

Capítulo 7:

Bienestar laboral y adaptabilidad

Incondicionales
con los quindianos

edeq | Grupo-epm





Tema material

Bienestar Laboral y Adaptabilidad

GRI 102-8 / 402 103-1 / 103-2 / 103-3

Incondicionales
con los **quindianos**



En EDEQ entendemos la importancia de la estabilidad laboral para nuestros colaboradores en un ambiente que garantice su seguridad y su salud en el trabajo, así como remuneración salarial competitiva y equitativa, de forma que se propicie un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, que facilite la capacidad de adaptación de los trabajadores y la organización ante los nuevos retos del sector en cuanto a tecnología, procesos, cultura e información.



Pacto Global I Área Estándares Laborales

Principio 3: Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

Principio 5: Eliminar el Trabajo Infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en lo relacionado con empleo y ocupación.



ISO 26000 I Responsabilidad Social Empresarial

Prácticas laborales

Asunto 1 Trabajo y relaciones

Asunto 2 Condiciones de trabajo y protección social

Asunto 3 Diálogo social

Asunto 4 Seguridad y salud en el trabajo

Asunto 5 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

En EDEQ reconocemos que la dedicación, esfuerzo y compromiso de cada uno de los trabajadores son la fuerza que moviliza a nuestra organización para cumplir con nuestro propósito superior de “contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor”.

Durante 2022 tuvimos un buen desempeño como empresa, nuestro enfoque de gestión estuvo dirigido a fortalecer nuestro modelo de desarrollo humano y organizacional apalancando iniciativas como el teletrabajo, la sistematización de procesos y el plan estratégico de talento humano, que fue diseñado en el marco de un escenario 2030; aportando a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y diseñando iniciativas que promueven espacios para que los trabajadores compartan con sus familias, contribuyendo al equilibrio vida-trabajo.

A lo largo del año realizamos las mediciones de clima ético, gestión del conocimiento y actualización de los riesgos en Derechos Humanos con las que obtuvimos resultados que nos permiten identificar oportunidades para mejorar nuestra operación, brindar ofertas de valor y fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Para el año 2022 se realizó la medición de calidad de vida en la cual participaron 436 colaboradores y se obtuvo un resultado de riesgo psicosocial bajo, además se logró avanzar en las iniciativas del plan estratégico de talento humano como la valoración de potencial para la construcción del mapa de talentos y la realización de un diagnóstico con base en las prácticas de una empresa familiarmente responsable.

Es así como destacamos que gracias al personal técnico y operativo logramos atender de forma segura los reportes generados como consecuencia de la ola invernal, renovamos nuestras subestaciones contribuyendo a la calidad y disponibilidad del servicio, expandimos nuestro Sistema de Distribución Local - SDL, controlar y gestionar las pérdidas de energía, fortalecimos nuestra cercanía con los grupos de interés gracias a la labor en la atención a los usuarios y a la gestión social, el personal administrativo y de soporte que cada día brindan bienes y servicios para operar el negocio, se brindó formación y bienestar para los colaboradores, y los líderes de los equipos desde su acompañamiento promovieron el trabajo colaborativo y el logro de las metas.

Gestión de la comunicación interna

Durante 2022 la comunicación interna buscó promover información transparente, veraz, oportuna para fortalecer la claridad organizacional, apoyar la implementación de iniciativas de desarrollo organizacional, la transformación regulatoria y del sector.

En este sentido, a nivel de campañas de comunicación interna se movilizaron temas como la tercera medición de Clima Ético, resultados fueron presentados al Comité ampliado de Ética. Por otro lado, se continuó la campaña de Gestión de Activos, que para 2022 se enfocó en el logro de la certificación del sistema. En conjunto con el equipo Desarrollo Humano y Organizacional se realizaron estrategias conjuntas para mantener conectados e informados a los trabajadores EDEQ, se usó el movilizador “la energía que nos une”. Se promovió la implementación del modelo EFR denominada “Vivamos en Armonía”

Se ejecutaron 6 sesiones del espacio Liderando a EDEQ que tiene como propósito el alineamiento organizacional. En este espacio se habló sobre el proceso de valoración de potencial y aspectos del Teletrabajo; mapa de talentos, seguimiento a teletrabajo, inducción al cargo e información de acoso laboral; materialidad del Grupo y se presentó la iniciativa del diagnóstico organizacional y se finalizó con los talleres de competencias para líderes, así como la actualización sobre la contingencia por el ciberataque.

