



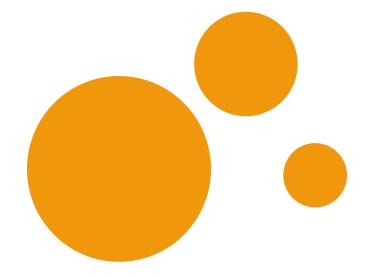
CLIMA ORGANIZACIONAL

Y ENTORNO DE TRABAJO









- Claridad organizacional
- O Adaptabilidad

Se refiere a la percepción colectiva de los empleados respecto a las prácticas, las políticas, la estructura, los procesos y los sistemas de la empresa, que impacta el ambiente humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

El clima organizacional influye directamente en la satisfacción de los empleados, su compromiso y productividad, lo que permite el logro de los objetivos empresariales.







El Clima Organizacional se refiere a la percepción colectiva de los empleados respecto a las prácticas, las políticas, la estructura, los procesos y los sistemas de la empresa, que impacta el ambiente humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

El clima organizacional influye directamente en la satisfacción de los empleados, su compromiso y productividad, y por ende en el logro de los objetivos empresariales. A su vez genera valor social entre la Gente Grupo EPM, y las empresas del Grupo EPM, y lo hace extensivo a los otros grupos de interés en términos de confianza y legitimidad.

A su vez y como un elemento intrínseco que se configura dentro del Clima Organizacional, subyace la generación de condiciones para el trabajo decente, el cual, es un concepto que expresa el deber ser, acerca de un empleo digno o lo que se entiende por un buen trabajo. En el marco de la globalización, el desarrollo tecnológico y las exigencias del mercado del siglo XXI; y como lo plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente responde a cuatro objetivos estratégicos: el respeto y garantía de los derechos en el trabajo, la generación de oportunidades para el empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de estos aspectos, cumple una función en el logro de metas más amplias como son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), pues permiten la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, la realización personal, el bienestar y el desarrollo integral de las personas.

Se reconoce entonces que las dinámicas empresariales, gubernamentales y sociales que garantizan y promueven el trabajo decente, se caracteriza porque respeta los principios y derechos laborales fundamentales, permiten un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, no aceptan ni promueven la discriminación en cualquiera de sus tipos, garantizan la protección social y respetan y promueven el diálogo social. Es por esta razón que, las empresas tienen el imperativo de construir una relación respetuosa con sus empleados y contratistas, implementando políticas y acciones que permitan prevenir el riesgo de afectar las condiciones de trabajo decente como resultado de sus decisiones y operaciones.

En el desarrollo de las actividades que conllevan a la prestación del servicio de energía eléctrica (generación, transmisión, distribución y comercialización), todas las empresas se encuentran ante el riesgo, con sus empleados y contratistas, de generar impactos relacionados con la afectación de las condiciones de trabajo decente, el desarrollo de prácticas discriminatorias, permisividad respecto al trabajo forzado, bajo coacción o el trabajo infantil, afectaciones a la libertad de asociación y conformación de sindicatos, la mala gestión del

riesgo sicosocial y la generación de ambientes de trabajo inseguros y poco saludables. A su vez, y como otros impactos asociados, de no administrarse adecuadamente los procesos que impactan las personas en el ámbito laboral, conllevarían a que la empresa a su vez incurra en afectaciones económicas, sociales y de mercado, derivadas del incumplimiento de la normatividad interna y externa que rige las relaciones laborales, el incremento de acciones judiciales y posibles sanciones en contra de la Empresa y la afectación de la imagen y reputación empresarial con los diferentes grupos de interés.

Gran parte del éxito en la implementación de iniciativas y la obtención de logros que aporten a la sostenibilidad, depende de la adecuada gestión del talento humano de la empresa, pues es el grupo de interés Gente CHEC el que moviliza la organización hacia el cumplimiento de su propósito y objetivos; así como a mantener un adecuado proceso de relacionamiento con todos los grupos de interés y el ambiente.

La crisis derivada de la pandemia por COVID-19 en 2020 y la continuidad de sus impactos en 2021, trajo consigo consecuencias significativas a nivel mundial para las empresas, causando una reducción sin precedentes en las actividades económicas y del tiempo de trabajo lo cual tiene un impacto grave sobre los ingresos y los empleos; así como la materialización de riesgos por contagio que afectan la vida y la salud de

los empleados. Ante esta perspectiva, CHEC asumió el reto y compromiso de cumplir con la normatividad en materia de salud y seguridad emitida por el estado colombiano, de fortalecer el desarrollo de procesos y actividades para asegurar la continuidad de las operaciones bajo condiciones de bioseguridad; así como de sumarse al llamado mundial de la OIT y otros organismos internacionales de promover e implementar actuaciones empresariales destinadas a mantener el empleo pleno y productivo en sus colaboradores y la mayoría de contratistas.



CHEC en el marco de su modelo de Responsabilidad Social Empresarial, reconoce que su actuar empresarial está sometido a riesgos internos y externos que pueden tener impactos en materia de trabajo decente, por tal razón el gestionar la calidad del clima organizacional y el desarrollo de condiciones de calidad de vida en sus empleados, se convierte en un tema material frente al cual se asumen compromisos en el marco de la gestión que las empresas tienen con este tema.

De otro lado, es un tema que, está directamente relacionado con el propósito, estrategia y objetivos organizacionales definidos por CHEC y el Grupo EPM, su adecuada gestión





en el marco de la prestación de los servicios públicos, impacta el crecimiento económico de los negocios, el bienestar de las personas, el cuidado del entorno como recurso vital para el desarrollo social y ambiental de los territorios.

Es así que este tema material se refiere al conjunto de criterios y prácticas implementadas por CHEC para aportar positivamente a la calidad del clima organizacional, fortaleciendo el desarrollo humano de sus empleados, promoviendo espacios de relacionamiento, comportamientos, actitudes y capacidades que, fomenten el adecuado relacionamiento con los demás grupos de interés y permitan el cumplimiento del propósito empresarial.

Por tal razón, realizamos la gestión empresarial en el marco de los compromisos con:

- O Normatividad colombiana.
- O Direccionamiento Estratégico CHEC Grupo EPM.
- O Sistema de Gestión en Diversidad Equipares.

Políticas Empresariales

- O Política de Gestión Integral CHEC.
- O Política de Ambiental y de RSE.
- O Política de DDHH.

- O Política de Gestión del Talento Humano CHEC.
- O Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- O Política de Relacionamiento con Proveedores y Contratistas (P&C) CHEC.
- O Política de Comunicaciones.
- O Política de Cero Tolerancia al Fraude, la corrupción y el soborno.

Código de conducta de proveedores y contratistas Grupo EPM

Compromisos Voluntarios

- O Principios Pacto Global.
- O Acuerdo por la sostenibilidad Andesco.
- O Compromiso sectorial Acción Colectiva.
- O Hacia la Integridad UNODC
- O Pacto por la integridad y la lucha contra la corrupción Secretaría de Transparencia y la Vicepresidencia de la República
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS
- * Para este reporte los conceptos Gente CHEC, colaboradores corresponde a los empleados contratados directamente por la organización.



Gestión

RETO(S) 2021

Implementar el 100% de estrategias que permitan la movilización de la dimensión relacional humana – manejo consciente desde los espacios de conversación en pro de las variables asociadas al clima organizacional.

Disminuir la severidad y frecuencia de los accidentes laborales, cumpliendo con la meta establecida en el Índice de Lesiones

Incapacitantes - ILI de 0,31.

RESULTADO(S)

537 empleados participaron de diferentes conversaciones, las cuales tuvieron como objetivo permitirles recorrer el darse cuenta, encontrar sentido y hacerse cargo de los resultados obtenidos, realizar una construcción consciente del plan de acción identificando contribuciones individuales y colectivas para mejorar las variables que obtuvieron un mayor nivel de riesgo y contribuir con el desarrollo del capital conversacional de CHEC.

Se inició la transición al nuevo modelo de desempeño, alineado al enfoque de talento humano, el cual tiene como premisa principal movilizar la conversación como vehículo para acordar, alinear y resolver todas las situaciones que permitan alcanzar resultados.

Se presentaron 54 accidentes de trabajo, frente a 34 presentados en 2020 (Aumento del 59%). Para el año 2021, se cuenta con un total de 202 días perdidos por accidente de trabajo frente a 352 presentados en 2020. (reducción del 43%); pese al aumento en la frecuencia de la accidentalidad, se evidencia una disminución considerable en la severidad de los mismos; sin embargo, de manera adicional se cargan 6.000 días por evento mortal lo cual generó un impacto negativo en el indicador ILI el cual cerró en 1,45 llevando al no cumplimiento de la meta.

RETO(S) 2022

Disminuir la severidad y frecuencia de los accidentes laborales, cumpliendo con la meta establecida en el Índice de Lesiones Incapacitantes - ILI de 0,33.

Continuar con el despliegue del nuevo modelo para gestionar el desarrollo individual y el desempeño en la cultura organizacional.

Incorporar el modelo de desarrollo del talento humano en los focos de gestión que impulsan las dimensiones de dicho modelo desde los diferentes procesos, iniciativas y actividades de gestión humana, para seguir movilizando la evolución cultural.

Gestionar de manera integral las competencias que las personas necesitan para la ejecución de los cargos que ocupan partiendo de los conocimientos, las competencias organizacionales alineados con el modelo de desarrollo humano.

Movilizar las nuevas competencias organizacionales y directivas en la cultura y el desarrollo como acciones que apalancan la transformación y el logro del propósito organizacional.







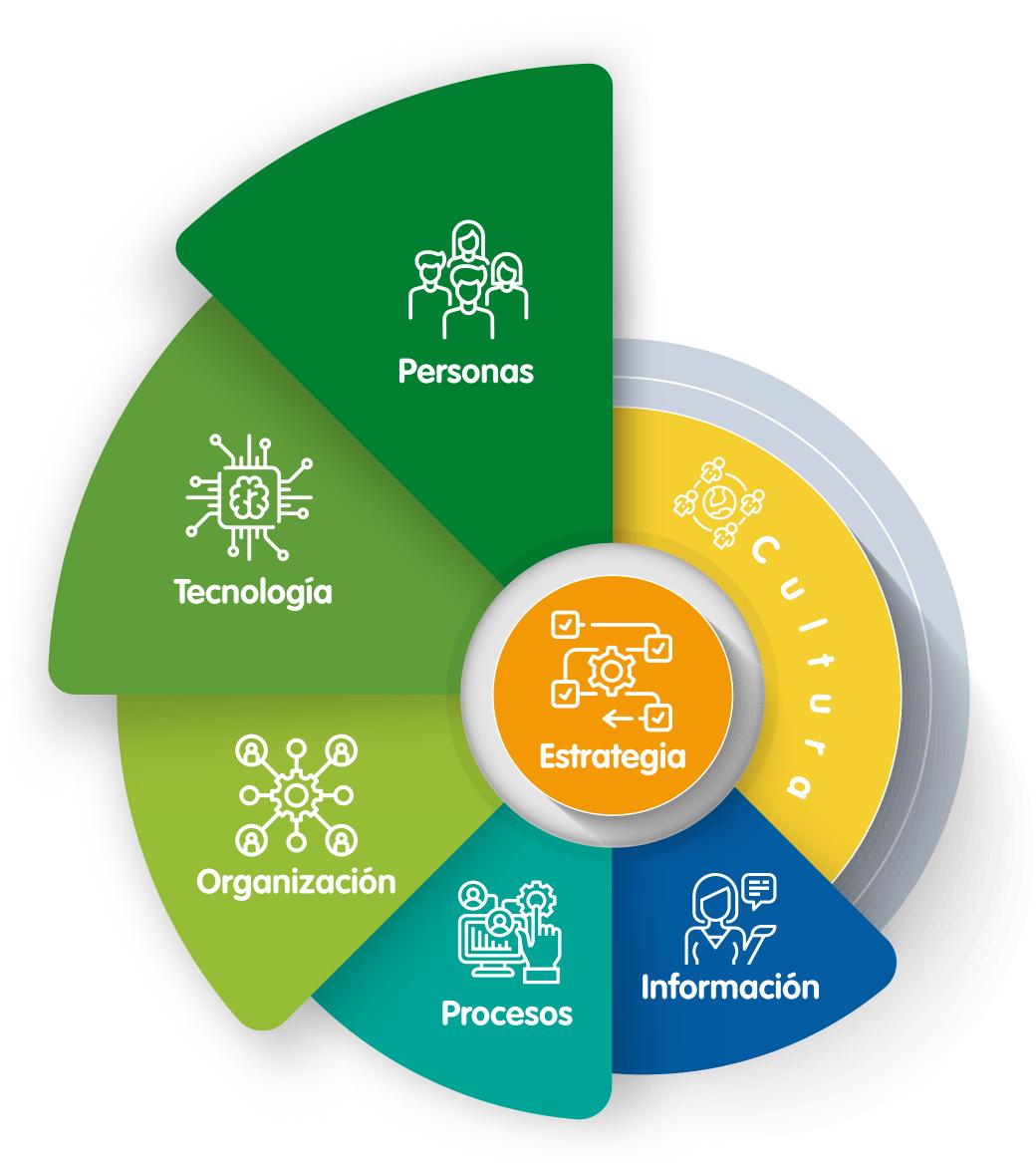


Asuntos a reportar

Marco de arquitectura empresarial: es la estructura que el Grupo EPM posee para evolucionar su modelo de gestión integral. La arquitectura empresarial reconoce siete dimensiones: estrategia, personas, cultura, información, tecnología, procesos y organización; dimensiones sobre las cuales se operacionaliza y fundamenta la organización a todo nivel, dándole orden sistémico a la manera como se planifican los recursos y se orienta su evolución ante cambios del entorno.

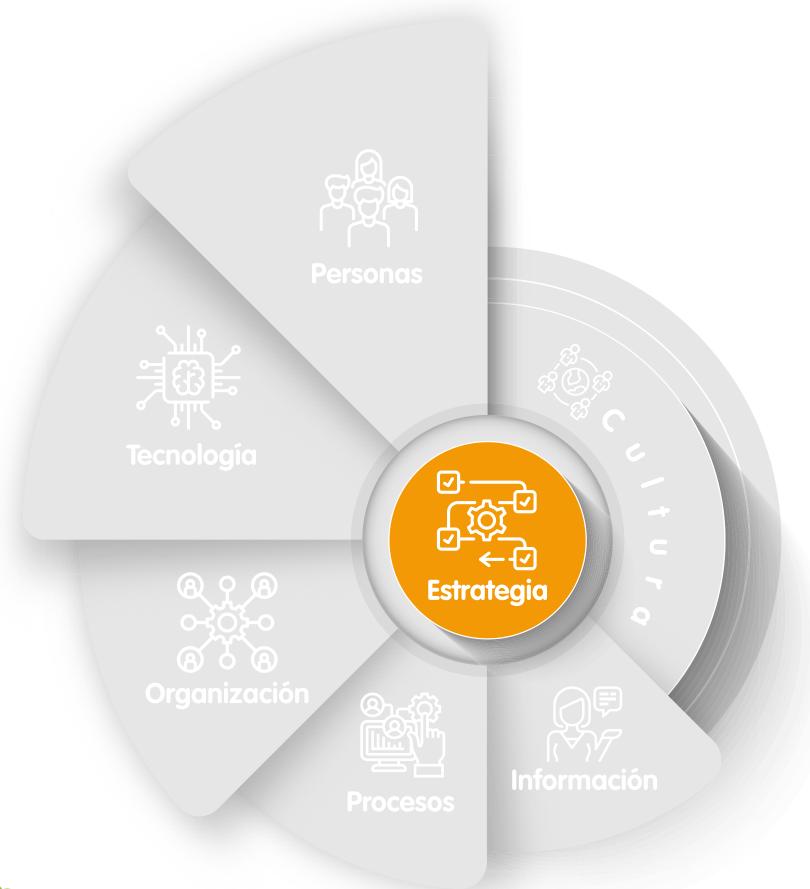
El siguiente reporte presenta la gestión en materia de clima organizacional y entorno de trabajo en el marco de las dimensiones de la Arquitectura Empresarial.

- O Dimensión Estrategia
- O Dimensión Personas
- O Dimensión Cultura
- O Dimensión Procesos
- O Dimensión Organización
- O Dimensión Información
- O Dimensión Tecnología





Dimensión Estrategia: Refleja el curso de acción que la organización debe seguir para obtener los resultados esperados. Identifica los componentes claves del Direccionamiento Estratégico en sus niveles corporativo, competitivo y de soporte (funcionales).



GESTIÓN DE ASUNTOS ÉTICOS



En el Grupo EPM los principios y valores éticos hacen parte integral del componente de Identidad del direccionamiento estratégico, el cual comprende la filosofía empresarial, entendida como aquello que decidimos ser.

Esta filosofía se empieza a concretar en el Cuadro de Mando Integral en el objetivo denominado "Lograr la evolución cultural", teniendo en cuenta que uno de los seis movilizadores de cultura es la gestión ética, entendida como un eje transversal que busca que los actos y decisiones de los colaboradores se enmarquen en principios y valores que privilegien el propósito organizacional de "Contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor".

La gestión ética está soportada en un marco de actuación, conformado por una serie de políticas, directrices, principios y códigos que guían el actuar de los colaboradores en relación con los diferentes grupos de interés en torno a temas como el fraude, la corrupción, el soborno, los Derechos Humanos, entre otros temas que comparten un fundamento ético y que son gestionados mediante un trabajo colaborativo entre varias áreas de la Empresa,

el cual es articulado por el Comité de Ética y se materializa en un Plan Integrado de Gestión Ética que se elabora anualmente y tiene como objetivo generar conciencia ética, mediante el desarrollo de conocimientos y espacios de reflexión ética, a través de estrategias de formación, sensibilización y comunicación.

En la política de Gestión Humana del Grupo EPM, la gestión ética se hace evidente, cuando se declara la intención de propiciar el desarrollo integral de los colaboradores, para lo cual CHEC se apalanca en el Modelo de Desarrollo Humano que incluye la dimensión relacional – social y ética, junto con las dimensiones mental-cognitiva, espiritual-trascendente, biológica-corporal y emocional-afectiva.

Marco de Actuación Ético CHEC

El marco de actuación ético de CHEC se fundamenta en los siguientes principios y valores corporativos que se encuentran en el Código de Ética del Grupo EPM:





Principios éticos que guían nuestro actuar











TRANSPARENCIA

El sujeto ético sabe que sus actos no valen solo por el efecto o resultado que producen, sino por la legitimidad que la sociedad les imparte sobre la base de juzgar su finalidad, el proceso de su ejecución en términos del acatamiento de las reglas a las que ha de someterse, y la completa información que permite juzgar acerca de ello. Cada acción está enmarcada por los fines de la sociedad, las reglas de distintos niveles creadas por esta y las expectativas que el Grupo EPM genera para los demás miembros de la sociedad, mediante comunicación oportuna, veraz y completa.



RESPONSABILIDAD

Conocemos el papel que nos compete en términos económicos, sociales y ambientales; sabemos que ello implica el manejo de recursos que pertenecen a los miembros actuales de la sociedad, pero también a las generaciones futuras; en consecuencia, medimos el alcance de cada acto y asumimos las consecuencias que ellos suponen para garantizar que nuestra participación en la sociedad sea valiosa y reconocida.

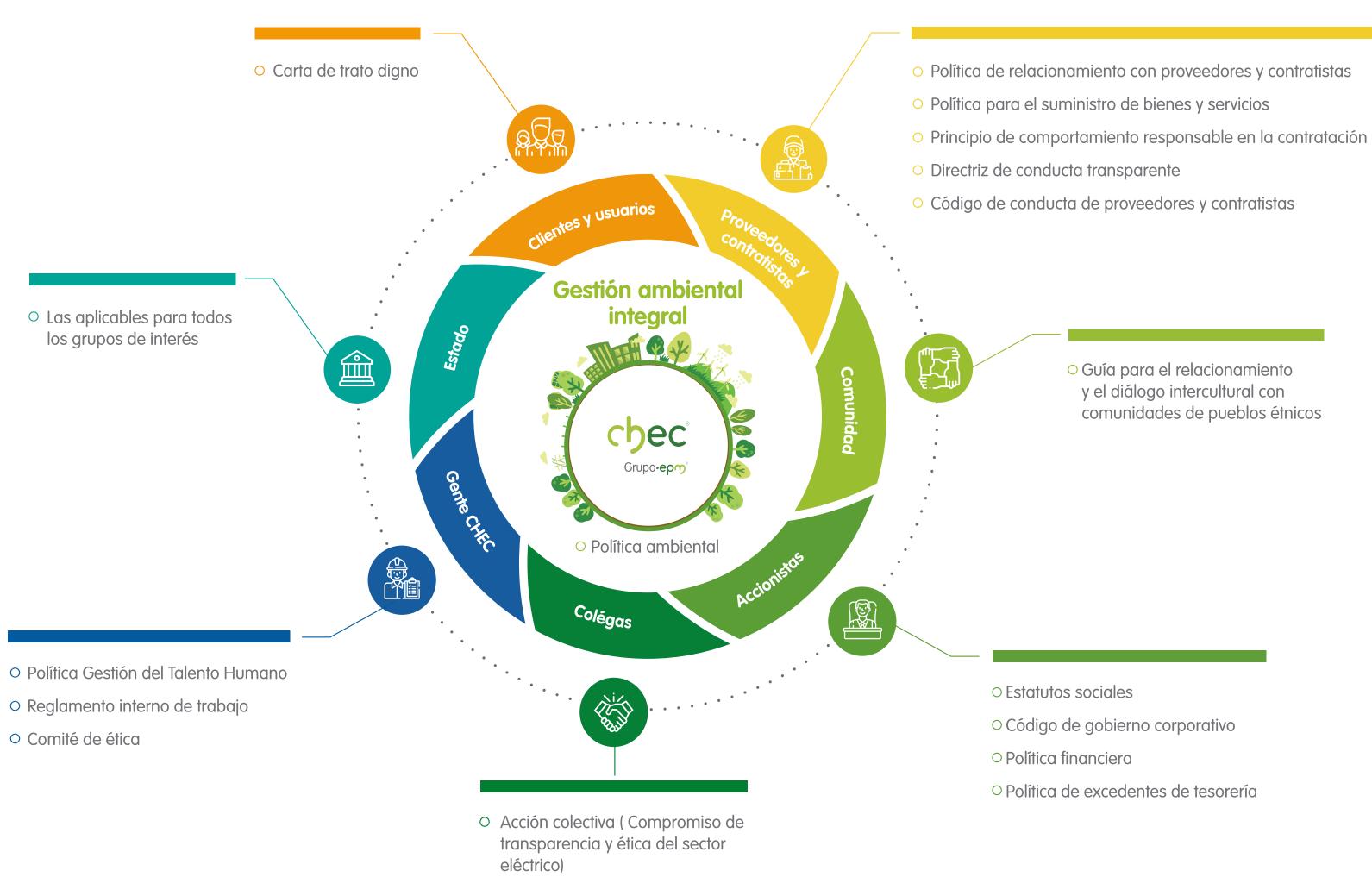


CALIDEZ

La atención de las necesidades de cada uno en términos de empatía, respeto y amabilidad es la base del servicio que ofrecemos y el compromiso que asumimos en frente de cada miembro de la sociedad. No discriminamos, ni prejuzgamos acerca de nadie por sus condiciones particulares ni en función de la relación que mantenemos con ellos.







