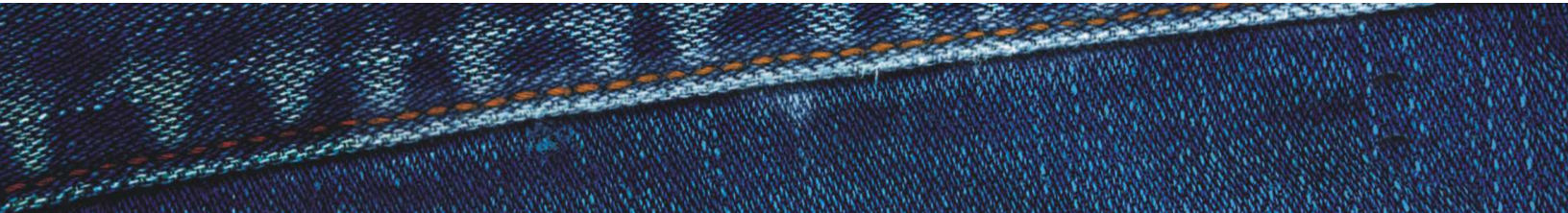


# Informe social





# Presentación

En TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR, gracias al trabajo de nuestros empleados y a nuestros proveedores, distribuidores y accionistas, nos hemos distinguido por el alto compromiso con el cumplimiento de las leyes colombianas, la generación de empleo y la lealtad hacia nuestros competidores, razón por la cual durante el 2005 alcanzamos grandes metas y resultados que nos acercan cada vez más al cumplimiento de nuestra visión organizacional de ser una empresa calificada como exitosa y excelente en todos los niveles.

Convencidos de que la formación y bienestar de las personas son el principio básico para ser competitivos y aportar al desarrollo de Colombia, somos constantes en nuestro compromiso de invertir en su gente, no sólo en los trabajadores sino también en el País con donaciones a entidades sin ánimo de lucro que trabajan por una Colombia mejor y acciones sociales dirigidas a la comunidad y a la conservación del medio ambiente.

De igual manera, continuamos con nuestra política de privilegiar la formación y capacitación de nuestros trabajadores y generar espacios de encuentro y sano esparcimiento que fomenten la unión familiar, el desarrollo humano y que permitan que el trabajador siga siendo el elemento esencial de la Organización.

Ratificando el compromiso social y empresarial con el desarrollo de nuestro país y de nosotros mismos, presentamos los resultados de todo nuestro trabajo, consignados en el siguiente informe.

# Sector Interno

## CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES

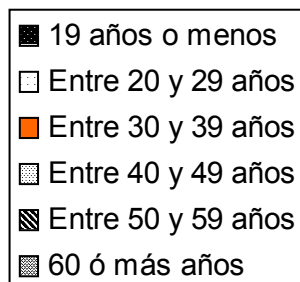
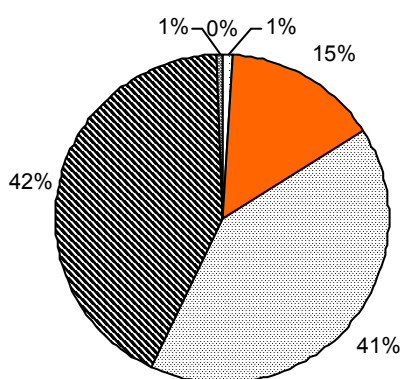
En el 2005 FABRICATO TEJICÓNDOR, continuó desarrollando todos los programas y estrategias de gestión humana orientados al mejoramiento integral de los empleados y sus condiciones laborales, personales y profesionales.

### ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

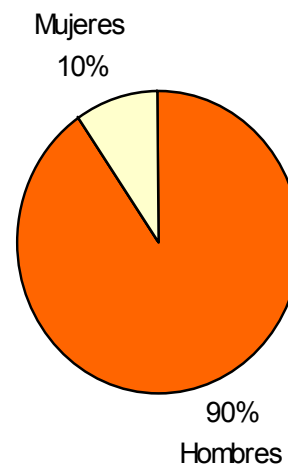
A continuación, se describirán las características del personal vinculado.

