratégicos talento humano
3. Objetivos de desarrollo sostenible
4. Plan de trabajo
5. Evidencias de la gestión

Lineamientos estratégicos Colvatel 2024

Lineamientos	Proyectos estratégicos
1 Incrementar la competitividad técnica, económica y comercial para casa matriz	Nuevos proyectos y negocios ETB
2 Gestionar la calidad del servicio para mejorar la experiencia con el cliente	Fortalecimiento de capacidades estratégicas
3 3. Ampliar y profundizar mercados para incrementar ingresos	Incrementar ingresos por nuevos negocios gobierno y empresas

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS TALENTO HUMANO

OBJETIVOS DE CALIDAD / LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS	Gestión el conocimiento	Construcción Imagen y Servicio	Atraer y Retener el Recurso Humano	Trabajo Seguro y ambiental	Comunicación Efectiva
Aumentar el valor de la compañía. L1, L2, L3		✓	✓	✓	✓
Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes L1, L2 y L3	✓	✓	✓	✓	✓
Asegurar la calidad de los procesos. L1, L2 y L3	✓	✓	✓	✓	✓
Fomentar la especialización y el crecimiento de los colaboradores L1 y L3	✓		✓	✓	✓

ODS: Objetivos de desarrollo sostenible

Para el año 2024 las acciones y el plan de trabajo desde talento humano se planteó para dar respuesta a los lineamientos estratégicos de compañía, los objetivos de desarrollo sostenible, la política de talento humano, la política de derechos humanos, equidad de género, diversidad e inclusión y los temas en relación los compromisos derivados dentro del marco de la responsabilidad social corporativa:

Objetivos de desarrollo sostenible

ODS 3

Salud y Bienestar: COLVATEL dentro de sus programas de refuerzo para la gestión de los riesgos de la salud y la alerta temprana de los mismos, cuenta con actividades como: campañas de trabajo seguro, seguridad basada en el comportamiento, pausas activas, programas de SST. Además se continuó trabajando en realizar actividades que generen valor a los colaboradores, involucrando a sus familias, aportando a la calidad de vida y la salud mental

ODS 4

Educación de Calidad: Se desarrolló el programa de liderazgo dirigido al equipo directivo y nivel de jefaturas de la Compañía, con el objetivo de consolidar el modelo de liderazgo, elevando el nivel de conciencia de los líderes mediante el refuerzo de acciones formativas con el acompañamiento de un equipo consultor experto, lo que permitió establecer el plan de acción de acción el cual se ejecutará con los equipos de trabajo en el año 2024.

Objetivos de desarrollo sostenible

ODS 4

de igual manera se continuo reforzando el liderazgo en el equipo de líderes de terreno bajo la misma premisa en el cumplimiento de los objetivos de Colvatel

Se continuó trabajando en el desarrollo de las habilidades blandas incorporando con consultores expertos en temas claves como servicio, liderazgo y aspectos relacionados con la experiencia en el cliente, para generar valor en los equipos de trabajo que tienen relación con cliente final, en este sentido la plataforma Colvaprende hace parte fundamental, apoyando la formación virtual

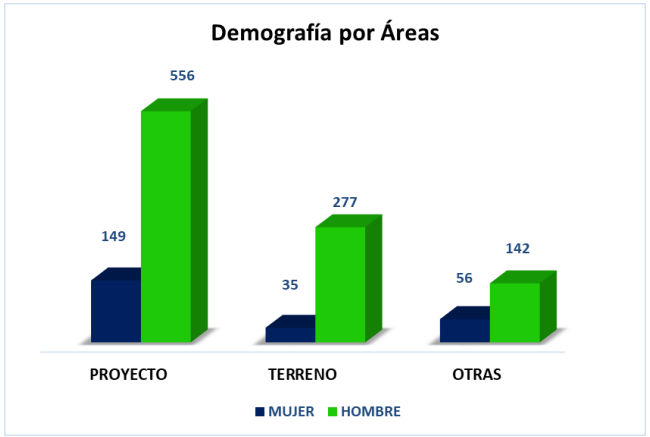
ODS 5

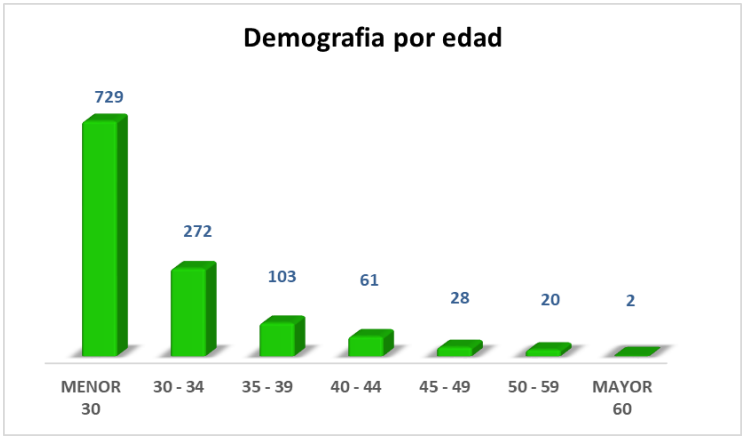
Igualdad de género: COLVATEL aplica reglas equitativas en los procesos de selección, vinculación y remuneración del trabajo. En el contrato laboral por la naturaleza de las actividades hay predominancia por le genero masculino dadas las actividades que se realizan en terreno, sin embargo, la política de COLVATEL siempre ha sido brindar oportunidades laborales bajo la premisa de igualdad de genero a mujeres y hombres que cuenten con las competencias, habilidades, capacidades y destrezas en el desarrollo de dichas actividades, en la actualidad los proyectos y la operación de terreno se encuentra conformado por el 28% de población femenina y el 72% de la población masculina

