

2023

*Impulsando
la vida de los
Quindianos*

edeq | Grupo epm

 Vigilado
Superservicios

    
www.edeq.com.co



Capítulo 9

Bienestar laboral y adaptabilidad

Informe de
Sostenibilidad
2023



Grupo epm

Tema material Bienestar laboral y adaptabilidad

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

Objetivos de desarrollo sostenible



Principios Pacto Global: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10

Estamos comprometidos con el bienestar de nuestra Gente

bienestar laboral y ADAPTABILIDAD

92%
Cobertura en
Planes de formación



- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Habilidades de Transformación Digital
- Gestión de Activos
- Desarrollo de habilidades técnicas
- Asuntos de Sostenibilidad y Materialidad
- Tecnología de información

29%
Teletrabajadores



Beneficios para trabajadores

Mejoramiento de
la calidad de vida



Optimización de
costos y tiempo



Convención
Colectiva de
Trabajo vigente
hasta 2025



Armonía entre la
Administración y el
Sindicato



100%
Cobertura
en Beneficios



90%
trabajadores
sindicalizados

SINTRAIECOL
Sindicato de los Trabajadores
de la Energía de Colombia

Pacto Global | 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 | 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 que son la fuerza que moviliza a nuestra organización para cumplir con nuestro propósito de “contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor”.

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 cuando a tecnología, procesos, cultura e información.

Durante 2023 mantuvimos el buen desempeño empresarial y enfocamos nuestra gestión a fortalecer el 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.

Gestión de la comunicación interna

Durante 2023 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.

Así, con las campañas de comunicación interna movilizamos asuntos asociados a la ética, cero tolerancia frente al fraude, la corrupción y el soborno, gestión de activos, mejor trabajador del año, conflicto de interés, procesos de selección en HCM, manual de uniformes, Volty EDEQ, nueva factura, despliegue de la MEGA de Grupo EPM, navidad EDEQ.

En conjunto con el equipo Desarrollo Humano y Organizacional realizamos estrategias conjuntas para mantener conectados e informados a los trabajadores EDEQ, entre las que se encuentran:

- 8 Foros de gerencia
- 3 Liderando a EDEQ
- 4 Mensaje del Gerente
- 50 ediciones de ConéctatEDEQ
- 483 ediciones de Entérate

Continuamos con nuestra estrategia “Liderando a EDEQ” que reúne a los líderes de la organización en conversaciones de temas relevantes que permiten asegurar el alineamiento organizacional; en 2023 se trataron los temas:

- Comité de convivencia laboral, avance del proyecto CREA (iniciativas de innovación) y planeación estratégica.
- Indicadores Financieros de EDEQ
- Planeación estratégica

Los medios de comunicación continuaron enviando información relevante para los colaboradores. Enviamos 483 ediciones de “Entérate”, que es un boletín digital sobre 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. Fortalecimos “ConéctatEDEQ” que funciona en WhatsApp y promueve contenidos en formato de video.

Generación de empleo

GRI 102-8

En 2023 generamos 814 empleos de calidad que contribuyen al desarrollo del departamento. Para la vigencia 2023 los contratos a término indefinido incrementaron en 8.41%, pasando de 321 a 348. Por su parte, los contratos a término fijo disminuyeron en 23.48%, pasando de 132 a 101, que se explica por la finalización de algunos proyectos en la Compañía. En 36 contratos hubo aporte a la generación de empleo indirecto por parte de EDEQ a través de sus contratistas, logrando 365 empleos.

Generación de empleo				
Tipo	2021	2022	2023	Var
Contrato término indefinido	321	348	348	8%
Contrato término fijo	132	101	101	-23%
Empleo indirecto	438	464	365	-21%
Total	917	913	814	-11%

Bienestar laboral y beneficios

GRI 401-2

El plan de bienestar respondió a las necesidades y expectativas de nuestros trabajadores y fue evaluado con 4.5 (sobre 5) en la satisfacción de las iniciativas diseñadas de forma estratégica para impactar a los trabajadores y sus familias. Nuestros programas de bienestar se han amplia para incluir a las familias de los trabajadores, implementando las buenas prácticas obtenidas del diagnóstico que realizamos en el modelo Empresa Familiarmente Responsable) – EFR.

