



Reporte de Sostenibilidad 2014



Índice de contenidos

Mensaje del presidente.....	2
Acerca de este informe.....	3
Materialidad y cobertura.....	4
La empresa.....	8
Áreas de producción de Y&V	10
Principios.....	11
Plan estratégico.....	13
Gobierno y participación de los grupos de interés.....	15
Proveedores.....	19
Sostenibilidad en Y&V.....	23
Aspectos relevantes del enfoque de gestión:	
Distribución de ingresos.....	24
Empleados.....	28
Ambiente.....	40
Seguridad y Salud Ocupacional.....	46
Calidad.....	52
Comunidad.....	58
Fundación Y&V.....	63
Resumen de los programas sociales	69
Índice GRI	71

Mensaje del presidente

Apreciados compañeros,

Orgullosamente presentamos este informe de sostenibilidad que cubre nuestra acción en diversas áreas corporativas durante el año 2014. No es la primera vez que lo hacemos, en el pasado hemos utilizado otros formatos y esquemas como describimos en el contenido del mismo, y de ahora en adelante adoptamos la metodología GRI estándar para dar muestra de nuestra acción como organización.

El 2014 contempló el inicio de nuestra 3ra década de existencia como grupo empresarial. Mucho se ha logrado en esos 30 años desde todo punto de vista, crecimiento individual y empresarial, desarrollo profesional y expansión tanto en la complejidad como en el ámbito geográfico de nuestras actividades de Ingeniería, Procura y Construcción. Sólo posible con el compromiso decidido de quienes forman parte de esta gran comunidad que llamamos Y&V.

Este año, Venezuela enfrentó grandes desafíos en el entorno macro-económico que provocaron y provocarán ineludibles cambios en nuestra estrategia empresarial a fin de superar con flexibilidad los enormes obstáculos que nuestro quehacer diario confronta. Estos cambios de estrategias son necesarios para conservar la solidez de la organización a pesar de las dificultades. A lo interior de la empresa, por ejemplo, se reforzaron los programas de formación profesional y de crecimiento personal que permiten a los miembros de la comunidad Y&V salir fortalecidos de la actual coyuntura.

Con este reporte demostramos el compromiso por ser una empresa líder en proyectos IPC, sin comprometer los principios de sostenibilidad.

Concluyo ofreciéndoles mi más sincero elogio a la destacada participación de todo el personal de la empresa, gracias al cual recibimos varios reconocimientos, entre ellos el premio Latinoamericano de Responsabilidad Social, otorgado por la Federación Interamericana de la Industria de la Construcción (FIIIC) y el reconocimiento Don Eugenio Mendoza Goiticoa año 2014 por Fedecámaras.

Y&V es sinónimo de excelencia, no sólo por su reconocido trabajo en IPC, sino además por su inigualable recurso humano constituido por profesionales íntegros y calificados, capaces de cumplir las metas propuestas con la calidad que nos caracteriza. Continuemos siendo “Gente exitosa construyendo soluciones”.



Ing. César Chacón
Presidente ejecutivo de Y&V



Acercas del reporte

El informe de sostenibilidad de Y&V del año 2014 está basado en la metodología GRI (Global Reporting Initiative), y en el figura el contenido básico de la Guía para la elaboración de memorias GRI G4. Dicho contenido se puede consultar en el índice GRI, ubicado en las páginas finales del mismo.

En el año 2010 se realizó un informe utilizando la metodología de Balance Social y en el 2013 fue publicado un reporte de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial dirigidas a los empleados y a las comunidades adyacentes a los proyectos que desarrolla la empresa.

Este reporte abarca solo las operaciones en Venezuela y es el resultado de un camino de recopilación de información, autoevaluación y gestión realizada durante el año 2014. Incluye los primeros esfuerzos hacia:

- 1- La identificación de aquellos aspectos que tienen mayor peso en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- 2- La estructuración de la gestión de los mismos.

- 3- La definición de los sistemas de medición.
- 4- Comunicación del desempeño social y ambiental de Y&V y los grupos de interés.

Criterios de elaboración

La memoria se centra en las relaciones con los grupos de interés y subraya, en el marco de un diálogo abierto, que se ha creado valor para todos ellos, en concordancia con la visión, misión y valores de Y&V.

Los criterios seguidos en la selección de los temas y los indicadores incluidos en ella y, en general, sus líneas de elaboración son coherentes con la concepción de sostenibilidad de la empresa, el análisis de materialidad, las necesidades de información de los grupos de interés, las tendencias del mercado y las directrices de la Guía GRI.

Materialidad y cobertura

La información incluida en esta memoria es relativa a los aspectos de carácter económico, social y ambiental, donde el trabajo de Y&V genera los impactos más significativos. Para elaborar la memoria de sostenibilidad se ha realizado un análisis previo de materialidad con el fin de identificar los temas relevantes para los grupos de interés y que, por tanto, pudieran constituir riesgos u oportunidades para la organización. La materialidad se analiza en función de dos variables fundamentales: relevancia de los aspectos - identificada a través de la encuesta a los grupos de interés- y la importancia otorgada a los mismos en el sector.

Para la determinación de los aspectos materiales se siguió el proceso definido en la *Guía para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad G4*.



Participación de los grupos de interés

Se realizó una encuesta interna para identificar y priorizar por grado de influencia e impacto a los grupos de interés, quedando identificados así:



Junta Directiva Y&V, accionistas y socios comerciales

- Presidente.
- Vicepresidentes ejecutivos.
- Directores de Y&V.
- Accionistas internos y externos.
- Consorcios.

Empleados

- Gerentes.
- Brigada de emergencia.
- Voluntariado.



Clientes

- PDVSA Petróleo.
- PDVSA GAS.
- TOYO ENGINEERING CORP.
- PDVSA Ingeniería y Construcción.



Comunidad

- Consejos comunales
- ONG aliadas.
- Universidades.



Gobiernos locales

- Alcaldías de los municipios donde se realizan las actividades de la empresa.



Proveedores

- Nacionales.
- Internacionales.





Resultado de la encuesta a los grupos de interés

Los grupos de interés seleccionados fueron consultados sobre los aspectos que consideraban más importantes y que se debían informar en la presente memoria. Los resultados de la encuesta indican que el reporte debe enfocarse mayormente en las áreas de comunidad, diversidad e igualdad, formación y empleo.



Impacto de las actividades de Y&V en los grupos de interés

Accionistas, directivos y socios

Transparencia, desarrollo del plan estratégico de la empresa, generación de valor, imagen corporativa.

Empleados

Calidad de los servicios, aliado estratégico, estabilidad laboral, bienestar.

Clientes

Calidad de los servicios, alianzas, generación de valor.

Proveedores

Cumplimiento de las políticas internas de la empresa, transparencia, alianzas estratégicas.

Comunidad

Desarrollo económico y social.

Gobierno

Cumplimiento de los aspectos legales, alianzas para el desarrollo social y económico.





La empresa

Y&V es una contratista general que ofrece servicios integrados de Ingeniería, Procura y Construcción (IPC) con una sólida trayectoria en la prestación de servicios de alta calidad.

Se constituye como corporación en 1985, año en el que se decide integrar bajo un mismo esquema organizativo de servicios, las áreas de ingeniería, construcción, montaje, ambiente, operación y mantenimiento.

La corporación cuenta con una moderna plataforma tecnológica, una posición financiera firme, una estructura corporativa identificada con los principios de Y&V y con el compromiso permanente para la preservación de la salud e integridad física de sus trabajadores y bienes; así como, con la estricta prevención de daños a terceros y al ambiente. Estos atributos le han permitido a Y&V satisfacer las distintas necesidades de clientes y socios a los que ha servido a lo largo de sus 30 años de historia.

Con la aplicación de procedimientos y programas de trabajo adecuados a las políticas de la organización, Y&V gestiona de forma efectiva el talento de sus más de 1.500 profesionales, promoviendo el fortalecimiento de sus competencias técnicas y de liderazgo, potenciando así las actitudes recomendadas para afrontar los desafíos que presenta el crecimiento de la organización, al tiempo que se contribuye con su crecimiento personal y profesional.

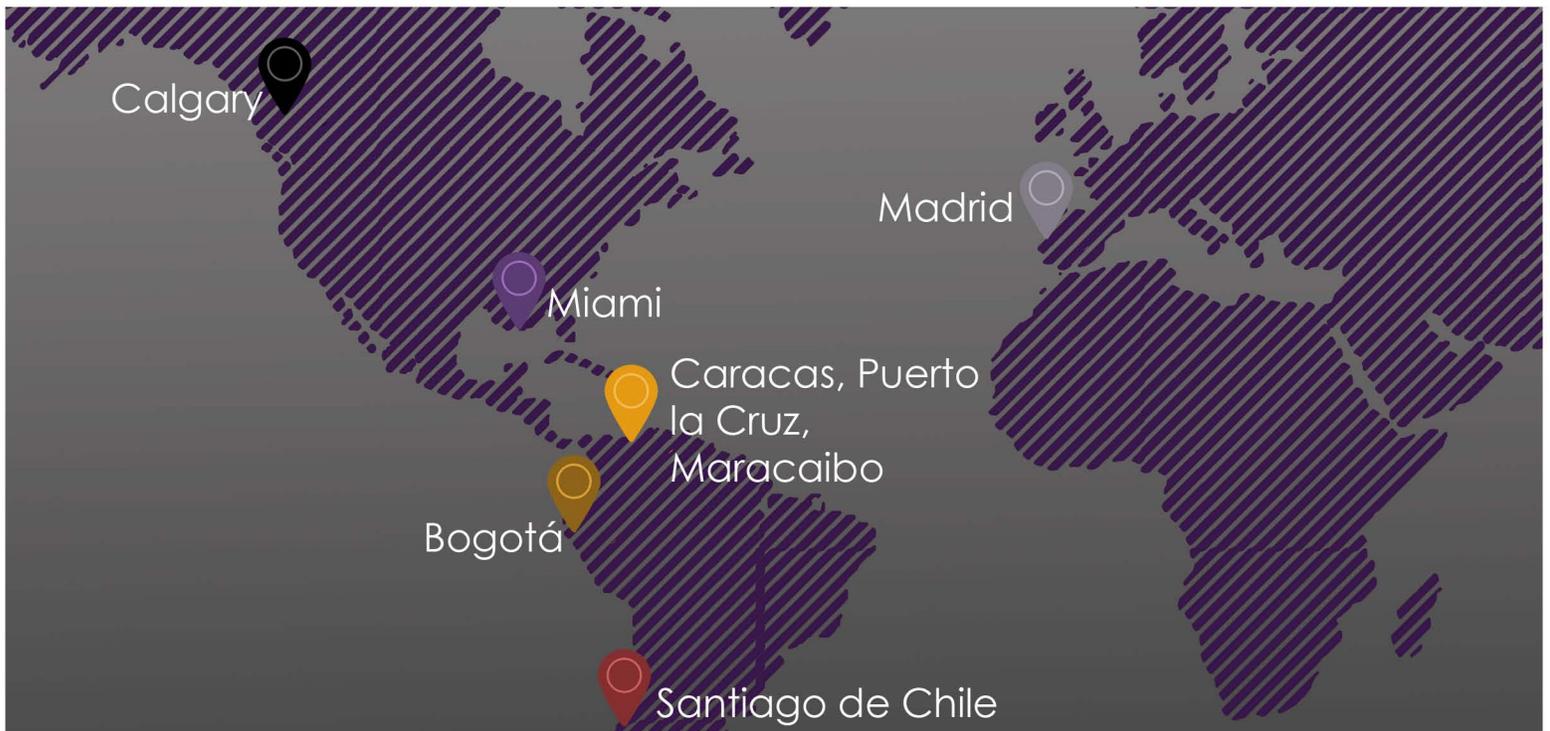
Desde su fundación, Y&V ha logrado crecer de manera sostenida hasta alcanzar la posición de liderazgo en la ejecución de proyectos de inversión para la industria de petróleo, gas, petroquímica, electricidad e infraestructura que sostiene hoy.

Y&V mantiene operaciones en Canadá, Colombia, España, Estados Unidos y Chile, además de su importante presencia en Venezuela, donde afianzado en las relaciones con sus socios locales, despliega sus capacidades técnicas en la ejecución de proyectos para la industria de energía global.

En Venezuela, la empresa cuenta con oficinas en: Caracas, Maracaibo, Puerto la Cruz, Güiria y San Diego de Cabrutica (Faja Petrolera del Orinoco).

Los servicios de la empresa están orientados para atender todo el ciclo de inversión de capital de los proyectos: conceptualización, estudio de impacto ambiental, ingeniería, procura, construcción y puesta en marcha de las plantas y facilidades que le encargan sus clientes.

Y&V integra grupos multidisciplinarios que aportan distintos enfoques, lo que conlleva a través del fortalecimiento sistemático de su gestión de riesgos a la plena satisfacción de sus clientes. Con base en la formación de asociaciones y alianzas estratégicas con proveedores líderes en tecnología de reconocida trayectoria, la empresa ha consolidado su experiencia en la ejecución de proyectos de gran envergadura en las áreas de producción, mejoramiento y refinación de petróleo, tratamiento de gas, plantas de procesos petroquímicos, generación, transmisión y distribución de energía.



Industrias atendidas por Y&V



Petróleo y Gas



Petroquímica



Electricidad



Infraestructura



Alimentos y bebidas



Farmacéutica



Principios

VISIÓN

Ser una corporación internacional de servicios integrales de ingeniería y construcción de clase mundial, reconocida por sus excelentes niveles de cumplimiento, confiabilidad, calidad y compromiso con sus clientes.

MISIÓN

Prestar servicios de ingeniería y construcción de excelencia, que excedan las expectativas de nuestros clientes, y maximicen el bienestar de trabajadores y accionistas dentro de una filosofía de negocios que promueva el desarrollo de la sociedad y la conservación del ambiente.

VALORES

- **Reconocimiento y respeto al individuo.** Actuamos con la certeza de que nuestros empleados son nuestro activo más importante. Nos esforzamos en buscar continuamente su desarrollo personal y profesional.
- **Mística, pasión y compromiso.** Nos distinguimos porque hacemos nuestro trabajo con emoción, esfuerzo, constancia y responsabilidad, así como con la convicción de que estamos construyendo un futuro mejor.
- **Integridad.** Nos comportamos correctamente, acorde a nuestros principios y valores fundamentales, tanto personal como profesionalmente.
- **Disposición al reto.** Enfrentamos el presente y el futuro con espíritu competitivo, orientación al logro, actitud proactiva y optimismo.
- **Excelencia.** Buscamos permanentemente las mejores soluciones para incrementar nuestra productividad y valor agregado mediante el mejoramiento continuo. Nos orientamos siempre a ser mejores teniendo como norte alcanzar los más altos niveles de calidad.
- **Trabajo en equipo.** Creemos que solo cooperando, apoyándonos y complementándonos alcanzaremos los mejores resultados y mayores logros profesionales.
- **Disposición al cambio.** Fomentamos la capacidad de adaptación y aceptación de nuevas situaciones y circunstancias en la ejecución de nuestro trabajo. Nos exigimos una enorme flexibilidad y adaptabilidad a la dinámica de negocios en diferentes tiempos, países y culturas.