A nivel de medios de comunicación internos se enviaron 297 ediciones de “Entérate”, que es un canal informativo vía correo electrónico corporativo que permite compartir con los colaboradores información relevante de las actividades, proyectos y asuntos para la gestión del día a día, de igual forma por este canal se envía el “Mensaje del Gerente” con el que se informa a los colaboradores los temas de carácter estratégico para la organización.

Generación de empleo

GRI 102-8

Se presentó un incremento del 7% en los contratos a término indefinido, pasando de 314 a 321 para la vigencia 2022. Para el año 2022 la Junta Directiva aprobó la continuidad de 7 plazas a término fijo para atender los proyectos AMI y CREG 015. En 2022 generamos 917 empleos de calidad, lo que contribuye al desarrollo del departamento.



----- Generación de empleo -----

Bienestar laboral y beneficios

GRI 401-2

El plan de bienestar respondió a las necesidades y expectativas de los trabajadores y fue evaluado con 4.6 en la satisfacción de las iniciativas diseñadas de forma estratégica para impactar a los trabajadores y sus familias.

¹El dato no incluye aprendices ni estudiantes de práctica

Durante 2022 el 29% de los colaboradores laboraron en la modalidad de teletrabajo, implementada desde el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Durante estos 3 años la práctica se ha consolidado y se mantendrá hasta que el colaborador desee o así la empresa lo considere. La medición de esta modalidad es evaluada constantemente en conjunto con la ARL y los resultados obtenidos fueron satisfactorios en cumplimiento de metas e indicadores, garantizando las condiciones de bienestar y productividad de todos los colaboradores.

Se adelanta con el apoyo de una consultoría, la implementación de prácticas familiarmente responsables que permitirán lograr un mayor aporte al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores desde las iniciativas de bienestar.

Personas beneficiadas de los programas de bienestar laboral

Durante el año 2022 tuvimos una cobertura de beneficios del 100% con la participación de nuestros colaboradores en espacios de bienestar, alcanzando un impacto promedio de 1,096 beneficiados que incluye trabajadores EDEQ y sus familias, este porcentaje de cobertura se logra gracias a eventos como el “día de la familia” en el cual los trabajadores pueden disfrutar de las actividades con sus beneficiarios.

El 100% de empleados utilizaron beneficios brindados por la organización: se entregaron obsequios para el día de la mujer y del hombre, amor y amistad y la cena de navidad que cubrieron a la totalidad de trabajadores, adicional a todas las celebraciones, actividades culturales y deportivas realizadas.

Personas beneficiadas de los programas de bienestar laboral

2020	2021	2022	Var
1,368	1,128	1,096	3 %

Valor de los programas de bienestar laboral²

Durante 2022 invertimos \$1,192 millones en beneficios monetarios como auxilios y celebraciones de año. El valor de los beneficios aumentó un 10% dado que se realizaron espacios de compartir de manera presencial y además se tuvo una nueva celebración dentro del programa de bienestar organizacional. Este valor incluye beneficios monetarios y no monetarios con alcance convencional o de ampliación por disposición administrativa como becas, auxilios, dotación, celebraciones, cursos culturales, gimnasio, bienestar financiero, entre otros.

Valor de los programas de bienestar laboral Valor en COP millones

2020	2021	2022	Var
811	1,080	1,192	10%

² Este valor incluye beneficios monetarios y no monetarios con alcance convencional o de ampliación por disposición administrativa.