Durante 2023 acompañamos el desarrollo de nuestros trabajadores por medio de coaching y apoyo psicológico con alcance a sus familias. Construimos un nuevo gimnasio en la sede de mantenimiento de redes, espacio que está dirigido al personal operativo para asegurar su acondicionamiento físico y facilitar y aportar a su calidad de vida. También realizamos la primera feria de emprendimiento “Hazlo Posible” en la que los trabajadores y sus beneficiarios presentaron sus emprendimientos al interior de la empresa.

Personas beneficiadas de los programas de bienestar laboral

Durante 2023 logramos 100% de cobertura de beneficios con la participación de nuestros colaboradores (incluyendo aprendices y trabajadores temporales) en espacios de bienestar, alcanzando un impacto promedio de 1,089 beneficiados que incluye trabajadores EDEQ (473) y sus familias (616).

Entregamos obsequios a todos los trabajadores en las celebraciones del día de la mujer y del hombre, amor y amistad y la cena de navidad.

Personas beneficiadas de los programas de bienestar laboral				
2021	2022	2023	Var	
1,128	1,096	1,089	-1%	

Valor de los programas de bienestar laboral

Durante 2023 invertimos \$1,288 millones en beneficios monetarios como auxilios y celebraciones, monto que aumentó en 8%. Este valor incluye beneficios monetarios y no monetarios con alcance convencional o de ampliación por disposición administrativa como: auxilios laborales, celebraciones, programa deportivo, gimnasio, bienestar financiero, preparación para el retiro.

Auxilios laborales: anteojos, becas, calzado, funerario, maternidad, medicamentos, mejor trabajador, dotación.

Celebraciones: día de la mujer, día del hombre, cena de navidad, amor y amistad, regalos de navidad para hijos, día de los niños para los hijos de los trabajadores, día deportivo, día de la familia.

Valor de los programas de bienestar laboral COP millones			
2021	2022	2023	Var
1,080	1,192	1,288	8%

Préstamos desembolsados

Durante el año 2023 desembolsamos 42 préstamos por un total de \$2,672 millones a trabajadores, discriminados de la siguiente forma:

- 24 por concepto de vivienda
- 5 por calamidad doméstica
- 8 por Bienestar Social y Capacitación
- 5 para reposición o compra de motocicleta al servicio de EDEQ

Fondo de vivienda: este es el beneficio más representativo de nuestra organización y contribuye a mejorar la calidad de vida de todos nuestros trabajadores. En 2023 reestructuramos el reglamento del fondo para lograr que todos los trabajadores tengan acceso a vivienda propia.

Adicionalmente realizamos la primera feria de vivienda EDEQ con la participación de 8 constructoras y 20 proyectos de vivienda. Aprobamos 35 solicitudes de trabajadores por valor de \$5.005 millones; así, el 80% del personal vinculado a término indefinido posee vivienda.

Durante el año desembolsamos 24 préstamos por concepto de vivienda, por valor de \$2,558 millones correspondiente a los préstamos preaprobados en el en el año, a diciembre del 2023 teníamos pendiente el desembolso de 12 créditos por valor de \$2,190 mill dado que los trabajadores no han finalizado el trámite respectivo.

Fondo de calamidad doméstica: aprobamos y desembolsamos 5 créditos por valor de \$16 millones que le permite a nuestros trabajadores atender eventualidades.

Bienestar social y capacitación: desembolsamos 8 créditos por valor de \$37 millones; 4 créditos para educación, 2 para recreación y bienestar y 2 para gastos odontológicos no cubiertos por el POS.

Fondo para la compra y reposición de motocicletas: desembolsamos 5 créditos para reposición de motocicletas por valor de \$62 mill.

