

La energía  
que mueve  
el desarrollo

# Desempeño social







## Desarrollo Humano y Organizacional

### Pacto Global | Área Estándares Laborales



- **Principio 3:** Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **ISO 26000:** Asunto – 6.4.5. Prácticas laborales: diálogo social.
- **Principio 4:** Eliminar todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.
- **Principio 5:** Eliminar el trabajo infantil.
- **ISO 26000:** Asunto – 3.1 Trabajo y relaciones laborales / 3.2 Protección social.
- **Principio 6:** Eliminar la discriminación en lo relacionado con empleo y ocupación.
- **ISO 26000:** Asunto – 3.1 Trabajo y relaciones laborales / 3.2 Protección social / 3.5 Desarrollo humano y formación en el lugar del trabajo.

Durante el año 2019 el enfoque del equipo Desarrollo Humano y Organizacional estuvo dirigido a la exploración de nuevas tendencias que aportan componentes de innovación y tecnología a la gestión de iniciativas como: teletrabajo, sistematización de procesos, inclusión laboral, productividad organizacional, adicional al diseño del plan estratégico de del talento humano con el fin de fortalecer nuestro modelo de gestión organizacional.



### Clima organizacional

- 0 accidentes de trabajo eléctricos
- 0 accidentes graves y mortales
- El riesgo psicosocial en EDEQ es bajo



- COP \$1,036 millones invertidos en beneficios para los trabajadores y sus familias
- 243 eventos de aprendizaje realizados
- COP \$172 millones invertidos en aprendizaje

El Grupo EPM asume el entorno de trabajo a partir de las condiciones objetivas y subjetivas que forman el ambiente para el desempeño laboral, buscando que el ser humano obtenga una experiencia satisfactoria en el desarrollo de sus actividades en la empresa. Esta dinámica incluye factores como la salud y la seguridad.

## Bienestar laboral y beneficios

### Personas beneficiadas de los programas de bienestar laboral

Para esta vigencia se aumenta la cobertura de beneficiarios en actividades de bienestar, teniendo en cuenta que se han ido recuperando de forma gradual, algunos espacios que se habían cerrado por ajustes presupuestales derivados de la reciente contingencia de grupo.

Personas beneficiadas de los programas de bienestar laboral		
2017	2018	2019
2,264	928	1,019

### Valor de los programas de bienestar laboral

Se invierte en auxilios entregados para becas, anteojos, maternidad, medicamentos y fúnebre, así mismo en los eventos de celebración o integración cultural o deportiva que aporta al clima y calidad de vida de los trabajadores y sus familias, el reconocimiento al mejor trabajador del año y se incluye el costo de la dotación y calzado dado que para EDEQ no solo es cumplimiento legal, sino un beneficio de disposición administrativa que cubre al 100% de los colaboradores.

Valor de los programas de bienestar laboral (COP millones)		
2017	2018	2019
825	890	1,038

\*Valor en COP millones

El 100% de los trabajadores EDEQ fueron cubiertos por alguna de las actividades, auxilios o beneficios de bienestar durante el año 2019.

### Préstamos desembolsados

**Vivienda:** Durante el año 2019 se desembolsaron 4 préstamos por valor de \$365,163,834 correspondiente a los préstamos pre aprobados en el 2017 por valor de (COP 3,805,980,756), sólo queda pendiente el desembolso de dos créditos ya pre aprobados, dado que se trata de compra sobre planos y se está a la espera de la finalización de la construcción para continuar con los trámites, los desembolsos se realizaron así:

- ◆ Compra de vivienda: \$271 millones a 2 trabajadores
- ◆ Liberación de gravamen hip: \$68 millones a 1 trabajador
- ◆ Mejora de vivienda: \$26 millones a 1 trabajador

Para esta vigencia se dio nuevamente apertura del fondo de vivienda, para lo cual se pre aprobaron 59 solicitudes por valor de \$6,282,378,769 de las 70 solicitudes recibidas por valor de \$9,129,526,400, dado que 10 personas renunciaron al crédito pre aprobado, debido a que el monto no les alcanzaba para cubrir su necesidad y a una persona se le negó, ya que no contaba con la capacidad de endeudamiento.