Pasión por:

Proyectos de gran dimensión y complejidad.

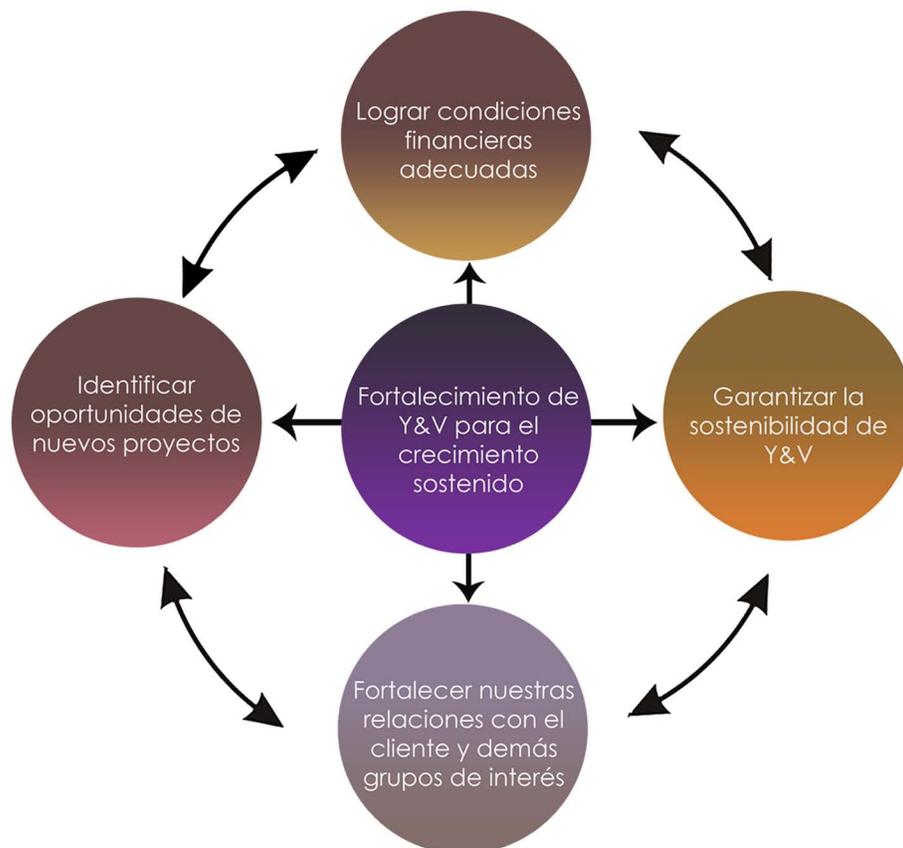
Ser los mejores en ofrecer soluciones integrales IPC.

Cumplir los compromisos profesionales y sociales con eficiencia y calidad.

Objetivos estratégicos 2013-2017

- Establecer a Y&V como una organización internacional, que permita apoyar la creación de valor esperado por los accionistas, empleados, socios y comunidades en las que se trabaja.
- Diversificar geográficamente el negocio medular de la empresa.
- Fortalecer los servicios y capacidades de IPC y gerencia de construcción para los sectores de petróleo, gas, petroquímica, electricidad, minería, infraestructura e industrial.

Dirección estratégica



Plan estratégico Y&V 2013-2017

Ser el mejor
empleador de la
industria.

2014

Empresa
IPC en las áreas de
petróleo, gas,
petroquímica,
generación eléctrica
e infraestructura.

2017

Ser una
empresa líder
a nivel mundial
en proyectos
IPC.

Fortalecer el dominio
de capacidades para
proyectos del sector
eléctrico,
termogeneración y
potencia.

Fortalecer la
capacidad
financiera
internacional para
viabilizar las
operaciones y
proyectos



Gobierno y participación de los grupos de interés



Gobierno

La Junta Directiva de Y&V está integrada por el presidente ejecutivo y seis directores. La Junta Directiva es el más alto nivel decisorio en Y&V y presta especial atención al plan estratégico, desarrollo de negocios, control financiero y corporativo, gerencia de riesgos y ambiente laboral.

El presidente lidera la estructura de la empresa y está respaldado por la pericia operativa de los miembros del comité ejecutivo conformado por vicepresidentes corporativos y vicepresidentes ejecutivos.

La composición accionaria de Y&V en su totalidad está en posesión de trabajadores de la empresa.

Asuntos prioritarios en materia de derechos humanos

El campo de los derechos humanos es muy amplio, pero en Y&V se han identificado con la ayuda de las partes interesadas, determinados aspectos relacionados con los derechos humanos que se consideran prioritarios.

Y&V no discrimina por ningún motivo a las personas que trabajan en la empresa, ni en el momento de la contratación, ni durante su permanencia en la empresa.

Y&V no emplea a trabajadores por debajo de la edad legal ni se aprovecha del trabajo forzoso.

Ética

En todos los contratos de trabajo suscritos por el personal, se estipula el cumplimiento de los códigos de conducta y ética establecidos en las políticas de la organización.

Estos códigos y políticas se encuentran publicados en la Intranet corporativa, dando con ello publicidad y acceso libre a dicha información.

Igualmente divulgamos y enfatizamos la importancia de trabajar apegados a nuestros principios

Libertad de asociación

La empresa se rige por las convenciones colectivas del ente contratante, el cual tiene la responsabilidad de establecer los acuerdos necesarios para garantizar una adecuada relación obrero-patronal.

Y&V cumple con todas las obligaciones establecidas en el ordenamiento legal, lo cual se comprueba en las inspecciones que regularmente realizan los organismos oficiales encargados.

Los trabajadores son un componente fundamental para que los proyectos se desarrollen con la calidad esperada y en los tiempos previstos. La empresa cuida que sus trabajadores estén bien atendidos y sus inquietudes sean escuchadas y resueltas en la medida de lo posible.

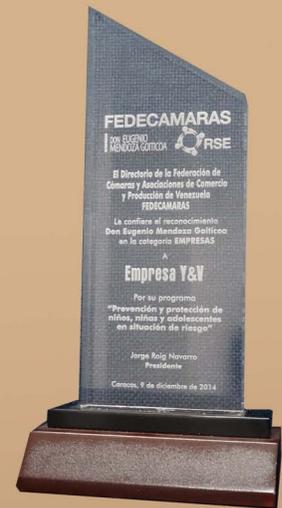
Comunicación con los grupos de interés

Parte interesada	Canales selectivos de información	Canales de participación
Cientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Revistas. • Boletines. • Extranet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas anuales de satisfacción de clientes. • Encuentros con clientes. • Reuniones personalizadas. • Visitas a instalaciones. • Reuniones y comunicación telefónica.
Empleados.	<ul style="list-style-type: none"> • Revistas internas. • Intranet. • Reuniones informativas. • Folletos de prevención de riesgo y cuidados en la salud. • Reuniones con la Junta Directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciclo de charlas y programas de participación. • Contacto permanente. • Reuniones personalizadas. • Visitas a instalaciones. • Reuniones y comunicación telefónica.
Proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio web. 	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas y talleres. • Encuentros con contratistas. • Teléfono y correo.
Organizaciones ciudadanas (sociales y medioambientales).	<ul style="list-style-type: none"> • Informes específicos. • Sitio web de RSE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en talleres y encuentros con organismos locales, nacionales e internacionales. • Participación en seminarios y encuentros de RSE. • Reuniones personalizadas. • Visitas a instalaciones. • Reuniones y comunicación telefónica.

Reconocimientos

Reconocimiento Don Eugenio Mendoza Goiticoa - Año 2014.

Otorgado por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (Fedecámaras) por el programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), "Prevención y protección de niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo", en la categoría "Mejor práctica de RSE para empresas con más de 50 empleados".



Premio Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial - Año 2014.

Otorgado por la Federación Interamericana de la Industria de la Construcción FIIC, correspondiente al bienio 2014-2016.



Premio anual de RSE de empresa de la construcción - Año 2013.

Otorgado por la Cámara Venezolana de la Construcción.



Asociaciones a las que pertenece Y&V



Asociación Venezolana de Procesadores de Gas



Cámara Petrolera de Venezuela



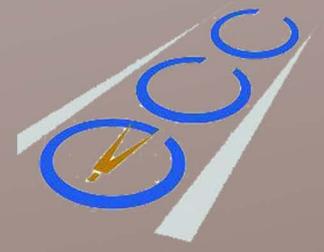
Cámara Venezolana de la Construcción



Cámara de comercio Venezolano Canadiense



Cámara de comercio Venezolano-Francesa



Engineering & Construction Contracting Association



Cámara de comercio Venezolano - Americana Venamcham



Venezuelan-American Chamber of Commerce of the United States

Cámara de comercio Venezolano - Americana de los Estados Unidos



Proveedores

Y&V posee una red global de proveedores que le permite dar respuestas acertadas y oportunas a sus clientes, en materia de suministro de bienes y servicios. Al cierre del año 2014, la cartera de proveedores de bienes y servicios, estaba compuesta por 80% de proveedores locales y 20% de proveedores internacionales.

Selección

Todos los proveedores con los que Y&V establece relación comercial, deben estar debidamente autorizados en el registro de proveedores Y&V, el cual opera para todo tipo de empresas, adaptándose a la clasificación de cada una de ellas.

Proveedores

Empresas o personas naturales que fabriquen, suministren un bien, presten un servicio, ejecuten una obra, representen a uno o varios fabricantes o que mantengan existencia para la venta de productos manufacturados por ellos

Se engloban en este concepto: fabricantes, distribuidores, representantes, cooperativas, servicios y personas naturales; proveedores especiales (de obra/construcción y menor), proveedores filiales.

Proveedores administrativos

No intervienen en la ejecución directa de los proyectos.

Para garantizar que se cuenta con proveedores confiables, se deben aprobar dos evaluaciones:

- Evaluación de actualización: proceso de evaluación al cual son sometidos los proveedores que actualizan sus datos y documentos en el registro.
- Re-evaluación de proveedores: proceso mediante el cual se evalúa el desempeño de un proveedor (una vez cerrada la orden), en términos de calidad, costos, servicio, oportunidad de entregas, entre otros.

Esto nos permite delimitar los potenciales proveedores nacionales e internacionales que se pueden invitar a procesos de alianzas y convenios estratégicos, que garanticen potenciales ahorros de costos y tiempos de entrega a nuestros proyectos.

Relación con los proveedores

Transparencia, ética, igualdad de oportunidades, diversidad, desarrollo de relaciones comerciales a largo plazo y retroalimentación, son las principales características de la relación que Y&V mantiene con sus proveedores.

La unidad de Procura de Y&V es la responsable de las negociaciones con los proveedores, así como de la materialización de las compras y las adquisiciones de bienes y/o servicios requeridos.

Desde el momento en que se establece relación con el proveedor, la cual frecuentemente inicia con el proceso de inscripción en el registro de proveedores, Y&V mantiene un contacto frecuente con ellos.

Desde la coordinación de manejo de proveedores, se establece una firme interrelación para garantizar que la información manejada esté siempre actualizada.

Dicha relación permite dar la seguridad de ser considerados y evaluados en igualdad de condiciones, en un sistema de calificación estándar y particularizado por el tipo de producto que ofrecen.



El personal responsable de las compras, adquisiciones, y de su administración, mantiene fluida comunicación con los proveedores, bien sea para el establecimiento de negociaciones, para velar por el cumplimiento de los compromisos contractuales o para intercambiar impresiones de desempeño.

Adicionalmente, como parte del programa de alianzas y convenios con proveedores claves, en Y&V se establecen relaciones a largo plazo con proveedores de materiales, equipos y servicios que, garantizan una mayor eficiencia en el manejo de suministros a la organización y sus proyectos. Los proveedores considerados en este programa, son seleccionados con base en el enfoque de Kraljic (adaptado por Halluch) para identificar oportunidades de alianzas y colaboración:

Identificación de oportunidades de alianza con los proveedores





Al cierre del año 2014, el 69.32% de las compras y adquisiciones de Y&V se manejaron a través de las alianzas y convenios con proveedores claves, como: Alcave Venezuela, Emerson, Ind. Excel, Hilti, Marlew, Sistemas Advance, Somanin, Sika, Siderúgica Sizuka, Contimaca, Inergraph, Inversiones CC&M entre otros.

Ventajas de la relación con nuestros proveedores

- Identificación de nuevas fuentes de suministro que agreguen valor a Y&V.
- Identificación, generación y/o renovación de alianzas y convenios.
- Desarrollo de proveedores locales, ubicados en las áreas cercanas a los proyectos.
- Incremento en la probabilidad de selección de proveedores con alto nivel de desempeño.

Todo ello redundando en una mejora en la eficiencia de los suministros de bienes y servicios para la organización y sus proyectos.

Resultados 2014



Porcentaje de compra a proveedores bajo alianzas y convenios.



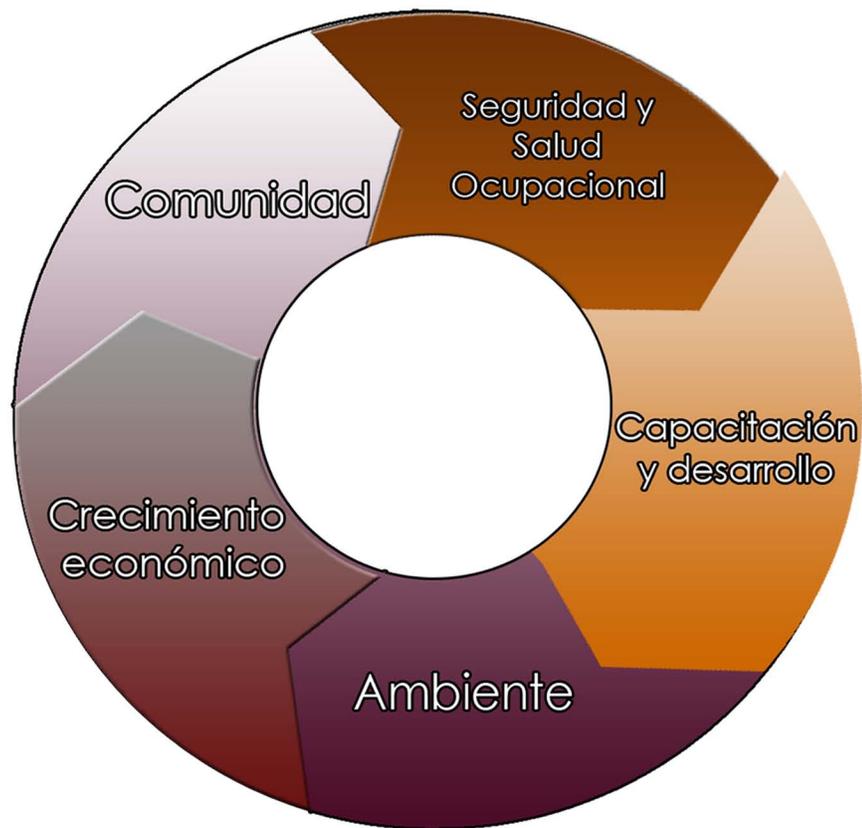
Porcentaje de ahorros potenciales en el proceso de compra.