Aplicables a todos los grupos de interés

- O Código de ética
- O Manual de conducta empresarial
- O Manual de dilemas éticos
- O Manual de conflicto de interés

Políticas de:

- O Gestión integral
- O RSE
- O Derechos humanos
- O Cero tolerancia al fraude, la corrupción y el soborno
- O Comunicaciones
- O Gestión de la información
- O Gestión integral de riesgos







O Continuar la ejecución del plan de gestión ética 2020 – 2021, el cual contiene acciones de capacitación, sensibilización y comunicación dirigidas a todos los trabajadores de la Empresa.



Principales Logros/resultados 2021

- O Se realizaron por primera vez las Jornadas de la Integridad, entre el 18 de noviembre y el 13 de diciembre, haciendo énfasis en un valor corporativo por semana, mediante estrategias comunicativas y lúdico-pedagógicas, dirigidas tanto a los trabajadores en su sede de trabajo como a sus familias en los encuentros navideños, en las que se reforzaron temas asociados a valores, principios, línea ética y demás temas que comparten un fundamento ético.
- O Se realizó encuesta de clima ético contando con la participación de 511 trabajadores (46% de la planta de personal a la fecha de la aplicación), pudiendo identificar oportunidades de mejora que se incorporarán en el Plan Integrado de Gestión Ética 2022.

- O CHEC participó en el estudio "Impacto de los entornos virtuales de trabajo sobre la creatividad y el comportamiento ético dentro del sector eléctrico colombiano", promovido al interior de la Acción Colectiva, contando con la participación de 203 trabajadores. Se está a la espera de los resultados.
- O Se finalizó trámite contractual para Implementar el Programa de Cumplimiento Anticorrupción, cumpliendo con los requerimientos de la ISO 37001 (Sistema de Gestión Antisoborno), el cual se ejecutará durante el 2022.



Principales Dificultades 2021

- O La participación de los trabajadores en las formaciones y sensibilizaciones de gestión ética tiende a ser baja.
- O Se requiere una mayor incorporación de los temas de ética y cumplimiento en los planes de relacionamiento con el grupo de interés proveedores y contratistas.
- O Se requiere brindar mayor capacitación y acompañamiento a jefes y coordinadores de equipo para desarrollar su capacidad para guiar reflexiones éticas y gestionar reportes de comportamientos no éticos.



Metas/Retos 2022

O Diseñar y ejecutar el Plan Integrado de Gestión Ética 2022, integrando las diferentes áreas que gestionan asuntos éticos con todos los grupos de interés.











Promoción de códigos y estándares éticos

Las herramientas de gestión ética con las que cuenta la empresa son las siguientes:



Código de Ética de Grupo EPM: Contiene los valores corporativos y los principios éticos que guían el actuar de los trabajadores. Adoptado por CHEC mediante aprobación de Junta Directiva el 31 de mayo de 2017.



Ver código de Ética de Grupo EPM Política cero tolerancia al fraude, la corrupción y el soborno de Grupo EPM: La política de cero tolerancia al fraude, la corrupción y el soborno de Grupo EPM fue adoptada por CHEC en la Junta Directiva del 7 de abril de 2016. En ésta la Empresa se compromete con el desarrollo de sus negocios a través de un modelo de gestión basado en principios, lineamientos y objetivos socialmente responsables y en cumplimiento de sus valores, y con la implementación de las medidas necesarias para combatir estos flagelos, buscando permanentemente implementar mecanismos, sistemas y controles adecuados que permitan su prevención, detección y tratamiento.



Ver política cero tolerancia al fraude





Manual de Conducta Empresarial de Grupo EPM: Contiene las declaraciones de comportamientos éticos que deben inspirar el actuar de los trabajadores tanto a nivel interno como con los diferentes grupos de interés. Adoptado por CHEC mediante aprobación de Junta Directiva el 15 de agosto de 2018. El 23 de abril de 2021 la Junta Directiva aprobó actualización del Manual de acuerdo con los comportamientos éticos contemplados en la Resolución 080 de la CREG, la cual fue difundida mediante mensaje masivo del 9 de junio de 2021.



Ver Manual de Conducta Empresarial Manual de Conflicto de Intereses: Proporciona la información necesaria y los procedimientos que permitan a los administradores y trabajadores CHEC conocer, prevenir y gestionar adecuada y oportunamente los conflictos de intereses que pudieran presentarse en el ejercicio de sus cargos. Adaptado por CHEC mediante aprobación de Junta Directiva a partir del Manual de Conflicto de Intereses de EPM el 18 de abril de 2018 y actualizado el 1° de junio de 2021.

Manual de Dilemas Éticos de CHEC: Orienta el comportamiento y la toma de decisiones de los trabajadores al momento de enfrentarse ante algún dilema ético y da a conocer a quién se puede acudir en caso de no poder resolverlos por sí mismos y los mecanismos establecidos para reportar actos indebidos. Creado en CHEC en el año 2014 y actualizado el 16 de octubre de 2018.

Compromisos voluntarios: Iniciativas mediante las cuales CHEC se compromete con la implementación y fortalecimiento de acciones que fomentan la ética, la transparencia y la gestión anticorrupción.



- O Pacto Global de las Naciones Unidas: Principio 10 - Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.
- O Acción Colectiva: Compromiso de Transparencia y Ética de las Empresas del Sector Eléctrico, convocado por el Consejo Nacional de Operación y XM S.A. E.S.P., con el que se busca promover la sana competencia, la confianza y la sostenibilidad de las empresas y del sector.
- O Hacia la Integridad: Iniciativa de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNODC que busca identificar los principales riesgos y mejorar la política de contratación pública en los sectores de energía y salud. CHEC se adhirió el 15 de marzo de 2021.
- O Pacto por la integridad y la lucha contra la corrupción: Iniciativa de la Secretaría de Transparencia y la Vicepresidencia de la República que fomenta la evaluación de las prácticas de integridad y cumplimiento y la aplicación de mejoras en los mecanismos de prevención y mitigación de hechos de corrupción. CHEC se adhirió el 25 de mayo de 2021.

Contacto Transparente: Mecanismo de reporte o línea ética por medio de la cual cualquier grupo de interés puede reportar actos indebidos asociados a la Empresa.



Ver Contacto Transparente

Indicadores Estratégicos de Negocio: CHEC cuenta con indicadores tales como Trayectoria de la Responsabilidad Social Empresarial – RSE, Transparencia, Derechos Humanos, Relacionamiento con Grupos de Interés, Reputación, los cuales le permiten evaluar, entre otros aspectos, la efectividad de las acciones realizadas en pro del fortalecimiento de la gestión ética de la empresa.

- O Indicador de Trayectoria de la Responsabilidad Social Empresarial RSE:
 Busca monitorear y medir anualmente el avance en RSE en el Grupo EPM y obtener señales que fortalezcan su incorporación en los procesos y actividades de la organización.
- O Indicador de Transparencia: Busca monitorear y medir el avance en la implementación de diseños institucionales

y prácticas, que permitan gestionar riesgos de corrupción, promoviendo la reflexión sobre acciones de mejoramiento.

O Indicador de Derechos Humanos – DDHH:
Busca monitorear y medir anualmente el
avance en la incorporación de prácticas de
debida diligencia empresarial, entre ellas lo
relacionado con aspectos éticos asociados
a la gestión de derechos Humanos y
empresa.

Nota: La consulta de los documentos mencionados anteriormente se puede realizar en la sección de ética de la Intranet de CHEC en idioma español y algunos de ellos están disponibles en la página web para consulta de grupos de interés externos. Ninguno de los documentos mencionados anteriormente se entrega de forma física a los trabajadores, con el fin de apoyar la iniciativa de Menos Papel que se viene fomentando hace varios años y para garantizar el control de documentos en el Sistema de Gestión de Calidad.



Ver todos los documentos







Capacitación sobre asuntos éticos y lucha contra la corrupción

Número y porcentaje de	2019		2020		2021	
personas capacitadas por cargo	N°	%	N°	%	N°	%
Directivos	11	1%	8	0,77%	6	2%
Profesionales	167	16%	340	33%	144	58%
Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares	110	11%	508	49%	96	39%
Sostenimiento	13	1%	4	0,03%	2	1%
Profesionales en formación	0	0%	0	0%	0	0%
Subtotal	301	30%	860	83%	248	100%
Aprendices	27	35%	9	24%	10	3%
Estudiantes semestre de práctica	51	73%	30	86%	73	22%
TOTAL	379	33%	899	81%	331	25%

En 2021 se realizaron diversas estrategias de comunicación, formación y sensibilización que tuvieron foco en la generación de conciencia ética, la socialización del marco de actuación ético, la declaración de transparencia y conflicto de Intereses, la gestión anticorrupción y el reporte de comportamientos indebidos a través de la línea ética Contacto Transparente.





Estrategias de formación y sensibilización asuntos éticos y lucha contra la corrupción	Grupo de interés impactado	No. Impactados 2019	No. Impactados 2020	No. Impactados 2021
Formación y sensibilización en gestión ética (marco de actuación ético y conciencia ética)	Gente CHEC	1 140	938	398*
Formación y sensibilización en gestión anticorrupción	Gente CHEC	29	893**	18
Formación y sensibilización en diversidad	Gente CHEC	64	48	136***
Inducción (sensibilización marco de actuación ético)	Gente CHEC Proveedores y contratistas	161	149	195
Medición clima ético	Gente CHEC	362	286	511
Socialización y aprobación de temas relacionados con direccionamiento estratégico, sostenibilidad, conflicto de Intereses, conducta empresarial, gestión ética, plan anticorrupción, Gobierno Corporativo, DDHH y política de Talento Humano	Accionistas	10	30	30
Programa Aprendiendo con Energía (valores para vivir, cultura de legalidad y transparencia, derechos y deberes)	Clientes y usuarios Comunidad Estado	9 187	4.638	14.337
Sensibilización de temas relacionados con gestión anticorrupción, transparencia, DDHH, modelo de gestión ética (evento anual de proveedores, evento CHEC al Día y evento CHEC Forma Región)	Proveedores y contratistas	188	140	140
Total		11 141	7 122	15 765







Estrategias de comunicación sobre asuntos éticos y lucha contra la corrupción	Grupo de interés impactado	No. Impactados 2019	No. Impactados 2020	No. Impactados 2021
Mensajes masivos en relación con los siguientes temas: Marco de actuación ético, DDHH, diversidad, gestión anticorrupción, conflicto de intereses, LAFT, entre otros con fundamento ético	Gente CHEC Proveedores y contratistas	1 213	1 101	1 256
Jornadas de la Integridad (estrategias lúdico-pedagógicas para sensibilización en marco de actuación ético y línea ética Contacto Transparente)	Gente CHEC (trabajadores y familias)	N.A.	N.A.	2 652
Total		1 213	1 101	3 908





En el año 2021 se realizaron 3 reuniones del Comité de ética, velando por el cumplimiento del marco de actuación ética de CHEC, donde se analizaron casos de conflicto de interés; seguimiento al plan de gestión ética; acompañamiento en la promoción de talleres

y estrategias para difundir de una manera lúdica a los trabajadores y sus familias los temas relacionado con la ética y demás responsabilidad establecidas en el reglamento.



Solicitudes de Asesoramiento Recibidas y Atendidas en el Periodo								
Año	N° Solicitudes de Asesoramiento Recibidas	N° Solicitudes de Asesoramiento Atendidas	% de Solicitudes de Asesoramiento Atendidas					
2019	5	5	100%					
2020	5	5	100%					
2021	1	1	100%					

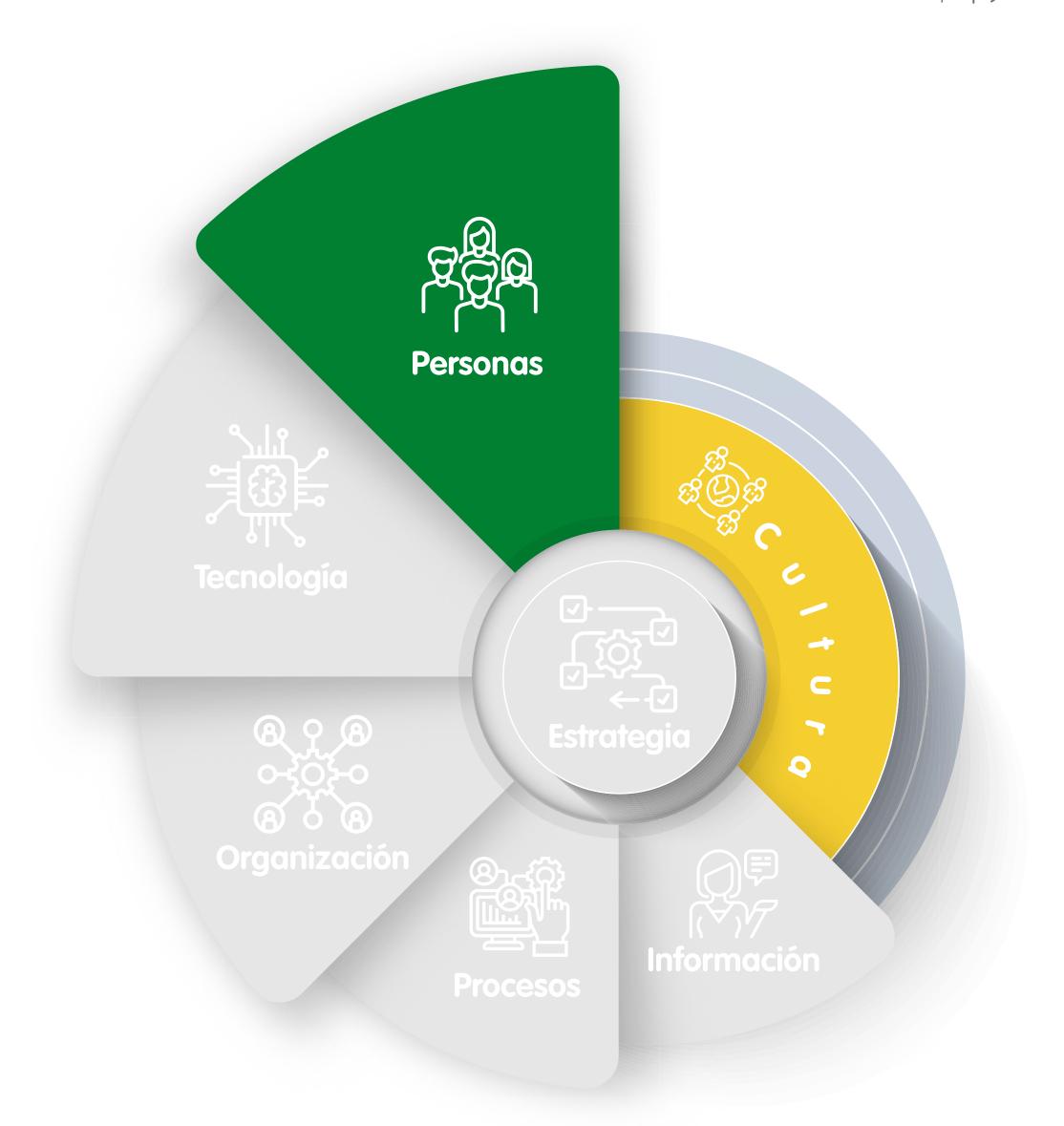




Número de Denuncias Recibidas y Atendidas en el Periodo								
Año	N° Denuncias Recibidas	N° Denuncias Atendidas	% de Denuncias Atendidas					
2019	7	4	57%					
2020	9	9	100%					
2021	13	12	92%					

Dimensión Personas: Representa el conjunto de individuos y su desarrollo integral. Considera los mecanismos que conducen al desarrollo de los colaboradores.

Dimensión Cultura: Representa el relacionamiento de los individuos y sus conversaciones en el encuentro de valores compartidos y prácticas comunes. Considera los mecanismos que conducen al trabajar en equipo y en entornos de colaboración.







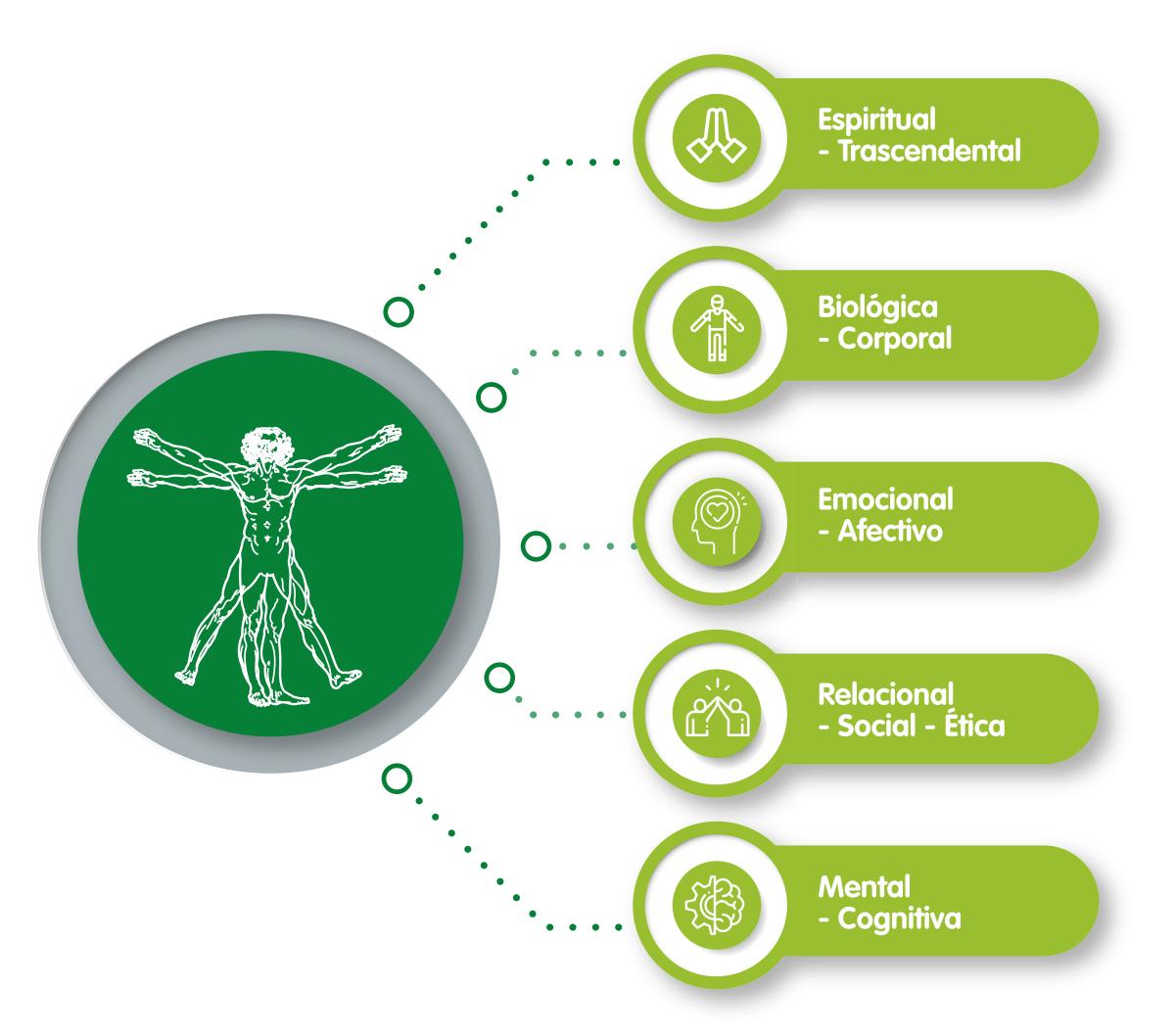
DESARROLLO HUMANO



El Desarrollo humano en CHEC propicia el desarrollo Integral del empleado, por ende, sus relaciones, competencias, ética, principios y valores, que impactan la cultura organizacional, por medio de diferentes procesos, iniciativas y acciones que buscan que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y bienestar desde la corresponsabilidad, permitiendo alcanzar el propósito de contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor y la estrategia empresarial, que contribuyen a la sostenibilidad.

El Modelo de Desarrollo Humano parte de reconocer al ser humano en todas sus dimensiones "bio-psico-social-racional espiritual", un ser humano consciente que valora la diversidad y se complementa a partir de reconocer la diferencia para aportar al bien común. Así mismo, reconoce la importancia de la potestad y responsabilidad que tiene sobre su propio desarrollo. Dichas dimensiones corresponden a la manera en cómo se dan las potencialidades del ser humano, las cuales hacen parte del desarrollo individual y sistémico y promueven el bienestar y la evolución personal.