Rango de edad	Hombres	Mujeres	Número de trabajadores	% Participación
19 años o menos	1	2	3	0
Entre 20 y 29 años	21	17	38	1
Entre 30 y 39 años	481	56	537	15
Entre 40 y 49 años	1308	171	1479	41
Entre 50 y 59 años	1426	109	1535	42
60 ó más años	21	0	21	1

Porcentaje de participación

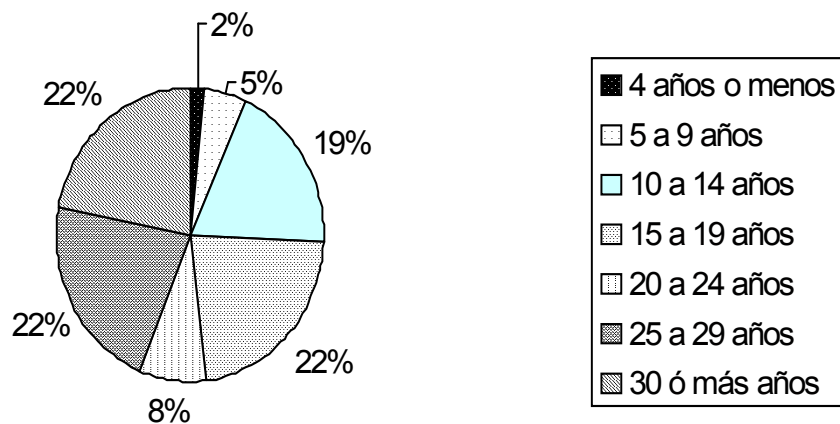


Distribución por sexo



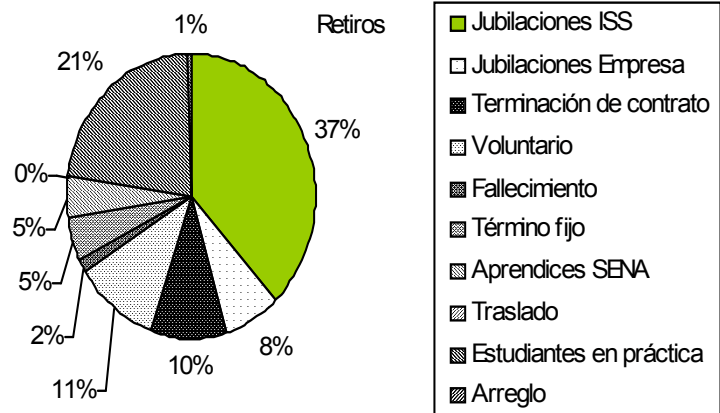
## DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR ANTIGÜEDAD

Rangos	Nro. Hombres	Nro. Mujeres	No. trabajadores	% Participación
4 años o menos	27	36	63	2
5 a 9 años	157	28	185	5
10 a 14 años	620	64	684	19
15 a 19 años	727	80	807	22
20 a 24 años	269	15	284	8
25 a 29 años	701	92	793	22
30 ó más años	757	39	796	22



## ROTACIÓN DEL PERSONAL

Causas de retiro	Retiros
Jubilaciones ISS	75
Jubilaciones Empresa	15
Terminación de contrato	19
Voluntario	21
Fallecimiento	3
Término fijo	10
Aprendices SENA	9
Traslado	0
Estudiantes en práctica	44
Arreglo	1
<b>Total</b>	<b>197</b>



## SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

FABRICATO TEJICÓNDOR considera que el nivel de calidad de vida de sus empleados es un factor que influye en su desempeño organizacional. Por ello, la Empresa no sólo otorgó los servicios y beneficios legales, sino que ofreció también otros adicionales que contribuyeron a un mayor bienestar de nuestro equipo humano.

En el 2005, nuestra Compañía pagó a sus trabajadores, por concepto de salarios y prestaciones sociales un total de \$110.872 millones.