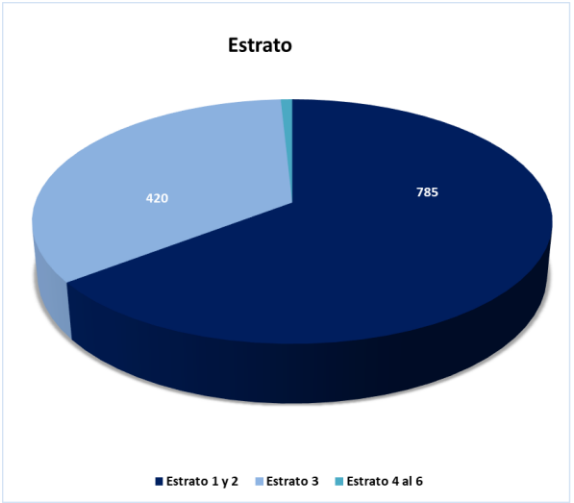
Objetivos de desarrollo sostenible

ODS 8

Trabajo decente y crecimiento económico: Durante el año, COLVATEL realizo contratación del personal de manera regular, generado oportunidades de empleo y productividad en condiciones dignas de mercado, en cumplimiento de la normatividad legal, tanto para los colaboradores directos como para los que prestan su servicio en misión. Ofreciendo estabilidad laboral en los diferentes proyectos en los que participó. El personal mayormente vinculado pertenece a los estratos 1, 2 y 3, encontrando en COLVATEL un trabajo para la vida, enseñándoles una actividad que requiere conocimiento técnico y la manera como se debe realizar de manera segura







Objetivos de desarrollo sostenible

ODS

Objetivos de desarroll
o sostenible

ODS 6 Agua Limpia y saneamiento

Se desarrolló el programa de uso eficiente del agua, el cual busca implementar medidas operativas y educativas enfocadas en hábitos para ahorrar el agua.
Se garantizó el acceso, la gestión sostenible y el saneamiento del agua para el uso de todos los colaboradores.

ODS 7 Energía asequible y sostenible:

Se implementa el programa de uso eficiente de la energía, el cual busca garantizar el acceso a una energía fiable y de calidad. para ello se establecen medidas operativas y educativas , las cuales permiten controlar las pérdidas y desperdicios, sensibilizar en relación con el consumo energético y promover las energías alternativas.

ODS 12 Producción y consumo responsable:

Para el 2024 se realizaron acciones y campañas tendientes al consumo responsable como: adquirir productos amigables con el ambiente, aplicar clausulas ambientales y sensibilizar a los colaboradores.
Por medio del programa de prácticas y consumo sostenible, se buscó mejorar las condiciones internas y externas del entorno de los colaboradores.

ODS 13 Acción por el clima:

En pro de generar acciones frente al cambio climático la compañía cuenta con una alianza con el IDRD la cual busca impulsar el uso de las bicicletas como medio de transporte hacia el trabajo. Adicionalmente se divulgó la ECO-conducción, un conjunto de prácticas que permiten reducir el consumo de carburante y las emisiones de CO2, lo que contribuye a disminuir los gases de efecto invernadero (GEI).

4. Desarrollo plan de trabajo


Proceso
Formativo
Programa
Reconocimiento
Balance Vida
y Trabajo


Comunicaciones responsables
Trabajo Seguro
Medio ambiente

4. Proceso Formativo

Desarrollo de programas 2024

- Formación técnica
- Formación especializada
- Programa de liderazgo
- Competencias Blandas
- Colvaprende

Formación técnica

A través de la alianza con el SENA en el marco de la responsabilidad social, cuyo objetivo es fomentar el estudio a los colaboradores, que no poseen los recursos para formalizar sus conocimientos y certifiquen las competencias se realizó la siguiente gestión:

Técnico instalación y reparación de redes de fibra óptica

Grupo objetivo: 12 técnicos de la operación en terreno
Fecha de inicio: 18 de julio 2023
Fecha Final: julio 2024
Modalidad: Presencial
Lugar: Instalaciones del SENA CEET
Horario: 6PM a 10PM

Certificación de competencias

La certificación de competencias en dos normas

- Empalmar redes de fibra óptica según manuales técnicos y normativa
- Tender cables de fibra óptica según manuales técnicos y normativa de telecomunicaciones

Grupo objetivo: 28 técnicos certificados



Formación técnica

Dentro de los procesos internos de Colvatel se tiene como eje fundamental la formación técnica a los colaboradores que ingresan a la compañía y para los cuales se han dispuesto de pensum organizados de acuerdo a la operación

Durante el año 2024 se realizo una cobertura de colaboradores en formación de 892:

En las operaciones

- Coordinación FTTC - Aseguramiento
- Coordinación FTTH - Aprovisionamiento
- Coordinación FTTH - Aseguramiento
- Coordinación Aseguramiento Red Externa FTTH
- Coordinación de Retiro de Cobre
- Coordinación Hogares Conectables

Formación Formación especializada



Programa de formación en habilidades técnicas del hacer enfocado al desarrollo y potencialización del personal a través del aliado CAFAM dentro del programa FOSFEC.

Se dio inicio al curso de excel donde los colaboradores pudieron aspirar a la certificación **Microsoft office specialist expert**, 80 personas cumplieron el curso al 100% y **45** lograron la certificación

SINCRÓNICO

El curso en modalidad virtual sincrónica para con las siguientes características:

a. **CURSO**: Excel (básico+ Intermedio + Avanzado+ Certificación Microsoft)

INTENSIDAD HORARIA: 60 horas

MODALIDAD: virtual Sincrónica

HORARIO: sábados de 8:00 am a 12:00m

Fecha inicio: 27 de julio

Fecha final: 2 de noviembre

ASINCRÓNICO

El curso en modalidad virtual asincrónica con las siguientes características:

b. **CURSO**: Excel (básico+ Intermedio + Avanzado+ Certificación Microsoft)