El enfoque de desarrollo humano integral en CHEC, propende seres humanos conscientes de sus pensamientos, sentimientos y acciones y de cómo éstos lo impactan a él, a los otros y al entorno del cual hace parte. Los diferentes procesos, actividades e iniciativas que se llevan a cabo para gestionar el desarrollo humano de Gente CHEC, apuntan directamente a reconocer al ser humano en todas sus dimensiones fortaleciendo la corresponsabilidad en el liderazgo de sí mismo, las relaciones y los resultados. Su calidad de vida y bienestar, la identificación de necesidades de aprendizaje y desarrollo de sus competencias funcionales y organizacionales para el saber ser y saber hacer, su desempeño y valoración de talento, el reconocimiento de su diversidad e inclusión, su capital conversacional, la autogestión en su autocuidado y como transita la incertidumbre en momentos de transformación, el trabajo colaborativo, su ética, transparencia y conexión con sus principios y valores que permitan evolucionar hacia una cultura organizacional que posibilita y fortalece espacios de experimentación, nuevas entornos de trabajo colaborativo, ágiles y orientada por objetivos.









Transformación del modelo de gestión del desempeño y desarrollo como movilizador de la cultura

Teniendo como base la transición que emprende EPM en la gestión del desempeño y desarrollo para 2021, CHEC en integración a dicha transición, participa en el piloto de transformación de su modelo de gestión. El desempeño es una de las prácticas de talento humano que apalancan la evolución cultural y su aplicación debe propiciar el liderazgo, la corresponsabilidad, el trabajo colaborativo,

la conversación y el desarrollo integral, en consecuencia, con ello, se documentarán los avances que CHEC ira emprendiendo durante esta transición.

Su gestión se enfoca en la implementación del nuevo modelo de Gestión de desempeño y el nuevo modelo de desarrollo del Talento Humano del Grupo EPM.



Metas/Retos 2021

O Seguir enfocando estrategias a promover las condiciones que le permitan potenciar el desarrollo, la autogestión y el trabajo

colaborativo que impacte en el logro de los objetivos estratégicos en el marco de la evolución cultural.



Principales Logros/resultados 2021

- O Transformación de la definición de acuerdos de desempeño, donde todos hacen parte de la revisión de las intenciones a cumplir como equipos de trabajo. Flexibilidad en la forma de documentar hacer seguimiento y valorar el desempeño.
- O Divulgación a los 49 equipos de trabajo y 61 jefes y lideres
- O Construcción del enfoque para comenzar a movilizar capacidades distintivas en los colaboradores.
- O Es en la conversación en donde se planea como vamos a desarrollar las actividades y tareas de manera individual y colaborativa.
- O En cuanto a los retos se hace un balance entre lo que se quiere y se puede hacer

- (Intención y Atención) en cada equipo durante el 2021.
- O Fortalece el trabajo colaborativo, reconociendo que los resultados fundamentales de una organización se alcanzan como resultado de la construcción conjunta y no solo por contribuciones individuales. Invita a la autogestión, teniendo claro el aporte que cada persona debe hacer a los acuerdos en los que participa.
- O Integración entre filiales EPM –CHEC y ESSA, que permiten compartir lecciones aprendidas, construcciones colectivas y formas de trabajo propuestas entre los mismos.







O Continuar con el despliegue de este nuevo modelo de gestionar el desarrollo individual y el desempeño en la cultura organizacional.





La información suministrada corresponde a la última valoración de desempeño generada en 2021, pero que evalúa todo el año 2020. De acuerdo con el reporte final de un total de 1037 personas en planta activas a corte de marzo 31 de 2021, para el primer semestre de este mismo año, 935 personas debieron contar con valoración de desempeño 2020. (Dentro de los datos se integra el gerente, sin embargo, se debe tener en cuenta que el Gerente fue valorado por fuera del sistema en junta directiva) Las 102 personas que quedan sin valoración,

corresponden a causas normadas, situaciones específicas asociadas a la pandemia por COVID-19 y causas identificadas en la regla de negocio del proceso de la siguiente forma:

- O 15 Incapacidad prolongada.
- O 3 Licencia de maternidad.
- O 27 Nuevos Ingresos.
- O 8 Retirados.

- O 1 Traslado.
- O 4 Permiso sindical permanente.
- 4 Fallecimiento.
- O 39 jubilados.
- 1 Gerencia (quien es valorado directamente por junta directiva).

El total de personas valoradas en HCM y de forma física correspondió a 916. La suma total de Nivel Esperado y Destacado (excede y cumple) es de 888, equivalente al 97%. Lo anterior da cuenta que el resultado es el adecuado.

A continuación, se relacionan las personas que cuentan con compromisos 2021 para ser valoradas:

Empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional

	2019		2020		2021	
Indicador	#		#	%	#	%
Empleados evaluados en su desempeño	984	99%	928	99%	916	97%





PROYECTO DE REDES COLABORATIVAS



Es un proyecto que articula la visión de evolución cultural de CHEC con el modelo de liderazgo de Grupo y la apuesta del desarrollo humano como una organización consciente, tiene como propósito movilizar el objetivo estratégico de lograr la evolución cultural por medio de las conversaciones, el modo de hacer las cosas que

posibilite la flexibilidad, el trabajo colaborativo y la conversación como eje central que apalanca el logro del propósito de contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor trabajando en las diferentes dimensiones del modelo de talento humano. Su gestión va enmarcada en el desarrollo individual y la evolución cultural.



Metas/Retos 2021

O Continuar con los diferentes espacios de conversación ya creados, reabrir la convocatoria de inscripción para colaboradores que quiere participar del programa y aun no son parte, generar nuevos grupos, encuentros o prototipos que permitan aportar a la construcción de una cultura diversa, colaborativa e incluyente.



Principales Logros/resultados 2021

- Esta iniciativa permitió dar un cambio en la forma de ver el liderazgo en CHEC, pasando de estar asociado a un cargo por la estructura jerárquica a, convertirse en el liderazgo personal consciente como competencia organizacional para todos los colaboradores.
- O Se mantuvieron los encuentros voluntarios con Gente CHEC, permitiendo la autogestión de las personas de quienes entran a participar por primera vez durante 2021.
- O Integración de temas como diversidad, desempeño, contratación, nuevas dinámicas laborales, el cambio y la gestión de la incertidumbre, el estrés, entre otros que fueron surgiendo desde las necesidades de la cultura organizacional.
- O Aplicación de la nueva medición del capital conversacional de CHEC.



Principales Dificultades 2021

O La transición a espacios que han sido muy experienciales de forma presencial a la virtualidad, en algunos casos se complejizo la atención de los asistentes, como lección aprendida se definió que no puede continuarse dichos espacios 100% virtual, sino más bien de forma aleatoria.







O Continuar con los diferentes grupos de redes de conversación con el fin de acompañar los cambios del entorno VUCCA, sensibilizando

las formas de relacionamiento, lugares de consciencia y prácticas que generen mayor bienestar en el logro de los objetivos.



Metas/Retos 2021

O Alimentar la herramienta matriz de Grupo EPM, integrando los resultados de las diferentes variables asociadas al desarrollo y desempeño individual y de equipos.



Principales Logros/resultados 2021

O Se realizó la gestión asociada al análisis del liderazgo y de los equipos de trabajo por medio de la calibración del mapa de talento

CHEC. Esta información es insumo en las revisiones asociadas al riesgo psicosocial, y de estructura.



Principales Dificultades 2021

O La información obtenida no es comparable año a año, ya que los porcentajes internos de algunas variables cambian con relación a las premisas homologadas por el grupo

EPM. Dicha metodología se encuentra en revisión a partir del 2021 en adelante, lo que hace que no se pueda contar con datos cuantitativos de valoración de competencias.

OBSERVATORIO INTEGRADO EQUIPOS Y LIDERAZGO

A partir de 2017 se inició mapeo de las prácticas de liderazgo de jefes y coordinadores a partir de una matriz que articula los resultados de las diferentes mediciones que dan cuenta de su ejercicio del liderazgo. De igual modo se revisa el estado de los equipos de trabajo con

sus casos puntuales. Su gestión se enfoca en el ejercicio del liderazgo en CHEC y al estado de los equipos de trabajo, el cual está dirigido a 61 Coordinadores de Equipos de Trabajo / Proyectos CHEC y 49 Equipos de Trabajo.









O Continuar con la alimentación de la herramienta matriz, integrando los resultados de las diferentes variables asociadas al desarrollo y desempeño

individual y de equipos con base en los nuevos cambios que irán transformando la metodología de observación.



Como componente de acompañamiento, la valoración de potencial del liderazgo, permite valorar a coordinadores y directivos CHEC, con el propósito de definir rutas de desarrollo, identificar fortalezas y capacidades distintivas para la toma de decisiones. Dicha valoración

se cuenta solo para el nivel de cargos de liderazgo, solo se realiza a cargos diferentes por solicitudes puntuales según la necesidad. Con esta iniciativa se impactan 61 jefes y coordinadores CHEC.



Metas/Retos 2021

- O Articular la nueva medición del capital conversacional en la matriz de análisis.
- O Continuar con la promoción de la conexión de las oportunidades de desarrollo en el

plan individual de liderazgo.

O Realizar la calibración de mapa de talento 2020-2021 e integrar los análisis para permitir el plan de sucesión.



Principales Logros/resultados 2021

- O Se integró el ejercicio de valoración y mapa de talento en la construcción del plan de sucesión para CHEC.
- O Se generaron los análisis asociados

al mapa de talento para 2021 con la información de observación al liderazgo del año inmediatamente anterior (acorde a la metodología).



Principales Dificultades 2021

O Teniendo en cuenta que la forma de valorar el desempeño y las competencias cambio desde el 2021, esta metodología está en revisión por parte de EPM, por lo cual no

hay certeza de la forma cómo evolucione esta práctica del desarrollo de liderazgo. Los resultados de la medición del capital conversacional, se tendrán en 2022.







O Participar en la revisión de la nueva metodología de mapa de talento de grupo, con el fin de definir cuál será el método de integrar las diferentes variables asociadas al liderazgo consiente y las competencias directivas.

GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL CLIMA LABORAL EN CHEC

Desde el año 2017 CHEC no realiza mediciones de clima organizacional; por lo que se tomó la decisión de no realizar la medición de clima organizacional, por considerar entre otras, que la gestión del clima ya se encuentra incorporada en diferentes procesos de la empresa, en conexión con la evolución cultural y las dimensiones del ser humano promovidas de forma sistémica. Por lo anterior, una de las estrategias implementadas para movilizar

la dimensión relacional - social del actual modelo de Desarrollo Humano del Grupo EPM consiste en generar espacios de conversación a partir de los resultados de la medición de riesgo psicosocial, correlacionando las percepciones identificadas con las variables de clima organizacional, teniendo en cuenta que existen coincidencias en los focos de ambas mediciones.

En el 2021, 537 empleados participaron en estas conversaciones, las cuales tuvieron como objetivo permitirles recorrer el darse cuenta, encontrar sentido y hacerse cargo de los resultados obtenidos, realizar una construcción consciente del plan de acción identificando contribuciones individuales y colectivas para mejorar las variables que obtuvieron un mayor nivel de riesgo y contribuir con el desarrollo del capital conversacional de CHEC.

Adicional a estos planes auto gestionados de los equipos de trabajo, desde el quehacer diario de varios equipos de la organización se apalancan las variables estratégicas del clima organizacional (Apoyo del Jefe, Claridad Organizacional, Trato Interpersonal y Disponibilidad de Recursos), mediante acciones permanentes que tienen un impacto transversal.

GESTIÓN DE CAPACIDADES GENTE CHEC









Media de horas de formación al año por empleado

Durante el año 2021 se evidencia una ejecución del 98% del plan de aprendizaje de la vigencia, así como un aumento en los eventos de formación, estos resultados evidencian el cumplimiento de lo planificado, una reactivación de algunos espacios presenciales y el sostenimiento de estrategias de capacitación virtuales; las

cuales permiten seguir aportando al desarrollo de las competencias actuales requeridas en el desempeño de los cargos, el fortalecimiento de los perfiles del empleado acorde con las exigencias y tendencias del mercado y el aporte para mejorar la aptitudes y empleabilidad de sus colaboradores.





Indicadores	2019	2020	2021
Número de eventos de aprendizaje realizados	297	449	463
Horas totales de capacitación	62 271	50 219	41 059
Media de horas de formación por empleado	63	48	37
Número de posgrados aprobados para la vigencia	9	3	5
Salidas al exterior aprobadas por capacitación	2	0	0
Inversión Plan de Aprendizaje Organizacional (COP millones)	575	454	585
Ejecución presupuestal (%)	74%	63%	82%
Ejecución Plan de Aprendizaje Organizacional	89%	98%	98%

Media de horas de formación por empleado

Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados

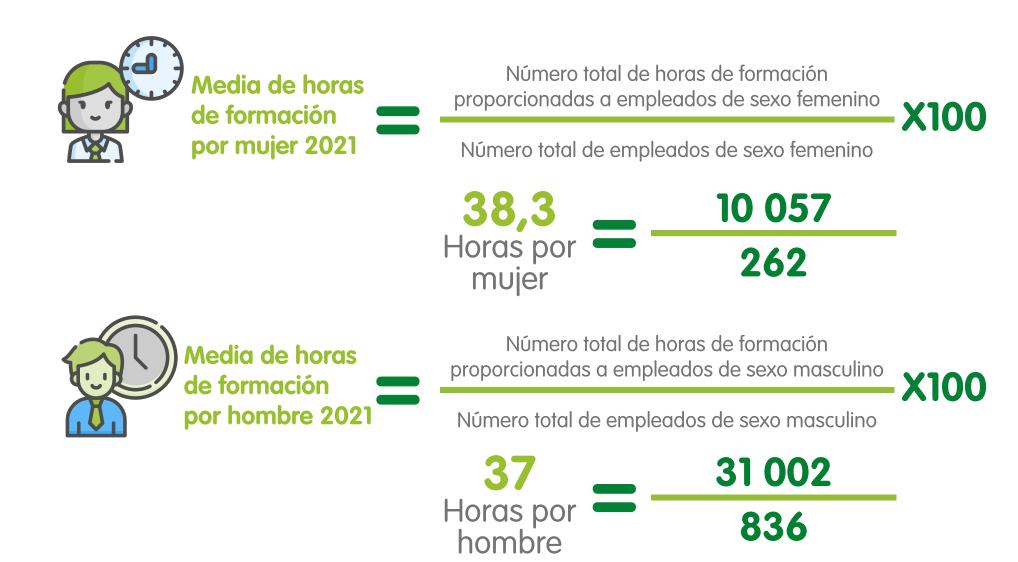
X100

Número total de empleados



Los procesos de formación de CHEC, se realizan y soportan sobre las habilidades y competencias que requieren los cargos, independientes del género de la persona que lo ocupe.

Indicadores por	2019		2020			2021			
sexo	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Horas capacitación empleado promedio por sexo	74	25	99	49	49	98	49	157	206











Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

Las acciones de capacitación y entrenamiento que son orientadas a los empleados de la organización tienen como foco principal los niveles y conocimientos requeridos por el cargo en lo que concierne a educación formal y no formal, llamado hoy (educación para el desarrollo humano y el trabajo y educación informal).

Dichas exigencias implican perfiles educativos que van desde bachillerato hasta estudios de posgrados, estos perfiles se convierten en el referente de las acciones de cierre de brechas y de desarrollo humano que realiza la organización durante cada vigencia. Por lo anterior, no se presentan solicitudes ni se realizan inversiones en estudios de básica primaria y secundaria para empleados.

Con base en estas estadísticas hoy CHEC promueve el desarrollo de capacidades humanas de la cualificación de su personal a través del subsidio educativo para estudio de posgrado, en el 2021 se continuó con el apoyo de los diferentes estudios que vienen en marcha y se aprobaron 5 nuevas solicitudes de posgrado, tres (3) estudios más aprobados con respecto al año 2020, evidenciándose interés de la organización y de sus colaboradores por el apoyo a programas educativos que favorezca la ampliación y desarrollo de nuevos conocimientos que les permitan la profundización e investigación de campos específicos relacionados con el que hacer de sus cargos.

Inversión CHEC apoyo para educación formal y no formal empleados (Gente CHEC)

Beneficiarios	Inversión COP millones				
Belleficiarios	2019	2020	2021		
Tecnológica	4	2	5		
Profesional	0	0	0		
Especialización	4	10	90		
Maestría	3	1	0		
Doctorado	0	0	0		
Plan Aprendizaje	564	413	585		
TOTAL COP Millones	575	426	680		









Las habilidades administrativas o gestiones administrativas en CHEC son entendidas como aquellas que promueven el entendimiento de la estrategia, actuaciones, ética y valores, gestión humana, inducción, liderazgo y sistemas de información nuevos modelos, así como el apalancamiento de los diferentes sistemas de gestión. Es por esta razón que CHEC anualmente a través sus acciones de educación tipo

institucional, promueve la participación de los colaboradores (Gente CHEC) en formaciones de este tipo, de modo que se propenda por la incorporación del mejoramiento continuo. Para el año 2020 se evidencia un incremento en habilidades administrativas entendiendo que las acciones de formación de Seguridad y Salud en Trabajo, Ambiental, Cambio y Cultura y Riesgos se incluyeron en este ítem.

INDICADORES DE CAPACITACIÓN - PERSONAS IMPACTADAS

INDICADORES	2019	2020	2021
Informática Básica	0	485	27
Habilidades administrativas	368	1 028	247
Contenidos propios	1 006	1 560	777

Total, recursos financieros destinados a proyectos o iniciativas

Total, recursos financieros destinados a proyectos o iniciativas								
Nombre del proyecto o iniciativa	# Perso	# Personas beneficiadas				COP millones		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021		
COPEA- Comité de Posgrados y Estudios Avanzados	9	11	5	0	100	93		
Programas cierre de brechas - Tecnologías	2	2	2	4	2	5		
Plan de Aprendizaje (Educación informal)	1 007	1 020	1 117	575	454	585		
Acompañamiento Desarrollo de equipos de trabajo	199	140	150	20	11	18		
Proyecto de Redes Colaborativas	291	319	316	175	269	259		
TOTAL	1 484	2 392	1 590	175	836	960		







GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CHEC



CHEC, consciente de la importancia de proporcionar ambientes de trabajo seguros, mejorar las condiciones de trabajo y gestionar la prevención y control de accidentes y enfermedades de origen laboral para su Grupo de interés (Gente CHEC) que permiten el desarrollo del talento humano en su dimensión biológica -corporal, en el marco de la legislación vigente aplicable, viene desarrollando la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST como herramienta para desplegar la política y objetivos, y por consiguiente las acciones correspondientes, enmarcadas en las necesidades de la organización, de manera estructurada, sistemática y controlada en las fases de Planificación, Implementación, Operación, y verificación que gestionadas de forma adecuada permitirán el logro de los objetivos planteados, y su evolución en el tiempo a través de procesos de mejora continua, con

los que está comprometida la alta dirección.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de CHEC, tiene como alcance todos los procesos y componentes de su estructura organizacional e incluye a todos sus empleados, independiente del tipo de vinculación, contratistas, practicantes universitarios, aprendices SENA, judicantes y visitantes. El Sistema de Gestión garantiza que la Seguridad y salud en el trabajo sea puesta en práctica por todos los niveles de la organización y que cada responsable de las subgerencias, áreas y equipos de trabajo, lo conozca en detalle y asuma la responsabilidad de cumplirlo y hacerlo cumplir por todos sus colaboradores promoviendo la autogestión y el liderazgo de sí mismo, para tomar consciencia de las implicaciones que conllevan nuestras actuaciones.



Metas/Retos 2021

- O Dar continuidad a la Gestión Efectiva del Riesgo, buscando mantener la tendencia a disminuir la frecuencia y severidad de la accidentalidad, con relación al año anterior.
- O Cumplir con la meta definida por el grupo EPM para CHEC, ILI 0,31.



Principales Logros/resultados 2021

- O Se continuó con la propuesta de seguridad basada en comportamiento-SBC, donde se realizaron talleres enfocados a temas cognitivo, social, y conceptual, desde ejercicios prácticos. con los equipos de trabajo así:
- Área generación: Mantenimiento eléctrico y civil, mantenimiento mecánico, pequeñas centrales, gestión ambiental, operación generación y Termodorada.
- Subgerencia distribución: Mantenimiento de redes 1, mantenimiento de redes 2, mantenimiento de redes 5.

- Subgerencia subestaciones y líneas: Mantenimiento de subestaciones, expansiónyreposiciónSTLymantenimiento líneas.
- O Adicionalmente, se generaron conexiones sistemáticas con el proyecto de seguridad operacional y se dio inicio a perfilamientos psicológicos de cargos críticos con la aplicación pruebas psicológicas para identificar debilidades y fortalecer en competencias del público objeto, contribuyendo al control de riesgos potenciales y reales.





O La Empresa continúo con los esquemas definidos de trabajo (trabajo remoto en casa, mixto, presencial, programación sujeta a emergencias (disponibilidad)), con el fin de prevenir el contagio del virus, que permitieron garantizar la continuidad y la prestación de servicio. El aprovechamiento de herramientas tecnológicas facilitó la comunicación, y el desarrollo de actividades

en la empresa en los diferentes esquemas de trabajo. Seguridad y salud en el trabajo hace parte de la articulación para continuar explorando las opciones de nuevas dinámicas laborales que permitan tener movilidad en caso de presentarse nuevas restricciones para la presencialidad y definir la continuidad de la modalidad hibrida que se viene actualmente desarrollando.



Metas/Retos 2022

O Dar continuidad a la Gestión Efectiva del riesgo, buscando mantener la tendencia a disminuir la frecuencia y severidad de la accidentalidad, con relación al año anterior. En alianza con otros equipos de trabajo – proyecto seguridad operacional

O Lograr la meta definida por el grupo EPM para CHEC, ILI 0,33.



Principales Dificultades 2021

- O Se presentaron 54 accidentes de trabajo, frente a 34 presentados en 2020 (Aumento del 59%). Para el año 2021, se cuenta con un total de 202 días perdidos por accidente de trabajo frente a 352 presentados en 2020. (reducción del 43%); pese al aumento en la frecuencia de la accidentalidad, se evidencia una disminución considerable en la severidad de los mismos; sin embargo, de manera adicional se cargan 6.000 días por evento mortal lo cual generó un impacto negativo en el indicador ILI el cual cerró en 1,45 llevando al NO cumplimiento de la meta.
- Se identificó que el nivel de autocuidado en los empleados disminuyó y se presenta exceso de confianza frente al cumplimiento del protocolo de bioseguridad.
- O Continúa presentándose dificultad en la programación de actividades presenciales para capacitaciones debido a la contingencia por el COVID-19, y baja participación en las actividades tanto presenciales como virtuales.