De las 59 solicitudes pre aprobadas, 50 corresponde a préstamos por primera vez por valor de \$5,797,358,288 y 9 a préstamos por segunda vez por valor de \$485,020,481. Mediante sorteo de balotas se estableció el orden para el desembolso, dado que sólo se contaba con \$2,433 millones de los cuales, según definición del comité de vivienda se destinó 90% para atender solicitudes por primera vez (\$2,190 millones) y 10% para atender solicitudes por segunda vez (\$243 millones), por lo que 17 personas que hicieron solicitudes por primera vez y 6 que hicieron solicitudes por segunda vez pueden iniciar su trámite de forma inmediata, en la medida en que se recaude dinero para éste fondo se continuará con el desembolso de acuerdo a la lista de espera definida.

- ◆ Calamidad: Se desembolsaron 3 créditos por valor de 7.5 millones
- ◆ Bienestar Social y Capacitación: Se desembolsaron 5 créditos por valor de 13 millones
- ◆ Motocicletas: Se desembolsaron 3 créditos por valor de 16.6 millones

Préstamos desembolsados			
Concepto	2017	2018	2019
Préstamos de vivienda	32	24	4
Préstamos por otros conceptos	11	7	11
Valor - Préstamos	2,076	2,304	403

\*Valor en COP millones





## Permisos y licencias

Durante el 2019 se les otorgó licencia de maternidad/paternidad a 17 trabajadores, los cuales se encuentra beneficiados con la Convención Colectiva, razón por la cual tuvieron adicional a lo establecido por ley para cada caso, 2 días compensatorios por nacimiento, la totalidad se incorporaron a laborar una vez finalizada su licencia.

Permisos y licencias		
Concepto	2018	2019
Permisos extralegales por nacimiento o aborto - Mujeres <sup>1</sup>	8	8
Permisos extralegales por nacimiento o aborto - Hombres <sup>2</sup>	5	9
Licencias por ley - Mujeres	8	8
Licencias por ley - Hombres	6	9
Mujeres incorporadas de licencia de maternidad <sup>3</sup>	7	8
Hombres incorporados de licencia de paternidad <sup>4</sup>	6	6

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

Una vez se reintegran los trabajadores de licencias por periodos superiores a 3 meses, se realiza un empalme y entrega de cargo con la persona que lo cubrió durante este tiempo. Asegurando una correcta inducción y continuidad en las actividades propias del cargo.

### Calidad de vida

El programa Calidad de Vida se basa en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo sicosocial del trabajador, tanto intra como extralaborales. La seguridad y salud en el trabajo trascienden los conceptos tradicionales y se incorporan como un importante elemento asociado a la productividad en las organizaciones modernas; por eso, la medición de los riesgos sicosociales brinda a EDEQ información vital para focalizar las acciones que anticipan y previenen patologías causadas por el estrés ocupacional.

La medición de Calidad de Vida - Riesgo Sicosocial se convierte en una herramienta de gestión que orienta y focaliza los esfuerzos para el mejoramiento de los resultados organizacionales y el bienestar de los funcionarios y sus familias.

<sup>1</sup>Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica

<sup>2</sup>Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica

<sup>3</sup>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

<sup>4</sup>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

Los resultados obtenidos en la medición de calidad de vida durante el año 2019 fueron producto de todas las acciones que se lideraron desde la gerencia y que se materializaron por los diferentes equipos de la organizaciones, entre las cuales se encuentra:

Se desarrolló el programa de liderazgo en donde se trabajaron los siguientes temas: reconocer la preparación que EDEQ ha realizado a los líderes, mejorar la claridad del rol de los gestores de equipo con el análisis de sus funciones haciendo énfasis en aquellas que se relacionan con el desarrollo de equipos de trabajo, como promover el trabajo en equipo, y otros temas laborales que incluyeron el entendimiento de algunos artículos de la Ley 50, permisos laborales, manejo de los horarios de trabajo, pagos de horas extras y compensatorios, auxilio de alimentación, entre otros. Con este programa se impactaron a 34 líderes.

Con el fin de contribuir al mantenimiento de la variable situación económica del grupo familiar se llevó a cabo el programa de finanzas personales, el cual tenía como objeto brindar herramientas para el manejo de los ingresos y generar una cultura del ahorro, no obstante, para el personal que también contará con una economía estable, se brindó opciones de inversión.

Otras estrategias implementadas en el año 2019 para promover la calidad de vida de los trabajadores de EDEQ fue el lanzamiento de la convocatoria para la prueba piloto de teletrabajo, la cual se pondrá en firme en el mes de febrero de 2020, la apertura de las becas de estudio para los trabajadores y beneficiarios de EDEQ, se mantuvo la asesoría psicológica para los trabajadores que lo requerían, se realizaron intervenciones a equipos de trabajo, entre los talleres realizados se encontró: herramientas para manejar el estrés producto de las demandas emocionales y de carga mental, inteligencia emocional, comunicación y adaptación al cambio, de trabajo colaborativo y de liderazgo.