INTENSIDAD HORARIA: 165 horas

MODALIDAD: virtual Asincrónica

HORARIO: Auto-gestionado

Fecha inicio: 27 de julio

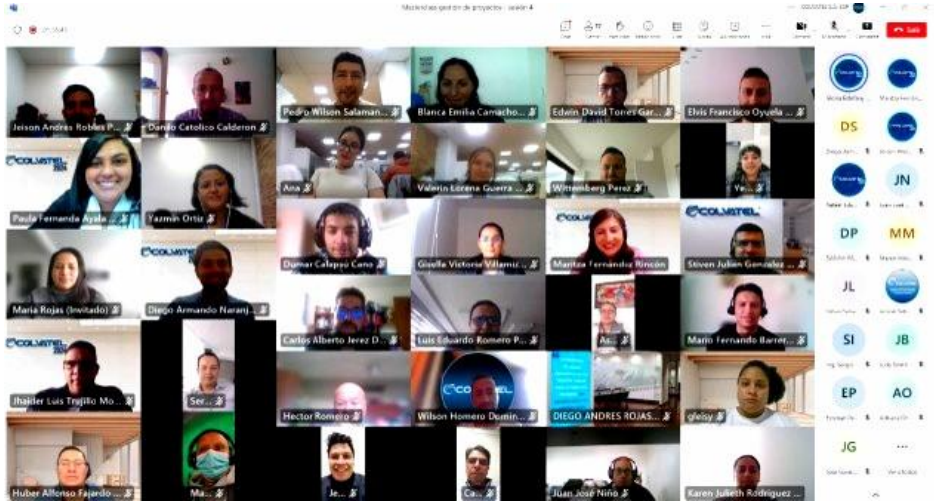
Fecha final: 2 de noviembre

Formación Formación especializada

En relación a las competencias técnicas, la Vicepresidencia de operaciones, realizó por primera vez y con recursos propios tres módulos de Masterclass sobre la gestión de proyectos enfocados en metodología PMI y Scrum, a los colaboradores quienes atienden proyectos en la Compañía.

Participantes: 144 participantes





Programa de liderazgo

Desde las acciones que dan respuesta a los lineamientos estratégicos para el año 2024 se implementó el programa de liderazgo "*Liderando desde la confianza*" generado en 2023 cuyo objetivo es que dentro del marco del liderazgo relacional, movilice el potencial existente para generar resultados con mayor efectividad y eficiencia, entre equipos que tienen un relacionamiento recurrente de impacto para las operaciones de COLVATEL



Generamos ambientes seguros de trabajo basados en relaciones de confianza



Somos coherentes en nuestra forma de pensar, sentir, comunicar y hacer. Respetamos la individualidad compartiendo un propósito común en pro de los objetivos trazados

Fomentamos conversaciones genuinas, relaciones duraderas y leales, nos comunicamos de manera asertiva, acompañamos la toma de decisiones y contribuimos al desarrollo personal y profesional de nuestros equipos.

Programa de liderazgo

Desde el marco del programa de liderazgo apropiando los pilares y sensibilizando sobre el desarrollo del tema se trabajo de manera directa con tres grupos objetivos

Equipo directivo:

Ejecución del programa de coaching mediante sesiones individuales con un profesional especializado en el tema.

Cumplimiento 100%.



Equipo táctico:

Desarrollo de talleres prácticos que permitieron la sensibilización del programa y la vivencia desde el rol que cada uno tiene en la Compañía a través de consultor externo Cafam

Cumplimiento actividad 100%.



Equipo terreno:

Desarrollo de talleres prácticos que permitieron la sensibilización del programa y la vivencia desde el rol que cada uno tiene en la Compañía a través de consultor externo Rincon Aguilar

Cumplimiento actividad 100%.



Programa de liderazgo

Equipo táctico:

Grupo objetivo: 40 colaboradores de este nivel









Equipo terreno:

Grupo objetivo: 30 colaboradores de este nivel





Programa de liderazgo



Dentro del marco del programa de Liderazgo se realizaron sesiones de juegos de roles con los equipos de Gobierno y Empresa, con el fin de desarrollar actividades de reconocimiento, análisis y comprensión de procesos, buscando sinergias y soluciones a las oportunidades presentadas dentro del proceso.





Conclusiones:

Se identificaron temas importantes a desarrollar como conclusiones del evento como: **Comunicación, simplificación de procesos, planeación, trabajo en equipo y personalización de contratos de acuerdo a la necesidad y la realidad de cada proyecto.**

Programa de liderazgo

Generando un proceso de cierre al programa de liderazgo luego de todo un programa realizado durante el año 2023 y 2024, se realizo la medición con un grupo objetivo de 554 Colaboradores y un participación de 494, 89% de cobertura

Los resultados y dimensiones medidas fueron las siguientes



Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

RESULTADO GENERAL

93%

Competencias blandas

Como parte del proceso de **experiencia del servicio** se desarrolló con los colaboradores del proyecto de centro de gestión aprovisionamiento, un taller ejecutado de manera interna desde la coordinación de gestión humana, donde participaron **42 colaboradores,** lo que permitió reformar los conceptos de servicio que impacta directamente al cliente interno y externo









Competencias blandas



Como parte de la continuación del proceso del fortalecimiento de las habilidades blandas, se desarrolló desde la coordinación de gestión humana el curso **La importancia de la Comunicación en el proceso de retroalimentación.**

Los grupos objetivos para tal fin fueron

1. Equipo de lideres de la Dirección de operaciones de redes, 44 personas con cumplimiento del 100%
2. Equipo de lideres de la Dirección de operaciones negocios gobierno y empresas, 9 personas con un cumplimiento del 90%
3. El grupo de lideres de áreas de apoyo, 25 personas con un cumplimiento del 100%

Competencias blandas



Como parte de la continuación del proceso de liderazgo y el fortalecimiento de las habilidades blandas, se desarrollo desde la coordinación de gestión humana el curso **Orientación al logro y toma de decisiones.**

Se encuentra para validación nuestro curso de **Orientación al logro y toma de decisiones**; una formación enfocada a:

1. La orientación a las tareas y priorización a través de la metodología **SMART**
2. La gestión de tiempos.
3. La toma de decisiones efectiva a través del análisis **DOFA**.

Con esto, queremos potenciar a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles para asegurar proceso más estables, robustos y adaptables.

Los grupos objetivos para tal fin fueron

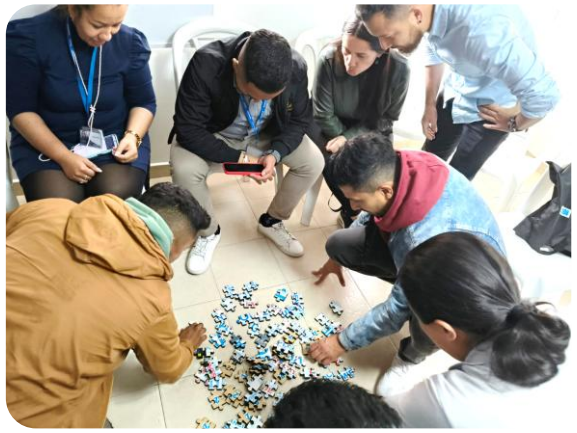
1. Equipo de lideres de la Dirección de operaciones de redes, 38 personas con cumplimiento del 81%
2. Equipo de lideres de la Dirección de operaciones negocios gobierno y empresas, 9 personas con un cumplimiento del 77%
3. El grupo de lideres de áreas de apoyo queda para la gestión 2025

Competencias blandas



Se realizó el cierre del curso **Orientación al logro y toma de decisiones , a través de un taller dinámico con los lideres de la VOP**

31 participantes a través de consultor externo









Competencias blandas

Se desarrolló el taller de Marca Personal a través de un experto en el tema con el apoyo de Cafam

Se oriento a los colaboradores en la importancia de su imagen y lo que quieren proyectar, que impacta directamente al cliente interno y externo

Participación: 125 personas





Colvaprende

LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL PROCESO DE RETROALIMENTACIÓN



Curso dirigido a potenciar los procesos de feedback desde la asertividad para nuestros líderes.