Dentro del valor de los beneficios también tenemos las celebraciones que realizamos en el transcurso del año, en 2022 tuvimos una nueva celebración designada como: “Día de la mascota” donde los trabajadores participaron de un concurso de disfraces con sus animales de compañía.



Préstamos desembolsados

Por conceptos de préstamos, en 2022 se desembolsaron \$2,574 millones a trabajadores, discriminados de la siguiente forma:

Fondo de vivienda

En 2022 se dio apertura al fondo de vivienda, preaprobando \$5,921 millones, para los colaboradores y sus familias, con el fin de contribuir a su calidad de vida a través de la compra, cambio, mejora o liberación de gravamen hipotecario. Durante el año se desembolsaron 19 préstamos por valor de \$2,432 millones correspondiente a los préstamos preaprobados en esta vigencia, a diciembre 2022 teníamos pendiente el desembolso de 13 créditos por valor de \$1,587 millones dado que los trabajadores no habían finalizado el trámite respectivo.

Fondo de calamidad doméstica

Se aprobaron y desembolsaron 5 créditos por valor de \$21 millones con el fin de atender diferentes eventualidades de los trabajadores por concepto de calamidad doméstica.

Bienestar Social y capacitación

Se desembolsaron 5 créditos (2 para educación, 1 para Recreación y Bienestar y 2 para gastos odontológicos no cubiertos por el POS) por valor de \$19 millones.

Fondo para la compra y reposición de motocicletas

Se desembolsaron 8 créditos para reposición de motocicletas por valor de \$102 millones.

Permisos y licencias

GRI 401-3

Durante el 2022 otorgamos 4 licencias de maternidad y 5 licencias de paternidad de ellas sólo 1 trabajador no aplicó al beneficio de dos días adicionales compensatorios por nacimiento por no estar convenionado. Todos los hombres y mujeres que disfrutaron su licencia se reintegraron a laborar y continúan vinculados a la organización.



Permisos y Licencias

Concepto	2020	2021	2022
Permisos extralegales por nacimiento o aborto - mujeres ³	6	7	4
Permisos extralegales por nacimiento o aborto - hombres ⁴	6	7	4
Licencias por ley - Mujeres	6	7	4
Licencias por ley - Hombres	7	7	5
Mujeres incorporadas de licencia de maternidad ⁵	6	7	4
Hombres incorporados de licencia de paternidad ⁶	7	7	5

Desempeño Laboral

GRI 404-3

Nuestra gestión del desempeño alinea las contribuciones individuales y colectivas de los trabajadores con los objetivos de la organización y el mejoramiento continuo de aquellas capacidades que permitan el cumplimiento del propósito empresarial.

Durante 2022 realizamos el Piloto del nuevo Modelo de Gestión del Desempeño en comité de Gerencia y el área de Servicios Corporativos con el fin de tener el 100% de la implementación para el año 2023, además, de las sesiones de coaching individual para 54 trabajadores y coaching grupal a 6 equipos como parte del acompañamiento al desempeño y desarrollo de los colaboradores, con una inversión de \$59 millones.

Se realizaron 52 talleres para el despliegue del nuevo modelo de competencias organizacionales dirigidas a todo el personal EDEQ.

Formación y desarrollo

GRI 404-1 / 404-2

Nuestros procesos de gestión del aprendizaje y gestión del desarrollo se enfocan en mantener una organización competente, con capacidad de aprender a partir de la formación de las personas y facilitar la creación, la transferencia, la permanencia y la aplicación del conocimiento para posibilitar la transformación del aprendizaje individual en conocimiento colectivo.

³ Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica.

⁴ Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica.

⁵ Empleados que se incorporaron al finalizar la licencia de paternidad o maternidad y conservaron su trabajo 12 meses después y que permanecieron al 31 de diciembre del año de reporte. Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica.

⁶ Empleados que se incorporaron al finalizar la licencia de paternidad o maternidad y conservaron su trabajo 12 meses después y que permanecieron al 31 de diciembre del año de reporte. Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica.