### **COSTO MANO DE OBRA Y JUBILADOS**

---

	<b>Millones de pesos</b>
Pago a los trabajadores	62.539
Prestaciones sociales	48.333
Pago a jubilados y amortización de pensiones	14.463
Aportes a la seguridad social (salud, pensiones, riesgos profesionales)	11.009
Aportes al SENA	971
Aportes a las Cajas de Compensación Familiar	1.942
Aportes al ICBF	1.456

### **SERVICIOS AL PERSONAL**

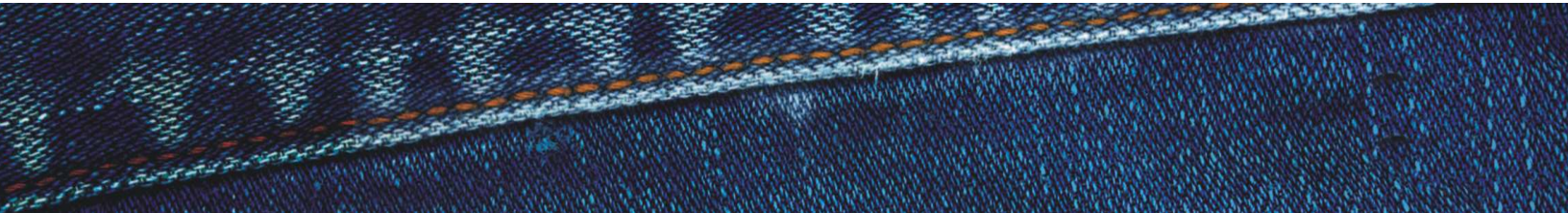
---

<b>Servicios</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Millones de pesos</b>
Vivienda	291	1.342
Emergencia – Calamidad	577	386
Cuenta 11 11 60	97	133
Préstamo para vehículo	2	24

### **AUXILIOS CONVENCIONALES**

---

<b>Auxilios</b>	<b>Número</b>	<b>Millones de pesos</b>
Sindicato	47	256
Prima de antigüedad	562	340
Prima por maternidad	49	4
Defunciones	150	80
Adquisición de anteojos	561	25



La Empresa proporcionó a sus trabajadores en el 2005, 18.710 unidades de vestuario, o sea, camisas, pantalones, overoles y zapatos. La inversión hecha por la Compañía fue de \$205 millones.

## **FABRIMUTUO**

La Empresa estimula entre sus trabajadores el ahorro con miras a que consoliden un patrimonio para el futuro. Para tal fin, deposita el 50% del aporte legal en el fondo mutuo de ahorro e inversión del personal.

Los aportes de FABRICATO TEJICÓNDOR durante este año fueron casi \$110 millones y la rentabilidad del fondo de 61%, es decir, superior a la del mercado. De igual manera, nuestros afiliados con emergencias económicas pudieron realizar retiros de dinero en FABRIMUTUO por un valor de \$953 millones sin verse obligados a acudir a otras entidades.

Confianza, solidez y rentabilidad han hecho de nuestro fondo de empleados una excelente opción de ahorro, con un valor a diciembre de 2005 de más de \$4.500 millones.

## **SERVICIO DE CAFETERÍA**

Con el empeño permanente de ofrecerle a los trabajadores una alimentación sana con un menú balanceado, saludable y nutritivo, el año pasado nuestros restaurantes atendieron aproximadamente 4.200 usuarios diarios. Para esto, la Compañía invirtió alrededor de \$3.200 millones.

## **SERVICIO DE TRANSPORTE**

Este servicio se contrata con el fin de movilizar al personal del hogar a su sitio de trabajo y viceversa, beneficiando así a 4.230 personas diariamente. En el 2005, la inversión de la Compañía para este servicio ascendió a \$2.800 millones.

## **SALUD OCUPACIONAL**

**Prevención de riesgos e higiene:** En la Compañía adelantamos políticas claras en materia de prevención. Por eso se entregaron las normas de seguridad para desempeñar el oficio y los elementos de protección personal a 4.609 trabajadores, con una inversión de \$334 millones, y con el fin de prevenir accidentes, se le impartió capacitación a 7.280 personas, lo cual significó más de 11 mil horas invertidas.