■ Indicador
■ Resultado

Sostenibilidad en Y&V

Y&V cree firmemente en la posibilidad de un desarrollo sostenible y en la obligación de contribuir favorablemente al progreso de la sociedad y de los grupos de interés.

La información suministrada para el reporte se sitúa en el contexto de la estrategia de sostenibilidad global de Y&V, el respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cumplimiento de la normativa nacional e internamente en la Política de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social, dentro de una filosofía de negocios que promueve el desarrollo de la sociedad y la conservación del medio ambiente.



Política de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiente y Responsabilidad Social *

Prestar servicios de ingeniería y construcción adecuados y oportunos que cumplan los requisitos legales, de nuestros clientes y otros suscritos por la organización, basados en:

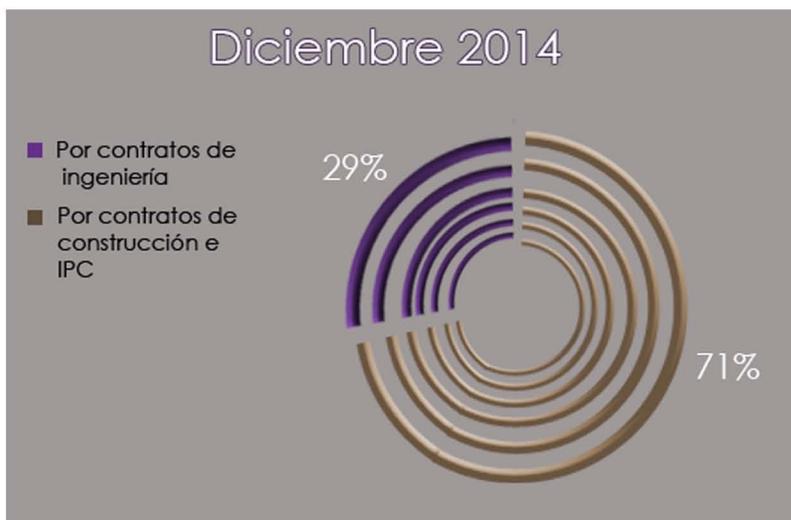
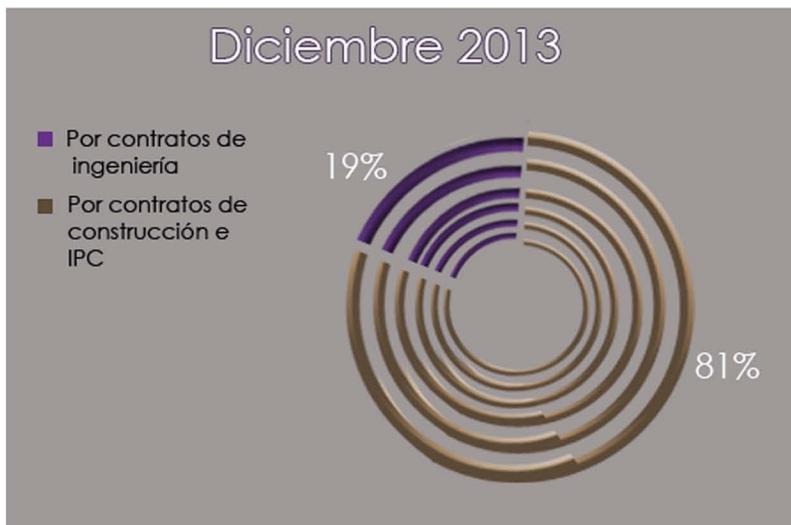
- El compromiso de la organización, el mejoramiento continuo y la gestión de recursos.
- El control de los riesgos laborales, promoviendo condiciones de trabajo que preserven la salud e integridad de nuestros colaboradores y subcontratistas.
- La prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.
- La protección del entorno, la prevención de la contaminación ambiental y de los daños a la propiedad.
- Los principios y prácticas de responsabilidad social, orientadas a nuestros grupos de interés.

* En noviembre del 2015, esta política fue modificada. Si desea consultarla puede hacerlo en la página <http://www.yvsite.com>.

Aspectos relevantes al enfoque de gestión de Y&V

Distribución de ingresos de Y&V por tipo de contrato

Los ingresos del año 2014 se incrementaron 212% con respecto al periodo finalizado en diciembre 2013. Los contratos de construcción e IPC representan el 71% de la actividad de la empresa, el remanente 29% corresponde a contratos de ingeniería.



Camino hacia la

Y&V

Misión

Prestar servicios de IPC que generen bienestar y promuevan el desarrollo de la sociedad y la conservación del ambiente.

¿Cómo se hace?

Manteniendo una buena relación con los grupos de interés.

Trabajando con altos niveles de calidad y SSO.

Reteniendo los mejores talentos.

Fortaleciendo la capacidad financiera.

Atendiendo a las comunidades.

Protegiendo el ambiente.

sostenibilidad

Compromisos de mejora

Resultados 2014

289 encuestas de consulta a los grupos de interés.

0% enfermedad laboral.

0 fatalidades.

93% índice de cultura de mejora continua.

Certificación ISO 9001 y OHSAS 18001.

46.96% personal profesional.

98% índice de formación.

2.52% promedio rotación del personal.

212% incremento de ingresos.

71% ingresos de contratos IPC.

29% ingresos de contratos ingeniería.

440,200 personas beneficiadas de los programas.

10.20% de las utilidades anuales de la empresa para inversión social.

0 derrames de sustancias químicas, aceites y combustibles.

0 sanciones o multas.

- Fortalecer los canales de participación con los grupos de interés.
- Mejorar continuamente el sistema de gestión de calidad.
- Prevenir los accidentes y daños a la salud relativos al trabajo de empleados y contratados.
- Plan de retención de talento.
- Incrementar los programas de beneficios sociales.
- Monitorear y cultivar el adecuado clima organizacional.
- Fortalecer la capacidad financiera en los mercados internacionales.
- Continuar desarrollando proyectos sostenibles de alto impacto.
- Extender la inversión social hacia las comunidades.
- Implementar el sistema de gestión ambiental ISO14001.
- Fortalecer la cultura ambiental en la empresa.



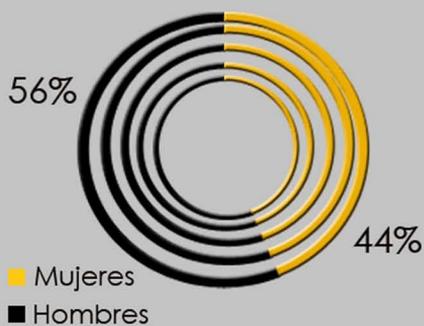
Empleados



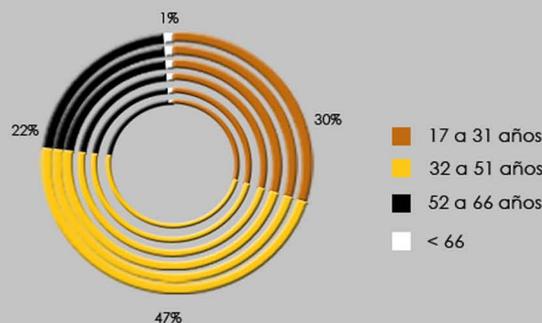
Y&V Venezuela cerró con una plantilla de 1.125 empleados staff y 1.206 obreros para el año fiscal 2014, en la que hubo una importante participación de profesionales con edades comprendidas entre 32 y 51 años.

Y&V revisa y redefine continuamente las descripciones de cargo, lo que le permite contar con la gente correcta en el puesto correcto.

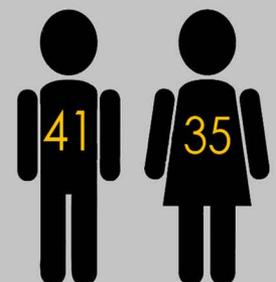
Distribución por género



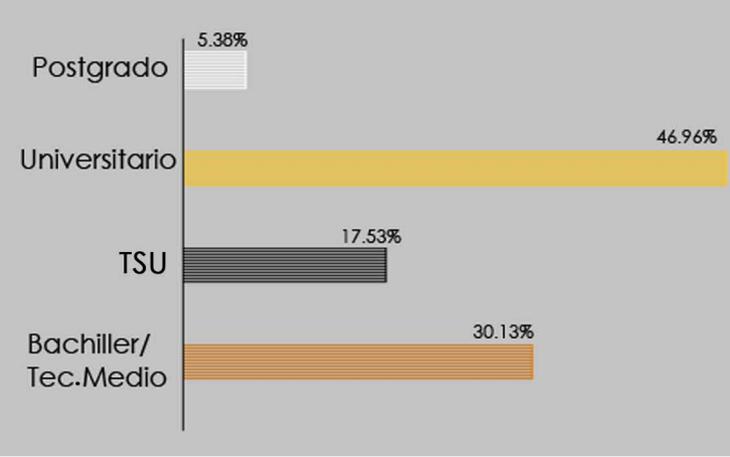
Distribución por edad



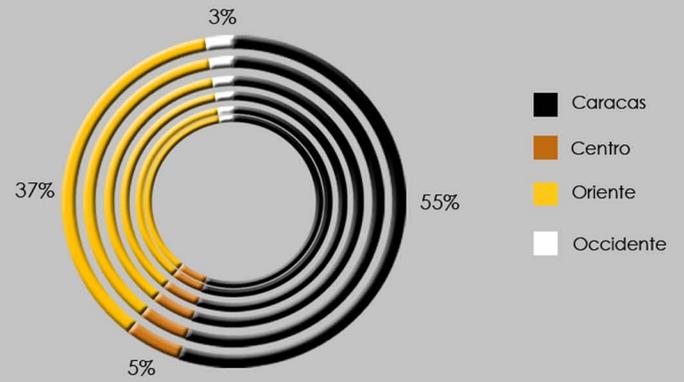
Edad promedio



Distribución por nivel educativo



Distribución geográfica



El 55% de los empleados están en Caracas, distribuidos en el edificio principal Panaven, así como en las sedes Alvesilva y Unimet. En el interior del país, el 37% de los empleados se encuentran en los proyectos de la zona Oriental.

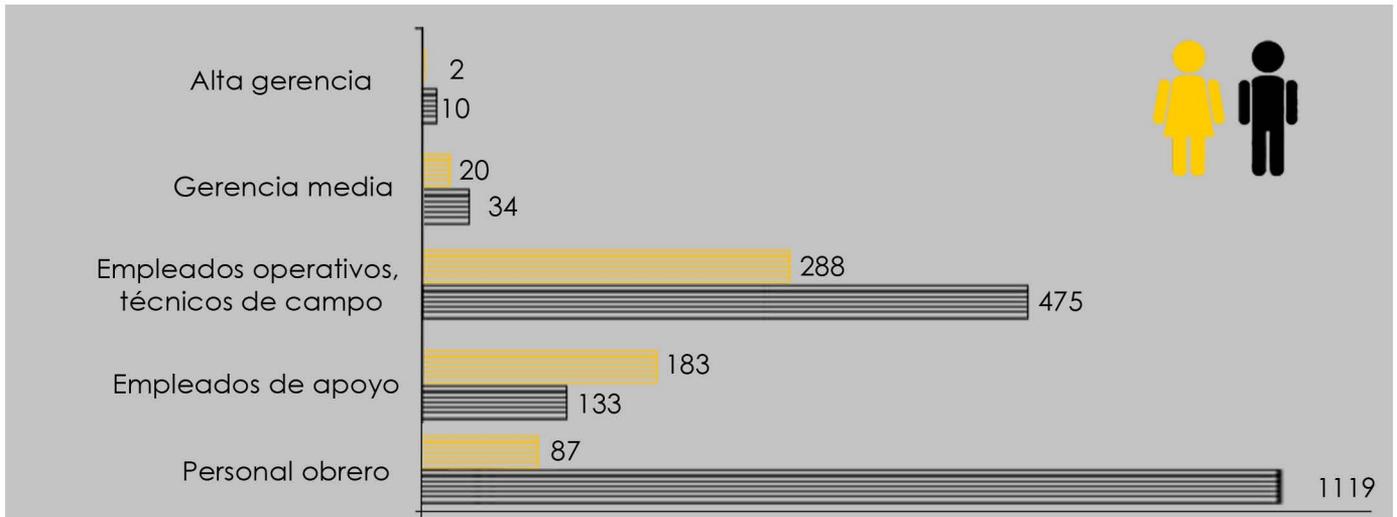
Caracterización laboral de Y&V

Y&V está convencida de que parte de la identidad que se genera como empresa, se imprime en la búsqueda de estrategias que permitan disminuir los índices de rotación y lograr un clima organizacional favorable, ofreciendo un contrato estable con las condiciones apropiadas que marquen la diferencia, generen beneficios y un mayor bienestar para los empleados.

Trabajadores según tipo de contrato



Trabajadores según tipo de cargo y género





Categoría movimientos de personal

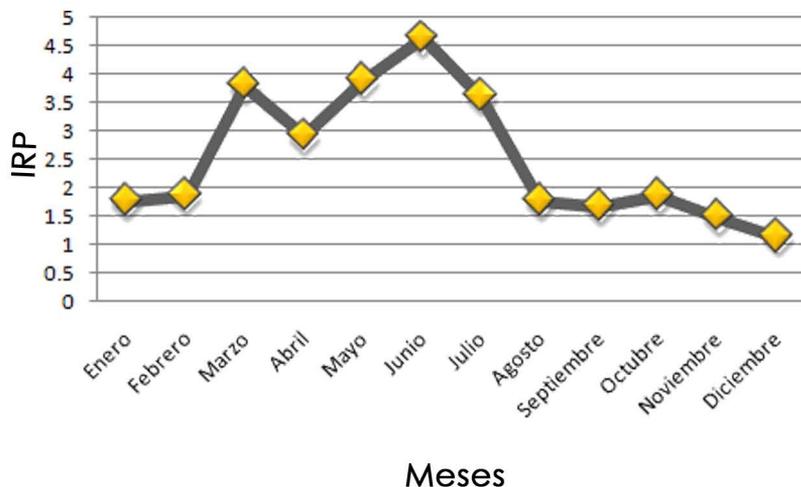
Categoría remuneración

Antigüedad promedio de los trabajadores

La antigüedad promedio se ubica en 3 años. Este promedio se ve influenciado por la permanencia del personal asignado a los proyectos, la cual se mide en función de la duración de los mismos (contratos a obra determinada).

Rotación de personal

Durante el año 2014 el IRP osciló entre valores de 1.13% y 4.62%.



Diferencia entre el salario más bajo de la empresa y el mínimo nacional

Al cierre del ejercicio fiscal 2014, el salario mínimo nacional era de Bs. 4.889,11, en Y&V el 100% de los trabajadores reciben un ingreso superior al salario mínimo nacional. Todos los empleados a excepción de los vicepresidentes son beneficiarios de la Ley de Alimentación.