La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de CHEC, ha sido formulada por la alta dirección y expresa el compromiso de la organización frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de lineamientos, que corresponden al punto de partida para la formulación de objetivos, planes, programas, sistemas y sus

actividades. A su vez, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es evaluada anualmente en revisión por la dirección, con el fin de establecer si se cumple y sigue siendo pertinente.

CHEC, para el desarrollo de sus actividades, gestiona la seguridad y salud en el trabajo y





la prevención de los riesgos laborales de sus empleados (Gente CHEC), de los contratistas y sus trabajadores. Promueve la cultura del autocuidado, el trabajo en ambientes seguros y saludables, la mejora continua y el desempeño eficiente. Cumple con las disposiciones legales vigentes aplicables y administra los recursos necesarios, para lograr la mitigación y control de los peligros identificados en aras del bienestar integral de la gente CHEC; para permitir la productividad y el desarrollo sostenible en la prestación del servicio.

En lo que tiene que ver con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), se realizó autoevaluación del cumplimiento en la implementación de los 60 estándares mínimos legales dispuestos en la Resolución 0312 de 2019, obteniendo un resultado de cumplimiento del 92,3%, logrando un avance de 2,8 puntos respecto al resultado 2020. Adicionalmente se da cumplimiento a la normatividad colombiana asociada a la gestión.

Resolución 0312 de 2019

CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV Ó V Y DE CINCUENTA (50) Ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV Ó V

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores

	Articulo 16. Estandares Minimos para empresas de mas de cincuenta (50) trabajadores								
			ITEMs						
1	Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	11	Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST	21	Evaluación y selección de proveedores y contratistas				
2	Asignación de responsabilidades en SST	12	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	22	Gestión del cambio				

Resolución 0312 de 2019

CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV Ó V Y DE CINCUENTA (50) Ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV Ó V

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores

			ITEMs		
3	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	13	Objetivos de SST	23	Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores
4	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	14	Evaluación Inicial del Sistema de Gestión	24	Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud
5	Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial	15	Plan Anual de Trabajo	25	Perfiles de cargos
6	Conformación y funcionamiento del COPASST	16	Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	26	Evaluaciones médicas ocupacionales
7	Capacitación de los integrantes del COPASST	17	Rendición de cuentas	27	Custodia de las historias clínicas





Resolución 0312 de 2019

CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV Ó V Y DE CINCUENTA (50) Ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV Ó V

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores

			•		<u> </u>
			ITEMs		
8	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	18	Matriz legal	28	Restricciones y recomendaciones médico laborales
9	Programa de capacitación anual	19	Mecanismos de comunicación	29	Estilos de vida y entorno saludable
10	Inducción y reinducción en SST	20	Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios	30	Servicios de higiene
31	Manejo de Residuos	41	Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	51	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
32	Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	42	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la	52	Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Resolución 0312 de 2019

CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV Ó V Y DE CINCUENTA (50) Ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV Ó V

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores

			ITEMs		
33	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	43	Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	53	Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
34	Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	44	Mediciones ambientales	54	Auditoría anual
35	Frecuencia de accidentalidad	45	Medidas de prevención y control frente a peligros/ riesgos identificados	55	Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión
36	Severidad de accidentalidad	46	Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	56	Planificación de la auditoría con el COPASST
37	Proporción de accidentes de trabajo mortales	47	Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	57	Acciones preventivas y/o correctivas





Resolución 0312 de 2019

CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV Ó V Y DE CINCUENTA (50) Ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV Ó V

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores

			ITEMs		
38	Prevalencia de la enfermedad laboral.	48	Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	58	Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección
39	Incidencia de la enfermedad laboral	49	Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	59	Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
40	Ausentismo por causa médica	50	Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado	60	Plan de mejoramiento

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) de CHEC, cubre al 100% de los empleados (Gente CHEC), así como trabajadores de contratistas que operan al interior de los diferentes centros de actividad definidos por la empresa (sede administrativa principal - estación Uribe, embalses, centrales de generación, predios de conservación y reserva forestal, bodegas, centros de control y subestaciones) ubicados en el área de influencia CHEC.

Tipos de actividades:

La clasificación de los equipos de trabajo en CHEC se establece con base en el enfoque de las actividades a realizar, así: administrativas y operativas. A continuación, se presentan de manera general los principales tipos de actividad adelantadas por empleados y contratistas de CHEC:

O Actividades administrativas:

- Actividades relacionadas con la planeación del trabajo, de alto contenido analítico y/o asociados a dependencias que deben gestionar diversidad de temas.
- Orientados a trabajos complejos y no repetitivos.

O Actividades operativas:

- Actividades de carácter operativo y/o de trabajo en campo.
- Manejan alto volumen de transacciones.
- Orientados a tareas con diversos grados de complejidad, pero repetitivas y usualmente estandarizadas.

Adicionalmente la empresa asegura al 100% de sus empleados a través de un contrato con una empresa Administradora de Riesgos Laborales – ARL.

Por normatividad colombiana los contratistas y sustrabajadores son responsables y autónomos en la implementación de su SG SST, para lo cual CHEC a través de cláusulas contractuales exige la implementación y cumplimiento de la normatividad vigente en la materia; para ello a través de las acciones de interventoría, hace seguimiento, verifica y evalúa el cumplimiento de las cláusulas pactadas. Sin embargo, en materia de capacitación y formación sobre temas de seguridad y salud en el trabajo, la empresa involucra a sus contratistas según lo establecido en la ley.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), de CHEC, se soporta en la estructura de procesos establecida en su Sistema de Gestión Integral – SGI, a través del cual, se establece el seguimiento continuo, la actualización, las mejoras y el desempeño del SG SST, en el marco de la certificación ISO9001:2015.





Tipo de Actividad	Lugares de trabajo	Tipo Empleado -	2020		2021	
	controlados por la organización	Trabajador	N°	%	N°	%
		Trabajadores CHEC (Empleados)	492	47,63%	722	66,11%
Administrativa	Sede Administrativa Principal (Estación Uribe) Oficinas de atención	Trabajadores Temporales	N° % 492 47,63% NA NA 511 47,78% 541 52,37 18 48,65 NA NA	24	61,50%	
		Trabajadores de Contratista		NA	NA	
	TOTA	L	511	47,78%	N° 722 24	66%
-	Sede Administrativa	Trabajadores CHEC (Empleados)	541	52,37	370	33,9%
	Principal (Estación Uribe), Embalses, Centrales de Generación, Predios de	Trabajadores Temporales	18	48,65	15	38,5%
Operativa	Conservación y Reserva Forestal, Bodegas, Centros de Control, Subestaciones, Grupo de trabajo	Trabajadores de Contratista	NA	NA	% N° 47,63% 722 51,35% 24 NA NA 47,78% 746 52,37 370 48,65 15 NA NA	NA
-	TOTA	L	511	47,78%		34%

Tipo de profesionales de la salud y la seguridad en el trabajo responsables de los sistemas de gestión.

			2020		2021 Categoría Laboral			
Nivel de Formación		Co	ategoría Labo	oral				
(Técnico, Tecnólogo, Profesional)	Cargo	N° Empleados (Trabajador CHEC)	Trabajador contratista	N° Consultores (EPS, ARL, Otro)	N° Empleados (Trabajador CHEC)	Trabajador contratista	N° Consultores (EPS, ARL, Otro)	
Profesional	Profesional 4 Riesgos laborales				1			
Profesional	Profesional 3 Riesgos laborales	4	1		3	1		
Profesional	Profesional 2 Riesgos laborales	2			2			
Profesional	Profesional 2 Medicina laboral	1			1			
Profesional	Profesional 1 Equipo calidad de vida	1			1			
Tecnólogo	Asistente 2 Riesgos laborales	1			1			





			2020		2021				
Nivel de Formación		Co	ategoría Labo	oral	Co	ategoría Labo	oral		
(Técnico, Tecnólogo, Profesional)	Cargo	N° Empleados (Trabajador CHEC)	Trabajador contratista	N° Consultores (EPS, ARL, Otro)	N° Empleados (Trabajador CHEC)	Trabajador contratista	N° Consultores (EPS, ARL, Otro)		
Técnico	Auxiliar Técnico 2 Riesgos Iaborales	1			1				
Profesional	Asesor ARL - Psicólogo			2			2		
Profesional	Asesor ARL - Fisioterapeuta			1			1		
Profesional	Asesor ARL – Ingeniero Industrial			1			1		
Profesional	Asesor ARL – Médico laboral			1			1		
Profesional	Asesor ARL – Médico auditor			1			1		
Tecnólogo	Asesor ARL - APH			1			1		
Profesional	Asesor ARL – ingeniero electricista			1			1		

			2020		2021 Categoría Laboral			
Nivel de Formación		Co	ategoría Labo	oral				
(Técnico, Tecnólogo, Profesional)		N° Empleados (Trabajador CHEC)	Trabajador contratista	N° Consultores (EPS, ARL, Otro)	N° Empleados (Trabajador CHEC)	Trabajador contratista	N° Consultores (EPS, ARL, Otro)	
Profesional	Asesor ARL – ingeniero químico			1			1	
Profesional	Asesor ARL – Tareas de alto riesgo						1	





CHEC cuenta con un procedimiento para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, consolidada en una matriz que se desarrolla bajo la metodología de gestión integral del riesgo, definida para el grupo. El esquema priorizado de riesgo potencial se puede resumir de la

siguiente manera, destacando los riesgos con mayor nivel de valoración, tanto Extremos como Altos, que corresponden a aquellos que deben ser intervenidos en forma inmediata y por lo tanto se deben tomar acciones para mejorar o rediseñar los controles existentes o diseñar nuevos controles con intervención





de alta prioridad o tomarlas en el corto plazo respectivamente. La totalidad de riesgos valorados prioritarios, deben ser intervenidos en los sistemas, planes y programas definidos en el SGSST y desplegados a través del plan anual de trabajo, relacionados en la definición de controles de la matriz IPEVAR.

Para CHEC, es indispensable garantizar que todos los colaboradores independientes de la forma de contratación puedan ejercer su derecho a la comunicación, participación y consulta en lo relacionado a Seguridad y Salud en el Trabajo y con miras a la mejora continua, para lo cual ha implementado los siguientes mecanismos de participación, comunicación y consulta:

- O Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- O Comité de convivencia laboral.
- O Aplicativo reporte de condiciones de seguridad y salud, accidentes e incidentes laborales y solicitudes de apoyo
- O Estrategia definida en servicios corporativos, Acércate.
- O Correos electrónicos, llamadas telefónicas y solicitudes verbales directas, las cuales son

atendidas por el equipo de calidad de vida en el proceso de seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, los colaboradores son informados, durante la inducción y reinducción, de los diferentes mecanismos para realizar consultas, comunicaciones y solicitudes relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CHEC, con el fin de realizar el seguimiento a los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ha desarrollado mecanismos para el reporte, registro, investigación e implementación de acciones de mejora, para realizar seguimiento a los casos presentados, análisis del comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral e implementación de medidas que permitan la prevención de nuevos eventos no deseados que pudiesen poner en riesgo la seguridad y la salud de los colaboradores.

Se ha definido una metodología y un procedimiento para la Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, el cual está implementado e incluye y contempla:

O Actividades rutinarias y no rutinarias.

- O Actividades de todas las personas que tienen acceso a los sitios de trabajo.
- O Contratistas y visitantes.
- O Los peligros que se originan fuera del lugar de trabajo y afectan la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- O Instalaciones, equipos, máquinas y materiales utilizados en el lugar de y trabajo.

La Matriz de Identificación de Peligros, control de riesgos y determinación de controles, es actualizada cuando se generan o proponen cambios en la organización que requieran de la actualización, cuando ocurren incidentes y accidentes de trabajo o enfermedades laborales y se identifica la necesidad de incluir controles, adicionalmente con los hallazgos identificados en las visitas de inspección y de manera general

se revisa anualmente. En la identificación de Peligros, control de riesgos y determinación de controles se contempla en el diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria/ equipos, procedimientos de operación y organización del trabajo.

En el año 2020, en razón a la declaratoria de pandemia por parte del Gobierno Nacional, y dada la continuidad de los efectos de la misma para el año 2021, se mantiene la identificación en la matriz IPVRDC peligro biológico-virus (Exposición a agentes biológicos como virus COVID-19 (contacto directo entre personas, contacto con objetos contaminados) y se definen los controles: Protocolo de bioseguridad, compra y entrega de EPP, definición de instructivos para la prevención del contagio del coronavirus, adicionalmente se diseña e implementa el SIE para prevención del COVID-19.









Servicios de salud en el trabajo

CHEC cuenta con un consultorio médico habilitado para realización de actividades relacionadas con medicina preventiva y del trabajo, donde se realizan actividades como: exámenes médicos de ingreso, periódicos, retiro y seguimientos médicos ocupacionales. A su vez, la empresa cuenta con mecanismos de acuerdo a la normativa vigente para la protección de datos de carácter sensible y confidencial tanto en lo relacionado con la salud y a nivel general, (Los datos relacionados

con las condiciones de salud sólo se utilizan con el único objetivo de salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores), adicionalmente, los registros relacionadas con historia clínica ocupacional están en custodia el médico laboral de empresa. Desde medicina laboral se cumple y garantiza la confidencialidad, la no discriminación y el tratamiento ético de la información suministrada por los empleados y/o identificadas en las actividades desarrolladas.

- O Comité de Convivencia Laboral
- O Aplicativo reporte de condiciones de seguridad y salud, accidentes e incidentes laborales y solicitudes de apoyo
- Estrategia definida en Servicios Corporativos,
 Acércate
- O Correos electrónicos, llamadas telefónicas y solicitudes verbales directas, las cuales son atendidas por el equipo de calidad de vida en el proceso de seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, los colaboradores son informados, durante la inducción y reinducción, de los diferentes mecanismos para realizar consultas, comunicaciones y solicitudes relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo y se cuenta de manera anual con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa en la identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.

Durante las inspecciones de seguridad programadas y no programadas, se realiza retroalimentación a los colaboradores y se reciben recomendaciones o sugerencias, las cuales son analizadas y gestionadas de acuerdo a su impacto.





Para CHEC, es indispensable garantizar que todos los colaboradores independientes de la forma de contratación puedan ejercer su derecho a la comunicación, participación y consulta en lo relacionado a Seguridad y Salud en el Trabajo y con miras a la mejora continua,

para lo cual ha implementado los siguientes mecanismos de participación, comunicación y consulta:

O Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo



Representación de los empleados en comités formales empleado-empresa de salud y seguridad

Chec cuenta con Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, donde se encuentran representados el 100% de los colaboradores, el cual tiene como objetivo vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los colaboradores de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de accidente laboral y enfermedad

laboral que se produzcan en la empresa, indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos laborales, organismo integrador y puente para divulgar las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la empresa, organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y



Chec | Idvida | Instruction | Idvida | Instruction | Instr

Salud dentro de la organización. Este Comité se reúne de forma mensual y las responsabilidades están definidas de acuerdo a lo estipulado en la normativa legal vigente aplicable, además de las establecidas en la Cláusula 53. Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

Adicionalmente la convención colectiva de trabajo vigente en CHEC incluye como beneficios convencionales aspectos relacionados con la salud y seguridad de los empleados y sus familias, los cuales son adicionales a los establecidos por las leyes colombianas, y corresponden a:

Cláusula 53: Comité de salud ocupacional:

El funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional se encuentra definido en la Cláusula 53 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente de la siguiente manera.

O Sobre la conformación del Comité: "En CHEC S.A. E.S.P. continuará funcionando el Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual estará integrado por cuatro miembros designados por CHEC S.A. E.S.P. y cuatro miembros designados por SINTRAELECOL.

Subdirectiva Caldas, cada uno con su respectivo suplente. La Gerencia de CHEC S.A. E.S.P. designará al Presidente del Comité, y el Secretario será nombrado de común acuerdo por el Comité". El Comité puede acordar su dinámica de trabajo y regirse conforme a ella para las finalidades definidas en la Cláusula.

- O Sobre los permisos y gastos de transporte y viáticos a conceder a los representantes del Comité: CHEC S.A. E.S.P. concederá permiso a los miembros que elija el Comité para realizar, en tiempo de trabajo, gestiones relacionadas con las tareas del organismo.
- O Sobre la facultad de velar porque los contratistas en los contratos de obra den cumplimiento a las obligaciones contraídas en materia de salud ocupacional, de tal manera que se verifiquen las regulaciones en estos sobre las siguientes materias:
 - 1. El cumplimiento por parte del contratista de todas las actividades básicas relativas a salud ocupacional de conformidad con la normatividad vigente
 - 2. La obligación a su cargo de afiliar a cada uno de sus trabajadores al sistema de seguridad social (salud, riesgos profesionales y pensiones).
 - 3. La dotación de los elementos de trabajo y equipos de protección personal y colectiva, que garantice la seguridad durante el desempeño de las labores.
 - 4. Las sanciones aplicables al contratista en caso de demostrarse su incumplimiento en relación con las anteriores disposiciones."
- O Sobre la posibilidad de presentar sugerencias a la Empresa respecto de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en el siguiente sentido:

"El Comité de Salud Ocupacional estará facultado para presentar sugerencias a la Empresa, en relación con la Administradora de Riesgos Profesionales ARL contratada por la CHEC S.A. E.S.P., y analizará las propuestas de las ARL, cuando sea necesario y conveniente renovar el respectivo contrato. La nueva ARL saldrá de una terna que le presente el Comité a la Gerencia con base en los análisis y evaluaciones realizadas. Igual procedimiento se seguirá para seleccionar al contratista que ha de prestar los servicios relacionados con el programa de salud ocupacional."









Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

CHEC, gestiona la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales de sus empleados, de los proveedores y contratistas, promoviendo la cultura del autocuidado, el trabajo en ambientes seguros y saludables, la mejora continua y el desempeño eficiente. Para ello realiza entre diferentes acciones, la inducción y reinducción a sus colaboradores y a los contratistas identificados con riesgos críticos, es decir que tienen relación directa con la actividad económica de empresa, esta se realiza en diferentes escenarios como son: jornadas de salud, inducción a la empresa (ingreso de colaboradores), acompañamiento

a contratistas (a través de interventores), entre otros.

A su vez, las necesidades de formación se establecen a partir de los aspectos que se determinan de carácter obligatorio en la normatividad vigente, así como del análisis resultante y planes de mejora asociados a la medición anual del índice de Lesiones Incapacitantes – ILI. Es de resaltar que todos los procesos de formación cuentan con evaluaciones de apropiación de conocimientos (entrada y salida), así como de adopción e implementación cuando el tema lo requiere.

	Indicadores	2019	2020	2021
	Horas de capacitación	16 308	9 117	11 638
Capacitación en salud y seguridad a empleados (Gente	Total horas / hombre capacitado	17	9	12
CHEC) CHEC	Total personal capacitado	16 308 9 117 17 9 936 870 1 496 830 3 2	870	942
	Horas de capacitación	1 496	830	1 440
Capacitación en salud y seguridad a Trabajadores de	Total horas / hombre capacitado	3	2	3
contratistas CHEC	Total personal capacitado	566	390	539





Fomento de la salud a los trabajadores

Los planes, programas y sistemas definidos por CHEC, para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se mantienen y se documentan en manuales, programas, planes, procedimientos e instructivos que son desarrollados mediante la ejecución del plan anual de trabajo.

Mediante la promoción de la salud y prevención de la enfermedad se logra identificar y hacer seguimiento a las condiciones de salud de los colaboradores, a través de análisis de ausentismo, valoraciones médicas ocupacionales, diagnósticos de condiciones de salud y reportes de condiciones de salud y reportes de condiciones de salud por morbilidad sentida y desarrollar las actividades de intervención, reubicación y rehabilitación, en el marco del Sistema de Gestión de la SST. Adicionalmente se desarrollan acciones de formación, educación y comunicación en salud,

dirigidas a la modificación de comportamientos, para el logro de estilos de vida saludable y el fomento del auto-cuidado, así mismo acciones que eviten la aparición de enfermedades y disminuya la progresión de las ya existentes a través de la detección e intervención de los factores de riesgos y de los factores protectores de la salud.

Programas de fomento de la salud y el deporte: Promueve la recreación y el deporte facilitando espacios para el esparcimiento, la integración, los estilos de vida saludable, la mitigación del riesgo de accidente deportivo, los desórdenes metabólicos y el manejo de estrés; en condiciones seguras y técnicamente adecuadas, con el fin de fomentar la calidad de vida; aumentando la conciencia y el autocuidado.









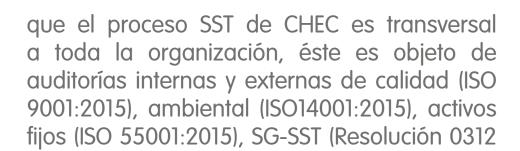
Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Enel 2021, CHEC realizo las siguientes actividades con el fin de prevenir y mitigar los impactos en la salud y seguridad de los empleados vinculados en relaciones comerciales, así:

O Desde SST se realizó en el mes de diciembre encuentro de contratistas y gestores técnico/ administrativos para contratos críticos (con relación directa con la actividad económica de la empresa, con personal vinculado que desarrolla actividades en las instalaciones de la empresa), se contó con una participación de 53 asistentes; los temas relevantes fueron: política, objetivos, seguridad basada en comportamiento y actualización en

normatividad legal aplicable.

O Se continuó con la socialización de protocolos de bioseguridad a contratistas con permanencia en instalaciones CHEC, enmarcado dentro del plan de ayuda mutua y verificación de cumplimiento "Protocolo General de Bioseguridad" por parte de todos nuestros contratistas de acuerdo a la Resolución 777 de 2021, mediante la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID – 19.



de 2019), auditoría ARL, Ministerio de trabajo, entre otros. La información de contratistas a continuación presentada, corresponde sólo a trabajadores temporales.