Préstamos desembolsados para trabajadores EDEQ				
	2021	2022	2023	Var
Préstamos desembolsados para trabajadores EDEQ	22	37	42	14%
Préstamos de vivienda EDEQ	11	19	24	26%
Préstamos por otros conceptos EDEQ	11	18	18	0
Ejecución presupuestal préstamos EDEQ (COP mill)	\$1,438.0	\$2,574.0	\$2,672	4%

Permisos y licencias

GRI 401-3

Durante el 2023 otorgamos 2 licencias de maternidad y 8 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 ¹				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Permisos extralegales por nacimiento o aborto – mujeres	7	4	14	250%
Permisos extralegales por nacimiento o aborto – hombres	7	4	4	0%
Licencias por ley – Mujeres	7	4	2	-50%
Licencias por ley – Hombres	7	5	8	60%
Mujeres incorporadas de licencia de maternidad	7	4	2	-50%
Hombres incorporados de licencia de paternidad	7	5	8	60%

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 2023 implementamos el nuevo modelo de desempeño al 100% de los equipos de trabajo luego del piloto realizado en el área de Servicios Corporativos en 2022. Finalizamos la valoración de potencial de todos los trabajadores que es un insumo para la construcción del mapa de talentos de la organización, que nos permite potenciar las capacidades de todos nuestros colaboradores.

Desempeño laboral ²				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Trabajadores con evaluación de desempeño	419	216	257	19%
Cobertura de la evaluación de desempeño	97%	69%	58%	-16%

Formación y desarrollo

GRI 404-1 / 404-2

Nuestros procesos de gestión del aprendizaje y del desarrollo se enfocan en mantener una organización competente y facilitar la creación, la transferencia, la permanencia y la aplicación del conocimiento para posibilitar la transformación del aprendizaje individual en conocimiento colectivo.

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. Los eventos de formación dieron respuesta a la planeación y necesidad del negocio, retos, iniciativas, proyectos, cumplimiento regulatorio, lo que trae la transformación energética y la transformación digital. Estos eventos apuntaron a 8 líneas de acción y a su vez estuvieron enmarcados en las perspectivas del direccionamiento estratégico:

- Temas de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Asistencia a congresos, actualizaciones y relacionamiento
- Desarrollo de habilidades para la transformación digital
- Gestión de activos
- Desarrollo de habilidades técnicas para la gestión del SDL y la calidad del servicio
- Asuntos de sostenibilidad y materialidad

¹ Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica

² Corresponde al número de trabajadores que a la fecha cuentan con acuerdos de desempeño, teniendo en cuenta que el cierre para la valoración es en el mes de marzo.

- TI
- Otros temas

Adicionalmente apoyamos a los Directivos para que realizaran o finalizaran maestrías, conocimientos que aportan a su visión de la organización y les permiten gestionar los cambios y nuevos retos, a través de la planeación, ejecución y evaluación de alternativas de solución eficientes.

En septiembre de 2023 EDEQ participó en XXI Seminario Internacional “Caminos para la Excelencia en los Servicios de Distribución y Relacionamiento con Clientes” – SICESD que organizó el Comité Colombiano de la CIER. En esta oportunidad fuimos ponentes con el proyecto “100% cobertura en el departamento del Quindío”. También participamos en la Reunión de Altos Ejecutivos - RAE de CIER en Brasil donde el tema principal fue el desarrollo socioambiental como factor impulsor de la integración energética en América Latina y el Caribe, los marcos normativos y la regulación como facilitadores del comercio internacional de energía. Estos eventos aportaron al fortalecimiento del relacionamiento en el sector eléctrico y conocer temas de interés y de vanguardia.

Dimos continuidad al programa de desarrollo de habilidades con énfasis en liderazgo transformacional para fortalecer capacidades directivas y habilitar nuevas herramientas para liderar los equipos de trabajo en respuesta a la evolución de los modelos de talento humano y la cultura.

Destacamos la finalización del diagnóstico y propuesta de un modelo de gestión del conocimiento para la empresa, logrando el mapeo de conocimientos de los procesos asociados a la continuidad del negocio para definir estrategias de retención de talento. Además, realizamos la valoración de la criticidad de los cargos de la compañía respecto a continuidad operacional y complejidad del relevo.