El salario promedio de la empresa se ubica en la sumatoria de cuatro salarios mínimos nacionales.

La comparación entre las remuneraciones por sexo no es pertinente, ya que, para un mismo cargo este no es un factor de selección. El salario puede diferir por otros motivos, como la experiencia, los resultados de la evaluación de desempeño, las competencias y/o habilidades del trabajador.

La evaluación del desempeño se realiza al 100% del personal (fijo y contratado). De acuerdo a los resultados de la evaluación, la empresa otorga un bono especial a los empleados. Anualmente, el salario es ajustado de acuerdo al índice inflacionario.

Beneficios para atraer y retener a los mejores talentos



Se busca atraer, contratar y retener talento clave ofreciendo una propuesta de trabajo interesante, retadora e innovadora; así como también, diversidad de opciones para el crecimiento profesional, formación continua, paquetes de compensación competitivos, programas y servicios que apoyan el equilibrio entre vida, trabajo y salud.

Programas de alimentación

Al cierre del ejercicio para el período del 2014, el 77% de la nómina resultaron beneficiados de la Ley de Alimentación del trabajador. El monto que se cancela por día laborado es de Bs 110,00. En el año 2014 se invirtió un total de Bs. 20.471.101,77.

Adicionalmente al cumplimiento estricto de la ley, la empresa ofrece a disposición de sus empleados áreas debidamente acondicionadas para el adecuado consumo de alimentos.

Utilidades

De conformidad con la ley, la empresa cancela 60 días de utilidades a los trabajadores que hayan laborado el ejercicio completo (enero a diciembre), y en forma proporcional al tiempo trabajado para aquellos empleados que no cumplen esta condición. Igualmente, la base de cálculo es el salario devengado durante el ejercicio, base al cual se aplica el factor de utilidades.

El pago de este beneficio se realiza entre la última semana del mes de noviembre y la primera semana del mes de diciembre de cada año.

Vacaciones y bono vacacional

En cuanto al disfrute de vacaciones y bono vacacional, la empresa se apega estrictamente a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela: 15 días de disfrute y 15 días de bono vacacional, para el primer año de servicio; a partir de allí, 1 día adicional tanto para disfrute como para bono por cada año de servicio prestado, con los topes establecidos en la Ley: 30 días de disfrute y 21 días de bono vacacional.

- Fondo de Ahorros: los empleados cuentan con un fondo de ahorros al cual pueden aportar mensualmente entre un 2,5% hasta un 15% de su sueldo, la empresa complementa este fondo con un aporte igual al que elige el trabajador.
- Servicio de Guarderías: al cierre del ejercicio 80 trabajadores son beneficiarios de las disposiciones legales en materia de guarderías, por tener hijos menores de 5 años al cuidado de instituciones.

Comprometidos a lo interno de la empresa

Y&V es una empresa familiarmente responsable.

El programa de responsabilidad familiar corporativa, está dirigido a propiciar y promover un balance entre la vida familiar y laboral, así como, la búsqueda de herramientas que faciliten la organización del tiempo, y optimicen las relaciones familiares de los empleados.

Durante la primera fase del programa de responsabilidad familiar se dictaron talleres a los empleados sobre la conciliación familia-trabajo; eficacia y eficiencia personal, y el papel de padre y cónyuge, que permiten además, visualizar una perspectiva distinta de la que poseen. Para el cierre del 2014 se dictaron 17 talleres y asistieron 327 trabajadores.

Para el 2015 está contemplada la implantación de políticas referidas al horario de trabajo flexible y otras medidas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral y familiar.

Programa de mejora de viviendas para trabajadores con menores recursos económicos: iniciado en el año 2012, a la fecha se han beneficiado 30 trabajadores con asesoría técnica, acceso a créditos de vivienda y donación por parte de la empresa.

Responsabilidad Familiar Corporativa 2014	Talleres	Participantes
Responsabilidad familiar corporativa, divulgación de resultados en Y&V .	9	163
Cómo integrar mi vida personal, familiar y de trabajo	5	104
Eficacia y eficiencia en la familia y el trabajo.	3	60
TOTAL	17	327



Y&V ofrece capacitación a su personal con los sistemas y procedimientos, que le permiten competir y ejecutar exitosamente los proyectos que acomete.

Desarrollo de personal

Consciente de que su principal fortaleza es la capacidad y el talento de su gente, Y&V identifica la tarea de identificar de forma exhaustiva, la formación y capacitación que requiere su personal para asegurar el éxito presente y futuro de la organización.

Cada acción formativa tiene un propósito y está claramente identificada la contribución al desarrollo del personal y de la empresa.

Investigación de necesidades de formación

La Gerencia de Gestión del Talento en Y&V identifica las necesidades de formación del talento humano de la organización, a través de un procedimiento que se basa en evaluaciones de formación llevadas a cabo en las siguientes fases:

- Entrevistas individuales con los gerentes de área para identificar necesidades de formación.
- Análisis de la formación requerida bajo la óptica de las competencias necesarias para el cargo y la persona.

- Recomendaciones del departamento de Recursos Humanos para optimizar los procesos formativos.

- Elaboración de los planes de formación individual para el período definido.

En el proceso de identificación de necesidades de formación participa el 100% del personal staff de Y&V. Una vez aprobado el presupuesto asociado al plan de formación, la Gerencia de Gestión del Talento se encarga de programar la logística que garantice la correcta ejecución de las actividades y el logro de los objetivos de formación.

Modelo de competencias

El modelo de gestión basado en competencias, es la metodología seleccionada por Y&V que permite capacitar a las personas con las exigencias de los procesos de la organización, y proveerles de herramientas que permitan autogestionar su desarrollo profesional y personal.

Formación recibida por los trabajadores

Para el proceso de evaluación de competencias se cuenta con los siguientes recursos:

- Diccionario de competencias.
- Matriz de competencias de cargos.
- Herramienta tecnológica que permite elaborar, ejecutar y emitir los reportes de formación.

Para garantizar el desarrollo del personal dentro de su política de mejoramiento continuo, anualmente se realizan:

- Revisiones de perfiles de competencias.
- Optimizaciones de formatos de registros.
- Auditorías al proceso de formación de la organización por parte de los departamentos encargados y entes certificadores.

Los esfuerzos en formación se orientan a incrementar las competencias del personal dentro de las diferentes disciplinas, así como potenciar el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de los proyectos.

En el período enero-diciembre 2014, Y&V ejecutó un total de 9.324 horas de formación.

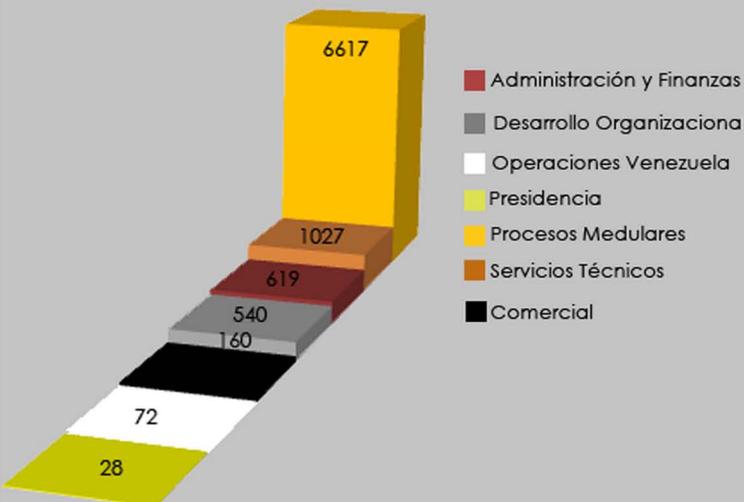
En cuanto a la formación promedio por trabajador se alcanzaron 16,30 horas, cumpliéndose con un 98% de las horas programadas.

Cobertura de la formación

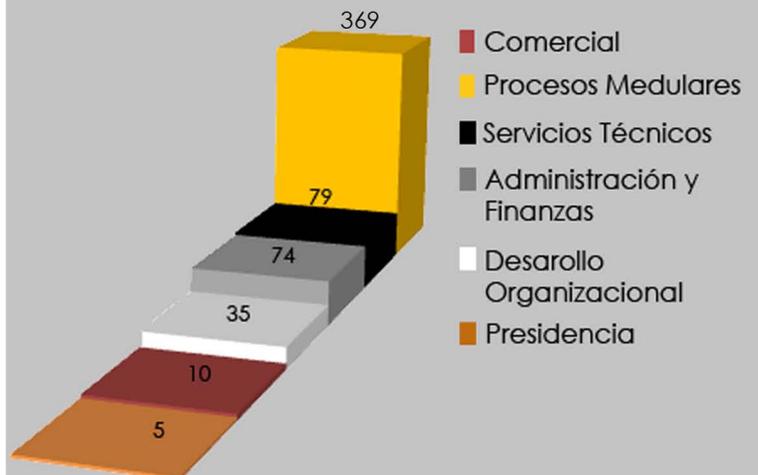
En función de la identificación de necesidades de formación, Y&V ejecuta las actividades que contribuyan al cierre de las brechas de competencias necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos.

El personal seleccionado para las actividades de formación es todo aquel que una vez analizado su desempeño y ajuste con el perfil del cargo, presenta brechas con el nivel esperado de su competencia. En el 2014 la gestión de formación alcanzó al 49.5% del personal.

Horas de formación



Cantidad de Personas formadas por unidad organizacional



Programa de desarrollo integral de liderazgo

Iniciado en el año 2012 y en el cual han participado hasta el año 2014, 265 personas de todos los niveles de la organización, incluyendo al presidente ejecutivo, vicepresidentes, gerentes y coordinadores; el programa está dirigido a desarrollar las características de liderazgo del personal con alto potencial dentro de la organización, para prepararlos para enfrentar los retos del futuro.

Las actividades que el taller ofrece están diseñadas para permitir que los individuos aprendan, desarrollen y alcancen su potencial, todo ello con la finalidad de aplicar el aprendizaje en sus organizaciones, familias y comunidades. Cada participante podrá retar sus límites percibidos, aprender lo que sí puede lograr y entender que puede desempeñarse más allá de sus propias expectativas.

El programa está basado en dinámicas grupales, simulaciones y análisis del aprendizaje para extrapolarlo a situaciones de cotidianidad de los participantes. Los análisis están respaldados por el ejercicio de liderazgo y la inteligencia emocional.

Programa de becas de postgrado

El programa de becas de postgrado tiene como objetivo apoyar a los empleados de Y&V a realizar estudios superiores, relacionados con el campo de trabajo, que contribuyan al mejoramiento personal y al desempeño laboral.

Pueden optar a las becas los empleados fijos con más de 1 año en la empresa.

Se han otorgado 47 becas y ya 13 empleados han culminado sus estudios.



Becas de estudios de pregrado dirigidas a empleados e hijos de empleados

A través de la Fundación Y&V, la empresa cuenta con un programa de becas de estudios universitarios de pregrado dirigido a los empleados y sus hijos. En el año 2014 se otorgaron 111 becas a este grupo.

De esta forma se incentiva a los trabajadores a iniciar o culminar estudios universitarios en el área de su preferencia, con énfasis en estudios de ingeniería en todas sus especialidades.

2012

129 participantes
(3 grupos de 49,46 y 34).

2013

84 participantes.

2014

52 participantes.

Captando nuevos talentos



Programa de pasantías

Y&V está consciente del valor que tiene la formación profesional de los estudiantes a través de la ejecución de prácticas profesionales, que además les permitan vivenciar el mundo laboral mientras desarrollan actividades que les ofrecen nuevos conocimientos teórico-prácticos relacionados con sus respectivas áreas de formación. Es por esto que Y&V participa anualmente en los programas de pasantías académicas de las más prestigiosas universidades del país.

Los jóvenes universitarios desarrollan sus pasantías en los diferentes departamentos de Y&V y son orientados por los líderes de cada área, quiénes son los responsables de asesorar y proveerles las herramientas que requieren para cumplir con sus objetivos.

En el año 2014 Y&V Ingeniería y Construcción incorporó un total de 30 pasantes.

Formación de aprendices

Y&V contribuye a la formación del talento humano del país desarrollando alianzas con instituciones educativas y participando activamente en la formación de aprendices, bajo el esquema del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). En el período 2014, un promedio de 58 jóvenes participaron en el Programa Nacional de Aprendizaje beneficiados por Y&V.

Luego de cumplir con las horas académicas, los jóvenes son incorporados a la empresa para desarrollar la fase práctica del oficio en el que fueron formados.

La empresa asumió 6 aprendices en fase práctica en la oficina de Caracas y 2 en la oficina regional de Maracaibo.

Es importante destacar, que en el año 2014 se dio apertura al Curso de Electricidad, incursionando de esta forma en las áreas técnicas de interés para la organización.

Espacios para compartir



Y&V dispone sus espacios y recursos para ofrecer a sus empleados la oportunidad de despejarse y recrearse, impulsando la convivencia y disfrute de quienes día a día fortalecen con su disposición y esfuerzo el desarrollo de la organización. La empresa realiza diferentes actividades como el programa de bienestar con clases de pilates, bailoterapia, yoga, el concurso de dibujo infantil, talleres, bazar navideño y las famosas "chorizadas"; donde la Junta Directiva de Y&V comparte con todos los empleados.

Comprometidos con la salud de los empleados

Exámenes pre-empleo

Durante el año 2014 ingresaron a la organización 415 personas, quienes fueron objeto del examen médico pre-empleo.

El examen médico consiste en un examen físico general realizado por un médico ocupacional, y exámenes de laboratorio con la finalidad de evaluar los resultados de los valores arrojados en la hematología completa.

En lo que respecta al personal de obra, igualmente se realiza un examen físico general y dependiendo del cargo a desempeñar, una evaluación RX de tórax y RX de columna lumbosacra.

Exámenes tutoriales

La empresa ofrece a los empleados de su estructura funcional gerencial un examen físico anual, para lo cual existe convenio con el Centro Médico Docente la Trinidad.

Este consiste en una evaluación física general realizada por un médico internista, evaluación cardiológica, evaluación visual, exámenes de laboratorio y complementarios, dependiendo del género y rango de edad del ejecutivo.

Otros beneficios relacionados con salud

Otro programa permanente es el que ofrece descuentos en consultas oftalmológicas para el personal de Y&V y sus familiares directos.

Con sólo presentar el carnet que acredita a la persona como empleado de Y&V se obtiene un 50% de descuento en las consultas oftalmológicas en el Centro Nacional de Retina y Vítreo.

Cumplimiento de los objetivos de gestión

Determinar de forma sistemática las necesidades de formación de todo el personal y ejecutar el presupuesto de formación para cubrir eficientemente las posibles brechas.



Captar y retener talento de alto potencial.

Promedio rotacion de personal 2.52% al año

Compromisos de mejora del área

- Contribuir con el diseño e implementación de un plan de mejora del clima organizacional.
- Continuar con el programa de responsabilidad familiar corporativa familia/trabajo.
- Incrementar los programas de beneficio social para los trabajadores.