Permanentemente buscamos estrategias de desarrollo para potenciar las capacidades de cada individuo y alinear los conocimientos, las conductas y las habilidades del talento humano con el plan estratégico de la organización.

En 2022 la propuesta inicial del modelo de Gestión del Conocimiento para EDEQ, tuvo un avance del 37% del plan total de la consultoría y una inversión de \$61 millones, desarrollando temas como: Análisis del contexto externo e interno para la gestión del conocimiento, mapeo de conocimientos de 4 procesos, formulación de la política y objetivos, definición del esquema de gobierno, riesgos y oportunidades.

Se realizaron espacios de bilingüismo, como una nueva iniciativa de desarrollo de habilidades conversacionales para la vida personal y laboral de los colaboradores, que se vislumbra además como una oportunidad para la empresa de expandirse a nuevos mercados de acuerdo con las necesidades organizacionales.

La ejecución del plan de aprendizaje fortaleció las competencias de los colaboradores aportando al cumplimiento de los objetivos organizacionales y estratégicos. Se ejecutó el 97% del plan y aumentó un 47% la cantidad de eventos de aprendizaje realizados en el año correspondientes a \$684 millones. Se tuvieron diferentes cursos los cuales fueron en temáticas de transición energética, ciberseguridad, finanzas y Desarrollo Humano.

Formación y Desarrollo

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Eventos de aprendizaje realizados	121	242	265	10%
Postgrados aprobados	1	1	7	600%
Becas otorgadas	0	0	0	0%
Valor - Plan de Aprendizaje Organizacional (COP millones)	\$282	\$465	\$684	47%

Horas capacitación - Empleado promedio

2020	2021	2022	VAR
34	53	47	-11%

Ejecución plan de Aprendizaje Organizacional (%)

2020	2021	2022	VAR
94%	95%	97%	2%

Ejecución Presupuestal

2020	2021	2022	Var
91%	95%	169%	78%

Selección de personal

En el Grupo EPM se desarrollan las actividades para la selección de personas que se ajusten a los requerimientos de los cargos y a las características culturales de las empresas. Además, se brindan otros servicios como la gestión de profesionales en formación, gestión de aprendices y estudiantes de práctica, ingreso de trabajadores en misión, revisión y análisis de requisitos y valoración, para fines distintos a la selección de talentos.

Durante 2022 se realizaron 51 procesos de selección, 125 modificaciones de contrato en su mayoría relacionadas con ampliación del plazo pactado inicialmente y se vincularon 19 personas.

Selección de Personal

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Procesos de selección	20	7	51	89%
Modificaciones de contrato	182	190	125	-34%
Personas vinculadas	45	38	19	-50%

Planta de empleados

GRI 405-1

Nuestra planta de personal está definida por grupos ocupacionales estructurados: directivos, profesionales, tecnólogos, técnicos y auxiliares. En EDEQ contamos con 453 trabajadores, el 65% de nuestra planta (295) son hombres y el 35% (158) son mujeres. Para el nivel profesional aumentó un 4% pasando de 130 a 135 colaboradores y en cuanto al nivel técnico y tecnológico se presentó una disminución del 6% pasando de 328 a 308 colaboradores. Para el año 2022 el SENA reguló una cuota de 21 aprendices.

A partir de febrero 2020, Carolina Alexandra Quintero Gil (ex Gerente General de la compañía) solicitó una licencia no remunerada por dos años la cual culminó en diciembre 2022 y se oficializó su renuncia, por esta razón se presenta la disminución del 100% en la planta de personal directivos primer nivel mujeres.

GRI 405-2

Tenemos establecidas las escalas de asignación básica de los cargos que sean desempeñados por las personas vinculadas directamente por la empresa, dicha escala salarial depende del cargo a desempeñar independientemente de si la persona que lo ocupará es hombre o mujer, contribuyendo de esta forma a la igualdad de oportunidades y retribución entre hombres y mujeres. En cuanto al aumento del salario para el año 2022 se realizó así:

- Para el personal no beneficiado por la convención se les aplicó el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente - SMLMV, es decir un 10.07%.
- Para el personal convencionado, se aplicó el incremento del 10.07%, correspondiente al incremento establecido para el SMLMV, dado que el incremento del IPC (5.62%) + 1.5% era inferior.