Con el propósito de evaluar y corregir situaciones de riesgo, se llevaron a cabo dosimetrías y sonometrías en 10 áreas de producción. Igualmente se ejecutaron 75 inspecciones de seguridad y 100 auditorías de elementos de protección.

En el 2005 el número de accidentes disminuyó en un 10% en comparación con el 2004, es decir, de 251 se pasó a 226 accidentes y los días de trabajo perdidos por accidentes pasaron de 2.541 a 1.698, es decir un 34% menos.

**Líderes de Seguridad:** Este grupo de trabajo, conformado por más de 200 líderes operativos en misión y 37 líderes administrativos de todas las plantas y filiales de la Compañía han contribuido positivamente al desarrollo institucional y al cambio cultural, reforzando la capacidad de la Empresa para desarrollar diversos procesos empresariales y por ende, a mejorar la gestión organizacional. A este programa de líderes se le reconoce la implantación de la cultura de la prevención, con miras a generar el cambio cultural que demandan los sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional.

**Medicina del trabajo:** Con el interés de velar por la salud e integridad física de nuestro capital humano, y de esta forma permitir un mejor desempeño, la Empresa trabajó por facilitar un ambiente sano y sin riesgos a través de una serie de servicios médicos. En este sentido se llevaron a cabo las siguientes acciones:

## **EXÁMENES Y CONTROLES**

---

	<b>Beneficiados</b>
Exámenes de preempleo	1.095
Exámenes de control periódico	4.781
Consultas médicas	1.885
Actividades de medicina preventiva	4.520
Mediciones ambientales	14
Atención de emergencias	63

## **PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES**

Uno de nuestros objetivos estratégicos es prevenir el desarrollo de la enfermedad auditiva profesional y la enfermedad pulmonar profesional. Para ello, se realizaron 3.135 audiometrías, 938 espirometrías y se le dio capacitación a 6.964 personas. Por otro lado, las auditorías de protección auditiva y respiratoria arrojaron que el 97% del personal expuesto a esos riesgos utiliza los elementos de protección personal de forma adecuada.

## DESARROLLO HUMANO Y EDUCACIÓN

Nuestra compañía es consciente de que el talento humano es su activo más valioso. Por eso, continuamos realizando esfuerzos para seguir llevando a cabo los programas de inducción, capacitación, entrenamiento y actualización, lo cual nos ha permitido continuar con el proceso de formación de nuestros trabajadores. Para ello, contamos con el apoyo de la Universidad de la Tela que cumple esta importante labor, no sólo con recursos externos sino también aprovechando el conocimiento y experiencia de nuestros profesionales y técnicos.

### UNIVERSIDAD DE LA TELA

FABRICATO TEJICÓNDOR cuenta con una capacidad instalada para atender hasta 200 personas simultáneamente en aulas dotadas con todos los recursos necesarios. Por ello, hemos venido implementando el desplazamiento de instructores y programas externos a nuestras instalaciones, con el fin de hacer todo más fácil para nuestro personal.

Durante el 2005 participaron en los programas de inducción, capacitación y entrenamiento 5.889 trabajadores durante 180 mil horas aproximadamente. La Empresa invirtió en dichas actividades \$403 millones.

**Cursos de capacitación SENA:** Los cursos de capacitación con el SENA continuaron realizándose de acuerdo con las necesidades planteadas por las diferentes áreas de la Empresa. Gracias a ellos se formaron 181 trabajadores durante 27 mil horas. De ellos, se capacitaron, nivelaron y actualizaron 30 supervisores de producción por competencias durante todo el año.

También, durante el 2005 estuvieron en proceso de capacitación 28 mecánicos para maquinaria de Hilandería en un programa de 30 meses de duración.

**Proceso de certificación:** El objetivo primario de la Universidad de la Tela, que es la Certificación de las competencias de los trabajadores para el desempeño del oficio, se viene adelantando satisfactoriamente dentro de lo planeado. Hoy podemos evidenciar que se han certificado 2.464 trabajadores (735 en el 2005) y están en proceso de lograrlo otros 1.677.

Igualmente, están en proceso de certificación de competencias en procesos de Hilandería 15 supervisores que ya están ejerciendo.