Ambiente

Acción ambiental

Y&V ha desarrollado procedimientos de trabajo que minimizan los impactos típicos de los procesos de construcción, tales como el manejo ambientalmente seguro de sustancias y materiales peligrosos, el control de ruido y de emisiones contaminantes a la atmósfera, y el manejo responsable de efluentes y desechos peligrosos y no peligrosos, en el marco de la normativa ambiental vigente.

La organización mantiene planes de ahorro de recursos, reúso y reciclaje de residuos y de desarrollo socioambiental, dirigidos a los empleados y las comunidades en el área de influencia de sus proyectos. Además mantiene indicadores de desempeño ambiental, los cuales permiten comparar año a año los resultados de la gestión ambiental en cuanto a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y NO_2 , minimización de la generación de residuos, reducción de los derrames accidentales y de multas y sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental vigente.

Desarrollar proyectos con el mínimo impacto al ambiente, preservando al máximo las áreas intervenidas, y maximizando la utilización de los recursos, ha sido un aspecto fundamental en la gestión de Y&V.

La empresa ha emprendido un proyecto de certificación de su Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001 - definida como una norma internacional de sistemas de gestión ambiental-, con la finalidad de integrar de manera eficiente las actividades anteriormente descritas en un plan de gestión ambiental de la organización.





Construyendo soluciones ambientales, usando menos para hacer más.

Planes de ahorro de recursos

La empresa mantiene planes de ahorro de recursos, llevando a cabo actividades de concientización para el uso eficiente del papel, el agua y la electricidad, así como también planes de reúso y reciclaje de residuos, tales como escombros, chatarra ferrosa, chatarra electrónica, madera de embalaje, que permiten reducir la generación de desechos que se llevan a disposición final. En cada caso se llevan los respectivos registros y se han diseñado los indicadores para medir el avance en la implementación de los planes.

Y&V está consciente de su estrecha relación con el entorno y dependencia del mismo, y por ello comprende que desarrollar las actividades respetando esa relación es la mejor forma de proteger el ambiente.

Indicadores de desempeño ambiental de los proyectos

Los proyectos de construcción desarrollados por Y&V mantienen registro y control de una serie de indicadores que, permiten medir parámetros relacionados a emisiones de gases de efecto invernadero, gases contaminantes, residuos generados y derrames accidentales significativos.

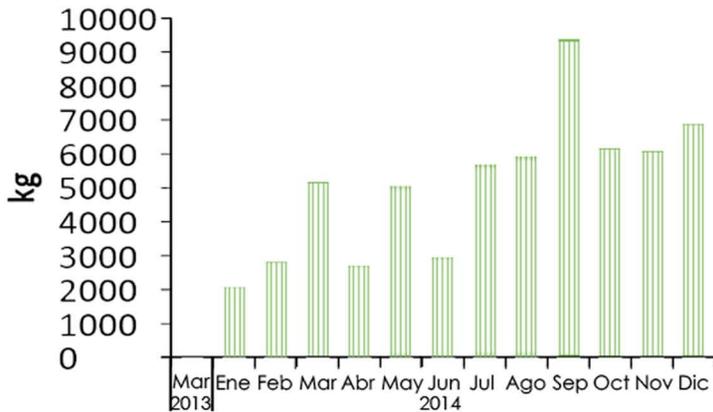
Emisiones de gases de efecto invernadero por actividades de construcción

Las emisiones de gases de efecto invernadero son la principal causa del cambio climático y están reguladas por el Convenio Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (UNFCCC), y el subsiguiente Protocolo de Kioto.

La organización registra las emisiones totales directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso (EN16) para medir sus emisiones anuales con respecto a la cantidad de combustible utilizado en la fase de construcción de cada proyecto.



Emissiones de gases de efecto invernadero expresadas en CO₂ eq

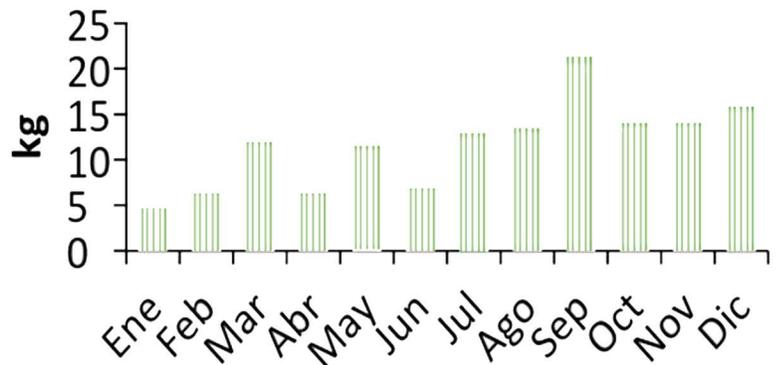


Los resultados presentados corresponden a emisiones de gases de efecto invernadero expresados en dióxido de carbono equivalente (CO₂ eq) generados en todos los proyectos en ejecución, lo que permite analizar de manera global las emisiones de otros gases de efecto invernadero como el metano en términos de cantidad de CO₂. Estas emisiones se encuentran asociadas directamente al uso de maquinarias en las actividades de obra; y su variación a lo largo del año está relacionada al número de proyectos y tipo de actividades realizadas. Los resultados obtenidos en el 2014 están adecuados a lo establecido en la legislación ambiental.

Emissiones de NO₂ por las actividades de construcción

Actualmente, la organización registra las emisiones de NO₂ y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso (EN20) emitidas en la fase de construcción de cada proyecto, debido a sus efectos negativos sobre los hábitats, la salud animal y humana, el deterioro de la calidad del aire, la acidificación de las aguas, la degradación de los bosques y las preocupaciones relativas a la salud pública.

Emissiones de NO₂ por las actividades de construcción



Al igual que las emisiones de efecto invernadero, las emisiones de NO₂ están asociadas al consumo de combustible y al funcionamiento eficiente de las maquinarias. El monitoreo de este parámetro es importante debido a los impactos de este gas en el ambiente y en la salud pública. Y&V cumple con la normativa ambiental ya que los resultados obtenidos están dentro de los límites máximos establecidos para Venezuela.

Cantidad de residuos generados en la fase de construcción

Y&V ha puesto en práctica estrategias de minimización de desechos que le permiten cumplir con la normativa ambiental. Estas estrategias hacen énfasis en la reutilización y reciclaje de papel y cartuchos de tóner, la venta a terceros de la chatarra ferrosa generada en los procesos de construcción y, la venta o donación de escombros y madera de embalaje a empleados y personas de las comunidades en el área de influencia de sus proyectos. La empresa lleva registros de los residuos y desechos producidos, los gestionados a través de ventas y donaciones, y los llevados a disposición final, para lograr medir la efectividad de los programas de minimización de desechos.

Además, a partir del año 2014 la organización mantiene un registro de las cantidades de residuos domésticos y médicos generados en cada proyecto. La construcción de la base de datos es fundamental para la implementación de una gestión que permita reducir la generación de desechos y por consiguiente lograr indirectamente un aumento en la eficiencia de los procesos y la productividad, para así contribuir directamente con la reducción de los costos de materiales. Como se puede observar en el gráfico, se ha disminuido considerablemente la generación de desechos domésticos.

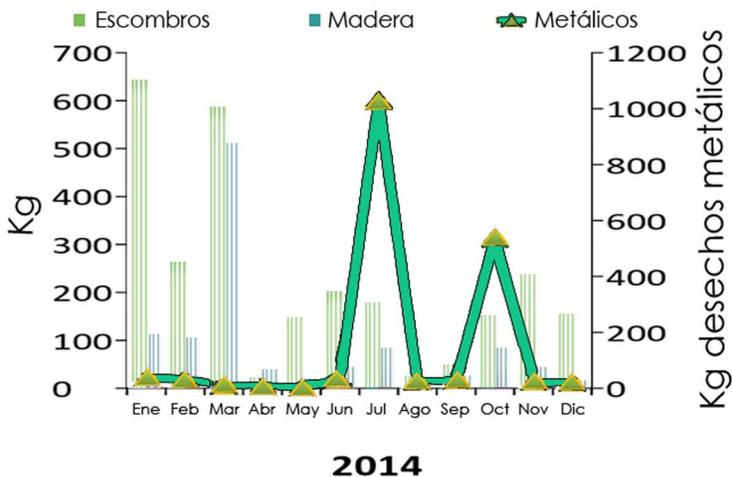
Reduciendo los derrames accidentales significativos

Los derrames de sustancias químicas, aceites y combustibles tienen impactos negativos relevantes sobre el ambiente, afectando potencialmente a suelos, aguas, aire, biodiversidad y la salud humana.

La organización realiza un esfuerzo sistemático para evitar derrames de materiales peligrosos como cumplimiento de la normativa y legislación ambiental, evitando la pérdida de materia prima, costos de saneamiento ambiental y el riesgo de multas y/o sanciones.

Los resultados de estos registros (EN23) cerraron el año 2014 en 0 derrames significativos, como una demostración de la capacidad de prevención y monitoreo de la organización.

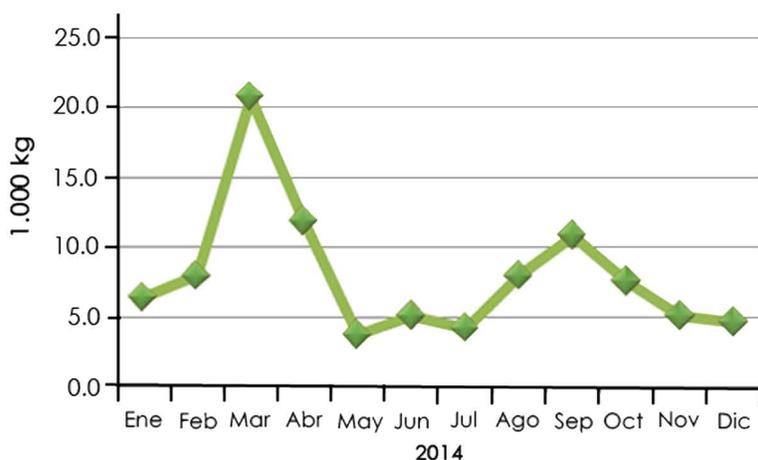
Desechos de obra generados en las actividades de construcción



Operaciones limpias, sin multas, sanciones o incumplimiento de la normativa ambiental

Adicional a los indicadores de la gestión ambiental de los proyectos, Y&V mantiene un registro del costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental que ocurren en cada uno de los proyectos en ejecución.

Generación de desechos domésticos en las actividades de construcción



Los resultados de estos registros (EN28) cerraron el año 2014 en 0 multas y/o sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental, como demostración del esfuerzo sistemático de la organización en el control de los riesgos ambientales asociados a sus actividades.

Cumplimiento de los objetivos de gestión

- 0 Derrames significativos de sustancias químicas, aceites y combustibles.
- 0 Sanciones o multas por incumplimiento de la normativa ambiental.

Compromisos de mejora del área

- Implementar el sistema de gestión ambiental ISO 14001.
- Ejecutar estrategias para la optimización de los recursos.
- Aumentar la eficiencia de los procesos minimizando el impacto al ambiente.
- Elaborar el plan de desarrollo socio-ambiental.
- Desarrollar indicadores adicionales de la gestión ambiental, tales como: “volumenes de vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino”.
- Implantar el plan para la cultura ambiental como parte de la cultura empresarial.



Seguridad y Salud Ocupacional

Y&V fomenta un lugar seguro para trabajar y apoya todas las iniciativas en materia de seguridad y salud ocupacional de los contratistas y terceros.

Como parte del esfuerzo continuo para establecer mayor responsabilidad y rendición de cuentas a la alta gerencia con respecto a SSO, se mantiene un Sistema de Gestión en base a la norma OHSAS 18001 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional) que refiere una serie de especificaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo, materializadas por British Standards Institution (BSI) en la OHSAS 18001 y OHSAS 18002.

Este sistema consiste en monitorear los siguientes parámetros:

- Identificación de los peligros, evaluaciones de riesgos y determinación de los controles pertinentes.
- Inspecciones, auditorías internas y externas.

- Formación y toma de conciencia en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Monitoreo y registro del desempeño del Sistema de Gestión.
- Preparación para emergencias relacionadas a las actividades y donde se ejecuten actividades.
- Investigación de incidentes, enfermedades ocupacionales y situaciones de emergencia.
- Identificar y compartir lecciones aprendidas y mejores prácticas.

Todos los procesos de Y&V están certificados bajo los estándares ISO 9001 de calidad y OHSAS 18001 de seguridad y salud ocupacional.





Constantemente se ha mejorado la implementación del Sistema de Gestión a través del uso de herramientas y metodologías cualitativas y cuantitativas, con un cumplimiento de 90% en las actividades que ejecuta Y&V.

Comité de seguridad y salud laboral

De acuerdo con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LopcyMAT) todo centro de trabajo en Y&V cuenta con un comité de seguridad y salud laboral, el cual está conformado por el mismo número de delegados de prevención (elegidos por los trabajadores) y por los representantes de la empresa (asignados por la alta gerencia). Así mismo, ellos están registrados en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel) y su finalidad es hacerle seguimiento a las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Todo de conformidad con las directrices de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (OHSAS 18001) certificado por Fondonorma.

Las principales funciones de este comité son realizar inspecciones en los centros de trabajo, fomentar la participación y el cumplimiento de los trabajadores hacia los aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional. Así como entregar un reporte mensual de gestión ante el Inpsasel.

El 100% de los trabajadores están representados en este comité.

Incidentes laborales

Y&V logró disminuir en un 40% el indicador de incidentes con pérdidas de tiempo (IFN) en referencia al 2013. Esto se logró fomentando la formación en materia de SSO, la divulgación de las lecciones aprendidas y una participación activa del personal supervisorio. Para el 2014, el índice fue de 3.4. En el 2015, la empresa reforzará sus acciones para continuar manteniendo un INF menor al 3.50 correspondiente a Empresas IPC con ejecución de horas hombre trabajadas similares a Y&V.

Número de víctimas mortales

La gestión de seguridad y salud ocupacional aplicada después del análisis de los incidentes ha permitido no tener víctimas mortales, ni enfermedades ocupacionales.

Planes de emergencia y contingencia

Y&V tiene un cumplimiento del 95 % de los planes de emergencias y contingencias aplicables a las actividades ejecutadas en los proyectos de Ingeniería, Procura y Construcción. La elaboración de los planes se basa en los análisis de peligros y la evaluación de riesgos que se generan anualmente, cuando se inicia un nuevo proyecto o hay un cambio de alcance en las actividades.

Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a trabajadores, familiares o miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

El 72% de los trabajadores participan de manera activa en el programa de formación en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

El mismo está enfocado hacia la toma de conciencia y participación del personal en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente (SSOA). Dicho programa se realiza por medio de formaciones presenciales y no presenciales.

Formación presencial:

Y&V cuenta con un programa de formación y toma de conciencia en materia de SSOA que fomenta el cumplimiento de las 16 horas trimestrales.