POWER BI



Curso introductorio al manejo y funcionalidad de la herramienta para todos los colaboradores.

SCRUM



Curso que entrega herramientas en la gestión y articulación de proyectos. **PRÓXIMAMENTE**.

MASTER CLASS - GESTIÓN DE PROYECTOS



Curso para potenciar los procesos en gestión y ejecución de proyectos para líderes y operación.

ESTRATEGÍA DE COMUNICACIÓN Y NEGOCIACIÓN



Curso para desarrollar la comunicación asertiva en procesos de relacionamiento y gestión.

ORIENTACIÓN AL LOGRO



Curso sobre priorización de tareas, gestión de tiempos y toma de decisiones para la gestión. **PRÓXIMAMENTE**.

http://colvaprende.com.co/login/index.php

Programa de reconocimiento

Otro factor importante que se observó con una necesidad puntual es la de reconocer a los colaboradores por aquellas acciones que inspiran e incentivan el trabajo, de esta forma se lanzó el programa de reconocimiento **Colvatel 360** donde su objetivo se orienta a resaltar a los colaboradores por sus logros, éxitos y **comportamientos sobresalientes, que generen impacto,** con sus pares, equipos o lideres, contribuyendo a mejorar los procesos, basado en la agilidad, liderazgo, cultura del servicio y los valores organizacionales.

CATEGORÍAS

Ágil:	**Cliente Feliz**	**Brillante-Pilo:**	**Buen compañero:**	**Gran mentor:**
Reconoce al colaborador por su tarea bien hecha y eficaz	Reconoce el esfuerzo y la dedicación impresa para alcanzar la satisfacción total del cliente con excelentes resultados	Reconoce las ideas originales, la innovación y propuestas que transforman la manera de hacer las cosas.	Reconoce el espíritu de equipo y el trabajo en sinergia y colaboración con los otros.	Reconoce las habilidades de liderar e inspirar a los otros a través de acciones transformadoras
Comportamientos: • Diligente • Pronta respuesta • Soluciona	**Comportamientos:** • Excelente servicio • Amable • Escucha	**Comportamientos:** • Creativo • Propositivo • Innova	**Comportamientos:** • Trabaja en equipo • Apoya • Colabora	**Comportamientos:** • Guía • Inspira • Acompaña
• **10 Puntos**	• **5 Puntos**	• **5 Puntos**	• **5 Puntos**	• **5 Puntos**

Para el cierre de diciembre se obtuvieron 387 reconocimientos entre julio y diciembre y que continuará para el año 2025

ACCIONES WOW COLVATEL

Plan de educación Programa del Reconocimiento

Objetivo:

Brindar herramientas de identificación, relación y definición, para la aplicación de reconocimientos en el marco del programa de incentivos a nuestros colaboradores.

Objetivos específicos:

1. Conceptualizar un término – Acciones WOW Colvatel- que permita redireccionar el programa de reconocimiento con el fin de cumplir su objeto.
2. Diseñar una campaña de educación a través del relacionamiento efectivo con el propósito del programa a través de la ejemplificación.
3. Asegurar el programa de reconocimiento acentuando en el detalle y el efectivo registro de la acción origen del mismo.

ACCIONES WOW COLVATEL

Plan de educación Programa del Reconocimiento

Se desarrolló la actividad en las áreas incentivando

1. El uso del portal de bienestar
2. Recordar el objetivo del programa
3. Recordar las categorías
4. Motivar al reconocimiento
5. Recordando y cuando redimir los puntos











Programa de Reconocimiento en terreno

Se continuo con el programa de reconocimiento en terreno con su aporte a la compañía en términos del cumplimiento de los indicadores de la Operación en los siguientes aspectos

Indicadores de productividad

Indicadores de Excelencia en el Servicio









Balance vida y trabajo

Actividades Lúdicas

Celebración del día de la mujer y día del hombre

En 8 de marzo se entregaron detalles en la conmemoración del día de la mujer





Brownies con Chocolate

Martes 19 de marzo se esta conmemorando el día de hombre





Alfajores

Actividades Lúdicas

En el mes de marzo se realizó el **torneo de playstation** con la participación de 50 colaboradores

GANADORES

- PRIMER PUESTO $250.000 BRAYAN DANILO MORA TIBAMBRE, Analista sistemas de información
- SEGUNDO PUESTO $150.000 JOSUE ALFREDO HASTAMORIR, Aprendiz SENA
- TERCER PUESTO $100.000 BRANDON STEVEN VEGA TORRES, Analista de información





Bien-Estar
Lo mejor de estar en Colvatel

CAFAM







Actividades Lúdicas

abril se llevó la caminata a lagos de Siecha (Guasca) con 40 participantes

En el mes de abril se llevó la caminata a lagos de Siecha (Guasca) con 40 participantes

Actividades realizadas: Caminata y Pesca

Actividades Lúdicas

En el mes de junio se desarrolló la actividad **Vacaciones recreativas Colvakids** en el parque mundo aventura, no se presento ninguna novedad y se cumplió la actividad