GRI	403-8
GRI	403-0



Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), de CHEC cubre al 100% de los empleados (Gente CHEC), así como

trabajadores de contratistas que operan al interior de los diferentes centros de actividad definidos por la empresa. Teniendo en cuenta

		20	20		2021			
Trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización	Empleados (Trabajadores CHEC)		Trabajadores contratista		Empleados (Trabajadores CHEC)			ijadores tratista
	#	%	#	%	#	%	#	%
Cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales y estándares/ directrices reconocidos	1 033	100%	37	100%	1092	100%	39	100%







		20	20			2021				
Trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización	(Traba	eados jadores IEC)	Trabajadores contratista		Empleados (Trabajadores CHEC)		Trabajadore: contratista			
	#	%	#	%	#	%	#	%		
Cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales y estándares/ directrices reconocidos sujeto a auditoría interna.	1033	100%	37	100%	1 092	100%	39	100%		

		20	20			20	21		
Trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización	(Traba	eados jadores IEC)		ıjadores tratista	Empleados (Trabajadores CHEC)		Trabajadores contratista		
	#	%	#	%	#	%	#	%	
Cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales y estándares/ directrices reconocidos sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero .	1 033	100%	37	100%	1 092	100%	39	100%	

NOTA: Teniendo en cuenta que el proceso SST es transversal a toda la organización, es objeto de auditoría desde calidad, ambiental, activos fijos, SG-SST, auditoría ARL, Ministerio de trabajo, entre otros. La información de contratistas aplica sólo para temporales.







Lesiones por accidente laboral

En 2021 se presentaron 54 accidentes de trabajo de empleados CHEC, frente a 34 presentados en 2020 (Aumento del 59%), se cuenta con un total de 202 días perdidos por accidente de trabajo frente a 352 presentados en 2020. (reducción del 43%); pese al aumento en la frecuencia de la accidentalidad, se evidencia una disminución considerable en la severidad de los mismos; sin embargo, de manera adicional se cargan 6.000 días por evento mortal lo cual generó un impacto negativo en el indicador ILI el cual cerró en 1,45.

		Tipo	de accidente	ocurridas	en empleados	s (Gente Chec	:)			
	Time de Assistante		2019		'	2020			2021	
	Tipo de Accidente	# Hombres	# Mujeres	% Total	# Hombres	# Mujeres	% Total	# Hombres	# Mujeres	% Total
	Amputación o enucleación	-	-	-	0	0	0	0	0	0
	Conmoción o trauma interno	-	-	-	0	0	0	1	0	1
	Envenenamiento o intoxicación aguda o alergia	-	-	-	0	0	0	1	0	1
	Fractura	3	-	4,69	1	0	2,9	0	0	0
No	Golpe, contusión o aplastamiento	20	-	31,25	11	1	35,3	19	4	23
mortales	Herida	6	1	10,94	4	1	14,7	7	1	8
	Quemadura (eléctrico alta tensión)	-	-	-	0	0	0	0	0	0
	Torcedura, esguince o desgarro muscular	15	1	25	11	0	32,4	7	2	9
	Trauma superficial	10	2	18,75	3	0	8,8	3	0	3
	Otros	6	-	9,37	1	1	5,9	8	0	8
Mortales	Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0	1	0	1





Tipo de accidentes ocurridos en contratistas

La información de contratistas a continuación presentada, corresponde sólo a trabajadores temporales.

	Tipo de accidente ocurridos en contratistas										
	Tipo de Accidente		2019			2020		2021			
		# Hombres	# Mujeres	% Total	# Hombres	# Mujeres	% Total	# Hombres	# Mujeres	% Total	
	Amputación o enucleación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Conmoción o trauma interno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Envenenamiento o intoxicación aguda o alergia	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	Fractura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
No mortales	Golpe, contusión o aplastamiento	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
morrales	Herida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Quemadura (eléctrico alta tensión)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Torcedura, esguince o desgarro muscula	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	Trauma superficial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Otros	0	0	0	2	0	1	0	0	0	
Mortales	Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	







Indicadores CHEC SST

Teniendo en cuenta el análisis de riesgo real y potencial por el evento mortal presentado, se definen acciones sistémicas de intervención de la accidentalidad para reforzar las estrategias de acompañamiento, refuerzo y seguimiento de SBC, que permitan identificar condiciones de riesgo en la persona y reflexionar sobre el cómo se está viviendo en la cotidianidad

laboral (personalidad, actitud, omisión, desconocimiento, conciencia situacional), que puedan ser impactados desde estrategias integradas y continuas enfocadas al reconocimiento y control del riesgo. (Estrategia SBC alineado a seguridad operacional). SBC-PPS –Componente de seguridad.

Indicadores	2019	2020	2021
Índice de lesiones incapacitantes (ILI)	0,31	0,06	1,45
Índice de severidad de accidentes de trabajo (ISAT)	78,74	2,68	500,14
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo (IFAT)	3,89	0,26	2,90
Número de accidentes de trabajo reportados	64	34	54
Número de víctimas mortales por accidente o enfermedad laboral	0	0	1
Tasa de Ausentismo	1,56%	1,14%	1,24
Tasa de Días perdidos	6.037	4.526	5.186
Cobertura en salud de los empleados	100%	100%	100%
Horas totales de educación en riesgos	16 308	9 117	11 638
Inversiones en salud ocupacional COP Millones	742	1 239	1 417



•	Lesiones por Accidente Laboral noras trabajadas]	2019	2020	2021
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	1
	Número de horas trabajadas	2 956 038	3 023 824,30	3 100 125
	Total	0	0	0,065
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes	Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (Sin incluir fallecimientos)	2	1	0
consecuencias(Sin incluir fallecimientos)	Número de horas trabajadas	2 956 038	3 023 824,30	3 100 125
	Total	0,135	0,066	0
Tasa de lesiones por	Número de lesiones por accidente laboral registrado	46	24	36
accidente laboral registrado	Número de horas trabajadas	2 956 038	3 023 824,30	3 100 125
	Total	3,11	1,59	2,32









Dolencias y enfermedades laborales

El riesgo psicosocial es identificado y evaluado a través de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, para lo cual la empresa ha definido un sistema de vigilancia epidemiológico el cual tiene como objetivo prevenir la incidencia de enfermedades y sintomatología asociada al riesgo psicosocial, mediante la identificación y

evaluación de factores de riesgo psicosocial y la implementación de estrategias que contribuyan a la protección de los colaboradores contra los riesgos que afectan la salud, proporcionando un mejor clima organizacional y condiciones dignas de trabajo.

Peligros Laborales que Presentan un Riesgo de Dolencia o Enfermedad

Biomecánico

Físico - Ruido

Psicosocial



Exposición de Gente CHEC y contratistas a peligros identificados

Alafecha CHEC notiene enfermedades laborales diagnosticadas y/o calificadas, ni reporta casos de fallecimientos de empleados, derivados de dolencias y enfermedades laborales. Así mismo, no se cuenta con reporte de registro de dolencias y enfermedades laborales o casos de muerte en contratistas por dicha razón. Con base en la calificación del diagnóstico de enfermedad laboral de origen psicosocial, se relacionan los casos que se encuentran en estudio de origen.

Tipo de		Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables									Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral			
dolencias y enfermedades		2019			2020			2021			2019 - 2021			
laborales	Gente CHEC		Gente CHEC		Gente CHEC			Gente CHEC						
	# Hombres	# Mujeres	Total	# Hombres	# Mujeres	Total	# Hombres	# Mujeres	Total	# Hombres	# Mujeres	Total		
Biomecánico	1	0	1	1	0	1	0	0	0					
Físico - Ruido	2	0	2	2	1	3	0	0	0	0	0	0		
Psicosocial	1	0	1	1	0	1	1	0	1					







Gestión COVID-19

La Empresa para mitigar riesgos e impactos negativos en la salud realizó vigilancia epidemiológica a la población de CHEC a través de la recolección de información que permitió prevenir o mitigar el riesgo de contagio de Covid-19 potencial y expresado, a través de la detección oportuna de sintomatología asociada a la enfermedad y se definieron y socializaron los protocolos de bioseguridad para el retorno a la presencialidad a los centros de trabajo, ingreso a instalaciones y cuidados en casa.

Durante 2021 y debido a la declaración del estado de emergencia, se cuenta con los reportes del personal sobre sus condiciones de salud física y salud mental, estas últimas monitoreadas durante el primer trimestre,

mediante la encuesta de condiciones de salud COVID-19, con una periodicidad diaria de diligenciamiento, seguimiento periódico y retroalimentación cuando se identifican síntomas sugestivos asociados a COVID-19 por sospecha o caso confirmado, con un porcentaje de cobertura promedio del 70%, de manera adicional se cuenta con reporte por parte de los trabajadores de manera telefónica y por medio de correo electrónico; asociando un total de 690 casos aislados por sospecha o caso confirmado y un reintegro de 595 trabajadores a la fecha del análisis. La empresa en la gestión por la crisis sanitaria causada por el COVID-19 pudo continuar con la prestación del servicio y presentó el siguiente comportamiento de casos de contagio:

Afectación Empleados CHEC por COVID-19	2020	2021
Total casos de empleados positivos	61	158
Total empleados con contagio activo	9	1
Total empleados recuperados	51	156
Total empleados fallecidos	1	1

Además, se identificaron los siguientes impactos:

O Identificación de situaciones de estrés a través de la encuesta diaria, para lo cual se

realizó intervención grupal e individual con el apoyo de asesores ARL.

O Casos positivos y muerte de un trabajador pese a todas las acciones definidas para la contención de la propagación del virus.

Inversión COP Millones	2020	2021
Inversión para la atención de requerimientos generados por la pandemia COVID-19 (Sistemas, planes, programas e iniciativas de SG-SST).	1 239	255

GESTIÓN DEL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS



A través de los programas y actividades de bienestar laboral se permite el reconocimiento del empleado; contribuyendo al sentido de pertenencia, al fomento de los valores de grupo empresarial y a la generación de habilidades psicosociales, que facilitan el mejoramiento de la calidad de vida del empleado y su familia.





CHEC destina recursos económicos, humanos y logísticos encaminados a planear y ejecutar servicios de bienestar, y adicionalmente desde el proceso administración convencional se gestionan los beneficios convencionales; con el fin de dar cumplimiento a la relación contractual adquirida con los empleados en busca de brindar una mejor calidad de vida.



Metas/Retos 2021

- O Proporcionar y habilitar de forma segura los programas de bienestar presenciales de acuerdo a las recomendaciones que emita el Gobierno Nacional a otro tipo de público.
- O Conservar y fomentar las estrategias virtuales de los programas de bienestar que faciliten el acceso de los empleados
- que tuvieron adherencia de las diferentes propuestas adelantadas en 2020 y que motive a otros a participar en las propuestas que se adelantaran en el año 2021.
- O Mejorar los procedimientos del beneficio de auxilio educativo con el fin de dar claridades y tener un mayor control.



Principales Logros/resultados 2021

- O Los programas de bienestar que migraron de nuevo a la presencialidad, se adelantaron de forma segura atendiendo a los protocolos de bioseguridad indicados por el Gobierno Nacional, entre ellos el uso permanente del
- tapabocas, el distanciamiento físico y para algunos eventos de convocatoria masiva la exigencia del carné de vacunación.
- O Se mantuvieron las estrategias virtuales como estrategia incluyente que permite que

se vinculen a los programas e iniciativas, empleados que por alguna razón laboran en otros frentes de trabajo diferentes a la sede central, impactando de manera positiva en la descentralización de la oferta de los servicios que se tienen en materia de Bienestar, en actividades de formación, recreación y cultura.

O Se procedió a realizar verificación de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo - CCTV con el fin de ajustar los requisitos frente a lo establecido en esta, diseñandoeimplementandoprocedimientos y controles que permitan que el trabajador tenga claridades suficientes para la gestión del auxilio educativo.



Principales Dificultades 2021

O La pandemia ha brindado la posibilidad de migrar la oferta de servicios a la virtualidad y hacer partícipe un público que en ocasiones no participaba por la distancia geográfica. Se evidenció que los eventos se pueden descentralizar y se pueden generar desde

escenarios híbridos los cuales permiten el contacto cercano y la interacción con los empleados de la organización, en propuestas creativas e innovadoras, generadoras de bienestar.



Metas/Retos 2022

O Continuar y mantener la implementación de escenarios híbridos (Presencial y remoto) que permita la participación y adherencia en los eventos y actividades programadas de los empleados.











Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Beneficios estándar entregados por CHEC a empleados (Gente CHEC)	Directivos	Profesionales	Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares	Sostenimiento	Temporales	Aprendices	Estudiantes semestre de práctica
Seguro de vida	X	X	X	X	N.A	N.A	N.A
Seguro médico	N.A	X	X	X	N.A	N.A	N.A
Cobertura por incapacidad o invalidez (ARL)	X	X	X	X	N.A	X	X
Baja por maternidad o paternidad (permiso parental)	X	X	X	X	N.A	X	X
Fondo de pensiones	X	X	X	X	N.A	X	X
Fondo de cesantías	X	X	X	X	N.A	N.A	N.A
Acciones	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
Otras	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
	X: Aplica	N.A: No Aplica					





Observaciones:

- O En esta tabla se incluyen beneficios convencionales como seguro médico (distinto a la EPS), y seguro de vida, que aplican solo a empleados (Gente CHEC), de planta a excepción del cargo de Directivos que tiene un seguro de vida contratado por la empresa directamente como un beneficio. Dichos beneficios no aplican para trabajadores temporales, profesionales en formación (practicantes) y aprendices. Los servicios médicos convencionales aplican solo para los empleados que devengan menos de 4 salarios mínimos mensuales convencionales.
- O Los temporales en todos los campos están con N.A ya que los beneficios no son otorgados por CHEC sino por la empresa de servicio temporal para la que laboran.
- O La cobertura por incapacidad o invalidez, baja por maternidad y fondo de pensiones, son obligaciones de ley a las que tienen acceso todos los colaboradores, incluyendo aprendices y estudiantes de práctica. Sin embargo, para los colaboradores de planta se otorgan 2 días laborables de permiso, adicionales a la licencia.

O El fondo de cesantías aplica a empleados, exceptuando aprendices y estudiantes de práctica.

Adicional a los beneficios relacionados en el cuadro anterior, los empleados (Gente CHEC) cuentan con los siguientes beneficios convencionales

- O Plan exeguial.
- O Préstamos de calamidad doméstica.
- O Permisos convencionales.
- O Auxilio educativo para el trabajador y sus hijos, además de paquete escolar.
- O Auxilio de maternidad.
- O Servicios médicos.
- O Exención parcial del costo de energía eléctrica.
- O Transporte de material de río.
- O Préstamo de vivienda.





Permiso parental

Concerniente a la tasa de retención de trabajadores con permiso parental, que cumplieron un año después de la finalización de su licencia por maternidad o paternidad, el referente fueron los trabajadores que en el año 2020 gozaron del permiso parental y cumplieron 12 meses de haberse reincorporado a sus labores en el transcurso del año 2021 y se

tomó como base de cálculo de años anteriores los trabajadores con permiso parental que se reincorporaron en 2020. Es de resaltar que los trabajadores que disfrutaron de permiso parental en los años 2019, 2020 y 2021, continúan vinculados a la empresa a diciembre 31 del año 2021.

Índice de Reincorporación al Trabajo y Retención por Maternidad o Paternidad

Indicador	Variables	2019	2020	2021
Número de empleados que tuvieron derecho a una baja por	Mujeres	4	5	3
maternidad y paternidad	Hombres	17	10	9
Número de empleados que ejercieron su derecho a una baja	Mujeres	4	5	3
de maternidad y paternidad	Hombres	17	10	9
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo	Mujeres	5	5	3
después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad	Hombres	12	10	9





Índice de Reincorporación al Trabajo y Retención	por Maternid	ad o Pate	ernidad	
Indicador	Variables	2019	2020	2021
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizarse su baja por maternidad o paternidad	Mujeres	5	4	5
y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación	Hombres	12	9	10
Índice de reincorporación al trabajo de los empleados que	Mujeres	100%	100%	100%
ejercieron la baja por maternidad o paternidad	Hombres	100%	100%	100%
Índice de retención de los empleados que ejercieron la baja	Mujeres	100%	100%	100%
por maternidad o paternidad	Hombres	100%	100%	100%
Tasa de regreso al trabajo = Cifra total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental				
X100	100%	100%	100%	100%
Cifra total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental				
Tasa de retención = Cifra total de empleados retenidos 12m después de regresar al trabajo tras un período de (N) parental				

100%

100%

100%

100%

En los años reportados se evidencia que el porcentaje de reincorporación después de baja por maternidad o paternidad corresponde al 100%, siendo consecuente con las garantías

que ofrece la Organización a sus colaboradores para disfrutar de este periodo de licencia y reintegrarse normalmente a las labores al culminarlo.





X100

Cifra total de empleados que regresan del(p).parental en los

períodos objetos de informes anteriores

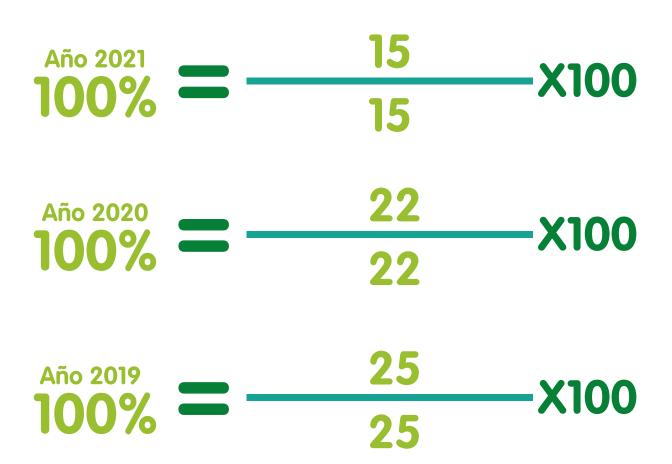




Cifra total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un período de permiso parental

-X100

Cifra total de empleados que regresan del permiso parental en los periodos objeto de informes anteriores



Programas de bienestar y calidad de vida: Con el fin de promover el bienestar y una adecuada experiencia de vida laboral se propician espacios de reconocimiento, preparación, recreación, deporte y acompañamiento para el empleado y su familia así:



Nombro del provesto e iniciativa	# Persor	nas benefic	ciadas COP millones			S
Nombre del proyecto o iniciativa -	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Programas de reconocimiento	157	93	32	38.998	10,239	39,901
Celebración de eventos recreativos y culturales	2.664	2.041	3.350	249,49	188,93	344.873
Programas de preparación para el fin de la vida laboral	231	281	163	107,7	48,79	54.229
Programas de apoyo y fortalecimiento a la familia del trabajador Atención terapéutica, Asesoría familiar y día de la familia	398	1.115	53	26,3	N.A	N.A
Programas para el desarrollo de habilidades	124	54	34	55,9	N.A	57.040
Programas de acompañamiento al trabajador	92	215	64	0,6	N.A	NA
Programas de fomento de la salud y el deporte	30.534*	7.218	8.472*	629.3	152,83	146.420
TOTAL:	34.200	11.017	12.168	1.108,28	400,7	642,4

(*): En estos datos existe una participación por usos





RELACIONES CON ORGANIZACIONES SINDICALES

El relacionamiento con las organizaciones sindicales, es un conjunto de actividades encaminadas a propiciar unas óptimas relaciones con estas organizaciones que hacen parte de CHEC, que redunden en bienestar, tanto para la empresa como para todos sus colaboradores.

En CHEC las relaciones empleador y organizaciones sindicales, se basan en el cumplimiento de las normas constitucionales y legales vigentes, además de lo establecido en el manual de relacionamiento sindical que determina: "CHEC es una empresa

respetuosa de las garantías constitucionales e internacionales del derecho de asociación y es por ello que el relacionamiento debe atenderse reconociendo cada uno de estos elementos; buscando con ello, equidad e igualdad, en el manejo de las relaciones con cada uno de los sindicatos que tiene participación al interior de la organización"; adicionalmente, se rige por la negociación colectiva y las convenciones colectivas suscritas, se adhieren al contrato de trabajo, y por tanto lo pactado en ellas apunta a una relación sostenible y duradera para las partes.



Metas/Retos 2021

- O Continuar con los espacios de relacionamiento sindical teniendo como premisa la sostenibilidad de la empresa.
- O Preparación del proceso de negociación de
- convención colectiva con vencimiento 31 de diciembre de 2021.
- O Adelantar espacios de socialización con los trabajadores sobre el nuevo Reglamento Interno de Trabajo.



Principales Logros/resultados 2021

- O Se continuó con los espacios de relacionamiento con todas las organizaciones sindicales que tienen presencia en la empresa. Para el caso puntual de Sintraelecol Subdirectiva Caldas, se realizaron:
- 8 comisiones de reclamos con la organización sindical, en la cual se trataron temas laborales de interés general, particular y aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- Socialización de protocolos de Bioseguridad por la pandemia de COVID-19.
- Atención de 79 derechos de petición en los términos que define la Ley.
- Reuniones de los comités paritarios, legales y convencionales.

- O Se realizó la revisión individual de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente. Además, se realizaron ocho reuniones con la organización sindical Sintraelecol Subdirectiva Caldas, con el fin de realizar lectura conjunta de la Convención Colectiva Trabajo Vigente previo al proceso de negociación.
- O Se efectuó el análisis de la Convención Colectiva de Trabajo vigente (2018 - 2021) y se procedió a presentar ante el Ministerio de Trabajo la denuncia correspondiente.
- O A partir del 17 de septiembre de 2021 se adoptó el nuevo Reglamento Interno de Trabajo que rige las relaciones laborales en la Empresa, como producto del trabajo conjunto realizado con Sintraelecol Subdirectiva Caldas, comunicándose por medios masivos y quedando a disposición de todos los trabajadores a través de canales internos.







Principales Dificultades 2021

O Incremento en el número de derechos de petición presentados por Sintraelecol Subdirectiva Caldas, encontrándose en algunos de ellos, solicitudes sobre temas ya tratados con anterioridad.



Metas/Retos 2022

- O Llevar a cabo el proceso de negociación para la suscripción de una nueva convención colectiva de trabajo.
- O Continuar con los espacios de relacionamiento sindical teniendo como premisa la sostenibilidad de la empresa.