Formación no presencial:

Online: Son formaciones realizadas a través de Internet sobre diferentes temas de SSOA aplicables a las actividades realizadas por cada trabajador o de cultura general. Estas actividades pueden durar hasta 2 horas, las cuales se evalúan con diversos cuestionarios.

Minutos de SSOA: Son tips de SSOA con temas de interés para las actividades que realiza cada empleado en su trabajo, casa y lugares de diversión.

Noticias Y&V de SSOA: Son notas informativas enviadas vía correo electrónico sobre temas de SSOA.

Link de SSOA: Presenta información en materia de SSOA que esté disponible en la Intranet y Extranet de Y&V.



Estos programas se han generado a partir del análisis de los incidentes laborales, enfermedades ocupacionales e Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgo y Control (IPERC). Del mismo modo, de acuerdo a los requisitos legales de Venezuela y las OSHAS, se fomenta el bienestar de los trabajadores con diversas actividades contempladas en el plan de vigilancia de la salud ocupacional.

Durante el año 2014 se invirtieron 5.556,3 HH en formación en el área de seguridad y salud ocupacional.

Simulacros:

Y&V superó en un 50% los simulacros exigidos por los requisitos legales de Venezuela y las OSHAS, realizando dos simulacros de terremoto y uno de primeros auxilios en las oficinas de Y&V, edificio principal Panaven, así como uno parcial de primeros auxilios en la sede de la Unimet. En el año 2014 se recibió un reconocimiento de la "Red Empresarial de Emergencias" del municipio Chacao, donde se ubica la sede principal de Y&V.

Información de incidentes:

Todo incidente debe ser reportado según los procedimientos establecidos en la Intranet corporativa.

Mejores prácticas:

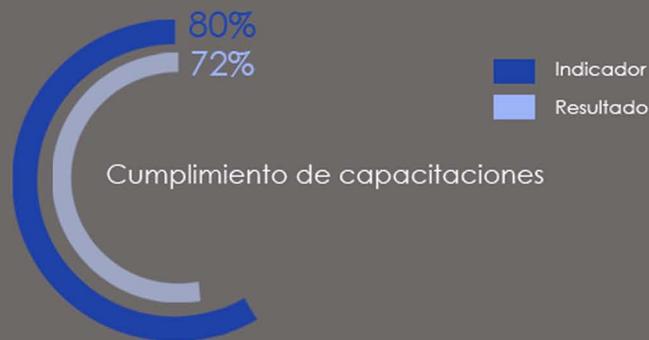
- Conocer y divulgar los riesgos inherentes al trabajo a realizar.
- Prestar atención al desplazarse, sobre todo en las superficies irregulares o húmedas, escaleras, rampas y/o alcantarillas.
- Mantener la concentración al realizar cualquier actividad, esto evitará sufrir cualquier incidente.
- Reportar al personal de la Gerencia SSO cualquier anomalía en las instalaciones, a los efectos de canalizar su acción correctiva y preventiva.



Cumplimiento de los objetivos de gestión

0 Enfermedades ocupacionales.

Cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional



Compromisos de mejora del área

- Aumentar como mínimo en 4 horas hombre trimestrales la formación para los trabajadores, cuyos cargos hayan sido evaluados con niveles de riesgos altos o extremos.
- Prevenir o minimizar los incidentes y daños a la salud relativos al trabajo de empleados, manteniendo un índice de frecuencia inferior a 3.5.
- Mantener el cumplimiento en los requisitos legales de SSO.
- Evaluar la eficacia de los controles primarios y establecer los controles secundarios en las IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de los Riesgos y Determinación de Controles) de los procesos evaluados en el 2014.



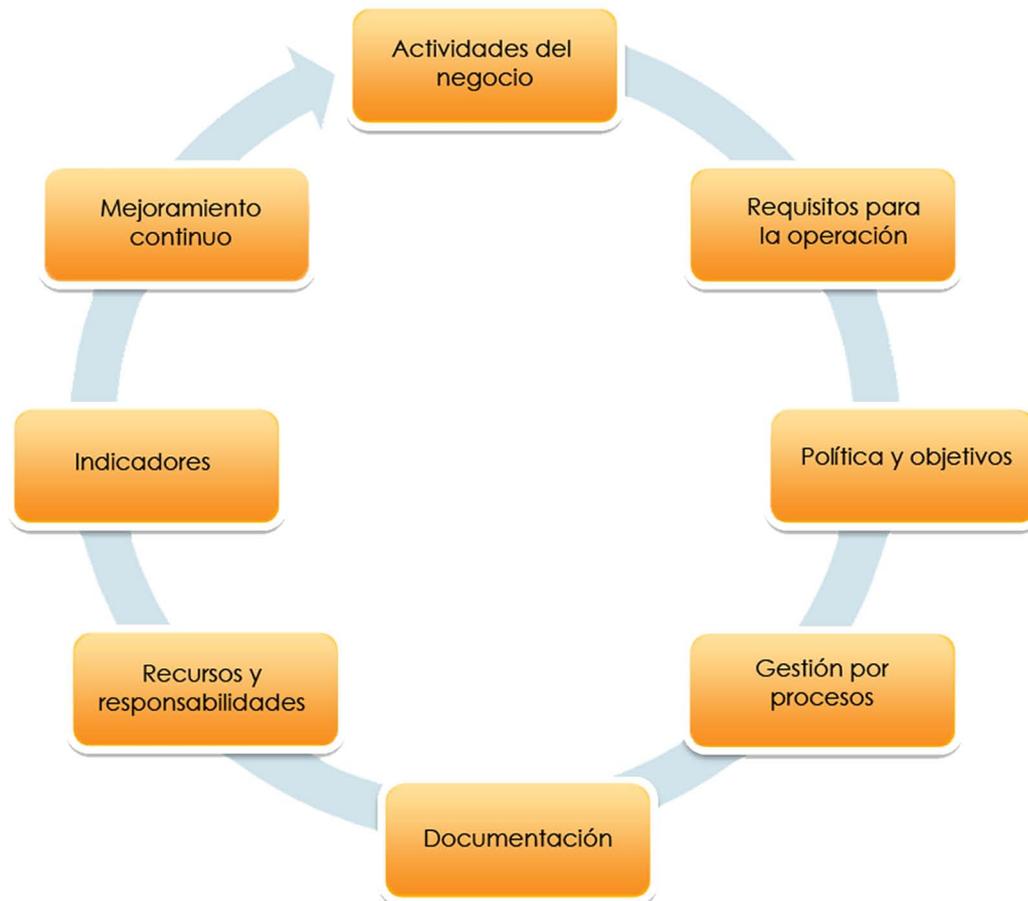
Calidad

El Sistema de Gestión de la Calidad de Y&V se fundamenta en las normas ISO y en las mejores prácticas para la ejecución de proyectos del Project Management Institute (PMI).

Y&V Ingeniería y Construcción está certificada según la norma ISO 9001:2008, la cual es la única certificable de la serie 9000 desde el año 1999.

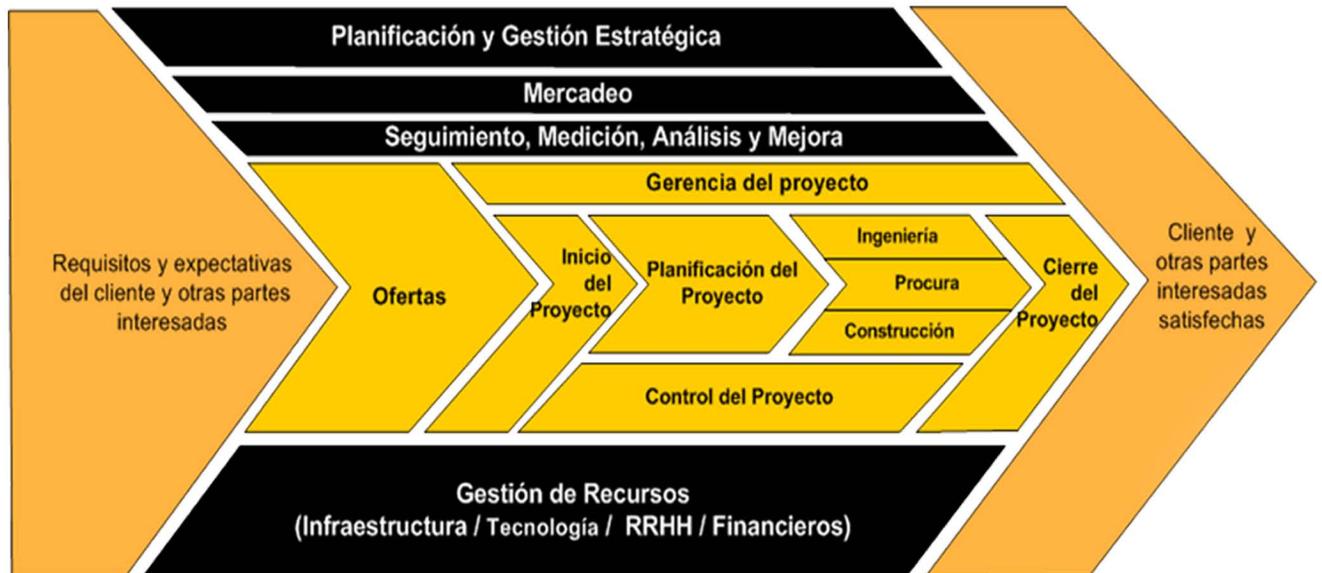


Elementos que componen el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC)



Gestión por procesos

- A través de la gestión por procesos se cumple con uno de los requisitos de la norma ISO 9001:2008, que consiste en la identificación y diagramación de los procesos necesarios para la elaboración de los productos.
- En un mapa de procesos, se representa la forma en la que se interrelaciona cada uno de los procesos y subprocesos que intervienen para la obtención de los productos finales.

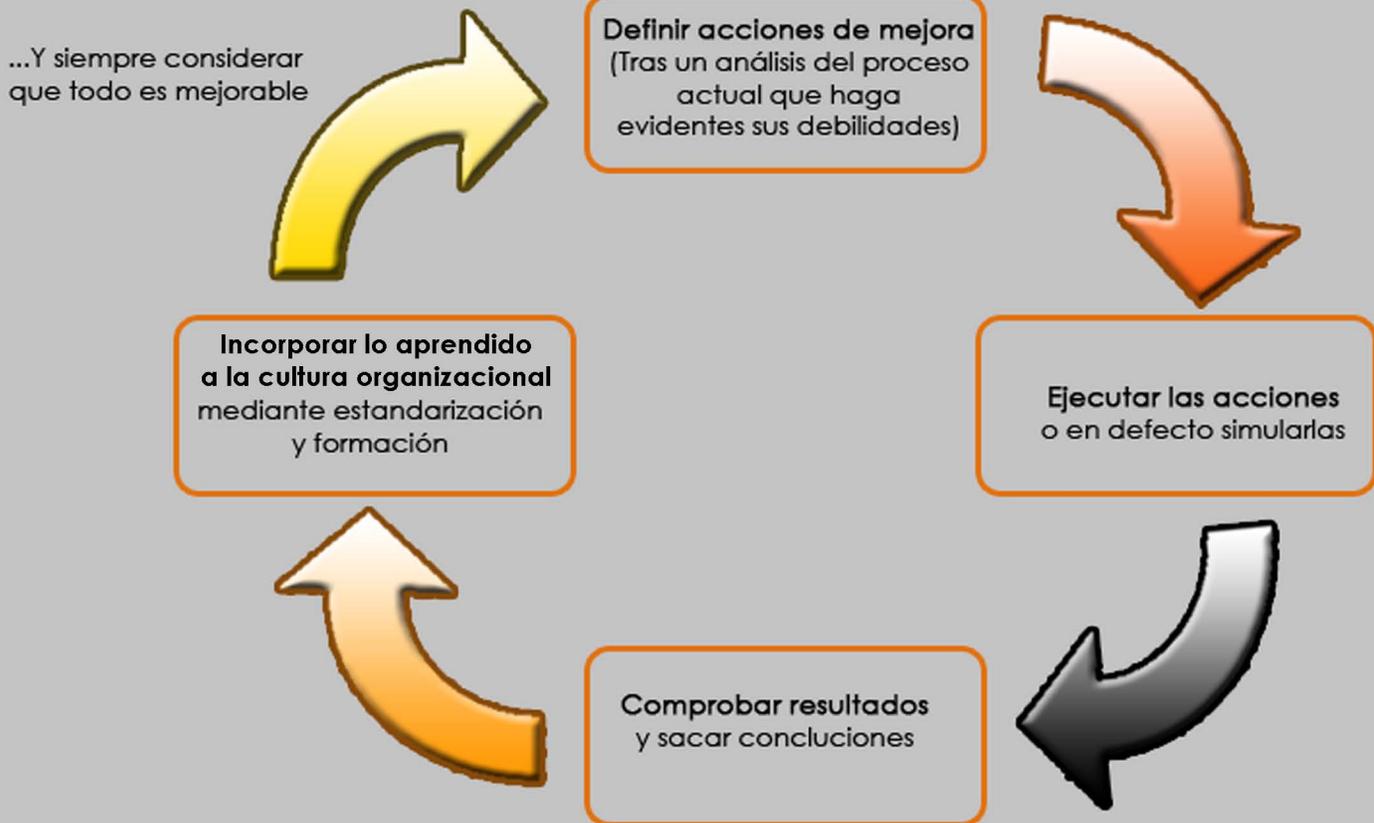


Auditorías de gestión

La auditoría de certificación por el ente Fondonorma tiene una duración de 3 años, anualmente se realizan auditorías de mantenimiento. Para el año 2014, el índice de cumplimiento en dicha auditoría fue de 100%, con 0 no conformidades.



Cultura de mejora continua



- Es una política para elevar el estándar en el desempeño de los procesos que repercuten en la satisfacción de los clientes, personal y otras partes interesadas, y por ende incrementar la eficiencia y productividad.

- Las mejoras a los procesos pueden ser propuestas en cualquier momento y por cualquier miembro de la organización.

- Se realizan encuestas que permiten medir el grado de satisfacción del cliente en los proyectos, respecto a sus prioridades y percepción del servicio prestado por Y&V. Es parte de los requisitos del estándar internacional ISO 9001, sobre el cual está certificado el Sistema de Gestión de la Calidad de Y&V. Además, se cuenta con un procedimiento documentado y formularios para su medición.

El índice de cultura de mejora continua para el año 2014 fué de 93%.

Cumplimiento de los objetivos de gestión

Aumentar el grado de cumplimiento con el Sistema de Gestión de Calidad en los proyectos y la satisfacción del cliente externo e interno.

100% Índice de cumplimiento con el SGC en auditorías.



Compromisos de mejora del área

- Mantener como mínimo un cumplimiento del 90% del Sistema de Gestión de Calidad.
- Mantener los tiempos de respuesta en la atención al cliente, de acuerdo a los niveles de servicios programados.