- **Asistentes 41 niños**

Actividades Lúdicas – Semana de la salud

CRONOGRAMA SEMANA DE LA SALUD 2024								
AGOSTO		Septiembre						
JUEVES 29	VIERNES 30	LUNES 2	MARTES 3	MIERCOLES 4	JUEVES 5	VIERNES 6	LUNES 9	Martes 10
Cofradia adm (280)		Galan terreno (135)	Carrera terreno (310)	Suba terreno (31)	San Fernando terreno (16)	Proyecto Superfinanciera (11)	Bachue terreno (35)	Funza (40)
9:00 am - 4:00 pm		6:45 a. m.	6:45 a. m.	6:45 a. m.	6:45 a. m.	10:00 a 12:00	6:45 a. m.	8:30 - 10:00
	Cofradia terreno (38)	Cuni (43)		Niza (35)	San Fernando administrativo (10)	Proyecto Secretaria de hacienda (17)		
	7:00 a. m.	9:00 a 12:00		9:00 a 12:00	8:00 - 9:00	2:00 - 3:30		

Administrativo / Proyectos

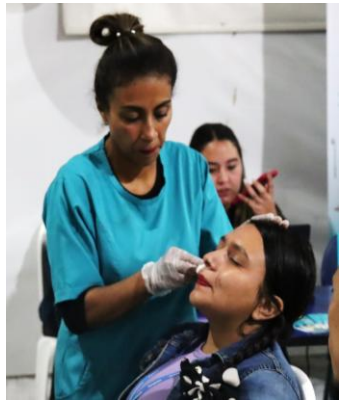












Actividades Lúdicas

En el mes de julio se ejecutó la **carrera de la media maratón de Bogota** con la participación de 40 colaboradores de la Compañía,













Actividades Lúdicas

En el mes de septiembre se ejecuto la **carrera de la mujer** con la participación de 40 colaboradores de la Compañía.

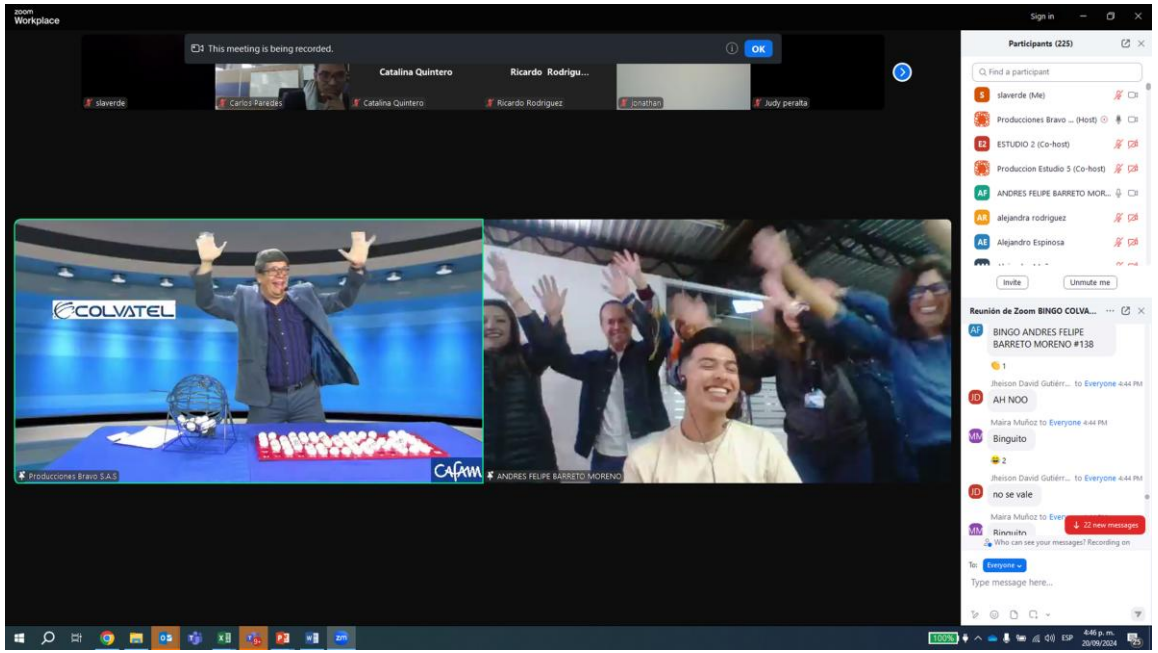






Actividades Lúdicas

En el mes de septiembre se realizó el **BINGO DE AMOR Y AMISTAD** con el aliado caja de compensación Cafam





Los premios entregados fueron:

- **Premio 1:** Televisor 42 pulgadas
- **Premio 2:** $300.000
- **Premio 3:** $200.000







Cubrimiento

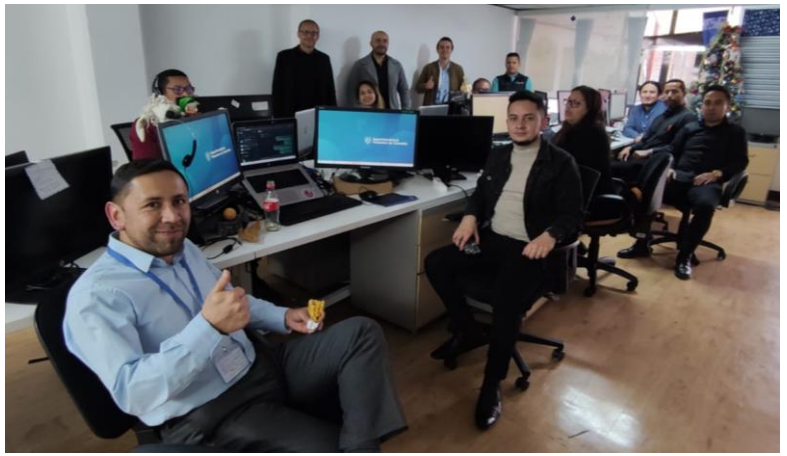
1.050 Colaboradores aprox.