Dimos apertura a un proceso de estudio de nivel Tecnológico en “Supervisión de redes de distribución eléctrica” en convenio con el SENA, a la cual se permite la inscripción de familiares de los trabajadores y contratistas, logrando la inclusión de mujeres en el grupo conformado para esta iniciativa.

Apoyamos la construcción de un campo de entrenamiento para liniería, en convenio con el Instituto de la Caja de Compensación (Comfenalco), quienes a su vez inician un programa denominado técnico en liniero en redes de energía que busca mejorar la oferta requerida en este perfil.

Formación y desarrollo				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Eventos de aprendizaje realizados	242	265	369	39%
Postgrados aprobados	1	7	9	29%
Salidas al exterior	0	0	2	0
Becas otorgadas	0	0	0	0

Ejecutamos \$538 millones en nuestro plan de aprendizaje; destacamos la participación de nuestros trabajadores en eventos de transición energética inteligente y segura, digitalización AMI para el sector eléctrico, curso transición energética y transformación Digital, Congreso *Smart Cities*, inteligencia de negocios con PBI, entre otros.

Nuestro plan incluye el acompañamiento con una coach a diferentes trabajadores y equipos de la organización, además de la consultoría para la valoración de potencial en la cual se realizó una realimentación a cada colaborador para que conociera su potencial y oportunidades de evolución como insumo para su gestión de desempeño y desarrollo.

Ejecución presupuestal capacitación COP millones			
2021	2022	2023	Var
\$465	\$684	\$538	-21%

Logramos 19,566 horas de formación acumuladas en el año en las que participaron 525 trabajadores a término indefinido, fijo, practicantes; también suman aquellos colaboradores que se retiraron de EDEQ y que participaron como mínimo en un evento.

Horas capacitación - Empleado promedio			
2021	2022	2023	Var
53	47	37	-21%

El plan de aprendizaje cumple el objetivo estratégico “desarrollar integralmente las capacidades organizacionales” y contribuye al logro de los demás objetivos del cuadro de mando integral al fortalecer las competencias de nuestros trabajadores. Apalancamos nuestro propósito de apoyar el desarrollo de la Gente EDEQ obteniendo el conocimiento necesario para cumplir la visión de talento humano de nuestra empresa que la declaramos como: “Consolidar y mantener un ambiente de trabajo que permita constituir una fuerza laboral innovadora, carismática y comprometida, dotada con las competencias necesarias y ubicados en los lugares correctos, para configurar una empresa ágil y competitiva que asegure el cumplimiento del posicionamiento definido por la organización y su empeño para el logro de las metas de largo plazo del negocio.” .

En cuanto a la ejecución del plan de aprendizaje se desarrollaron el 96.7 % de 61 temas planeados, faltaron 2 por gestionar, los cuales pasaron para el plan de 2024: elaboración y análisis financiero de casos de negocio, y evaluación post y Certificación termografía nivel 2.

Ejecución Plan de Aprendizaje Organizacional (%)			
2021	2022	2023	Var
95%	97%	97%	-0.3%

Ejecución presupuestal (%)			
2021	2022	2023	Var
95%	169%	165%	-2%

Programas para mejorar aptitudes EDEQ			
2021	2022	2023	Var
\$236	\$60	\$223.58	273%

Selección de personal

En el Grupo EPM las actividades para la selección de personal se ajustan a los requerimientos de los cargos y a las características culturales de las empresas. El proceso brinda 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.

En 2023 realizamos 37 procesos, de los cuales 6 fueron externos y 31 internos, permitiendo la vinculación de 8 personas y el encargo de 30 trabajadores entre ganadores y elegibles, y un total de 9 procesos desiertos y 2 cancelados.

Durante el 2023 realizamos 141 otro sí al contrato laboral, de los cuales 95 correspondieron a ampliación del plazo pactado inicialmente, 22 a cambio en la modalidad de contratación de fijo a indefinido y 24 a ascensos (22 por procesos de selección y 2 por decisiones administrativas).