A continuación, cifras destacadas de la planta de personal:

Directivos por género

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Planta de personal a: Directivos primer nivel - Hombres	2	2	2	0%
Planta de personal a: Directivos primer nivel - Mujeres	1	1	0	-100%
Total	3	3	2	-33%

Planta por cargo y por género

Concepto	2020	2021	2022	%	VAR
Nivel directivo - Hombres	7	7	7	70%	0%
Nivel directivo - Mujeres	4	4	3	30%	-25%
Directivos	11	11	10	100%	-9%
Profesionales - Hombres	80	91	93	69%	2%
Profesionales - Mujeres	37	39	42	31%	8%
Profesionales	117	130	135	100%	4%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares - Hombres	204	204	195	63%	-4%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares - Mujeres	124	124	113	37%	-9%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares	328	328	308	100%	-6%
Aprendices - Hombres	2	8	4	22%	-50%
Aprendices - Mujeres	19	15	14	78%	-7%
Aprendices	21	23	18	100%	-22%
Estudiantes práctica - Hombres	4	0	3	50%	100%
Estudiantes práctica - Mujeres	3	5	3	100%	20%
Estudiantes en práctica	7	5	6	100%	-29%
Total	484	497	477	100%	-4%

Planta de personal por niveles

Concepto	2020	201	2021	Participación	VAR
Directivos	11	11	10	2%	-9%
Profesionales	117	130	135	28%	4%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares	328	328	308	65%	-6%
Total planta de empleados	456	469	453	97%	-3%
Aprendices	21	23	18	4%	-22%
Estudiantes en práctica	7	5	6	1%	20%
Total	484	497	477	100%	-4%

Planta de personal por género

Concepto	2020	2021	2022	Participación	VAR
Hombres	297	310	302	63%	-3%
Mujeres	187	187	175	100%	-6%
Total	484	497	477	100%	4%

El 77.70% de la planta de personal (352 trabajadores) tiene una antigüedad menor a 15 años; los rangos en los cuales se incluye mayor número de trabajadores es el de 5 a 10 años (116 trabajadores), correspondiente a un 25.61% del total de la planta, seguido del rango de 1 a 5 años con 111 trabajadores, que representan el 24.5% del total de planta. La edad promedio de los trabajadores es 40 años y el personal que más tiempo lleva laborando tiene 35 años de antigüedad.

Distribución del personal por edad⁷

Concepto	2019	2020	2021	%	VAR
Menores de 30 años	94	89	72	6%	-19%
Entre 30 y 50 años	276	288	288	64%	0%
Mayor a 50 años	86	92	93	21%	1%
Total planta de empleados	456	469	453	100%	-3%

⁷ El dato no incluye aprendices ni estudiantes de práctica

Edad promedio - Empleados (Años)

2020	2021	2022
38.96	39	40

Antigüedad de los empleados (Cantidad o número)

Concepto	2020	2021	2022	VAR
0-1 años	51	38	18	-53%
1-5 años	151	146	111	-24%
5-10 años	102	93	116	25%
10-15 años	55	97	107	10%
15-20 años	8	10	21	110%
20-25 años	31	30	1	-97%
25-30 años	27	24	44	83%
30-40 años	31	31	35	13%
mayor de 40 años	0	0	0	0%

Antigüedad promedio (Años)

2020	2021	2022
9.54	10	11

Jubilados y pensionados⁸

Con el fin de mantener la relación con nuestros jubilados y pensionados desarrollamos actividades de integración y sano esparcimiento que facilitan el acercamiento con este segmento del grupo de interés Gente EDEQ, donde se tuvo una asistencia aproximada de 40 personas.