Actividades Lúdicas – Actividades de fin de año

UBICACIÓN	OPERACIÓN
COFRADIA	Decomisionamiento
SAN FERNANDO	Alistamiento (Personal administrativo) y centro de gestión
COFRADIA	Decomisionamiento
CANDELARIA (CASA DE LA CULTURA)	Red Externa
FUNZA	ADRES
CARRERA (GALAN)	Red Externa
CENTRAL CUNI ETB	Centro de gestión
CARRERA (CARRERA Y PRIMAVERA)	Red Externa
SUBA (salon comunal)	Aseguramiento FTTH
CENTRAL NIZA ETB	Centro de gestión
UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO	GYE
SUPERFINANCIERA	GYE
COFRADIA	Aprovisionamiento
COFRADIA EVENTO PRINCIPAL	Areas Cofradia y proyectos

Actividades Lúdicas – Actividades de fin de año









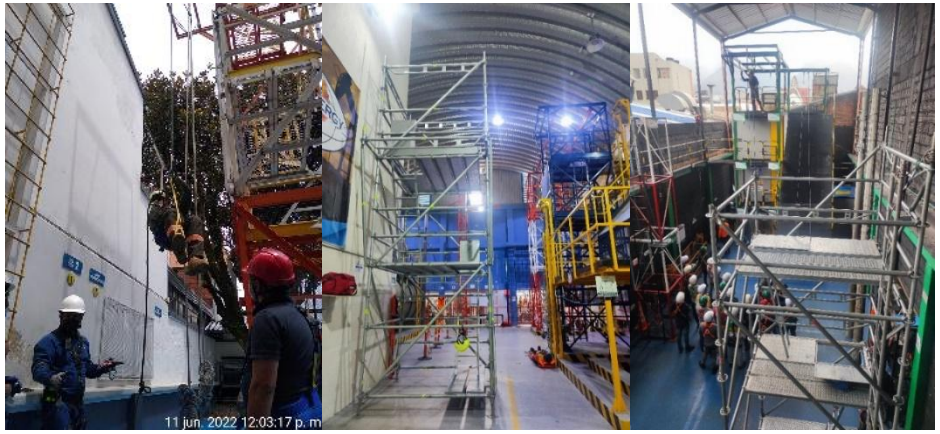


Trabajo seguro

Reinversión SST 2024



Enfocamos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, en anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de nuestros colaboradores, creando en ellos una cultura de trabajo seguro.



01

Capacitación trabajo en alturas

Dirigida a todos los colaboradores que por su rol realizan trabajo en alturas



02

Seguridad vial

Curso de manejo defensivo para todos los colaboradores que por su rol utilizan moto para realizar su trabajo.



03

Capacitación en gestión de riesgo eléctrico.

. Identificación de tensión.
. Distancias de seguridad.
. Uso de detector de tensión.





01

Inducción riesgos específicos

Temas tratados:
. Levantamiento seguro de tapas.
. Uso de medidor de gases y detector de tensión.
. Procedimientos seguros para tareas criticas.

02

Acompañamientos.

asesoría y acompañamiento en trabajos en suspensión, trabajos con exposición a riesgo eléctrico, escaleras de tres cuerpos y trabajos en torres.









03

Capacitación en comportamiento humano en situaciones de emergencia.

. Que hacer antes, durante y después de un sismo/terremoto.
. Identificación de rutas de evacuación y punto de encuentro.
. Sitios seguros en edificaciones y adopción de posición de seguridad.

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2023	6 casos	7 casos	4 casos	1 casos	4 casos	6 casos	4 casos	2 casos	3 casos	2 casos	2 casos	3 casos
	↓ 5	↓ 6	↓ 3	↑ 1	↓ 3	↑ 1	↓ 1	↑ 5	↑ 3	↑ 5	= 0	↑ 2
2024	1 caso	1 caso	1 caso	2 casos	1 caso	7 casos	3 casos	7 casos	6 casos	7 casos	2 casos	5 casos

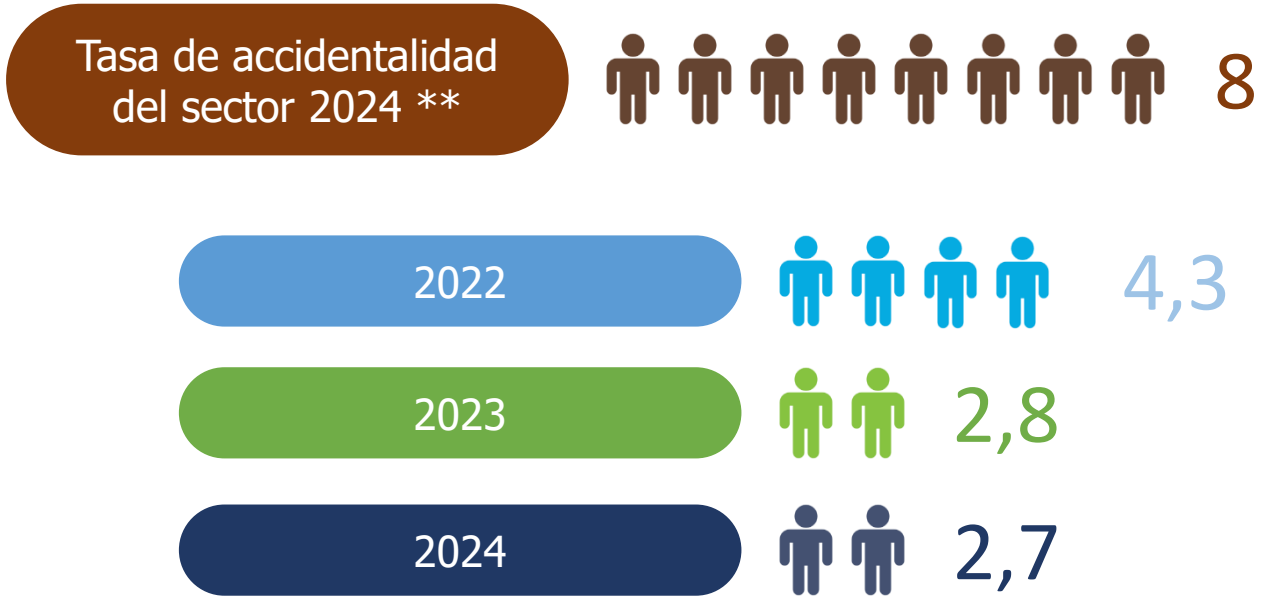
Severidad: días perdidos x cada 1000 colaboradores

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2023	4,4 días	6,3 días	11,7 días	1,9 días	16,5 días	20,2 días	23,9 días	7,8 días	11,4 días	12,0 días	5,3 días	18,8 días
	↓ 3,5	↓ 3,6	↓ 2,6	↑ 32,5	↓ 14,5	↑ 7,7	↓ 0,9	↑ 46,5	↑ 21,2	↑ 31,3	↑ 7,3	↑ 15,1
2024	0,9 días	2,7 días	9,1 días	34,4 días	2,0 días	27,9 días	23 días	54,3 días	32,6 días	43,3 días	12,6 días	33,9 días

Gestión de accidentalidad

Tasa de accidentalidad 2022 - 2024.