Durante 2023 contratamos 28 trabajadores (3 a término indefinido y 25 a término fijo) el 53.57% corresponde a hombres (15) y el 46.43% a mujeres (13).

Selección de personal				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Procesos de selección	27	51	37	-27%
Modificaciones de contrato	190	125	141	13%
Personas vinculadas	38	19	28	47%

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 449 trabajadores, el 65% de nuestra planta (290) son hombres y el 35% (159) son mujeres. Para el nivel profesional aumentó un 3% pasando de 135 a 139 colaboradores y en cuanto al nivel técnico y tecnológico se presentó una disminución del 3% pasando de 308 a 300 colaboradores. A continuación, presentamos cifras destacadas de la planta de personal:

Planta de personal por género ³					
Concepto	2021	2022	2023	Participación	Var
Hombres	302	295	290	64.59%	-2%
Mujeres	167	158	159	35.41%	1%
Total	469	453	449	100%	-1%

Directivos por género				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Directivos primer nivel - Hombres	2	2	2	0%
Directivos primer nivel - Mujeres	1	0	0	0
Total	3	2	2	0%

Planta por cargo y por género					
Concepto	2021	2022	2023	Participación	Var
Nivel directivo - Hombres	7	7	8	80%	14%
Nivel directivo - Mujeres	4	3	2	20%	-33%
Directivos	11	10	10	100%	0%
Profesionales - Hombres	91	93	93	67%	0%
Profesionales - Mujeres	39	42	46	33%	10%

³ El dato no incluye aprendices ni estudiantes de práctica

Profesionales	130	135	139	100%	3%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares - Hombres	204	195	189	63%	-3%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares - Mujeres	124	113	111	37%	-2%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares	328	308	300	100%	-3%
Aprendices - Hombres	8	4	8	40%	100%
Aprendices - Mujeres	15	14	12	60%	-14%
Aprendices	23	18	20⁴	100%	11%
Estudiantes práctica - Hombres	0	3	2	40%	-33%
Estudiantes práctica - Mujeres	5	3	3	60%	0%
Estudiantes en práctica	5	6	5	100%	-17%
Total	497	477	474		

Planta de personal por niveles					
Concepto	2021	2022	2023	Participación	Var
Directivos	11	10	10	2%	0%
Profesionales	130	135	139	31%	3%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares	328	308	300	67%	-3%
Total planta de empleados	469	453	449	100%	-1%
Aprendices	23	18	20	4%	11%
Estudiantes en práctica	5	6	5	1%	-17%
Total	497	477	474		-1%

El 49% (219) de los trabajadores vinculados tienen menos de 40 años. Los rangos de edad más representativos son: de 35 a 40 años con el 20% (88) y 40 a 45 años con el 18% (81) trabajadores. El rango menos representativo es de 18 a 25 años con el 1% (3).

Distribución del personal por edad ⁵					
Concepto	2021	2022	2023	Participación	Var
Menores de 30 años	89	72	62	14%	-14%
Entre 30 y 50 años	288	288	290	65%	1%
Mayor a 50 años	92	93	97	22%	4%
Total	469	453	449	100%	-1%

Edad promedio - Empleados (Años)			
2021	2022	2023	Var
39	40	41	1%

El 76.61% de la planta de personal (344 trabajadores) tiene una antigüedad menor a 15 años; los rangos en los cuales se incluye mayor número de trabajadores es el de 1 a 5 años (108 trabajadores), correspondiente a un 24.05% del total de la planta, seguido de los rangos: 5-10 y 10 a 15 con 106 trabajadores en cada uno, que representan el 47.22% del total de planta. La edad promedio de los trabajadores es 41 años y el personal que más tiempo lleva laborando tiene 38 años de antigüedad.