La proyección de personal a pensionarse en los próximos 10 años, es decir al año 2032, es de 76 personas. De las cuales 9 se encuentran en Régimen de ahorro individual - RAI y los restantes se encuentran en régimen de prima media. No se tiene certeza en las proyecciones por el Régimen de Ahorro Individual - RAI.

⁸ En años anteriores se había entendido que eran las personas que habían sido pensionadas directamente por EDEQ, sin embargo, se realiza el ajuste entendiendo que son las persona que fueron pensionadas por los diferentes fondos de pensión.

Jubilados y pensionados

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Pensionados en el año	4	5	3	-40%
Jubilados directos - Acumulados	107	104	102	-2%

Proyección de personal a pensionarse en los próximos 10 años

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Directivos	4	5	5	0%
Profesional	14	14	17	21%
Tecnólogo, técnico, auxiliar	58	57	54	-5%
Total planta de empleados	76	76	76	4%

Rotación de empleados

GRI 401-1

Durante el año 2022 se retiraron 31 personas (18 hombres y 13 mujeres) que corresponden al 5% del total de personal de la empresa. El 54.8% de los retiros fue por renuncia, el 29% por finalización del plazo pactado en el contrato, el 9.7% por reconocimiento de la pensión de vejez, el 3.2% (1) por terminación de contrato con justa causa y lamentablemente se presentó el fallecimiento de un trabajador (3.2%).

Rotación de empleados (%)

2020	2021	2022
7.68%	5.12%	5.52%



Motivos de retiro del personal

(cantidad o número)

Concepto	2020	2021	2022	Participación	VAR
Renuncia aceptada por pensión de vejez	4	5	3	10%	-40%
Terminación del contrato por justa causa - pensión de vejez	0	0	0	0	0%
Renuncia voluntaria	13	7	17	55%	143%
Desvinculación oficial invalidez	0	0	0	0	0%
Muerte	2	1	1	3%	0%
Terminación de contrato término fijo	16	11	9	29%	-18%
Terminación de contrato en período de prueba	0	0	0	0	0%
Terminación de contrato con indemnización	0	0	0	0	0%
Destitución Ley 734/2002	0	0	0	0	0%
Insubsistencia	0	0	0	0	0%
Terminación contrato justa causa	0	0	1	3%	0%
Renuncia aceptada por pensión de invalidez	0	0	0	0	0%
Vencimiento Periodo - Ley 1474 de 2011	0	0	0	0	0%
Concepto	26	24	31	100%	29%

Organizaciones sindicales

GRI 102-41

Nuestro relacionamiento con la organización sindical está basado en un plano de igualdad, en los términos señalados por la Ley y tiene dos momentos: uno con el abordaje de las negociaciones de los pliegos de peticiones y convenciones colectivas, y otro con el relacionamiento y aplicación del marco normativo existente.

En EDEQ existe el principio de libertad de asociación por lo que todos los trabajadores tienen el derecho de afiliarse al Sindicato, para promover y defender sus intereses colectivos, el 97% de los trabajadores se encuentran sindicalizados.

En conjunto con SINTRAELECOL Quindío, único sindicato de la organización, firmamos la Convención Colectiva de Trabajo con una vigencia de 4 años, acuerdo que contribuye a mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales de nuestros trabajadores. Destacamos el proceso de negociación basado en el respeto y el diálogo, que permitió llegar a un acuerdo en los tiempos establecidos por la ley, haciendo evidente nuestro compromiso con el libre derecho de asociación de nuestro personal.

Porcentaje de afiliación a organizaciones sindicales

2020	2021	2022	VAR
81.36%	96.8%	96.9%	0,1%

De los 454 trabajadores (154 mujeres y 285 hombres) que son beneficiarios de la Convención Colectiva, 403 se encuentran sindicalizados y 36 están cubiertos por extensión. Durante el año 2022 se suscribió la nueva Convención con Sintraelec Col Quindío, la cual tiene vigencia hasta diciembre 2025.