Empleados cubiertos por convenios colectivos

En la vigencia 2021, continua vigente la Convención Colectiva de Trabajo, que tiene una duración de 4 años y finalizó el 31 de diciembre de 2021. Los empleados cubiertos por convenio colectivo son el 99,5%; los empleados que no

están cubiertos por convenio colectivo, hacen parte del personal directivo que corresponde a los cargos degerente, subgerentes, secretaria(o) general y auditor(a).

Número de organizaciones sindicales	2019	2020	2021
Número de Organizaciones de Empleados (Sindicatos)	4	4	4

Número de convenios colectivos

	-	
	- 1	
	- 1	

Participación de empleados en organizaciones sindicales	Número	%	Número	%	Número	%
Afiliados Sintraelecol	597	60,10%	586	56,73%	582	53,01%
Afiliados Sintrachec	368	37,20%	359	34,75%	340	30,97%
Afiliados Sinemchec	39	3,90%	34	3,29%	34	3,10%
Afiliados Sindiredes	4	0,40%	4	0,39%	4	0,36%
Total empleados sindicalizados	639	64,30%	624	60,41%	620	56,47%
Total empleados no sindicalizados	350	35,20%	404	39,11%	473	43,08%
Número y Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Número	%	Número	%	Número	%
Empleados cubiertos por convenio colectivo	989	99,50%	1 028	99,52%	5	0,46%
Empleados No convencionados	5	0,50%	5	0,48%	1 093	99,54%
TOTAL EMPLEADOS CHEC	994	100%	1 033	100%	1 098	100%





Beneficios convencionales

Beneficios de convención							
Beneficios entregados	2019	2020	2021				
Número de beneficios	989	1 028	1 149				
Valor beneficios COP millones	12 412,32	9 763,74	9 979,46				
% de empleados que utiliza beneficios	99%	99%	99%				
Prestamos desembolsados	2018	2019	2020				
Número de préstamos de vivienda	131	44	48				
Número de préstamos por otros conceptos	16	48	14				
Total, préstamos desembolsados	99	92	62				
Valor prestamos COP millones	8 010	4 766,89	5 484				





Temas de Salud y Seguridad Tratados en acuerdos formales con Sindicatos

La convención colectiva de trabajo vigente en CHEC incluye como beneficios convencionales aspectos relacionados con la salud y seguridad de los empleados y sus familias, los cuales son adicionales a los establecidos por las leyes colombianas, y corresponden a:

- O Cláusula 38: Maternidad.
- O Cláusula 39: Servicios médicos para familiares del trabajador (empleado).

- O Cláusula 40: Seguro de vida de los empleados.
- O Cláusula 43: Calzado y vestido de labor.
- O Cláusula 53: Comité de salud ocupacional.

NOTA: Lo anterior, también impacta a los pensionados en cuanto al tema de servicios médicos.





Beneficios de convención —	Va	S	
Beneficios de convención	2019	2020	2021
Auxilio de maternidad: Auxilio por nacimiento de cada hijo del trabajador.	12,32	14,48	15,67
Plan de previsión exequial para los trabajadores y sus beneficiarios.	86,3	88	100,2
Servicios médicos para familiares: Servicios de salud a los familiares de los trabajadores y jubilados.	2 080,7	1 634,08	1 899,26
Auxilio educativo: Auxilio de educación para los trabajadores y los hijos de trabajadores activos y jubilados.	802,09	812,31	860,80
Exención parcial de energía: Exención parcial del costo de energía para los trabajadores y jubilados de CHEC.	1 507,50	1 679,44	1 719,89



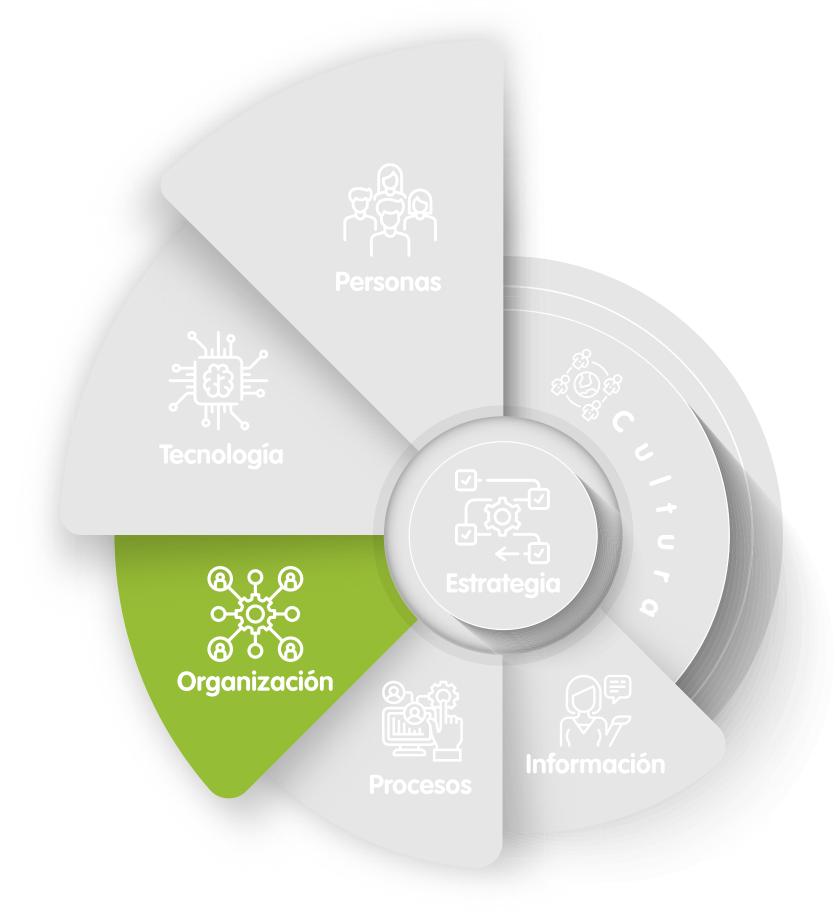


Plazo de Aviso Mínimo sobre Cambios Operacionales

Con relación a los periodos mínimos de preaviso sobre los cambios operativos, en la convención colectiva de trabajo de CHEC, específicamente en la cláusula 14, se incluye

en relación con licenciamientos o despidos colectivos el deber de la empresa de informar al sindicato SINTRAELECOL con antelación no inferior a cuarenta y cinco (45).

Dimensión Organización: Permite gestionar la división del poder, los mecanismos de toma de decisiones y la comunicación, en torno a los procesos entre los mismos, para la consecución de los objetivos establecidos. Considera principalmente: Estructura organizacional, cargos y salarios, redes organizacionales y acuerdos de gobierno.







La planeación del talento humano permite tener una estructura adecuada optimizar los recursos aplicados a procesos, facilitando el desarrollo de los mismos, agilizando la comunicación y la integración; igualmente el contar con equipos de trabajo, mecanismos de integración, asignación de responsabilidades permite tener un entorno de trabajo optimo, flexible y colaborativo que facilitan el flujo de decisiones, la dinámica de los procesos y apalancan la estrategia de la organización. Es por esto que en el año 2021 se crearon los mecanismos de integración: RIC de integración de sistemas de gestión con el fin de promover el trabajo en equipo y colaborativo entre los líderes de los Sistemas de Gestión en CHEC, generando sinergias y prácticas transversales que se vean reflejadas en la eficiencia y eficacia de dichos

Sistemas de Gestión; al mismo tiempo que se incentiva la mejora continua; igualmente se crea el comité de innovación con el fin de gestionar y acompañar el desarrollo de la estrategia de innovación, identificando y alineando los retos y desafíos de acuerdo a la estrategia de la empresa.

Luego de un análisis emprendido por la Gerencia frente a flexibilidad y cultura en la organización, se creó el rol de Coordinador equipo de trabajo/ proyecto, la asignación de este rol es temporal y podrá modificarse en cualquier momento, en razón de las necesidades de la dependencia por decisión del directivo correspondiente, el Coordinador será capacitado a fin de dotarlo de las herramientas requeridas para el adecuado desempeño del rol.



Principales Logros/resultados 2021

- O Se incorporó en el Reglamento Interno de Trabajo el capítulo IV lo referente al teletrabajo; así mismo se realizó valoración de los cargos teletrabajables dentro de la empresa. Por parte del Comité de Gerencia se determinó que mientras se encuentre la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, no se realizaría implementación de esta modalidad y se adoptarían otras figuras.
- O Se socializo a los trabajadores la circular

- 2021-006 informando la entrada en vigencia del nuevo reglamento interno de trabajo.
- La depuración de la deuda real y presunta notificada por la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones se ha depurado en un 92%. Con respecto de la deuda notificada por los fondos de pensión privados, con corte a diciembre de 2021, se encuentra en proceso de depuración un total de COP 9,2 millones.



Metas/Retos 2021

- O Implementar en Chec la modalidad de teletrabajo.
- O Continuar con la depuración de la deuda real y presunta ante las entidades del sistema de seguridad social en pensión.
- O Adelantar espacios de socialización con los trabajadores sobre el nuevo reglamento interno de trabajo.



Principales Dificultades 2021

O Los procesos de depuración de deuda real y presunta reportada por las entidades que administran los aportes al sistema de seguridad social en pensión, se dificultan dado que se requiere acceder a información de años pasados sobre los cuales se hace complejo la búsqueda y soporte de información acerca de pagos. Adicionalmente, las entidades están ejerciendo las facultades de cobranza (cobro persuasivo y coactivo) que les otorga la ley e informan a los afiliados las





inconsistencias que presentan sus historias laborales incrementando así el número de requerimientos.

- O La suspensión de términos judiciales ocasionó que los procesos de nulidad de traslado que llevan los trabajadores para definir su estado pensional, se hayan demorado más de lo previsto, dilatando el inicio de los tramites pensionales.
- O En cuanto a la implementación de la modalidad de teletrabajo, se determinó que la misma no era viable realizarla mientras

estuviera en curso la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, por cuanto al estar habilitado el trabajo en casa, se presentaban diferencias entre una y otra figura que podrían llegar a generar conflictos para los trabajadores, que luego de iniciar el proceso de inscripción a teletrabajo, no resultaran aptos para dicha modalidad, por cuanto la exigencia legal de esta figura es clara en determinar condiciones sicológicas y de espacio físico para ser teletrabajador, contrario a lo que establece el trabajo en casa.





Composición de la planta de empleados

CHEC para el periodo 2021, contó con una planta de 1 098 empleados.



Metas/Retos 2022

- O Continuar con la depuración de la deuda real y presunta ante las entidades del sistema de seguridad social en pensión.
- O Continuar con los espacios de relacionamiento sindical, teniendo como premisa la sostenibilidad de la empresa.
- O Suscribir la nueva Convención Colectiva de Trabajo
- O Implementar nuevas dinámicas laborales que permitan la conciliación entre la vida laboral y familiar en el marco de la iniciativa de diversidad, apalancar la oportunidad identificada en el análisis de entorno asociada a "trabajo flexible, digital y remoto".
- O Adelantar espacios de socialización sobre el nuevo Reglamento Interno de Trabajo.

		2021	
Planta de Empleados por Genero y Condición	Hombres	Mujeres	TOTAL
Número de empleados	836	262	1 098
Porcentaje de empleados	76%	24%	100%
Número de empleados en condición de discapacidad	18	3	21
Porcentaje de empleados en condición de discapacidad	1,6%	0,27%	1,9%
Número de empleados pertenecientes a comunidades étnicas	0	1	1
Porcentaje de empleados pertenecientes a comunidades étnicas	0%	0%	0,09%





Composición de la	planta de empleados	(Gente CHEC) por	cargos y género

Commo	2019				2020			2021		
Cargo	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Directivos	12	6	6	12	6	6	12	6	6	
Profesionales	326	196	130	361	224	137	404	264	140	
Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares	629	511	118	634	522	112	655	540	115	
Sostenimiento	27	26	1	26	25	1	27	26	1	
Total	994	739	255	1 033	777	256	1 098	836	262	

Empleados (Gente CHEC) por Tipo	2019		2020		2021	
de Contrato	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Término Indefinido	717	248	740	242	789	252
Término Fijo	22	7	35	11	45	7
Integral	2	3	2	3	2	3
Total Facula ada a	741	258	777	256	836	262
Total Empleados	99	94	1.0	33	1.0	98



La Junta directiva, el gerente y comité de gerencia representan los cargos ejecutivos más altos en la organización. El 100% de las personas que hacen parte de dichos cargos tienen nacionalidad colombiana, proceden y tienen su residencia en el área de influencia de la empresa (Caldas y Risaralda) y del Grupo EPM en Colombia (Antioquia).



Diversidad en órganos de gobierno y empleados

En el año 2021 se conservó la tendencia de que el mayor porcentaje de personas de la planta se encuentra ubicada en los rangos de edad entre 45 y más de 60 años, los cuales en su mayoría poseen una antigüedad considerable en la organización.





Diversidad de Órganos de Gobierno (Directivos)

DIRECTIVOS	2019 - 2020 - 2021					
DIRECTIVOS -	Total	Hombres	Mujeres			
Número y populatio de Divertivos	12	6	6			
Número y porcentaje de Directivos	100%	50%	50%			
Porcentaje de personas en los órganos de gobierno en relación con el total de empleados de la empresa	1,10%	0,60%	0,60%			
Número de directivos menores de 30 años		0				
Número de directivos entre 30 y 50 años		4				
Número de directivos mayores de 50 años		8				
Número de directivos en condición de discapacidad		0				
Número de directivos pertenecientes a grupos étnicos		0				

Diversidad Cargo Pro	fesionales
-----------------------------	------------

Profesionales	2019				2020			2021			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres		
Número y porcentaje de	326	196	130	361	224	137	404	264	140		
Profesionales	100%	60%	40%	100%	62%	38%	100%	65%	35%		
Porcentaje de personas profesionales en relación con el total de empleados de la empresa	33%	19%	13%	35%	22%	13%	36%	24%	12,7%		
Número de profesionales menores de 30 años	11			22			33				
Número de profesionales entre 30 y 50 años		207		237			268				
Número de profesionales mayores de 50 años		108			102			103			
Número de profesionales en condición de discapacidad	ND			ND			7				
Número de profesionales pertenecientes a grupos étnicos		0			0			0			





Diversidad cargos Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares

		2019			2020		2021					
Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares y Sostenimiento —	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres			
Número y porcentaje de tecnólogos, técnicos y	629	511	118	634	522	112	655	540	115			
auxiliares	100%	81%	19%	100%	82%	18%	100%	82%	18%			
Porcentaje de tecnólogos, técnicos y auxiliares en relación con el total de empleados de la empresa	63%	51%	12%	61%	50%	11%	60%	49%	11%			
Número de tecnólogos, técnicos y auxiliares menores de 30 años		32			29							
Número de tecnólogos, técnicos y auxiliares entre 30 y 50 años		301			313			346				
Número de tecnólogos, técnicos y auxiliares mayores de 50 años		296			292		277					
Número de tecnólogos, técnicos y auxiliares pertenecientes a grupos minoritarios	0			0			0			0		
Número de profesionales en condición de discapacidad		ND			ND			12				
Número de profesionales pertenecientes a grupos étnicos		0			0			0				







Diversidad cargos Sostenimiento

		2019			2020			2021		
Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares y Sostenimiento		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Número y perceptaio de temálogos támicos y auviliares	27	26	1	26	25	1	27	26	1	
Número y porcentaje de tecnólogos, técnicos y auxiliares	100%	96%	4%	100%	96%	4%	100%	96%	4%	
Porcentaje de tecnólogos, técnicos y auxiliares en relación con el total de empleados de la empresa	2,7%	2,6%	0,1%	2,5%	2,4%	0,1%	2,4%	2,3%	0,1%	
Número de tecnólogos, técnicos y auxiliares menores de 30 años		0			0			0		
Número de tecnólogos, técnicos y auxiliares entre 30 y 50 años		8			9			7		
Número de tecnólogos, técnicos y auxiliares mayores de 50 años		19			17			20		
Número de tecnólogos, técnicos y auxiliares pertenecientes a grupos minoritarios		0			0			0		
Número de profesionales en condición de discapacidad		ND			ND			2		
Número de profesionales pertenecientes a grupos étnicos		0			0			0		













Salarios

En CHEC, el salario se paga de forma estandarizada en función del cargo, lo que significa que, tanto hombres como mujeres en cargos similares, devengan el mismo salario básico y reciben los mismos beneficios.

En 2021 CHEC entregó de manera directa a sus empleados (Gente CHEC) activos pagos totales por el concepto de salarios y prestaciones sociales un valor de COP 69.810 millones. El salario promedio en este mismo periodo, fue 3,86 veces el Salario Mínimo Mensual Vigente, ligeramente superior en razón al número de trabajadores vinculados. Por su parte el salario mínimo convencional de la empresa, fue 1,28 veces el salario mínimo legal vigente, cifra igual al año anterior en razón a que se tuvo el mismo porcentaje de incremento.

Beneficiario	Unidad	2019	2020	2021
SMMLV colombiano	COP	828 116	877 803	908 526
Relación salario promedio CHEC/ SMMLV	Veces	3,36	3,38	3,86
Salario mínimo convencional CHEC	COP	1 060 313	1 123 932	1 163 270
Relación salario mínimo convencional CHEC/ SMMLV	Veces	1,28	1,28	1,28
(*1) Pagos por salarios y prestaciones sociales (COP Millones)	COP Millones	63 097,20	65 385,47	69 810,53
(*2) Otros pagos que conforman base para la liquidación de aportes a la seguridad social, prestaciones sociales y retención en la fuente	COP Millones	4 607,40	7 425,49	12 863,39
Salario Básico promedio hombres	COP	2 926 005,52	3 142 821,37	3 285 249,21
Salario Básico promedio mujeres	COP	3 792 750,60	4 097 744,50	4 206 110,95

Composición Salarios – Remuneración COP



Informe de sostenibilidad 2021



(*1) Para la vigencia del año 2019, el valor que se reporta en el concepto denominado "Pagos realizados por salarios y prestaciones sociales", incluye los pagos realizados por la Empresa a través de nómina por concepto de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y algunos beneficios derivados de la convención colectiva de trabajo como, por ejemplo, anticipos parciales de cesantías, subsidio de transporte, novedades de tiempo suplementario, bonificaciones, entre otros.

Se aclara además que el valor que se reportó para el año 2018 en este campo, incluyó el valor cancelado por concepto de mesadas pensionales y otros conceptos, el cual, al

(*2) En lo que se refiere al concepto "Otros pagos que conforman base para la liquidación de aportes a la seguridad social, prestaciones sociales y retención en la fuente", se indica que hacen referencia a novedades que impactan los conceptos antes citados, las cuales en años anteriores habían sido incluidas en el valor "Pagos realizados por salarios y prestaciones sociales".

ser revisado nuevamente, daría el siguiente

Comparación por cargos	Valor 2019 (COP)	Salario CHEC / SMMLV	Valor 2020 (COP)	Salario CHEC / SMMLV	Valor 2021 (COP)	Salario CHEC / SMMLV
Directivos	14.376.273	16,26 Veces	15.238.850	17,36 Veces	15.772.210	17,97 Veces
Profesionales	5.044.071	6,09 Veces	5,274,194	6,01 Veces	5.326.176	6,07 Veces
Tecnólogos, técnicos y Auxiliares	1.983.767	2,40 Veces	2.153.677	2,45 Veces	2.236.989	2,55 Veces
Sostenimiento	1.319.649	1,59 Veces	1.488.984	1,70 Veces	1.562.955	1,78 Veces



resultado:





Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

En el año 2021, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos definidos por el proceso de selección de personal, se llevó a cabo la contratación de 106 nuevos empleados. Adicionalmente en el año 2021 a partir del programa de diversidad, se promovió la vinculación de personas en condición de discapacidad, se favoreció la equidad de género promoviendo la participación de mujeres en cargos altamente masculinizados; igualmente para fortalecer aún más la inclusión en los procesos de contratación de personas, se han realizado capacitaciones a las personas responsables del proceso de selección.

	NUEVAS VINCULACIONES POR CONDICIÓN Y GÉNERO										
			2019			2020					
	Variable -	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	
	15 y 18 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	18 y 30 años	4	5	9	1	18	19	3	21	24	
	30 y 50 años	8	18	26	15	43	58	12	69	81	
Número de nuevas contrataciones laborales en periodo	Mayores de 50 años	0	1	1	0	0	0	0	1	1	
de la memoria	En condición de discapacidad	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	2	2	
	Pertenecientes a comunidades étnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTA	AL	12	24	36	16	61	77	15	91	106	



Informe de sostenibilidad 2021



En 2021, no se presentaron en CHEC casos de discriminación, trabajo forzado o trabajo infantil que hayan sido reportados y tramitados a través de canales formales de queja o denuncia y que hayan impactado a sus grupos de interés interna o externamente.



El proceso de selección de talentos busca e identifica personal que posea los conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de la plaza a proveer, de conformidad con la estrategia, cultura de la empresa, las competencias requeridas y cumpliendo con las necesidades y expectativas de las áreas con calidad y oportunidad. En dicho proceso se planea, coordina y ejecuta un conjunto de actividades encaminadas a realizar procesos de selección de personas idóneas para desempeñar las labores definidas en el perfil del cargo, en las diferentes modalidades de acuerdo con los requerimientos de las áreas de la empresa, lo anterior significa que las personas seleccionadas tengan las actuaciones, competencias, experiencia y características de personalidad necesarias para lograr la eficiencia y efectividad en el cargo a desempeñar.

A continuación, se referencian los procesos

adelantados por CHEC relacionados con la selección de personal:

- O Procesos de selección internos: son los realizados solamente para el personal con contrato a término fijo e indefinido de la empresa, en este sentido promueve su desarrollo humano, a través de la movilidad.
- O Empleados (Gente CHEC) ascendidos: son los empleados (Gente CHEC) que en razón al desarrollo de sus capacidades han obtenido el reconocimiento de lograr una promoción dentro de la estructura.
- O Procesos de selección externos: son los que van dirigidos a la contratación de personal externo.

En el año 2021 hubo un mayor número de trabajadores promovidos a través de procesos de selección internos favoreciendo el desarrollo de las personas, la motivación, oportunidades de crecimiento profesional. A su vez, el proceso de selección ha venido implementado diferentes estrategias como plazas flotantes para cubrimiento de cargos críticos, vacante proyectada para ser más oportunos en la provisión del talento humano, garantizando una menor curva de aprendizaje y mejorar el tiempo de vinculación de las personas.