⁴ Para el 2023 el SENA reguló una cuota de 20 aprendices con la que dimos cumplimiento

⁵ El dato no incluye aprendices ni estudiantes de práctica

Antigüedad de los empleados				
Concepto	2021	2022	2023	Var
0 - 1 años	38	18	24	33%
1 - 5 años	146	111	108	-3%
5 - 10 años	93	116	106	-9%
10 - 15 años	97	107	106	-1%
15 - 20 años	10	21	31	48%
20 - 25 años	30	1	1	0%
25 - 30 años	24	44	35	-20%
30 - 40 años	31	35	38	9%
Mayor de 40 años	0	0	0	0
Antigüedad promedio				
2021	2022	2023	Var	
10	11	11.08	1%	

GRI 405-2

Tenemos establecidas las escalas de asignación básica de los cargos que son desempeñados por las personas vinculadas directamente por la empresa, escala salarial que 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 2023 se realizó así:

- Para el personal no beneficiado por la convención se aplicó el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente - SMLMV, es decir un 16%
- Para el personal convencionado, se aplicó el incremento del 16%, correspondiente al incremento establecido para el SMLMV, dado que el incremento del IPC (5.62%) + 1.5% era inferior.

Jubilados y pensionados

Mantener la relación con nuestros jubilados y pensionados, durante desarrollamos actividades de integración y sano esparcimiento que facilitan el acercamiento con este segmento del grupo de interés Gente EDEQ. La proyección de personal a pensionarse en los próximos 10 años, es decir al año 2032, es de 71 personas. Lamentamos el fallecimiento de 5 pensionados durante el 2023:

Jubilados y pensionados				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Pensionados en el año	5	3	7	133%
Jubilados directos – Acumulados	104	102	98	-4%

En cuanto a la proyección de personal a pensionarse en los próximos 10 años (2033):

- De los 4 Directivos que cumplen requisitos para obtener la pensión; 1 es mujer y 3 hombres.
- De los 18 Profesionales que cumplen requisitos para obtener la pensión; 8 son mujeres y 10 hombres.
- De los 49 trabajadores tecnólogo, técnico, auxiliar; 15 son de nivel técnicos y 34 son de nivel tecnólogo; 13 son mujeres y 36 hombres.

Concepto	2021	2022	2023	Var
Directivos	5	5	4	-20%
Profesional	14	17	18	6%
Tecnólogo, técnico, auxiliar	57	54	49	-9%
Total	76	76	71	-7%

Rotación de empleados

GRI 401-1

Durante 2023 se retiraron 30 personas (15 hombres y 15 mujeres) dando una rotación del 6.46% para esta vigencia. El 40% de los retiros fue por renuncia (12), el 33.33% por finalización del plazo pactado en el contrato (10), el 23.33% por reconocimiento de la pensión de vejez (7), y lamentablemente se presentó el fallecimiento de una trabajadora (3.3%).

2021	2022	2023	Var
5.12%	5.52%	6.46%	17%

Concepto	2021	2022	2023	Participación	Var
Renuncia aceptada por pensión de vejez	5	3	7	23%	133%
Terminación del contrato por justa causa - pensión de vejez	0	0	0	0%	0
Renuncia voluntaria	7	17	12	40%	-29%
Desvinculación oficial invalidez	0	0	0	0%	0
Muerte	1	1	1	3%	0%
Terminación de contrato término fijo	11	9	10	33%	11%
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	1	0	0%	-100%
Renuncia aceptada por pensión de invalidez	0	0	0	0%	0
Vencimiento Periodo - Ley 1474 de 2011	0	0	0	0%	0
Total	24	31	30	100%	-3%

Relaciones 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.

La Gerencia General de EDEQ avanza positivamente en su relacionamiento con la mesa de trabajo sindical, destacamos la relación de la Administración con Sintraelec Quindío, la organización sindical del sector eléctrico con quienes sostenemos un relacionamiento constante en términos de transparencia y respeto, propiciando espacios de comunicación y participación entre esta organización y los trabajadores.

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 (404) y a 30 se les aplica los beneficios de la convención por extensión (6.68%); 155 son mujeres y 279 hombres, 15 trabajadores no tienen cobertura de convención (3.34%), de los cuales 4 son mujeres y 11 hombres.