De igual manera damos respuesta a los programas de la Secretaría de Educación del Municipio de Medellín, integrando estudiantes de grados 10° y 11° de bachillerato de colegios seleccionados, capacitándolos para desarrollar habilidades de empresarismo, fortalecimiento en valores y proyectos de vida que abran caminos de superación y desarrollo personal en estos jóvenes.

## **PLAN SUGERENCIAS**

El “Plan Sugerencias” es un programa que promueve y estimula la participación de los trabajadores, abriendo la posibilidad de que hagan valiosos aportes, los cuales no sólo se convierten en beneficios para la Compañía, sino que también contribuyen, significativamente, a su desarrollo y productividad. Durante el 2005 se premiaron 49 sugerencias con un costo de implementación de \$73 millones y un beneficio para la Empresa de más de \$600 millones.

## **CAPACITACIÓN EN ARTES Y OFICIOS**

Con la convicción de que al mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familiares, aportamos también a la construcción de una comunidad cada vez más equilibrada y justa, realizamos diferentes actividades entre las que se puede destacar el programa Opciones de Vida, que pretende fomentar la utilización adecuada del tiempo libre, desarrollar habilidades y destrezas en los participantes y ofrecer otras alternativas de generación de ingresos que contribuyan a mejorar la economía en el hogar. Con este fin, en el 2005 la Compañía realizó cursos de capacitación en artes y oficios, tales como: pintura al óleo, maquillaje correctivo y visajismo, belleza general, escultura, yoga, decoración, vitrales, mecánica y culinaria, entre otros. Estos cursos beneficiaron a más de 150 trabajadores.

## **PROGRAMA DE ADULTEZ PLENA**

Bajo la premisa de no abandonar el personal que está pronto a jubilarse, este programa tiene como objetivo la realización de charlas de sensibilización para que asuman esta etapa de su vida de manera clara y positiva. Igualmente FABRICATO TEJICÓNDOR, en alianza con Comfama, les proporciona talleres sobre salud, deportes, economía, entre otros, con el fin de despertarles el interés por otras actividades a las cuales pueden dedicarse. En el año 2005 se preparó a 27 trabajadores por espacio de 68 horas. La Compañía invirtió en este programa \$10 millones aproximadamente.

## **PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y ASESORÍA**

Programa dirigido a los trabajadores y sus familias con el fin de brindarles apoyo en los momentos que se presentan problemas personales, familiares, laborales, entre otros. Este programa tiene como finalidad brindarle estabilidad y bienestar emocional a los trabajadores y familiares en momentos de crisis. Cuando los casos requieren ayuda profesional se remiten a especialistas que les brinden la ayuda necesaria al respecto.

## **OTROS PROGRAMAS**

En el periodo pasado continuamos con la realización de las visitas domiciliarias y los estudios socioeconómicos y psicosociales. Todo ello, con el fin de aportar al bienestar de nuestros empleados y a la consolidación de una mejor sociedad.

## DEPORTE Y RECREACIÓN

Convencidos de que al propiciar espacios de recreación y deporte promovemos la salud física y mental de nuestros trabajadores y, a su vez, mejoramos su calidad de vida y generamos ambientes de trabajo sanos y productivos, durante el 2005 realizamos torneos deportivos en diferentes categorías, micro olimpiadas, entrenamientos y semilleros de fútbol, micro fútbol, baloncesto, bolos, billar, ajedrez y tenis, entre otros, beneficiando así a más de 1.700 personas. Con este mismo fin, la Compañía invirtió \$95 millones en la construcción de una placa polideportiva cubierta.

## INTEGRACIÓN

La Empresa apoya con entusiasmo los espacios de integración y esparcimiento que le permiten a nuestro equipo humano disfrutar de actividades y fechas especiales en medio de contextos sanos y alegres. Para ello realiza durante el año diferentes actividades entre las que se encuentran las celebraciones del día de la secretaria, el conductor, el bombero, el vendedor, etc.