PROCESOS DE SELECCIÓN	INTERNO		
Indicadores	2019	2020	2021
Procesos de selección efectivos	7	27	32
Procesos de selección no efectivos	38	15	29
Total procesos de selección internos	45	42	61

			2021				
PERSONAL ASCENDIDO	2019	2020	N° Hombres	N° Mujeres	Total		
Personal ascendido por decisión de empresa	30	33	28	5	33		
Personal ascendido derivado de proceso de selección	9	11	31	4	35		
Total Personal Ascendido	39	44	59	9	68		



Informe de 2021 sostenibilidad



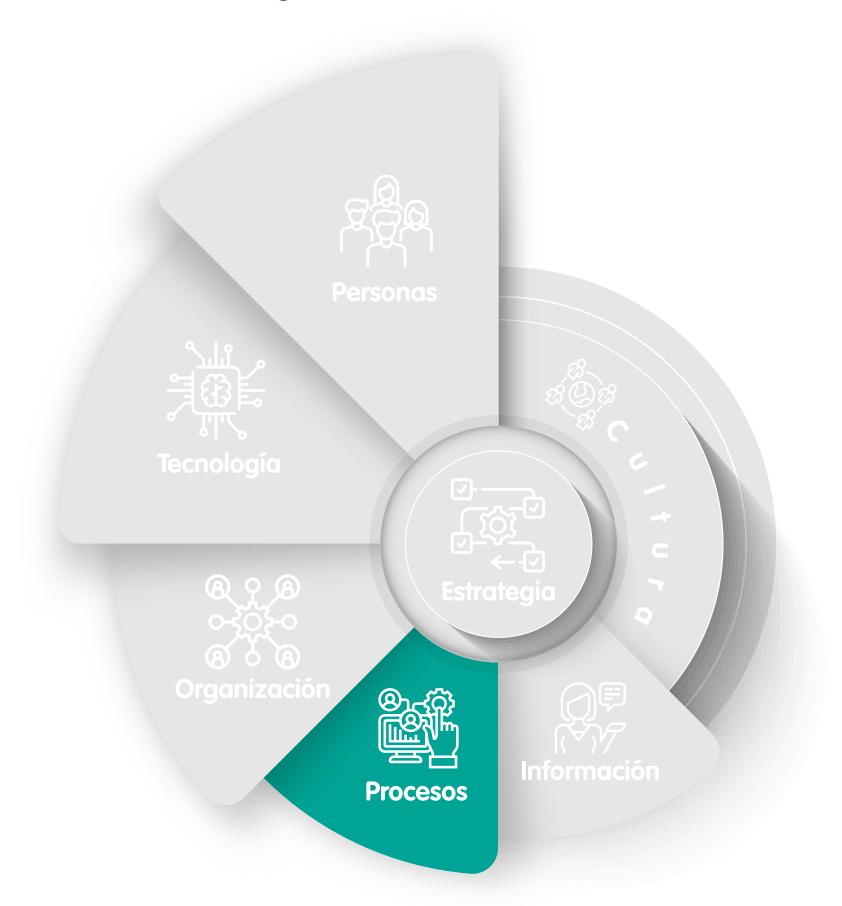
Modificaciones de Contrato	,		
Indicadores	2019	2020	202
Total modificaciones de contrato derivadas de procesos de selección interno y ascensos	16	22	42
Total modificaciones de contrato	84	151	285
Nota: corresponde al total modificaciones de contrato por traslados y promociones deriv	ados de proce	sos de selecci	ón interno
Indicadores de Retiro de empleados (Gente C	HEC)		
Causal de Retiros	2019	2020	2021
Renuncia por pensión de vejez	16	29	31
Terminación del contrato por justa causa – pensión	0	0	0
Renuncia voluntaria	12	2	7
Desvinculación oficial invalidez	0	0	0
Muerte	0	2	5
Terminación de contrato término fijo	3	4	1
Terminación contrato justa causa	3	0	1
Terminación de contrato sin justa causa	0	2	0
Renuncia pensión de invalidez	0	0	0
TOTAL	34	39	45

ROTACIÓN DE EMPLEADOS						
Indicador	Unidad	2019	2020	2021		
Número de rotación de empleados	(Entre 18 y 30 años)	Número	2	0	1	
	(Entre 30 y 50 años)	Número	14	7	9	
en el periodo objeto de la memoria, desglosado por:	(Más de 50 años)	Número	18	32	35	
	Hombres	Número	25	25	33	
	Mujeres	Número	9	14	12	
TOTAL		Número	34	39	45	
	(Entre 18 y 30 años)	Porcentaje	0,20%	0,00%	0,09%	
Tasa de rotación de empleados en	(Entre 30 y 50 años)	Porcentaje	1,41%	0,68%	0,82%	
el periodo objeto de la memoria, desglosado por:	(Más de 50 años)	Porcentaje	1,81%	3,10%	3,19%	
	Hombres	Porcentaje	2,52%	2,42%	3,01%	
	Mujeres	Porcentaje	0,91%	1,36%	1,09%	
TOTAL		Porcentaje	3,43%	3,78%	4,10%	





Dimensión Procesos: Representa el conjunto de actividades relacionadas mutuamente o que interactúan para generar valor y las cuales transforman elementos de entrada en resultados, considerando: Normatividad, variables de gestión e indicadores.



PROCESOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN



La empresa cuenta con 16 Macroprocesos los cuales están clasificados así: Estratégicos, Misionales, Apoyo y Evaluación.

O Los Macroprocesos Estratégicos: Incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos,

provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección. Los Macroprocesos estratégicos en CHEC son: Planeación, Desarrollo Organizacional y Comunicaciones.





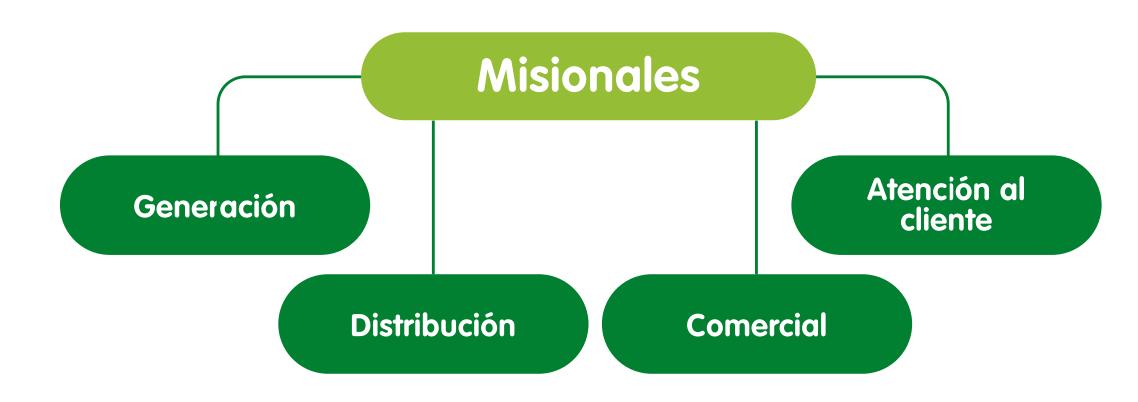
Informe de sostenibilidad 2021

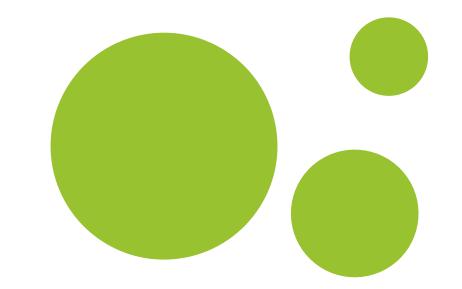


O Los Macroprocesos Misionales: Son los procesos que intervienen en la misión, pero no necesariamente en la visión de la organización, proporcionan el resultado previsto en cumplimiento de la razón de ser de la organización; están directamente

comprometidos con la creación de valor para los clientes o inciden directamente en su satisfacción o insatisfacción. Los Macroprocesos Misionales en CHEC son: Generación, Distribución, Comercial y Atención al Cliente. O Los Macroprocesos Apoyo: Son procesos habilitadores y proveen los recursos necesarios para la operación de los procesos estratégicos, misionales y de evaluación. Los Macroprocesos de Apoyo en CHEC son: Gestión Humana, Financiero,

Abastecimiento de bienes y servicios, Prestación de servicios administrativos, Tecnología de información, Servicios Legales, Gestión de relacionamiento con grupos de interés y Gestión ambiental.











O Los Macroprocesos evaluación: Incluyen aquellos procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia. Incluyen procesos de medición, seguimiento y auditoría interna,

acciones correctivas y preventivas, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y los misionales. El Macroproceso de evaluación en CHEC es: Evaluación Empresarial.



Actualmente la Empresa cuenta con 63 procesos los cuales se encuentran caracterizados en el Software del Sistema de Gestión Integral – SGI.



Metas/Retos 2021

O Continuar con la certificación de los sistemas de gestión y llevar a cabo auditorías combinadas para estos.



Principales Logros/resultados 2021

O Se realizaron auditoría combinadas para los sistemas de gestión de calidad ISO 9001:2015 y ambiental ISO 14001:2015

encontrando desviaciones menores que no impiden continuar con el certificado.



Principales Dificultades 2021

O Falta de claridad en alguna normatividad aplicable que genera diferentes interpretaciones por parte de los auditores y de empresa respecto al alcance de la

misma, para lo cual se viene trabajando para dar un manejo integral y acorde al sector.



Metas/Retos 2022

- O Continuar madurando la integración de los diferentes sistemas de gestión
- Continuar con la implementación del sistema de gestión ambiental en el negocio de generación, madurando controles operacionales y fortaleciendo la cultura en los trabajadores
- O Realizar auditorías combinadas para los sistemas de gestión de calidad ISO 9001:2015, ambiental ISO 14001:2015 y gestión de activos ISO 55001:2015





IMPLEMENTACIÓN SISTEMAS • DE GESTIÓN CHEC



CHEC consciente de su impacto en el bienestar y calidad de vida de los usuarios que habitan en el territorio donde presta su servicio, trabaja diariamente por gestionar efectivamente las operaciones a través de los procesos y recursos buscando la eficiencia, eficacia y efectividad de su sistema de gestión como una forma de operar cotidiana realizada con el compromiso y sentido como palanca imprescindible para la creación de valor para sus grupos de interés y cumplimiento del propósito organizacional.

Es así como a través del seguimiento, optimización y mejora continua en la gestión, brinda soluciones ágiles y eficientes a sus usuarios y demás grupos de interés, buscando cada vez mayores eficiencias, confiabilidad y mejoramiento de la calidad del servicio y calidad de vida en el territorio; asegurando la satisfacción, el bienestar de los usuarios a través de un servicio de energía de calidad dando cumplimiento a la normativa.

CHEC cuenta con un cuadro de mando integral mediante el cual monitorea periódicamente la evolución de los objetivos estratégicos que son los mismos objetivos de calidad y sus planes de acción.

El compromiso de toda la organización con la calidad y la mejora continua, ha permitido mantener durante 11 años la certificación de calidad, asegurando el cumplimiento de todas las actividades eficientemente, el logro de los objetivos, mejora continua del desempeño organizacional, mejora de la calidad de los servicios prestados y la posibilidad de presentarnos a convocatorias y a remuneraciones.





SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD



Para el año 2021 se realizó auditoría interna con la empresa BQS (Business and quality services) en el mes junio de 2021, con el fin de evaluar la conformidad del sistema de gestión de calidad con los requisitos de las normas ISO 9001:2015 y requisitos aplicables, según los criterios de auditoría y determinar áreas de mejora en el sistema de gestión que permita contribuir con el ciclo de mejora continua y por ende con el fortalecimiento del sistema de gestión de calidad de CHEC S.A. E.S.P. En octubre de 2021 se realizó auditoría externa de renovación con la empresa ICONTEC en la cual no se encontró incumplimientos derivados en no conformidades mayores.

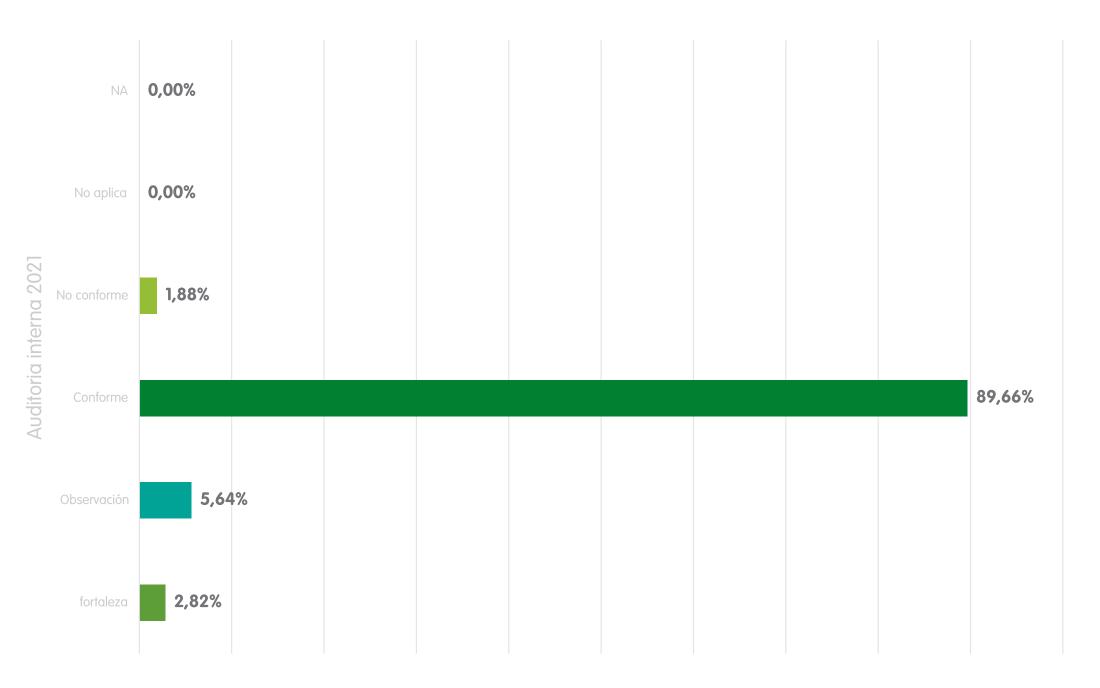


Resultados de las Auditorias, Interna y Externa, al Sistema de Gestión de la Calidad NTC ISO 9001-2015

Auditoría Interna 2021: En el mes de junio de 2021 se llevó a cabo la auditoría interna a todos los procesos del Sistema de Gestión de Calidad de CHEC frente los requisitos de la NTC ISO 9001:2015, lo cual, bajo los parámetros de evaluación definidos por la empresa, dio como resultado un 98.12% de conformidad. Se encontraron:

- O 15 Fortalezas
- O 477 Conformidades
- O 30 Observaciones
- O 10 No conformidades

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD







Auditoría Externa 2021: En octubre de 2021 se llevó a cabo la auditoría de renovación del certificado de calidad bajo los criterios de la NTC ISO 9001:2015 por parte del ICONTEC, en la cual se encontró cuatro no conformidades menores y cero no conformidades mayores. Se encontraron:

O 4 No conformidades menores

O 0 No conformidades Mayores

Auditoría Interna 2021: En el mes de junio de 2021 se llevó a cabo la auditoría interna a los procesos del Sistema de Gestión de Ambiental de CHEC frente los requisitos de la NTC ISO 14001:2015, lo cual, bajo los parámetros de evaluación definidos por la empresa, dio como resultado un 82.09% de conformidad. Se encontraron:

- O 3 Fortalezas
- 110 Conformidades
- O 14 Observaciones
- O 7 No conformidades

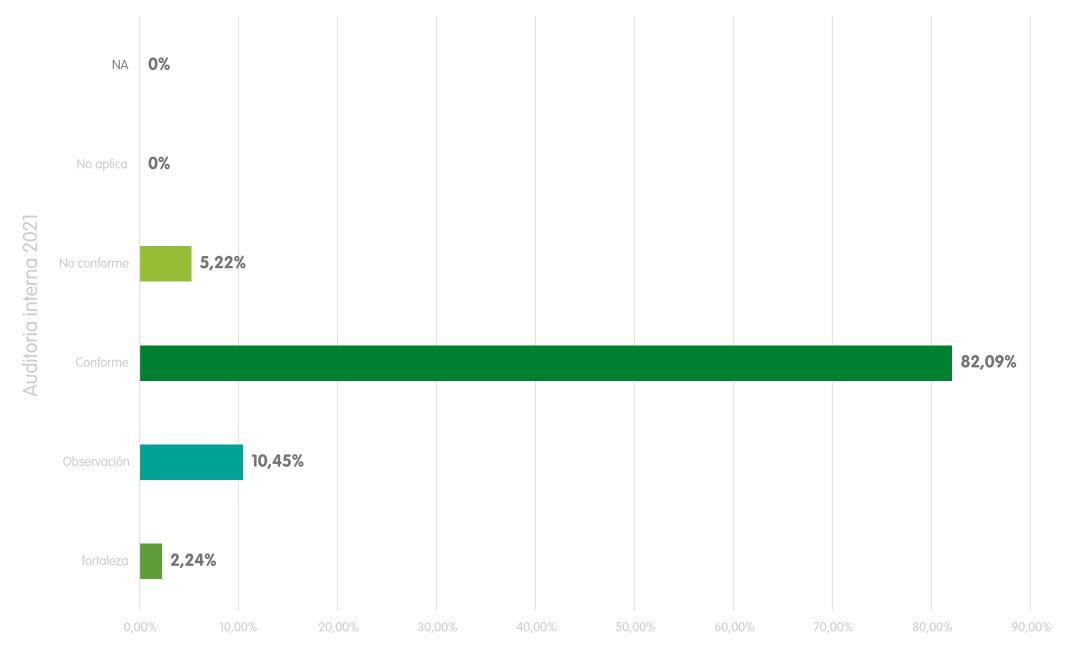
SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL



En el 2021 se realiza el primer seguimiento al certificado, a través de ICONTEC, encontrando desviaciones menores que no impiden continuar con el certificado. Adicionalmente se presentan grandes avances para la ampliación

del alcance en el negocio de generación en cuanto a temas de cultura, toma de conciencia, inclusión de la variable ambiental en diferentes procedimientos que permiten controlar los impactos ambientales en dicho negocio.





Resultados de las Auditorias, Interna y Externa, al Sistema de Gestión Ambiental ISO14001-2015





Auditoría Externa 2021: En octubre de 2021 se llevó a cabo el primer seguimiento de la certificación del sistema de gestión ambiental bajo los criterios de la NTC ISO 14001:2015 por

parte del ICONTEC, en la cual se encontraron tres no conformidades menores y cero no conformidades mayores.

OTRAS CERTIFICACIONES CHEC



- O El Laboratorio de medidores de CHEC, se encuentra acreditado, desde el año 2014, por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC), en los ámbitos de calibración y ensayo de medidores de energía (Certificados 14-LAC-032 y 14-LAB-032, respectivamente). Estas acreditaciones se ajustan a lo requerido por la resolución CREG 038 de 2014 (Código de Medida) La calibración debe realizarse en laboratorios acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia, ONAC, con base en los requisitos de la norma NTC-ISO-IEC 17025. Mediante el proceso de acreditación, el laboratorio demuestra su competencia, confiabilidad e imparcialidad, a través de la evaluación de su personal, instalaciones, equipos, métodos y rutinas
- de aseguramiento de la validez de los resultados, los cuales son sometidos a verificación periódica por parte del ente acreditador."
- O Es de anotar que nuestro laboratorio estuvo acreditado por la SIC (Superintendencia de Industria y Comercio) desde el año 2000, hasta el año 2014."
- O Certificación de "cumplimiento de requisitos del esquema de incentivos y compensaciones" conforme lo establece la Resolución CREG 015/2018, a través de OR BETTER Consultores, el 03 de junio de 2020.
- OR BETTER Consultores, realizó auditoría a la información del esquema de calidad del servicio del sistema de distribución local del

Operador de red (OR) de acuerdo con lo establecido en la Transición de la resolución CREG 097:2008 a la resolución CREG 015:2018, aplicando la Resolución CREG 025 de 2013 modificada por la Resolución CREG 168 de 2013, donde se determinó que el resultado de la auditoría fue de 540,14 puntos, es decir superior al mínimo exigido de 294 puntos, por lo cual el resultado es satisfactorio. El informe resultado de la auditoría fue entregado en el mes de julio de 2020 y para el 2021 continua vigente.