Afiliación a organizaciones sindicales

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Sindicatos	1	1	1	0%
Empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	441	454	439	-3%
No convencionados	15	15	4	-7%

Otros indicadores sobre organizaciones sindicales

Concepto	2020	2021	2022
Acuerdo convencionales y Laudos Arbitrales	1	1	1
Querellas	0	1	1
Horas de permiso sindical de los dirigentes	4,410	4,410	4,410

Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-2 / 416-2 / EU18

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se enfoca en la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores, de los proveedores y contratistas; 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 el control de los peligros identificados en aras del bienestar integral de la organización, para permitir la productividad y el desarrollo sostenible en la prestación del servicio.

En términos de seguridad operacional se destaca que durante la vigencia 2022 no se presentaron accidentes de trabajo mortales, ni se calificaron enfermedades de origen

Bienestar laboral y adaptabilidad

laboral. A lo largo del año se desarrollaron estrategias de estilos de vida y de trabajo saludables como las pausas activas guiadas, espacios de actividad física, capacitación en alimentación saludable y manejo del estrés, adecuación de puestos de trabajo, campañas de tamizaje cardiovascular, entre otros, con el fin de proteger la vida de los trabajadores.



Logramos la recertificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo bajo la norma ISO 45001, gracias a las acciones implementadas en EDEQ para mantener la salud física y mental de sus trabajadores y contratistas, así como garantizar espacios seguros de trabajo.

Medición de riesgo psicosocial

Durante el año realizamos la medición de riesgo psicosocial, teniendo una cobertura del 96% de los trabajadores (436 personas) obteniendo como resultado que los factores de riesgo intralaborales y extralaborales se encuentran en su mayoría en riesgo bajo o sin riesgo, situación que demuestra la existencia de unas condiciones laborales favorables y protectoras para los colaboradores aportando a su bienestar físico y mental.

El 66% de la población percibe las condiciones psicosociales intralaborales como un factor de riesgo bajo o sin riesgo, mientras que el 19% percibe las condiciones intralaborales como un factor de riesgo medio y el 16% las percibe como un factor alto o muy alto.

Indicadores destacados

Durante 2022 se presentaron 12 accidentes de trabajo en una población promedio de 453 trabajadores; 4 de ellos fueron incapacitantes. Por cada 100 trabajadores que laboraron al año se presentaron 2.5 accidentes de trabajo, reducción del 20% respecto al año anterior. En el año se perdió 2% de los días programados de trabajo por incapacidad médica. A la fecha no se ha calificado ningún caso de enfermedad laboral.

Indicadores destacados

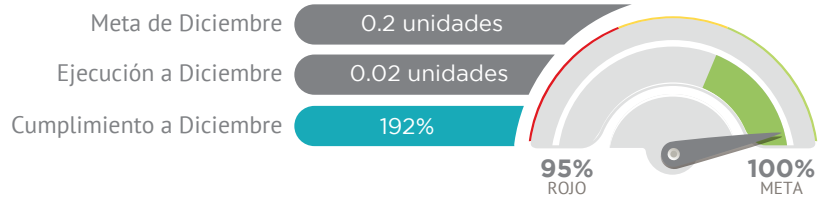
	2020	2021	2022	VAR
Índice de severidad de accidentes de trabajo - ISAT	45.49	39.32	16.46	-58%
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo - IFAT	2.96	3.11	2.5	20%
Trabajadores representados en comités de seguridad (%)	100%	100%	100%	0
Tasa de ausentismo - en horas laboradas (%)	1.57%	1.94%	2%	3%
Número de accidentes de trabajo reportados	14	15	12	-20%
Número de víctimas mortales por accidente o enfermedad laboral	0	0	0	0
Personas calificadas con enfermedades laborales	0	0	0	0
Personas en condición de discapacidad	8	12	13	8%



Indicador Índice de Lesión Incapacitante

Evaluar y gestionar la Seguridad Operacional

Durante el año 2022 se presentó una reducción significativa de los accidentes de trabajo incapacitantes presentados con respecto al año 2021. De tal manera que se presentaron 11 accidentes menos. Asimismo, un total de 79 días perdidos, representando 111 días menos que en 2021.