De igual manera, FABRICATO TEJICÓNDOR se esfuerza por premiar y apoyar aquellas iniciativas de trabajadores que apuntan al desarrollo de la organización y a reconocer los potenciales de nuestro equipo humano. Por eso, como es tradición, realizamos un sentido homenaje a todas aquellas personas, grupos de trabajo, áreas o proyectos para entregarles el “Reconocimiento al Mérito” en las modalidades de Productividad, Innovación Tecnológica, Desarrollo de la Institución y Cultura, Recreación y Deportes. Así mismo, se rindió homenaje a los ganadores de la “Orden al Mérito” en las categorías de Oro, Plata y Bronce.

Es así como nuestro Comité de Integración y Recreación consiguió, a través de variadas actividades, la participación de los trabajadores y sus familias en los diferentes eventos organizados, la mayoría de ellos por autogestión y con aportes de la Compañía y las Cooperativas de Trabajo Asociado. Los fondos fueron invertidos en actividades recreativas para ellos.

Entre las demás actividades desarrolladas se destacan el programa de serenata, que aglutinó a 1.400 personas y la celebración de la fiesta de fin de año a la cual asistieron más de 4.000 personas entre adultos y niños.

La Compañía cuenta también con una capellanía que ofrece a sus trabajadores ceremonias religiosas, servicios de catequesis diariamente y celebraciones apoyadas por la Empresa como las primeras comuniones en las que durante el año pasado participaron 150 hijos de trabajadores y las confirmaciones que contaron con 30 jóvenes.

## COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Para nuestra organización estos elementos son muy importantes en el proceso de implementación de cultura organizacional y transformación cultural porque dinamizan la construcción de procesos de cambio en pro del desarrollo de la Compañía.

En el 2005 se destacó la permanencia y correcta implementación de los grupos primarios a nivel administrativo, los cuales son llevados a cabo como espacios naturales de comunicación y como una gran oportunidad de compartir la gestión de las áreas de la organización.

La comunicación Cara a Cara representa, igualmente, un elemento de suma importancia para TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR; ya que ésta funciona como un elemento integrador entre los diferentes niveles jerárquicos de la Compañía, cuyo objetivo es propiciar un clima de acercamiento y de dialogo que posibilite en entendimiento entre todo el personal.

Estas reuniones además permiten que el personal operativo se comprometa y responsabilice con los objetivos y metas propuestas por la Compañía.

Además, merece la pena mencionar la iniciación del proyecto de cultura de valores que busca ser consecuente con la política de calidad y comprometer a todo el personal con los valores propios de la Organización.

La Evaluación al Desempeño se presenta como una herramienta administrativa con la cual cada trabajador se da cuenta de su propio rendimiento en la Compañía y de su nivel de productividad, por medio del cual puede tomar acciones correctivas, de mejoramiento o sostenimiento. En el 2005 se realizó evaluaciones de desempeño al 78% de los trabajadores de la Compañía.

### COMUNICACIONES INTERNAS

Estuvieron orientadas hacia la facilitación de procesos de comunicación claros, oportunos y efectivos y hacia una excelente actitud de servicio a los clientes, reflejada en los procesos de respuesta de correspondencia, actitud de servicio, respuestas telefónicas y red de secretarías.

Los medios internos de comunicación, como los boletines “Al Día” y “Temas Directivos”; las vallas y señalización; la correspondencia interna, las carteleras y la Intranet constituyeron elementos muy valiosos que facilitaron una rápida y completa información sobre lo que ocurre en la Empresa.

Entre otras acciones, en este periodo se realizaron una serie de diagnósticos de clima organizacional en diferentes áreas de la Compañía con una participación de 400 empleados. Con base en esta medición, FABRICATO TEJICÓNDOR logró mejorar el ambiente laboral significativamente.

# Sector Externo

Nuestra proyección social no se agota en la prestación de un servicio confiable, eficiente y oportuno, sino en el reconocimiento que le damos al entorno ambiental y social en el que nos desenvolvemos. Por lo tanto, son de suma importancia para nuestra Compañía las familias de los empleados; los proveedores; la comunidad que nos rodea; los clientes, que son nuestra razón de ser; el Estado y el medio ambiente, y como tal, en el 2005 realizamos inversiones importantes y acciones institucionales.