Comunidad

Y&V, un compromiso con la sociedad

Para dar respuestas adecuadas a las demandas de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los proyectos que desarrolla la empresa, Y&V se apoya en estudios de impacto ambiental y sociocultural que se realizan en todos los proyectos previa la ejecución de los mismos, para así detectar las necesidades más apremiantes de la población y orientar la ejecución de los programas sociales dirigidos a las comunidades.

A finales del año 2014, 436.934 personas se habían beneficiado de la acción social de Y&V.



“Desarrollo personal y familiar” dirigido al personal directo que labora en las obras de construcción

Este proyecto tiene como finalidad proporcionar conocimientos y herramientas prácticas para el desarrollo personal y familiar de nuestros trabajadores de mano de obra directa y motivar la toma de decisiones responsables y la sana convivencia.

El programa consta de un ciclo de 4 talleres, con una duración de 4 horas cada uno y una participación de entre 15 y 20 personas. Los temas de los talleres son los siguientes:

■ **Habilidades para la vida:** Permite al participante descubrir los recursos que posee para alcanzar el éxito en sus relaciones interpersonales, así como a identificar aquellas actitudes que se pueden convertir en amenazas.

■ **Comunicación personal y familiar:** Fomenta la comunicación asertiva en los ambientes laborales y familiares de los trabajadores. Incluye estilos de comunicación y relaciones humanas, expresión de la afectividad y valores asociados al estilo comunicacional.

■ **Economía familiar:** Proporciona conocimientos básicos relacionados al área como: presupuesto, bienes básicos y superfluos, diferencia entre gasto e inversión, el ahorro y la familia.

■ **Adquisición de vivienda:** incluye información sobre las diferentes formas crediticias para adquirir, ampliar o remodelar las viviendas. Se cuenta con la asesoría de la Fundación de la Vivienda Popular.

Durante el 2014 se realizaron 64 talleres en las oficinas administrativas de los proyectos: Complejo Generador Termocentro en los Valles del Tuy, estado Miranda; Nueva Planta de Fertilizantes Morón, ubicado en el Complejo Petroquímico Morón, estado Carabobo; Planta Termoeléctrica Jose en Barcelona, estado Anzoátegui y la Planta de Acondicionamiento de Gas para el Mercado Interno (PAGMI) en Güiria, estado Sucre.

Proyecto	Talleres	Número de talleres	Participantes
Termocentro	Habilidades para la vida.	10	130
	Comunicación en la familia y el trabajo.	6	84
	Economía familiar.	8	94
	Adquisición de vivienda.	8	103
Petroquímico Morón	Habilidades para la vida.	11	179
	Comunicación familia trabajo.	2	22
Termoeléctrica Jose	Habilidades para la vida.	4	67
	Comunicación familiar.	4	61
	Economía familiar.	3	62
PAGMI	Habilidades para la vida.	8	104



Jornadas de limpieza de playas y quebradas

La empresa ha participado en jornadas de limpieza en playas y quebradas en las áreas de influencia de los proyectos de la nueva Planta de Fertilizantes en Morón (estado Carabobo) y el de la Termoelectrica de Jose (estado Anzoátegui).

Programa de reparación de escuelas en las comunidades

Siendo la educación la base para la construcción del futuro, Y&V se ha enfocado en apoyar a las comunidades cercanas a los proyectos, con programas educativos y adecuación de infraestructura escolar.

En el año 2014 Y&V apoyó a escuelas en San Diego de Cabrutica, Los Potocos y Puerto Cabello, con remodelaciones y reparaciones de la infraestructura física.

Programas de educación ambiental para las escuelas de las comunidades

Y&V desarrolla actividades de educación ambiental dirigidas a la comunidad organizada y a las escuelas ubicadas en el area de influencia de los proyectos. Los temas que se exponen buscan desarrollar en los asistentes la conciencia en el uso racional del agua, la importancia del reciclaje, la comprensión de los ecosistemas y la prevención de la contaminación a través del manejo adecuado de los desechos. En el 2014, se realizaron 84 talleres de educación ambiental.



Proyecto de dotación del taller de soldadura del Centro de Capacitación Profesional Santa Cruz (Edo. Carabobo)

El objetivo del proyecto es contribuir en la capacitación de jóvenes desocupados de la zona, en oficios de producción del área industrial a fin de facilitar su incorporación al mercado laboral.

Y&V financió la creación del taller de soldadura integral, adquirió la dotación completa del taller de soldadura básica, con todos los equipos y materiales necesarios del Centro de Capacitación Profesional Santa Cruz, perteneciente al Instituto Venezolano de Capacitación Profesional de la Iglesia (Invecapi) en Puerto Cabello. En el año 2014 se efectuaron dos programas formativos y se formaron 30 jóvenes de la zona como soldadores integrales.



Voluntariado corporativo

Y&V incentiva el compromiso social de sus trabajadores a través de un activo programa de voluntariado.

Y&V brinda a sus empleados y familiares la oportunidad de participar en diferentes iniciativas de solidaridad social en apoyo a la gestión de la Fundación Y&V.

A través del voluntariado corporativo, Y&V trabaja con las comunidades populares cercanas a los proyectos que ejecuta, y con las organizaciones que atienden niños en riesgo social, las cuales son además apoyadas económicamente por la fundación Y&V.

El voluntariado centra su acción en el aspecto recreativo, considerando que es un derecho fundamental para los niños, niñas y adolescentes, y que pocas veces puede ser atendido sin la participación de personas con voluntad de servicio y el apoyo económico de empresas con sensibilidad social como Y&V.

Con esta premisa, el voluntariado, dos veces al mes, organiza para estos niños y jóvenes paseos a diferentes sitios de esparcimiento como parques, playas, piscina, cine, etcétera.



El voluntariado de Y&V lo forman personas de todos los niveles jerárquicos de la empresa, en las sedes de Caracas, Maracaibo y Puerto la Cruz. Al año se realizan un promedio de 25 actividades con la participación de más de 700 niños. Desde su creación se han realizado 125 actividades con la contribución de cerca de 200 voluntarios de la empresa. En los 5 años del programa se han acumulado más de 10.000 HH de los voluntarios en el desarrollo de estas actividades.



Programa de mentores

Mediante este programa se proporciona guía y orientación académica y profesional a estudiantes de pregrado becarios de la Fundación Y&V, a fin de facilitarles el logro de sus objetivos personales, académicos y profesionales.

Y&V está convencida que con compromiso, solidaridad, constancia y buena voluntad se puede dejar huella en el desarrollo humano, y contribuir al progreso de la comunidad.

Gestión cuantitativa e inversión en la comunidad

Indicador	Descripción del indicador	2013	2014
Inversión social hacia la sociedad	Porcentaje que representa la inversión social realizada por la empresa en relación a sus utilidades anuales.	10.2%	10.2%
Voluntariado	Porcentaje de empleados participantes en las actividades de voluntariado.	10%	12%

Fundación Y&V

En el año 2005 se le da un importante impulso al compromiso social de la empresa al crear la "Fundación Y&V Para La Infancia Abandonada y La Educación del Necesitado", la misma está dirigida a ofrecer oportunidades de educación, superar la exclusión y mejorar la calidad de vida, así como, gestionar recursos para la protección e inserción social de niños, niñas y adolescentes en términos de eficiencia y desarrollo sustentable.

Líneas estratégicas

Prevención y protección de niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo social.

5.738 Beneficiarios



Fomento a la educación de tercer nivel.

646 Becarios

Programa de prevención y protección de niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo social

- Apoyo financiero a proyectos ejecutados por entidades de atención y organizaciones sociales que atienden a niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo.
- Asesoría institucional con seguimiento continuo de los programas que ejecutan las organizaciones de atención y prevención.
- Participación del voluntariado corporativo en actividades dirigidas al bienestar de los niños, niñas y adolescentes que permanecen en casas hogares.

Área de prevención

- Prevención de la deserción escolar y del embarazo precoz.
- Fortalecimiento de los valores para la población en riesgo.
- Capacitación laboral de jóvenes en riesgo.
- Mejora de las infraestructuras físicas de las instituciones atendidas.

Área de protección integral

- Aporte de los recursos económicos necesarios para cubrir las necesidades básicas de los niños, niñas y adolescentes de las entidades de atención.
- Mejora de infraestructuras físicas de las edificaciones.

Desde su creación, la Fundación Y&V ha beneficiado con este programa a 6.931 niños, niñas y adolescentes en edades comprendidas entre 0 y 18 años, en diferentes regiones del país donde tienen influencia los proyectos de la empresa, tales como: Distrito Capital, Miranda, Anzoátegui, Sucre, Bolívar, Mérida, Táchira, Vargas, Monagas, Zulia y Falcón.

En total se benefician 41 organizaciones sociales, a las cuales se apoya económicamente y con fortalecimiento organizacional, entre las cuales destacan: Red de Casas Don Bosco, Bambi, Asoprogar, Casa de Ana, Casa Hogar José Gregorio Hernández, Padre Luciano, Salud y Familia, Huellas, Damas Salesianas, Mano Amiga, Fe y Alegría.

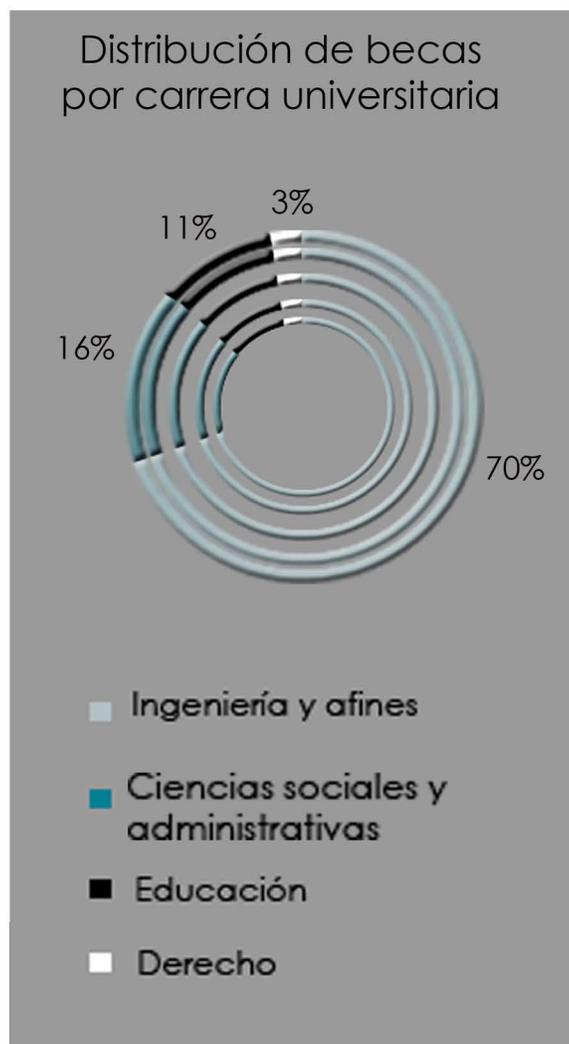


Programa de fomento a la educación de tercer nivel

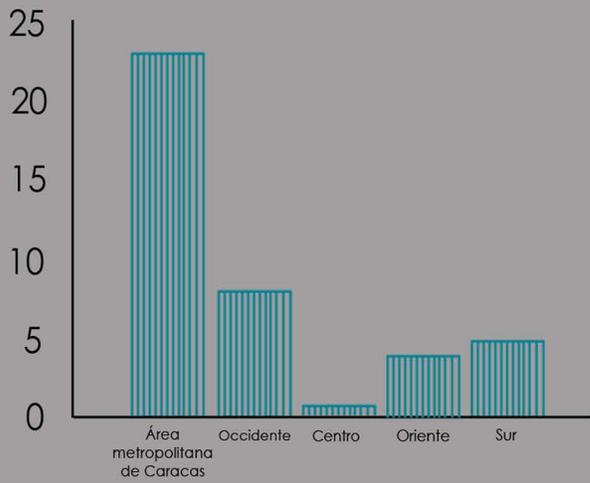
A fin de contribuir a la formación y educación de los jóvenes venezolanos, la Fundación Y&V otorga becas de pregrado a estudiantes universitarios de escasos recursos económicos, con destacado rendimiento académico en Universidades públicas y privadas de Venezuela.

Los aspirantes son seleccionados por las direcciones de bienestar estudiantil de sus respectivas casas de estudios y disfrutan del beneficio hasta el momento de su graduación, siempre que mantengan el promedio de notas y la necesidad socioeconómica.

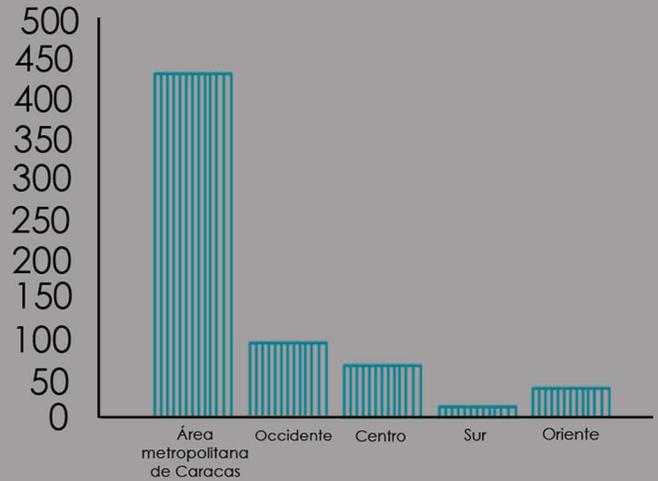
Se tienen convenios con 15 Universidades del país. Desde el 2009 hasta el 2014, se han beneficiado del programa 829 jóvenes, especialmente estudiantes en el área de Ingeniería. Hasta los momentos, han culminado sus estudios 207 becarios y a finales del año 2014, se cuenta con un total de 646 becarios activos, de los cuales 14 son jóvenes que se han formado y crecido en casas hogares que apoya la Fundación Y&V.



Distribución de proyectos de atención a niños y niñas por regiones del país



Distribución de becas por regiones del país



Apoyo al ingreso a la educación superior

Programa "Samuel Robinson" convenio con la UCV

Desde el año 2013 la Fundación Y&V apoya el programa "Samuel Robinson", el cual es una herramienta de intervención social que trata de influir en el problema de la exclusión y las posibilidades de ingreso a la educación superior de los egresados del nivel medio diversificado y profesional, procedentes de liceos públicos o subsidiados que se ejecuta desde la perspectiva de la investigación-acción.

Se concibe como un programa multidimensional y, en consecuencia, va más allá de las carencias de información y capacitación que pudieran tener esos estudiantes, adoptando la visión de que, en todo proceso de carácter educativo lo esencial es la formación de seres humanos.

En la cohorte 2013-2014 ingresaron 187 alumnos al programa de formación, donde recibieron talleres de: pensamiento estratégico, pensamiento matemático, abordaje de lo social, gestión de la información, cultura universitaria, decisión vocacional e introducción a los procesos de lectura y escritura.