En el año 2022 se suscribió la nueva Convención Colectiva de Trabajo CCT con Sintraelec Quindío, la cual tiene vigencia hasta diciembre 2025.

Porcentaje de afiliación a organizaciones sindicales			
2021	2022	2023	Var
96.80%	96.91%	97.00%	0.1%

Afiliación a organizaciones sindicales				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Sindicatos	1	1	1	0%
Empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	454	439	434	-1%
No convencionados	15	14	15	7%

En 2023 dos dirigentes (1 delegado nacional y el presidente de Sintraelec Quindío) tuvieron permiso permanente remunerado.

Otros indicadores sobre organizaciones sindicales				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Acuerdos Convencionales y Laudos Arbitrales	1	1	1	0%
Querellas	1	1	0	-100%
Horas de permiso sindical de los dirigentes	4,410	4,410	4,410	0%

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.



TR-SS 0007

Logramos mantener en estado aceptable el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento al decreto 1072⁶, gracias a las acciones implementadas en EDEQ para mantener la salud física y mental de sus trabajadores y contratistas, así como garantizar espacios de trabajo seguro.

Reafirmamos y acreditamos nuestro compromiso con el desarrollo y la seguridad de nuestro talento humano. En términos de seguridad operacional se destaca que en el 2023 no se presentaron accidentes de trabajo mortales ni graves en nuestro personal, ni se calificaron enfermedades de origen

⁶ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

laboral, cumpliendo el Índice de Lesión Incapacitante cerrando vigencia 2023 con un ILI del 0,14%, un 29% por debajo de la meta establecida. Por su parte, la severidad de los accidentes ocurridos fue baja, evidenciando eficacia en los planes de entrenamiento y sensibilización que implementamos, destacamos los niveles de conciencia de autocuidado de parte de nuestros colaboradores.

A lo largo del año desarrollamos 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.

Medición de riesgo psicosocial



Teniendo en cuenta lo dispuesto en la resolución 2764 de 2022 y los resultados de la medición 2022 (riesgo bajo)⁷, en el año 2023 no se aplicó la encuesta de calidad de vida- riesgo psicosocial, esta se aplicará nuevamente en el año 2024. Teniendo en cuenta que los resultados de medición de 2022 fueron bajos, se definió con la ARL y un consultor externo la ejecución de planes de intervención para mantener estos resultados hasta la próxima medición.

Dimos continuidad al programa de estilos de vida saludable y riesgo psicosocial con iniciativas como el coaching individual y de equipos, manejo del riesgo cardiovascular, pausas activas, manejo del estrés. Como parte de los retos para mantener el nivel de riesgo psicosocial en bajo, durante el último trimestre se realizaron talleres denominados “gafas del estrés” a un total de 10 equipos de trabajo.

Durante el último trimestre del año adelantamos procesos de reentrenamiento en líneas energizadas, certificación de conductores de grúa y los procesos de formación en espacios confinados.

Indicadores destacados

Durante 2023 se presentaron 20 accidentes de trabajo. Por cada cien trabajadores se perdieron 38.41 días de trabajo producto de accidentes laborales y se presentaron 4.2 accidentes. A la fecha no se ha calificado ningún caso de enfermedad laboral.

Durante el año laboraron 17 personas en condición de discapacidad, de los cuales 8 cuentan con certificado de discapacidad y 9 trabajadores con certificado de pérdida de capacidad laboral.

Indicadores destacados				
	2021	2022	2023	Var
Índice de severidad de accidentes de trabajo – ISAT	39.32	16.46	38.41	133%
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo – IFAT	3.11	2.5	4.2	68%
Trabajadores representados en comités de seguridad (%)	100%	100%	100%	0%
Tasa de ausentismo – en horas laboradas (%)	1.94%	2%	2.31%	16%
Número de accidentes de trabajo reportados	15	12	20	67%
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	12	13	8	-38%

⁷ Los resultados de esta medición se encuentran en el informe de sostenibilidad de la vigencia 2022



Indicador Índice de Lesión Incapacitante Evaluar y gestionar la Seguridad Operacional