## EDUCACIÓN DE LA FAMILIA DEL TRABAJADOR

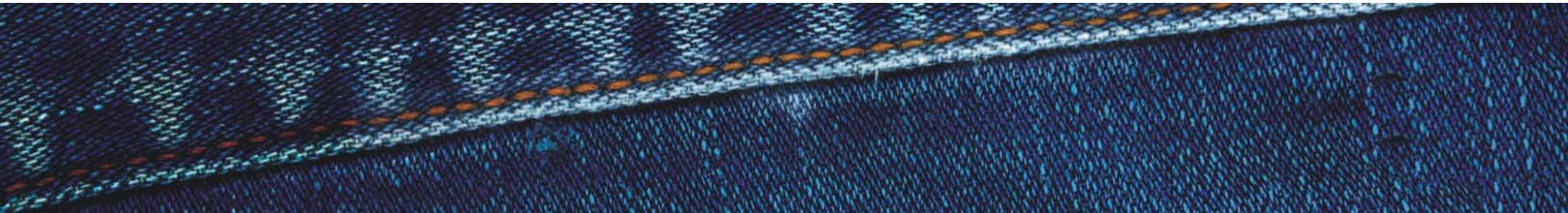
Tipo de Beca	Cantidad	Inversión
Preprimaria	219	\$ 39,337,780
Primaria	836	\$ 347,593,223
Secundaria	1,369	\$ 787,494,127
Universidad	829	\$ 1,108,760,740
<b>Total</b>	<b>3,253</b>	<b>\$ 2,283,185,870</b>

## COMUNIDAD

**Responsabilidad Social:** Concientes de la responsabilidad que tiene la Empresa con su entorno, se continuó con el proyecto de apoyo a la gestión administrativa del Colegio La Salle.

FABRICATO TEJICÓNDOR fomenta la práctica deportiva y la sana utilización del tiempo libre, es por eso que el año pasado continuamos con los préstamos de la cancha de fútbol de Pantex a la Escuela de Iniciación Deportiva del barrio San José Obrero, donde se beneficiaron 160 niños de la comunidad bellanita, y al grupo de la tercera edad Club de Vida.

**Aportes a Instituciones:** continuamos contribuyendo, en dinero y en especie, a algunas entidades sin ánimo de lucro que se destacan por su labor social, participando de esta forma en el invaluable trabajo que realizan en pro del desarrollo y el bienestar de la comunidad. Entre las instituciones apoyadas se destacan: Fundación Berta Arias de Botero, Cruz Roja de Colombia, Dividendo por Colombia, Fundación Prolírica de Antioquia, Embajada de Colombia en Perú y Fundación Suramericana, entre otras. De igual manera, se desarrollaron durante el 2005 otros programas con la comunidad orientados a la atención social y la salud; donaciones a entidades culturales y grupos de beneficio comunitarios; patrocinios; presencia de carácter cívico y Ambiental.



Prueba de lo anterior fue la campaña educativa dirigida a la comunidad sobre la quebrada La García, con el fin de explicar las consecuencias positivas a nivel ambiental que trae el embalse a los habitantes de Bello, ya que gracias a la ubicación, controles y medidas de seguridad que la Empresa ha tomado en situaciones de emergencia se ha logrado impedir mayores desastres que repercuten finalmente en la comunidad. Con este fin, FABRICATO TEJICÓNDOR hizo presencia en colegios, escuelas y entidades públicas de Bello con material educativo y videos que comprueban nuestro compromiso con la comunidad y nuestro deseo permanente de proteger la fauna y flora de nuestro País.

## GESTIÓN AMBIENTAL

FABRICATO TEJICÓNDOR, en concordancia con su responsabilidad social y su compromiso con el medio ambiente, el entorno y, en especial, con las futuras generaciones ha desarrollado programas tendientes a disminuir el impacto ambiental negativo y a crear conciencia acerca de la importancia de cuidar los recursos naturales. Estos son algunos de ellos:

Programas y estudios de recuperación y tratamiento de aguas que permitieron la optimización de nuestros recursos naturales. Así mismo, en cumplimiento de la regulación existente, la Compañía pagó a las entidades reguladoras Área Metropolitana y Cornare \$121 millones por concepto del impacto que causan los vertimientos de las plantas ubicadas en Bello, Rionegro y Barbosa a los recursos hídricos y \$5 millones más aproximadamente fueron destinados al permiso de la concesión para los procesos industriales.