N° de AT x cada 1000 trabajadores.



** La tasa de accidentalidad del sector fue tomada de Fasecolda para el año 2024 en el sector telecomunicaciones y nivel de riesgo 3

Medio ambiente

Disposición final de overoles por contrato

- ✓ Cuarenta y siete (47) informes entregados como parte de las obligaciones del contrato

Informes de gestión integral de residuos

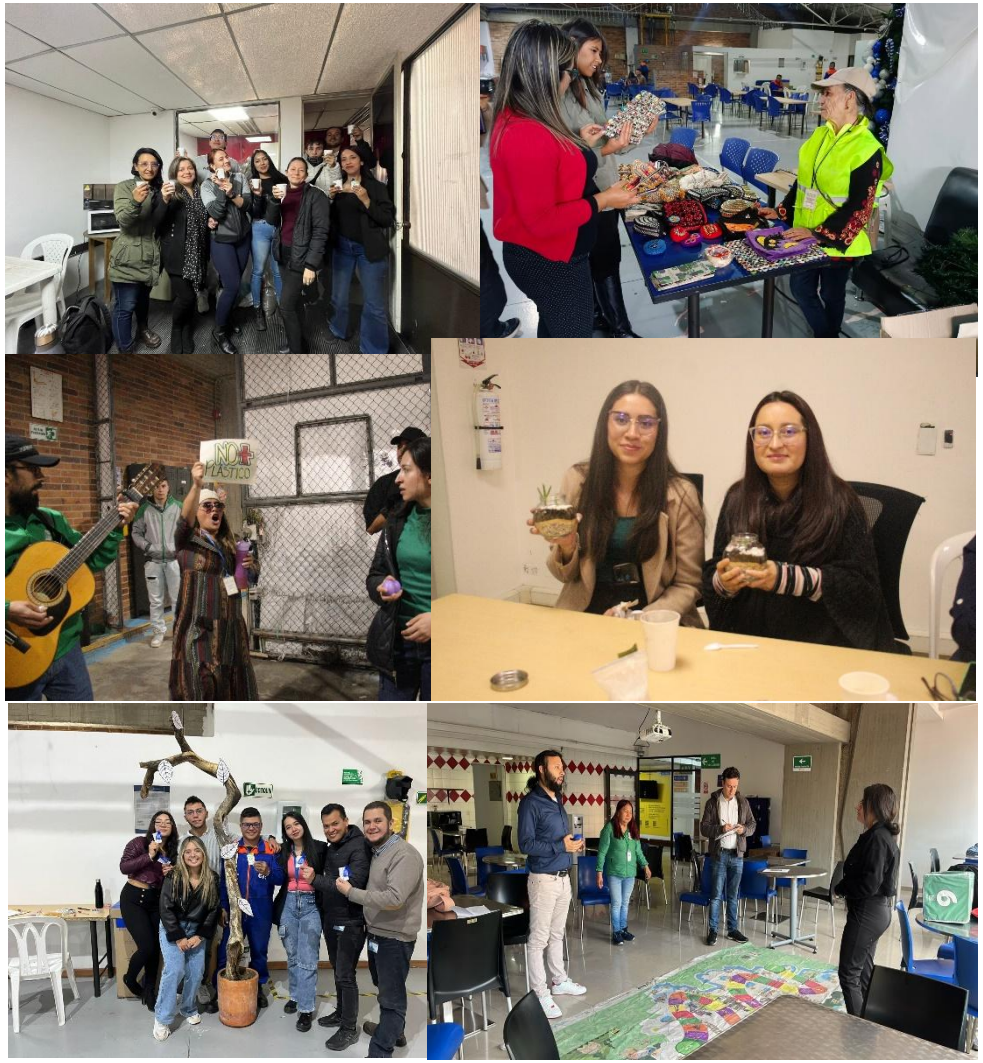
- ✓ Siete (7) informes enviados a la UAESP

Informes PIGA

- ✓ Seis (6) reportes a la Secretaría Distrital de Ambiente.
- ✓ Carta radicada para la adopción voluntaria a PIGA (16.10.2024)
- ✓ Aprobación de adopción voluntaria PIGA (22.01.2025)

Informe generación residuos peligrosos

- ✓ Un (1) registro como generadores de Residuos Peligrosos ante el IDEAM



Semana ambiental.

Se llevaron a cabo las actividades en colaboración con los siguientes aliados: Jardín Botánico, ASOREMA, Secretaría de ambiente.

• 1

- **Sembratón.**
- Realizada en Sede Galán.

• 2

- **Reciclatón.**
- Realizada en Sede Cofradía y Funza.
- Cantidad de residuos recibidos 12 kg (papel, cartón, plástico)

• 3

- Sketch ambiental
- Importancia de un consumo sostenible- sede Cofradía.

• 4

- Terrarios
- Realizada en Sede Cofradía.
- Asistentes: 41 personas Cupo: 50 personas.

Programa gestión integral de residuos.

Residuos aprovechables

15324,15 Kg- 64%
Cartón
Papel
Plástico
Metal



TOTAL DE RESIDUOS

50916,28 Kg

Residuos especiales

Residuos de construcción
Se generaron 5781,81 Kg-11%
.

Residuos no aprovechables

7736 kg – 16%
Paquetes
Restos de comida

Residuos peligrosos



4623,6 kg- 9%
Fibra óptica
Luminarias
Aceite usado



Programa gestión integral de residuos.

Se llevaron a cabo las actividades en colaboración con los siguientes aliados: Secretaría de Ambiente y ASOREMA.

• 1

- **14 actividades de separación de residuos**
- Consejos para una correcta separación en el hogar y en la oficina, el tiempo de degradación de los residuos. Actividad realizada en proyectos GYE, Zonas de despacho y sede principal.

• 2

- **10 Charlas en terreno**
- Apropiación de tips sobre separación de residuos peligrosos, especiales y ordinarios.

• 3

- 10 Piezas comunicativas
- Piezas comunicativas sobre separación de residuos y tips para adoptar en el hogar y en la oficina.

• 4

- Indicador residuos
- **META:** El 60% de los residuos generados sean aprovechados.
- Indicador año 2024: Se aprovecho el 72,6% de los residuos generados.



Programa consumo sostenible y de practicas sostenibles.