Adicionalmente en CHEC se está trabajando en la implementación articulada de los siguientes sistemas de gestión:

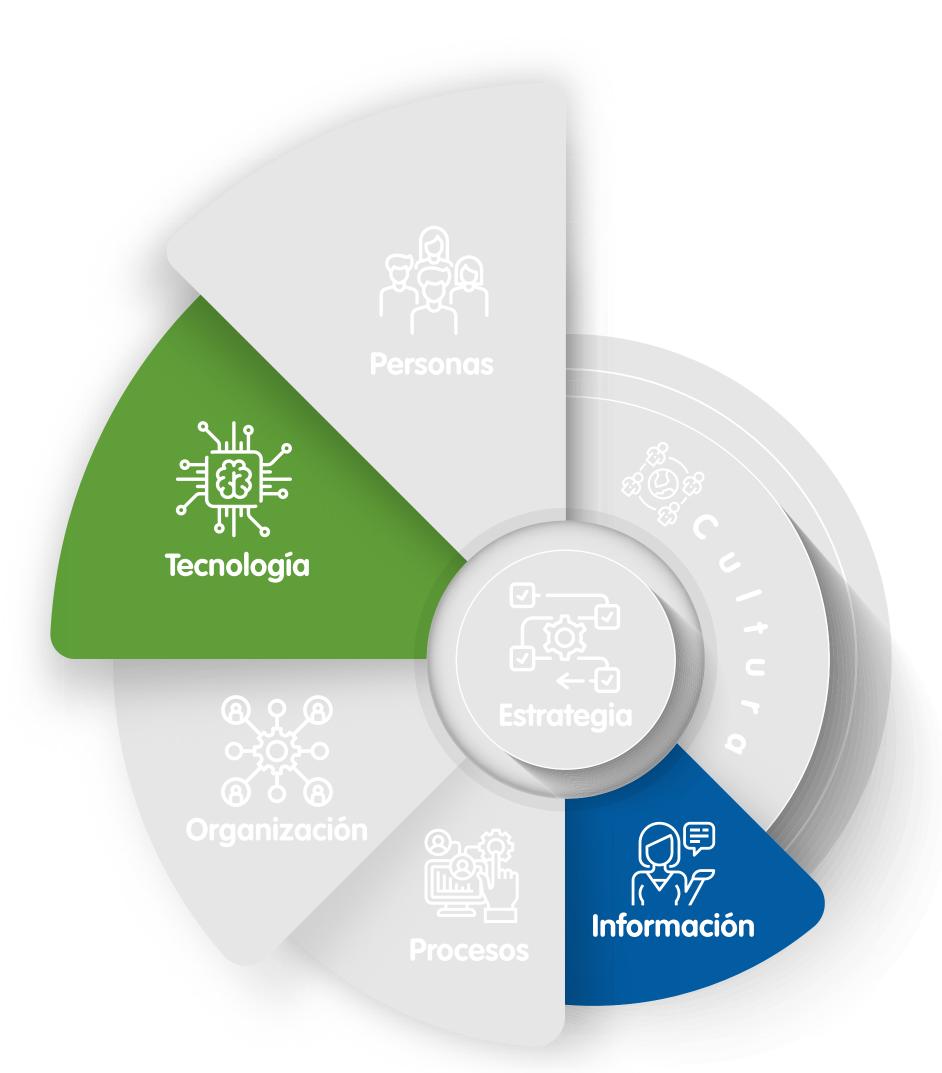
- O DECRETO 1072:2015 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- NTC ISO/IEC 27001:2013 "Tecnología de información. Técnicas de seguridad. Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información. Requisitos".

- O NTC ISO 55001:2015 "Gestión de activossistema de gestión de activos".
- NTC ISO 50001:2019 "Sistemas de gestión de la energía. Requisitos con orientación para su uso".
- NTC ISO 31000:2018 Gestión del riesgo.
 Directrices.
- O NTC ISO 22301:2019 Seguridad y resiliencia. Sistema de gestión de continuidad de negocio. Requisitos .
- O NTC ISO 17025:2017 Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración.
- O NTCISO5801:2018 Gestión de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). Requisitos del sistema de Gestión de la I+D+i.
- O SGIG Sistema de gestión de igualdad de género de Equipares.

Inversión COP Millones	2020	2021
Auditorias interna y externa combinadas para los sistemas de gestión ambiental y de calidad	80	64,1







Dimensión Tecnología: Brinda los componentes y activos tecnológicos que apalancan los procesos de la organización, considerando dentro de ellos las capas de presentación, servicios, aplicaciones, integración e infraestructura.

Dimensión Información: Representa las decisiones, información y datos estructurados y no estructurados, para la organización, a través de: Activos de información, reportes y analítica, modelos de datos e información documental y audiovisual.



Desarrollo de capacidades desde la información y la tecnología

La estrategia funcional declarada para la tecnología y la información definida para Grupo es:

"Transformar la organización a través de la tecnología y la información, optimizando los procesos de negocio, mejorando la experiencia del cliente y propiciando el desarrollo de nuevos servicios y modelos de negocio".

Las siguientes serán los focos de trabajo relevantes en estas dimensiones:

Dimensión información:

Ejecución del proyecto de Gestión de Información para CHEC que busca generar valor a la organización desarrollando las capacidades requeridas para soportar, habilitar y transformar el negocio a partir de la información. El alcance del mismo es el diseño, planeación y mantenimiento de la estrategia de información y termina con la definición y evolución del modelo de gestión de información. Este proyecto integrará las diferentes iniciativas organizacionales relacionadas con la Gestión de información.

Dimensión tecnología:

Además de la incorporación de los sistemas de información de grupo necesarios para la operación de los negocios, algunos de los retos más relevantes en los próximos 4 años son:

- O Ejecución del proyecto de CIBERSEGURIDAD
- O Implementación del centro de excelencia para la automatización de los procesos.



Informe de sostenibilidad 2021



- O Incorporar capacidades de metodologías ágiles para los servicios de TI, con el fin de responder oportunamente la transformación digital.
- O Armonizar la arquitectura tecnológica actual y emergente para la continuidad de los servicios de CHEC.



Metas/Retos 2021

- O Implementación del modelo de Gestión de Información.
- O Avanzar en la implementación del Proyecto Centinela.
- O Actualización de sistemas existentes: Migración de aplicaciones web a nuevos navegadores, lineamientos de base de seguridad e IPV6.
- O Participación Proyectos de Grupo EPM:
- O AMI, DMS Gestión de Distribución, FSE Productividad en Campo, Módulo Daños,

- EAM Gestión Activos, Máximo, SCT Sistema Comercial Transaccional, ERP – Planeador de Recursos Empresariales.
- O Avanzar en el desarrollo de soluciones para cumplimiento normativo. Resoluciones: 015, 108, 620.
- O Continuar implementación de Gobierno Digital.
- O Potencializar el acompañamiento desde TI con soluciones BI, Analítica, RPA, APPS, y nuevas soluciones.



Principales Logros/resultados 2021

- O Se concreta la participación un representante de los negocios en el proyecto de Gestión de información para Generación, Distribución, Gestión Operativa, Gestión de Activos, Auditoría y Gestión Comercial.
- O Se realizó entrenamiento a involucrados en proyecto de Gestión de Información en la importancia y las actividades asociadas al proyecto.
- Aprobación de la contratación de una consultoría para CHEC para el proyecto de Gestión de información
- La actualización de tecnologías tiene como propósito estar a la vanguardia de modo que se haga frente a la obsolescencia y a su vez se corrijan vulnerabilidades para optimizar los recursos, mejorar el desempeño y tener mayor compatibilidad con las tecnologías actuales, para lo cual se realizó:
- Migración de bases de datos Oracle de la versión 11g a 19c

- Migración de bases de datos SQL Server 2008 a 2017.
- Actualización de Sistemas Operativos Windows 2008 R2 a Windows Server 2012.
- Actualización de la plataforma de administración de VMWare vCenter a la versión 7u03.
- Inversión en Infraestructura física, compra de 4 nuevos servidores.
- Instalación configuración y despliegue del SCOM -SYSTEM CENTER OPERATION MANAGER.
- Se obtiene un avance en los lotes de trabajo del proyecto Centinela del 69,48% con una eficiencia de 88,65%, así: Lote Gestión del Proyecto: 74,95%, Lote SGSI: 89,88%, Lote Cambio, Cultura y comunicaciones: 54%, Lote Protección en la operación: 75,31%, Lote Implementación Acuerdo CNO T&D: 57,74%, Lote Implementación Acuerdo CNO Generación: 60%



Informe de sostenibilidad 2021



- O En relación la participación en los proyectos de Grupo EPM:
- AMI: En la fase 1 se adelantó etapa de consultoría con Boston Consulting Group BCG. De la fase 2, se desarrollaron tareas de los lotes de arquitectura y software.
- DMS: Se realizaron pruebas SAT con EPM, EDEQ y CHEC. Salida en vivo en marzo de 2022.
- FSE: Implementado el módulo de Mantenimiento Preventivo, queda por implementar el de daños para el 2022.
- EAM: Puesta en producción de MÁXIMO con dos meses de estabilización. El sistema está funcionando correctamente en CHEC.
- SCT y ERP: Esto proyectos se encuentran en definición por parte de EPM.
- Respecto a los desarrollos de soluciones para cumplimiento normativo, avance del 97% en requerimientos para Resolución CREG 015 de 2018. Frente a la Resolución CREG 108 de 2021 se implementaron formularios asociados al proceso de autogeneración a pequeña escala. Respecto al Decreto

- MINTIC 620 de 2020, se realizó contacto con proveedores e identificación de necesidades en CHEC para su implementación a partir de 2022.
- O Frente al gobierno digital se avanzó en la implementación de los lineamientos: LI.ST.05: Continuidad y disponibilidad de los Servicios tecnológicos, LI.SIS.23 Auditoría y trazabilidad de los sistemas de información, LI.INF.01 Responsabilidad y gestión de los componentes de información; alcanzando con esto el 94,14% de Cumplimiento en la Política de Gobierno Digital.
- O Logro del Sello de Excelencia en Datos Abiertos otorgado por MINTIC.
- O Se avanzó en el desarrollo de solución BI de indicadores de mantenimiento de Subestaciones y Líneas y en el desarrollo de capacidades para entregar soluciones en Power Apps, tales como Plan de Compras y Plan de Contratación y Seguimiento al plan de compras del Distribuidor.



Principales Dificultades 2021

O Debido a la problemática mundial de la crisis de los contenedores sumado a la escasez de microchips, ha impactado negativamente en la entrega y reposición de equipos de cómputo estándar y Workstations entre otros dispositivos, haciendo que no se

atiendan las necesidades de los usuarios oportunamente y los que están para reposición deban continuar trabajando con equipos obsoletos, muchos de ellos ya con problemas de desempeño.



Metas/Retos 2022

- O Desarrollo de Campaña de Tecnología de Información, buscando mejorar la cultura tecnológica de los usuarios y divulgar los Servicios de TI para mayor conocimiento de los usuarios.
- O Continuar con la ejecución del proyecto Centinela obteniendo un avance del 93,3%
- Continuar con la implementación de la guía de ciberseguridad según el acuerdo CNO-1502 y con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información - SGSI y los controles del anexo.

- O Avanzar en el proyecto de Gestión de Información.
- Realizar apoyos al desarrollo de los proyectos TREBOL, FSE Fase 2, DMS, Solución Movilidad Eléctrica, SCT Sistema Comercial Transaccional, Proyecto ERP, EAM Fase 2 y Planeación Optima de la Red.
- O Continuar desarrollos tecnológicos para el cumplimiento de Normatividad: Resolución CREG 015 de 2018 (Fase 2), Resolución CREG 075 de 2021, Resolución CREG 030 de 2018, Decreto MINTIC 620 de 2020, entre otros.







Procesos empresariales que soportan la gestión

			Nombre proceso	
	Procesos asociados a la gestión del tema relevante			Real
Nombre proceso	Descripción	Área responsable		reco esta de e
Administración de Relaciones Laborales	Administra los contratos de trabajo y la planta de personal, los empleados en misión y los contratos de aprendizaje SENA y practicantes Universitarios y las novedades surgidas de la ejecución de dichos contratos. Analiza, interpreta y aplica las políticas emanadas de la administración que impactan la relación laboral. Analiza y aplica las políticas de origen salarial, prestacional y otros beneficios derivados de la Ley, la Convención Colectiva de Trabajo y demás normatividad interna. Previene y disminuye los riesgos frente a los alcances que se hagan al contrato de trabajo, al reglamento interno de trabajo, la	Servicios Corporativos	Administración de nómina Seguridad y Salud	boni paso de lo Gest de a apoi Gest de lo
	Convención Colectiva de Trabajo y demás reglamentos, por parte de los empleados de la Empresa Gestionar las relaciones de grupos de interés dentro de los		en el Trabajo	trabe trabe
Administración de Procesos Laborales	términos legales y enmarcados en los derechos fundamentales, respetando el debido proceso y derecho de defensa en el caso específico de las investigaciones en materia disciplinaria, administrativa o de responsabilidad patrimonial. Gestionar los reconocimientos pensionales por vejez o invalidez de los empleados y jubilados de la empresa. Emitir conceptos jurídicos y requerimientos en general que sean solicitados en materia laboral y de seguridad social, respetando la normatividad laboral y convencional vigente existente. Dirigir y participar activamente en la defensa de la empresa en los procesos de carácter laboral.	Servicios Corporativos	Administración de Estructura	lestr de p a pro Desc los d activ Facil dime Dina med

Procesos asociados a la gestión del tema relevante				
Nombre proceso	Descripción	Área responsable		
Administración de nómina	Realiza la liquidación de los salarios, prestaciones y demás reconocimientos económicos laborales, que se tienen establecidos para pago semanal, quincenal y mensual de empleados activos, jubilados, pensionados, sustitutos, bonificados, aprendices SENA, practicantes universitarios y pasantías. Analiza, ingresa y verifica los registros de novedades de los empleados en el sistema de liquidación de nómina. Gestiona el reconocimiento de cuotas partes por cobrar y por pagar de la Empresa. Realiza las autoliquidaciones para el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social integral y de aportes parafiscales	Servicios Corporativos		
Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestiona la organización, planificación, aplicación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo para prevenir los accidentes y enfermedades laborales.	Servicios Corporativos		
Administración de Estructura	Participa en la planeación del recurso humano de la organización (estructura administrativa, equipos de trabajo, dimensionamiento de planta y cargos), con el fin de optimizar los recursos aplicados a procesos. Describe las conductas esperadas y la autoridad ejercida en los diferentes niveles ocupacionales en el desempeño de las actividades a través de los roles. Facilita el control administrativo con la definición y dimensionamiento de planta y cargos. Dinamiza la estructura matricial a través de la gestión de los mecanismos de integración.	Servicios Corporativos		





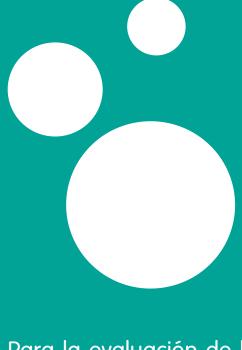
	Procesos asociados a la gestión del tema relevante		Procesos asociados a la gestión del tema relevante		
Nombre proceso	Descripción	Área responsable	Nombre proceso	Descripción	Área responsable
	Implementa y mantiene los Sistemas de Gestión orientando la organización en el logro de resultados, en relación con los objetivos de dichos sistemas, para satisfacer las necesidades, expostativas y requisitos de sus grupos de interés, a través de la		Bienestar Laboral y Familiar	Planear, ejecutar y verificar los programas de preparación, reconocimiento, acompañamiento, recreación y deporte, para el empleado y su familia.	Servicios Corporativos
Gestión del modelo de operación	expectativas y requisitos de sus grupos de interés, a través de la adopción de metodologías, definición de guías metodológicas y herramientas para la documentación y gestión. Establece puntos de control y marco de actuación frente a la toma de decisiones administrativas y de operación (gobierno), con el fin de minimizar riesgos. Gestiona los procesos a través del seguimiento, la	Servicios Corporativos	Administración Convencional	Planear, administrar, autorizar, controlar y verificar el reconocimiento de beneficios para el empleado, jubilados y beneficiarios, dando cumplimiento con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente	Servicios Corporativos
	medición, el análisis y solución de problemas, orientando las acciones correctivas, preventivas y de mejora.		Gestión de	Diseña e implementa el modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje, identificando las habilidades, conocimientos y experiencia requeridas por los cargos y quienes los desempeñan,	Servicios
Cambio y cultura	Facilita la asimilación de los cambios organizacionales por parte de los empleados, con el fin de lograr la transición de un estado actual a un estado deseado. Realiza diagnósticos de cultura y clima organizacional. Promueve los valores y comportamientos éticos a través de	Servicios Corporativos	Competencias y Aprendizaje	diseñando las estrategias que faciliten la adquisición, actualización, transferencia y permanencia del aprendizaje dentro de la organización, de manera tal que permita a los empleados adquirir el nivel de competencia requerido.	Corporativos
	diferentes estrategias de asimilación de cambio.			Es un Proceso de apoyo que busca y propone soluciones	
Selección de	Planea, coordina y ejecuta un conjunto de actividades encaminadas a realizar procesos de selección de personas idóneas para desempeñar las labores definidas en el perfil del cargo, en las diferentes modalidades de acuerdo con los	Servicios	Arquitectura y planeación	basadas en Tecnología de Información, acordes a las necesidades de los procesos y las estrategias del Grupo Empresarial, establece las políticas para la mejor utilización de los recursos de tecnología de Información en la Organización. Construye, ejecuta y gestiona el Plan Estratégico de TI	Servicios Corporativos
Talentos	requerimientos de las áreas de la Empresa, lo anterior significa que las personas seleccionadas tengan las competencias, experiencia y características de personalidad necesarias para lograr la eficiencia y efectividad en el cargo a desempeñar.	Corporativos			





	Procesos asociados a la gestión del tema relevante			Procesos asociados a la gestión del tema relevante	
Nombre proceso	Descripción	Área responsable	Nombre proceso	Descripción	Área responsable
Soluciones Informáticas	Es un proceso de apoyo que se encarga de la implantación, mantenimiento y administración de los sistemas de información que soportan las actividades de los procesos y que estén contenidos dentro de las estrategias del Grupo Empresarial. Habilita la evolución de los sistemas de información de acuerdo con los requerimientos del proceso, los de ley y los del entorno. Define los mecanismos necesarios para mantener la continuidad en su operación, a través de los planes de actualización y de contingencia.	Servicios Corporativos	Servicios de Soporte	Administra todo el licenciamiento de software de la Organización. Administra y controla el Hardware, excluyendo servidores y equipos de telecomunicaciones. Gestiona las solicitudes de servicios de Tecnología e Informática de los usuarios de la Organización. Administra los accesos de los usuarios a los diferentes Aplicativos y Herramientas. Realiza los cambios en producción a los Sistemas de Información, ya sea por actualización de datos o de programas.	Servicios Corporativos
Gestión de la Seguridad de TI	Es un proceso de apoyo que le permite a la Organización determinar los riesgos a los cuales los activos de información, custodiados por el Macro proceso de Tecnología de Información, están expuestos y a partir de éstos colocar controles que sean necesarios con el fin de minimizar los riesgos ante diferentes amenazas.	Servicios Corporativos	Telecomunicaciones Gestión de las	Administra la tecnología de telecomunicaciones durante las etapas de su vida útil desde su diseño, viabilidad, desarrollo, construcción, pruebas, utilización, operación, mantenimiento y optimización hasta su retiro. Definir y ejecutar las estrategias de comunicación dirigidas a los	Servicios Corporativos Gerencia
Gestión de la Infraestructura de TI	Administra los recursos Físicos (Hardware) y Lógicos (Software) de servidores, que requieren las aplicaciones y servicios informáticos utilizados por las áreas de la organización, durante su vida útil desde su diseño, viabilidad, desarrollo, implementación, pruebas, operación y optimización hasta su retiro. Gestionar las copias de seguridad de servidores y equipos con información crítica de la Empresa	Servicios Corporativos	comunicaciones	diferentes grupos de interés de la Empresa.	General





Para la evaluación de los aspectos asociados a este tema relevante CHEC incorpora los aspectos de gestión de las iniciativas en el marco de auditorías internas y externas realizada a los sistemas de gestión de calidad, adicionalmente en algunos aspectos de mediciones de efectividad de la comunicación, riesgo psicosocial y la misma medición de clima arrojan resultados que dan cuenta de la efectividad en la gestión de los diferentes asuntos.

Las auditorías internas de calidad se constituyen en un mecanismo para evaluar los diferentes procesos de la organización lo cual aplica para los procesos desde los cuales se realiza autoevaluación utilizando métodos de seguimiento y evaluación como lo son indicadores, riesgos, controles, análisis de causa raíz, normatividad y revisiones como diagnósticos, mecanismos de integración y reuniones. A su vez toda la gestión está sometida a evaluaciones y verificaciones de tipo externo asociadas a los sistemas de gestión implementados por la empresa, como por los requerimientos y verificaciones de los entes de control externos.

Comoreferentes externos de gestión, la encuesta de calidad de vida mide el riesgo psicosocial en los empleados, lo cual brinda insumos valiosos para la gestión de aspectos relacionados con el clima organizacional que se movilizan a nivel transversal en la organización. Así mismo se tienen como referentes la iniciativa Sello Equipares, para temas de diversidad, equidad e inclusión.

chec[®] devida

Para la medición de la gestión se cuenta con indicadores estratégicos asociados al cuadro de mando integral, a los cuales se les hace seguimiento y monitoreo por parte de la Junta Directiva y el comité de gerencia de CHEC de manera periódica.

Frente a la gestión de las Tecnología de Información, se manejan indicadores de procesos que se miden mensualmente para garantizar el cumplimiento de los sistemas y servicios. Así mismo se aplican anualmente encuestas de satisfacción y serecogen de manera permanente en la interacción con los usuarios sugerencias, percepciones y dificultades que tienen para implementar mejoras o correctivos. A través de la herramienta Mi Catálogo los usuarios pueden registrar PQRs de la atención de las solicitudes por allí realizadas.





EVALUACIÓN





Mecanismos de denuncia

Como mecanismos formales de para la recepción de peticiones, quejas y o reclamaciones frente al tema, se encuentra habilitados el canal contacto Transparente y los canales que internamente a dispuesto la empresa para atención a los empleados, de igual forma se cuenta con espacios como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité obrero Patronal,

comité de convivencia, en los cuales se abordan situaciones relacionadas que impactan a los empleados en materia laboral.

CHEC ha promovido a través de mecanismos legales y convencionales, el acercamiento, el análisis y la solución conjunta a situaciones laborales y gestión de reclamaciones que impacten a los empleados que ha permitido fortalecer el relacionamiento con las organizaciones sindicales.

Reclamaciones formales emitidas durante el año sobre prácticas laborales	2019	2020	2021
Número de quejas que se abordaron en el periodo objeto del informe	0	0	0
Número de quejas que se resolvieron en el periodo objeto del informe	0	0	0
Número de quejas pendientes por decisión	0	0	0

Nota: Las reclamaciones formales emitidas durante el año sobre prácticas laborales, se entenderán como quejas formales presentadas por los empleados de forma individual ante autoridad competente y no como las de organizaciones sindicales.

Reclamaciones formales emitidas durante el año por la organización sindical					
Tipo de Reclamaciones	2019	2020	2021		
Numero de querellas presentadas	1	2	0		
Querellas acumuladas y resueltas a favor de CHEC	0	1	0		
Pendiente de decisión	1	1	0		

Resultados de Indicadores de gestión asociados	2019	2020	2021
Tiempo de respuesta de reclamos presentados a administración convencional (días)	0,10	0,8	0,13
Porcentaje de reclamos ciertos presentados por beneficios convencionales	0,11%	0,04%	0,015%