De igual forma, durante el año 2019 se desarrollaron un gran número de foros de gerencia los cuales buscaron dar claridad frente a diferentes temas organizacionales, tales como resultados de la gestión 2018 y los retos que se tienen como grupo, acciones implementadas por la empresa para lograr la armonía entre lo económico, social y ambiental.

Entre las actividades gestionadas para fortalecer los dominios de reconocimiento y compensación de los trabajadores están: celebración del día del hombre y la mujer, el día deportivo, día para celebrar en familia el cumpleaños, día para compartir fecha de navidad en familia, apertura al fondo de vivienda, cena de navidad empresarial, celebración del día de los niños, el día de la familia EDEQ y las novenas navideñas (entrega de regalos para los hijos de los trabajadores).

## 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.

Para la vigencia 2019 no se realizó medición de acuerdo con las indicaciones a nivel del Grupo EPM, por ende, se planeó conjuntamente con Calidad de Vida apoyar en la gestión para fortalecer las diferentes dimensiones.

Apoyar la ejecución en un 90% de planes de intervención del riesgo psicosocial con los equipos de trabajo, haciendo énfasis en los resultados de las dimensiones que puntuaron con un mayor riesgo.

Ver reporte de Calidad de Vida: El plan de seguimiento y gestión para la prevención del riesgo psicosocial y mejoramiento de clima laboral se cumplió en un 96% con actividades de reconocimiento y compensación de los trabajadores, foros de gerencia los cuales buscaron dar claridad frente a diferentes temas organizacionales, diseño de propuesta de teletrabajo, programa de finanzas personales y liderazgo.



## Desempeño laboral

La gestión del desempeño en EDEQ se alinea a las contribuciones individuales y colectivas de los funcionarios con los objetivos de la organización y el mejoramiento continuo de aquellas capacidades que permitan el cumplimiento del propósito empresarial.

Teniendo en cuenta que el reporte del indicador se realiza con el personal a término indefinido, de 293 trabajadores 2 se encuentran en permiso sindical permanente y no les aplica la valoración de desempeño al no estar ejerciendo las funciones de sus cargos y 3 no realizaron el cargue de objetivos en HCM, de acuerdo con el reporte generado a la fecha antes de la etapa de valoración de resultados que espera realizarse en el primer trimestre del año 2020.

Empleados con evaluación de desempeño (Cantidad o número)			
Concepto	2017	2018	2019
Empleados con evaluación de desempeño	290	300	288

## Formación y desarrollo

En el Grupo EPM los procesos de gestión del aprendizaje y gestión del desarrollo se enfocan en lograr un grupo empresarial inteligente, 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. Permanentemente se buscan 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.

El plan de aprendizaje organizacional, como proceso que promueva la consolidación de competencias a nivel laboral, personal, gerencial y empresarial, para el año 2019 se invirtieron 19,100 horas de formación con y sin costo, a un número de 439 trabajadores apuntando a temas de SST, ambiental, técnicos, gestión empresarial y relacionamiento a nivel del gremio.

## Nivel de escolaridad

El nivel de escolaridad de los colaboradores denota un capital humano con capacidades y competencias para el desarrollo y gestión de cada uno de los productos y servicios que la compañía presta en el departamento:

Nivel de escolaridad	2016	2017	2018	2019
Primaria	8	6	5	4
Bachiller	22	21	19	14
Técnico	39	50	48	53
Tecnólogo	88	119	108	112
Profesional	104	119	125	149
Especialización	87	92	91	95
Maestría	11	10	9	12
<b>Total</b>	<b>359</b>	<b>417</b>	<b>405</b>	<b>439</b>

Formación y desarrollo			
Concepto	2017	2018	2019
Horas de capacitación - Directivos	33	12	475
Horas de capacitación - Profesionales	215	156	5,542
Horas de capacitación - Auxiliares, técnicos y tecnólogos	226	234	10.366
Horas de capacitación - Sostenimiento	0	0	2,717
<b>Horas capacitación - Empleado promedio</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>44</b>
Eventos de aprendizaje realizados	311	221	243
Postgrados aprobados	0	0	0
Becas otorgadas	0	0	0
Salidas al exterior aprobadas por capacitación	0	0	0
Valor - Plan de Aprendizaje Organizacional	539	299	172

Horas capacitación - Empleado promedio			
Empresas	2017	2018	2019
EDEQ	56	65	44

El plan de aprendizaje propició espacios para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que permitieron el mejoramiento del desempeño de los trabajadores, contribuyendo así a su desarrollo integral en pro de los objetivos organizacionales.