De los 12 accidentes de trabajo que se presentaron, 4 de ellos fueron incapacitantes, ninguno de estos eventos fue grave ni estuvo relacionado con caída en alturas, exposición a riesgo eléctrico, manejo de productos químicos y trabajos en espacios confinados.

Índice de lesiones incapacitantes - ILI

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Meta	0.23	0.21	0.2	-5%
Resultado	0.11	0.12	0.02	83%

Comités de Seguridad y Salud en el trabajo

GRI 403-1

Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST

Durante 2022 el comité se reunió mensualmente para la planeación y ejecución de actividades las cuales aportaron a corregir condiciones inseguras, fomentar la seguridad entre los trabajadores y promover mejoras al SG-SST. Asimismo, el comité participó en la investigación de todos los accidentes de trabajo.

Comité de convivencia laboral

En mayo de 2022 se eligieron mediante votación los nuevos representantes del Comité de Convivencia laboral (2022 - 2024). Durante el año el comité se reunió trimestralmente y realizó seguimiento a los casos que se denunciaron como posible acoso laboral, adicional se promocionaron las funciones del comité a través del “Entérate”.

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Durante 2022 se capacitaron a 469 personas (incluye practicantes universitarios y pasantes del SENA). Se ejecutó en un 97% el plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo con las siguientes temáticas: moto destrezas, prevención de riesgo eléctrico y reentrenamiento en alturas, comunicación asertiva, identificación de peligros, estilos de vida saludable, uso de elementos de botiquines de emergencia, prevención de accidentes viales, manejo del estrés, prevención del acoso laboral, simbología para el manejo de productos químicos, capacitación en línea viva baja tensión, entre otras.

Se desarrollaron simulacros de incendios y reanimación cardiopulmonar en todas las sedes de EDEQ, el cual involucró al personal directo como contratistas.

Se realizó el reentrenamiento de la brigada de emergencias con una duración de 20 horas y cuya temática central fue primeros auxilios, soporte vital básico de vida y control básico del fuego.

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Cantidad de horas de capacitación	6,899	8,088	8,823	9%
Número de trabajadores	510	484	469	-3%

Valor ejecutado en Seguridad y Salud en el Trabajo

En 2022 se ejecutaron \$500 millones en todas las actividades de prevención y promoción definidas en el SG-SST, que incluyeron: exámenes médicos ocupacionales, compra de elementos de protección, señalización de seguridad, licencia para el funcionamiento de radios de la brigada, implementación del plan estratégico de seguridad vial, calibración de detectores de gases, elementos para la atención de emergencias, mantenimiento, recarga y compra de extintores y pruebas COVID-19.

Valor ejecutado en seguridad y salud en el trabajo

Valor en COP millones

Concepto	2020	2021	2022	VAR
Seguridad y salud en el trabajo	\$475	\$434	\$500	15%

En este capítulo damos cumplimiento a los contenidos GRI:

- **GRI 102-8:** Información sobre empleados y otros trabajadores.
- **GRI 102-41:** Acuerdos de negociación colectiva.
GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.
- **GRI 103-2** El enfoque de gestión y sus componentes.
GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión.
- **GRI 401-1:** Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.
- **GRI 401-2:** Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.
- **GRI 401-3:** Permiso parental.
- **GRI 402:** Relaciones trabajador - empresa.
- **GRI 403-1:** Representación de los trabajadores en comités formales trabajador - empresa de salud y seguridad.
- **GRI 403-2:** Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.
- **GRI 404-1:** Media de horas de formación al año por empleado.
- **GRI 404-2:** Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.
- **GRI 404-3:** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
- **GRI 404-3:** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
- **GRI 405-1:** Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
- **GRI 405-2:** Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
- **GRI 416-2:** Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.
GRI EU18: Porcentaje de contratistas y subcontratistas que han experimentado una capacitación relevante en temas de salud y de seguridad.

Incondicionales
con los **quindianos**