Al finalizar el proceso de formación, para julio del 2014, 87 jóvenes lograron ingresar a la Universidad en carreras como Medicina, Odontología, Arquitectura e Ingeniería, entre otras.

En el actual grupo 2014-2015, ingresaron 177 jóvenes al programa.



Cumplimiento de los objetivos de gestión

Incrementar el impacto de los programas de acción hacia la comunidad

440,200 Personas beneficiadas de los programas



Compromisos de mejora del área

- Desarrollar proyectos sostenibles de alto impacto, fomentando alianzas entre los gobiernos locales, empresas y comunidades.
- Mantener la inversión social hacia las comunidades.
- Continuar desarrollando los programas de formación de valores en las comunidades.

Resumen de los programas sociales

Relación de entidades de atención y prevención beneficiadas en el año 2014

Entidades de atención	Beneficiarios	Programas
Asociación civil "Una Nueva Esperanza" Allagracia de Orituco, Edo. Guárico	20	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Asociación en pro del hogar (Asoprogar). El Hatillo, Edo. Miranda y Distrito Capital.	25	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Casa hogar "La Auxiliadora". San Bernardino, Distrito Capital.	16	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Casa hogar "La Milagrosa". Araira, Edo. Miranda.	15	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Casa hogar "Padre Luciano". Cañía La Mar, Edo. Vargas.	15	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Casa hogar "San José". Barcelona, Edo. Anzoátegui.	35	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Don Bosco. Mérida, Edo. Mérida.	25	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Don Bosco. Puerto la Cruz, Edo. Anzoátegui.	30	Aporte al funcionamiento del programa de adolescentes.
Don Bosco. San Félix, Edo. Bolívar.	25	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Don Bosco. Sarria, Distrito Capital.	30	Aporte al funcionamiento del programa de adolescentes.
Fundación La Casa de Ana. Los Teques, Edo. Miranda.	60	Reparación de infraestructura y apoyo al proyecto atención integral de niñas y adolescentes hasta 18 años.
Hogares Bambi Venezuela San Bernandino, Distrito Capital	90	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Hogar Virgen Dolores. Puerto Ordaz, Edo. Bolívar.	28	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Misioneras de la Caridad. Cañía La Mar, Edo. Vargas.	25	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
Pequeña Obra de la Divina Providencia. Caraballeda, Edo. Vargas.	8	Atención de adolescentes con sus bebés.
Servidoras del Señor JGH. Macarao, Distrito Capital.	25	Atención integral de niños y adolescentes hasta 18 años.
TOTAL	472	
Entidades de atención	Beneficiarios	Programas
Asociación civil Huellas. Caracas, Distrito Capital.	400	Formación de valores.
Centro de Capacitación Francisco Javier Zabaleta. San Félix, Edo. Bolívar.	60	Reparación de infraestructura y talleres de formación laboral.
Centro social "Padre Luis Variara". Barcelona, Edo. Anzoátegui.	825	Formación de oficios personas en riesgo social.
Colegio Agustiniiano. La Pastora, Distrito Capital.	1000	Remodelación de infraestructura.

Damas Salesianas. Punto Fijo, Edo. Falcón.	60	Capacitación para el trabajo.
Damas Salesianas. Creolandia, Edo. Falcón.	40	Capacitación para el trabajo.
Escuela "Hogar Granja". Mérida, Edo. Mérida.	40	Comedor escolar.
Escuela Técnica Agropecuaria. Wonken, Edo. Bolívar.	700	Capacitación laboral.
Escuela Técnica María Mazzaretto. Coro, Edo. Falcón.	400	Capacitación laboral.
Escuela Técnica Popular María Auxiliadora. Górra, Edo. Sucre.	200	Capacitación para el trabajo.
Escuelas Diocesanas. Maracaibo, Edo. Zulia.	30	Programa de formación.
Fundación Madre Francisca Juan Pablo Bonet. Los Chorros, Edo. Miranda.	100	Comedor niños especiales.
Instituto de Capacitación Profesional Kasanay. Mara, Edo. Zulia	40	Formación y educación de adolescentes en comunidades rurales indígenas.
La Muchachera Peregrina. Petare, Edo. Miranda.	15	Programa de prevención de la deserción escolar.
Madre María Luisa Casar. Petare, Edo. Miranda.	20	Programa educativo.
Mano Amiga la Montaña. Turgua, Edo. Miranda.	20	Programa educativo "Escuela Mano Amiga".
Obra social de la Madre y el Niño. San Martín, Edo. Bolívar.	40	Reparación de infraestructura.
OSCASI Petare, Edo. Miranda.	60	Programa educativo jóvenes desescolarizados.
Parroquia Nuestra Señora del Carmen. Barcelona, Edo. Anzoátegui.	120	Programa "Un espacio para crecer seguro", este incluye: Atención psicológica, escuela de padres, formación valores.
Pastor Oropeza. Petare, Edo. Miranda.	80	Talleres laborales niños con necesidades especiales.
Proyecto Servicios ONGs		Apoyo red institucional.
Casa de la Misericordia. Punto Fijo, Edo. Falcón.	40	Comedor escolar y atención de niños en riesgo.
Sagrado Corazón de Jesús. Escuela Carapita. Distrito Capital y Tárriba. Estado Táchira.	480	Reparación de infraestructura de la escuela.
Salud y Familia. Baruta, Edo. Miranda.	100	Prevención deserción escolar.
Salud y Familia. Anauco, Distrito Capital.	260	Protección familiar.
Salud y Familia. Cañía la Mar, Edo. Vargas	100	Prevención de la deserción escolar.
TOTAL	5266	

Relación de becas universitarias en el año 2014

Ente postulante	Nº Becas
Universidad Metropolitana (Unimet).	12
Universidad del Zulia (LUZ).	40
Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) Caracas.	30
UCAB Coro.	10
UCAB Guayana.	10
Universidad Central de Venezuela (UCV).	70
Universidad Simón Bolívar (USB).	60
Universidad Nacional Experimental Politécnica (Unexpo).	60
Universidad Carabobo.	20
Universidad Monteávila.	16
UCV Samuel Robinson.	11
Universidad Bolivariana Güiría.	10
Colegio Agustiniiano.	16
Fundación para el Desarrollo de la Educación (Fueduca).	25
Instituto Universitario Jesús Obrero (IUJO) de Fe y Alegría.	140
Y&V (empleados y familiares).	57
Casas hogares.	18
Parroquia Nuestra Señora del Carmen, Barcelona.	30
Otros.	11
TOTAL BECAS	646

Beneficiarios de programas durante el año 2014

A lo interno 1.893

■ Becas de pregrado	111
■ Becas de postgrado	48
■ Formación en obra	580
■ Mejora de vivienda	30
■ Programas de capacitación	800
■ Talleres de responsabilidad familiar	324

A lo externo 436,934

■ Becarios externos	646
■ Programas de protección a niños y adolescentes (ONG)	5.738
■ Programas de desarrollo en las áreas de influencia	430.550



The image shows a complex industrial facility, likely a gas processing plant. The top half features a dense network of large, dark-colored pipes and structural beams against a clear sky. A yellow pipe on the left is labeled "GAS NATURAL - NG". The bottom half shows a worker in a blue uniform and white hard hat walking through the facility. In the foreground, there are large, light-colored cylindrical tanks and various pipes. A white electrical cabinet is visible on the left, with the label "P-PDU-201 C" and some smaller text below it. The overall scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

Índice GRI

Contenidos Básicos Generales

Indicador	Descripción	Página	Verificación externa
-----------	-------------	--------	----------------------

Estrategia y análisis

G4-1	Declaración del presidente sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de ésta con miras a abordarla.	2	No
------	--	---	----

Perfil de la organización

G4-3	Nombre de la organización.	8	No
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	10	No
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	9	No
G4-6	En cuántos países opera la organización y en que países lleva a cabo operaciones significativas.	9	No
G4-7	Régimen de propiedad y formas jurídicas.	15	No
G4-8	De qué mercados se sirve.	9	No
G4-9	Tamaño de la organización: <ul style="list-style-type: none"> • Número de empleados • Numero de operaciones • Ventas netas • Capitalización • Cantidad de productos o servicios que ofrece 	24-28	No
G4-10	Descripción del colectivo de trabajadores por edad y sexo.	28	No
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	16	No
G4-12	Describa la cadena de suministro de la organización.	19	No



G4-16	Lista de asociaciones y organizaciones nacionales e internacionales a la que la organización pertenece.	18	No
-------	---	----	----

Aspectos materiales y cobertura

G4-18	Descripción del proceso seguido para determinar el contenido de la memoria y cobertura.	5-6	No
G4-19	Lista de aspectos materiales identificados durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	6	No
G4-20	Cobertura de cada aspecto dentro de la organización.	4	No

Participación de los grupos de interés

G4-24	Lista de grupos de interés vinculados a la organización.	5	No
G4-25	En qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	6	No
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.	6	No
G4-27	Cuestiones y problemas claves que han surgido a través de la participación de los grupos de interés.	6	No

Perfil de la memoria

G4-28	Periodo objeto de la memoria.	3	No
G4-30	Ciclo de presentación de memorias.	3	No
G4-31	Contacto para solventar dudas que puedan surgir en el contenido de la memoria.	77	No
G4-32	Que opción de conformidad con la guía ha elegido la organización.	3	No



Gobierno

G4-34	Estructura de gobierno de la organización.	15	No
-------	--	----	----

Ética e integridad

G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización	11	No
-------	---	----	----

Contenidos Básicos Específicos

Economía

Presencia en el mercado

G4-EC5	Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local.	30	No
--------	--	----	----

Prácticas de adquisición

G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponden a proveedores locales.	19	No
--------	--	----	----

Ambiente

Emisiones

G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	24	No
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero.	42	No
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero.	42	No
G4-EN21	NO ₂ , SO _x y otras emisiones atmosféricas significativas.	42	No



Efluentes y residuos

G4-EN23	Peso total de residuos gestionados según tipo y método de tratamiento.	43	No
G4-EN24	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	43	No

Desempeño social

Empleo

G4-DMA	Información sobre el enfoque de gestión.	24	No
G4-LA1	Número total y tasas de contratación y rotación media de empleados desglosados por grupo etario, sexo y religión.	30	No
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa.	31	No

Capacitación y educación

G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, por sexo y por categoría laboral.	34	No
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua.	33-34	No
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo profesional.	30-33	No

Salud y seguridad en el trabajo

G4-LA	Porcentaje de trabajadores que están representados en comité de seguridad y salud ocupacional.	46	No
G4-LA6	Tipo y tasa de enfermedades profesionales y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	47	No

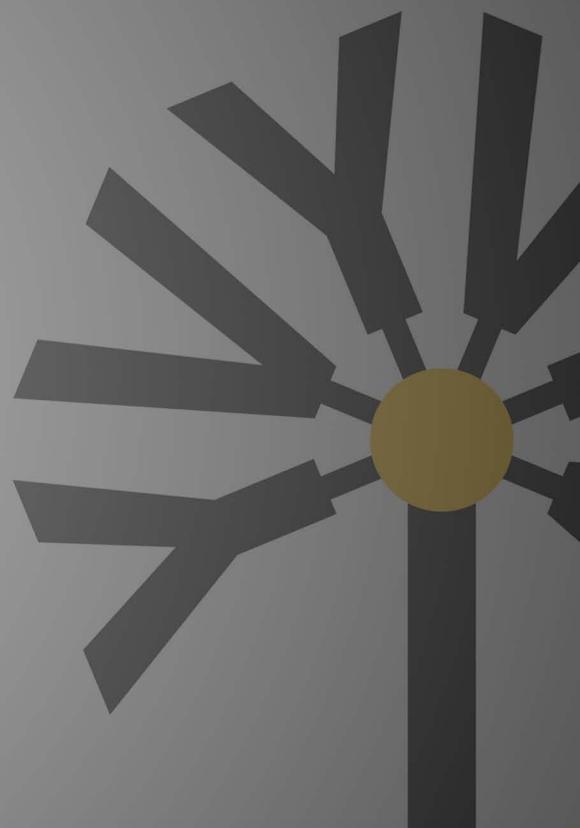


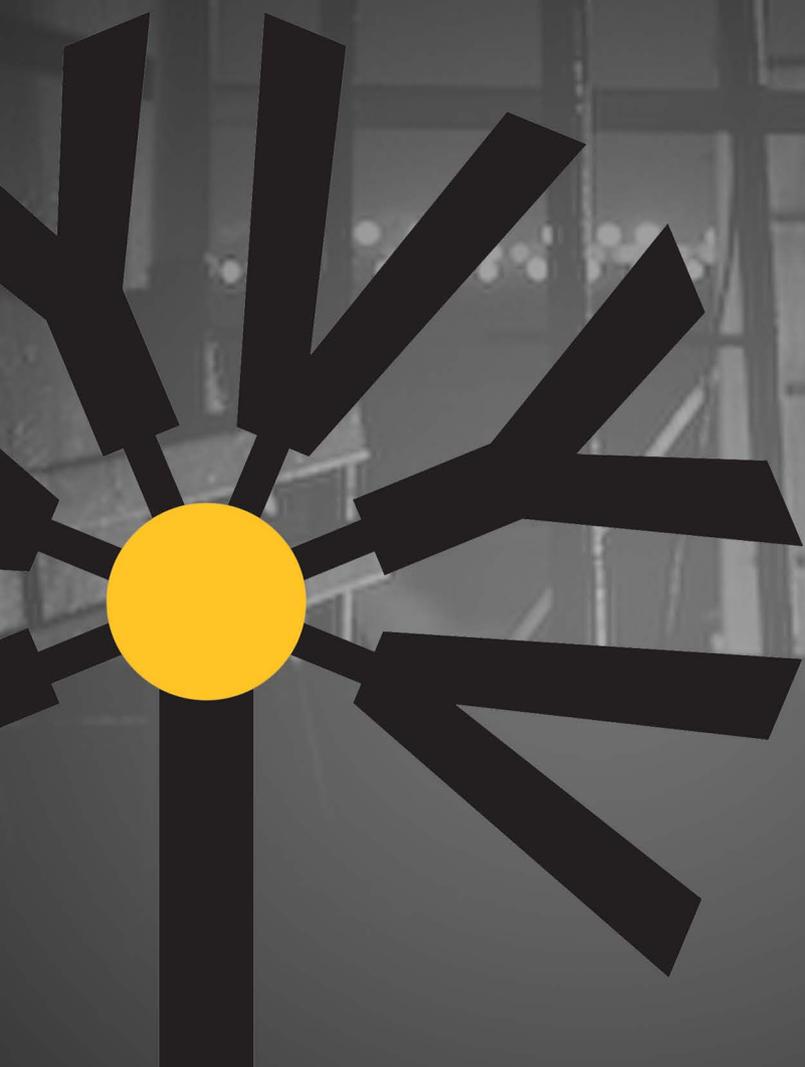
Privacidad de los clientes

G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	55	No
--------	---	----	----

Sociedad

G4-SO1	Operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	63	No
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	64	No





Contacto:
venezuela@yvsite.com



Construyendo el futuro día a día

www.yvsite.com