Se llevaron a cabo las actividades en colaboración con los siguientes aliados: Secretaría de Ambiente.

• 1

- **16 charlas cambio climático**

• Explicación cambio climático, impactos, aceleramiento y afectaciones Actividad realizada en proyectos GYE, Zonas de despacho y sede principal.

• 2

- **6 Charlas estructura ecológica Bogotá**

• Componente principales de la estructura de Bogotá, corredores ecologicos, biodiversidad Bogotá Actividad realizada en proyectos GYE, Zonas de despacho y sede principal.

• 3

- 12 Piezas comunicativas
- Tips compras sostenibles, consumo sostenible, plásticos de un solo uso.

• 4

- Implementación clausulas ambientales

• **META:** Implementar la cláusula ambiental en el 70% de los procesos de contratación

• En el año 2024, se implementaron cláusulas ambientales en el 100% de los contratos firmados (18 contratos).



2.4. Programa uso eficiente agua y energía.

Se llevaron a cabo las actividades en colaboración con los siguientes aliados: Acueducto de Bogotá.

• 1

- **10 actividades de ahorro de agua.**
- Problemática de Bogotá, Tips de ahorro de agua Cofradía y GYE.

• 2

- **16 Charlas de ahorro de agua y energía.**
- Charlas sobre tips en el hogar y en la oficina de ahorro de agua y energía en terreno.

• 3

- 12 Piezas comunicativas
- Piezas comunicativas sobre Problemática de agua en Bogotá, tips de ahorro de agua y energía en el hogar y la oficina.

• 4

- 12 Inspecciones ambientales
- Se realizaron 6 inspecciones ambientales.

• 5

- Indicadores ambientales

• **META AGUA:** Mantener un consumo per cápita bimensual igual o menor a 0,18 m3 por persona.

• Indicador agua año 2024: 0,10 m3/ persona

• **META ENERGÍA:** Mantener un consumo per cápita bimensual igual o menor a 21 kW/persona

•Indicador de energía año 2024: 16,9 Kwh/persona.

Comunicaciones responsables

El área de Comunicaciones informó a los colaboradores sobre temas de bienestar y fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo el autocuidado, la salud mental, el trabajo seguro y en equipo, además de actividades para el bienestar físico y mental.



Piezas de autocuidado



Piezas de salud mental





Se sensibilizó a los colaboradores sobre la política de derechos humanos de Colvatel mediante los canales internos de comunicación, con el respaldo de profesionales expertos en el tema.



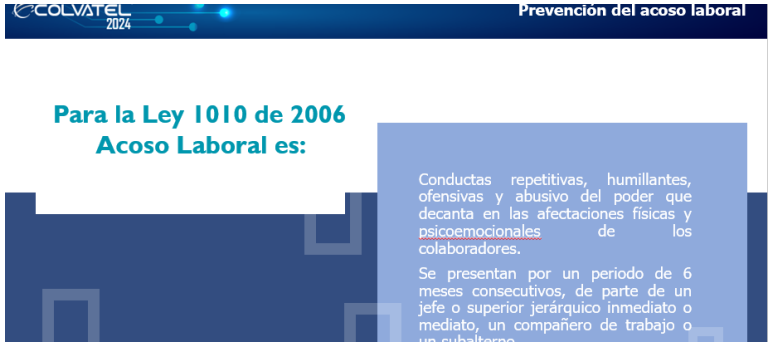




Se implementaron acciones para prevenir el acoso laboral, incluyendo una charla mediante el canal de comunicación contacto directo con el Presidente y la participación de especialistas que ofrecieron herramientas prácticas para su prevención y su manejo.

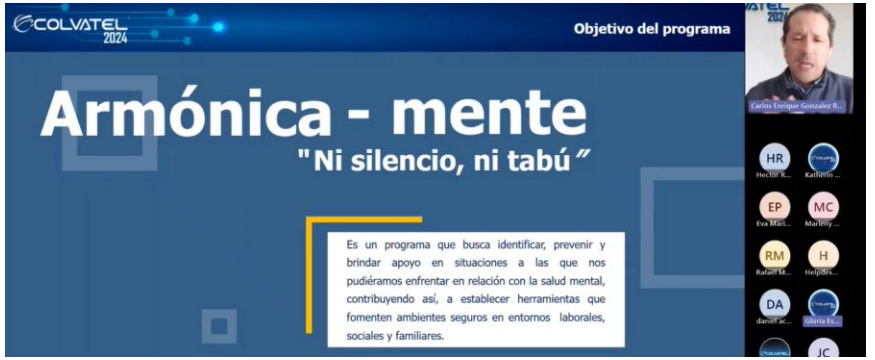




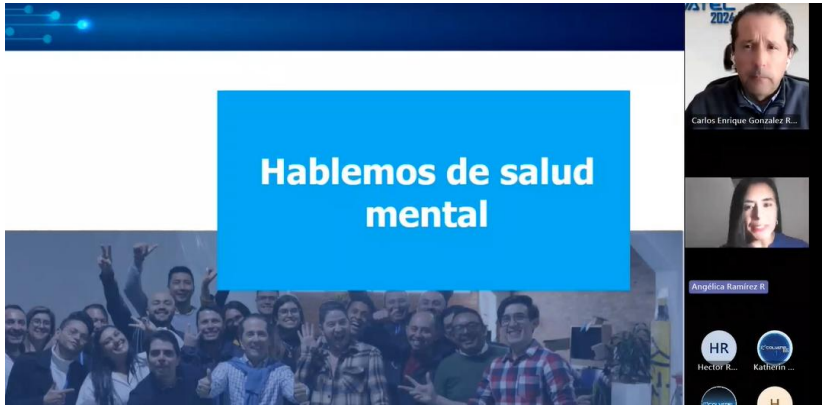


También se lanzó el programa *Armónicamente* para fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional, garantizando su sostenibilidad mediante actividades periódicas y seguimiento continuo. Estas iniciativas, apoyadas por profesionales especializados, fortalecieron la cultura organizacional y promovieron un entorno laboral saludable y respetuoso.









Se creó el **Portal de Bienestar** con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia bajo el mensaje *"Colvatel somos todos"*. Este espacio centraliza y visibiliza las actividades de bienestar, la gestión de colaboradores en los distintos proyectos, los programas de reconocimiento y las charlas enfocadas en salud mental, **fomentando un ambiente cooperativo**