Responsables del impacto ambiental que causan las emisiones de las diferentes fuentes fijas ubicadas en Bello, la Compañía invirtió más de \$370 millones en la operación y mantenimiento del equipo de control de material particulado.

En cumplimiento a la normatividad que obliga el monitoreo de las fuentes de emisión de contaminación atmosférica, la Empresa contrató mediciones por la suma de \$18 millones e invirtió más de \$8 millones en servicios de laboratorio con el fin de hacer seguimiento a los vertimientos líquidos generados en las plantas de producción, la calidad del agua potable y los combustibles usados.

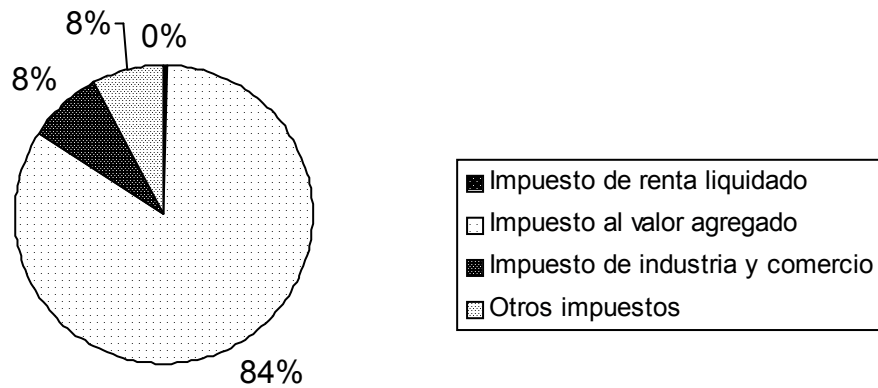
Finalmente, y en cumplimiento a nuestro compromiso con el Sistema de Gestión implementado en la planta Riotex, los residuos sólidos peligrosos fueron manejados de acuerdo a la exigencia legal ambiental.

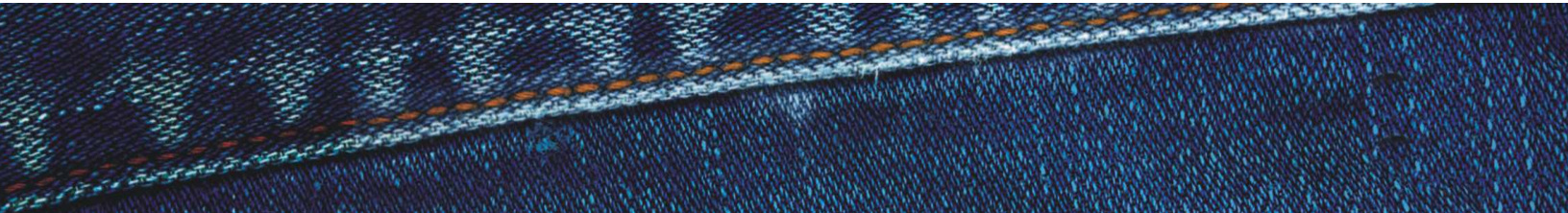
## SECTOR PÚBLICO

### IMPUESTOS PAGADOS

Impuesto	Valor Total
Impuesto de renta liquidado	\$ 127,735,248
Impuesto al valor agregado	\$ 34,191,881,000
Impuesto de industria y comercio	\$ 3,243,541,764
Otros impuestos	\$ 3,220,797,647
<b>Totales</b>	<b>\$ 40,783,955,659</b>

### VALOR TOTAL





**COORDINACIÓN**

Relaciones Públicas - Comunicaciones

**IMPRESIÓN**

Imprenta Fabricato Tejióndor

2006