Para el año 2023 se obtuvo un ILI de 0,14 alcanzando la meta definida en 0.2. Este resultado se explica por 20 accidentes de trabajo de los cuales 16 de ellos generaron incapacidad, con un total de 183 días perdidos. De estos eventos, uno fue calificado grave, sin embargo, se tuvo una recuperación satisfactoria del trabajador. No obstante, resaltamos que en este periodo no se presentaron accidentes relacionados con las actividades que mayor riesgo como son alturas, espacios confinados, trabajos con energía eléctrica, aterrizaje de cargas y manejo de productos químicos.

Teniendo en cuenta el número de accidentes y los peligros que los generaron, en 2024 seguiremos fortaleciendo las intervenciones del peligro de tránsito, mecánico y biomecánico (ergonómico).

El impacto del ILI en los indicadores financieros de la empresa fue el siguiente:

- No tuvimos sanciones por incumplimientos en SST y que hubieran generado accidentes de trabajo.
- Las incapacidades generadas por los accidentes de trabajo sumaron \$18.5 mill de los cuales \$17mill fueron asumidos por la ARL y \$ 1.43 mill por la empresa

De acuerdo con la autoevaluación realizada al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, obtuvimos una calificación del 100% y se mantuvo la gestión de los riesgos laborales, lo que permitió que a 31 de diciembre se tuviera una incidencia y prevalencia de enfermedad laboral en cero y un cumplimiento del ILI.

Índice de lesiones incapacitantes - ILI			
	2021	2022	2023
Meta	0.21	0.2	0.2
Resultado	0.12	0.02	0.14
Cumplimiento	141%	192%	129%

Comités de Seguridad y Salud en el trabajo

GRI 403-1

Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST:

Durante 2023 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:

Durante el año no se presentaron quejas ante este comité, lo que da cuenta de los resultados en la gestión respecto al clima de los equipos de trabajo.

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Durante 2023 participaron 447 trabajadores en los procesos de formación en SST en 79 temáticas (formación en alturas, espacios confinados, riesgo eléctrico, seguridad vial, prevención riesgo mecánico, biológico, manejo del estrés, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de productos químicos, inducción y reinducción de SST, estilos de vida saludable, prevención acoso laboral, cuidado auditivo, higiene postural con el manejo de video terminales, etc.)

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Cantidad de horas de capacitación	8,088	8,823	7,790	-12%
Número de trabajadores	484	469	447	-5%

Valor ejecutado en Seguridad y Salud en el Trabajo

En 2023 ejecutamos \$1,014 millones en 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.

Valor ejecutado en seguridad y salud en el trabajo COP millones				
Concepto	2021	2022	2023	Var
Seguridad y salud en el trabajo	\$434	\$500	\$1,014	103%

Modalidades de trabajo

Durante el 2023 continuamos fortaleciendo la modalidad de teletrabajo como una estrategia de atracción y retención del talento, a la fecha contamos con 129 teletrabajadores, de los cuales 10 tienen modalidad móvil, 76 autónoma y 43 suplementaria. En el seguimiento a esta iniciativa identificamos una alta satisfacción de los trabajadores por su percepción en el mejoramiento de la calidad de vida, optimización de costos y tiempo, mayor nivel de concentración y desarrollo de habilidades.

Personas en Modalidad de Teletrabajo		
2022	2023	Var
130	129	-1%

Modalidad	2023	% participación
Modalidad móvil	10	8%
Autónoma	76	59%
Suplementaria	43	33%
Total	129	100%

De 448 trabajadores a término fijo e indefinido de EDEQ, un total de 365 (70%) cuentan con el beneficio de horario flexible por su tipo de funciones, dado que por necesidad del servicio algunos cargos operativos y de atención al cliente no pueden tener este tipo de horarios.

Personas con horario flexible de trabajo		
2022	2023	Var
401	315	-21%



Impulsando
la **vida** de los
Quindianos

 **edeq**[®] Grupo-epm

sostenibilidad.edeq.com.co