Los temas más representativos fueron: Programa de educación financiera, derechos humanos, toma de conciencia frente al tema de RSE (ruta de la sostenibilidad), Programa de Liderazgo, jornadas técnicas, tratamiento de datos personales, Excel Intermedio y avanzado (SENA), Inducción en el One World Módulo Cuentas por Pagar y Cuentas por Cobrar, Metodología: Análisis de Falla, Metodología Optimización Planes de Mantenimiento, Energías Renovables y Proyectos Energéticos, transformación digital, Guías de Carga de Transformadores, y demás temas incluidos en el plan de SST, el cual se apoyó para su ejecución.

Ejecución plan de aprendizaje organizacional (%)			
Empresas	2017	2018	2019
EDEQ	90%	95%	96%

## Ejecución presupuestal (%)

El presupuesto aprobado para 2019 fue de \$ 136,000,000 y se ejecutó 172,444,896, lo cual corresponde a un 127%, con actividades adicionales que surgen de acuerdo con la implementación de nuevas necesidades y retos empresariales: transformación digital, congresos del sector como relacionamiento empresarial.



Ejecución presupuestal (%)			
Empresas	2017	2018	2019
EDEQ	85%	82%	127%

## Jubilados y pensionados

Con el fin de mantener la relación con sus jubilados y pensionados, se desarrollan diferentes estrategias que facilitan el acercamiento con este subgrupo de interés.

Durante el 2019, 5 trabajadores finalizaron contrato, dado el reconocimiento de la pensión de vejez por parte del fondo de pensión.

Para el 2020, de los 13 trabajadores que cumplen los requisitos, 2 se encuentran en el Régimen de Prima Media (RPM) y los otros 11 en el Régimen de Ahorro Individual (RAI), razón por la cual sólo se espera que se pensionen 3 trabajadores (2 de RPM) y (1 de RAI que cumple 65 años), dado que la regla de negocio establece que la edad de retiro será 65 años cuando se encuentre en el RAI.

Para el 2021, de los 7 trabajadores que cumplen los requisitos, 5 se encuentran en el RPM y los otros 2 en el RAI, razón por la cual se espera que se pensionen 9 trabajadores (5 del RPM y 4 del RAI que cumplieron el tiempo laborado en el 2020 y cumplen los 65 años en el 2021).

Jubilados y pensionados			
Concepto	2017	2018	2019
Pensionados en el año	0	0	0
Jubilados directos - Acumulados	117	112	109

Proyección de personal a pensionarse <sup>5</sup>			
Concepto	2019	2020	2021
Proyección de personal a pensionarse - Directivos	0	0	1
Proyección de personal a pensionarse - Profesional	1	4	0
Proyección de personal a pensionarse - Tecnólogo, técnico y auxiliar	4	9	6
Proyección de personal a pensionarse - Sostenimiento	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>

## Organizaciones sindicales

El relacionamiento con las organizaciones sindicales, basado en un plano de igualdad y en los términos señalados por la ley, 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.

<sup>5</sup>Próximos 10 años

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 respectivos intereses colectivos, el 82% de los trabajadores se encuentra sindicalizados (361).

Se le asignó a la organización sindical una cuenta de correo corporativa de tal forma que puedan enviar información a todo el personal de manera directa, igualmente se le entregó copia de la Convención Colectiva a todos los trabajadores y en el momento de la inducción al personal que ingresa.

Para el año 2019 dos dirigentes (1 Delegado nacional y el presidente de Sintraelec Quindío) tienen permiso permanente remunerado.

## Afiliación a organizaciones sindicales

Afiliación a organizaciones sindicales			
Concepto	2017	2018	2019
Sindicatos	1	1	1
Empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	409	395	428
No convencionados	8	10	11

Porcentaje de afiliación a organizaciones sindicales			
Empresas	2017	2018	2019
EDEQ	72.90%	82.96%	82.23%

## Otros indicadores sobre organizaciones sindicales

Otros indicadores sobre organizaciones sindicales			
Concepto	2017	2018	2019
Acuerdos convencionales y laudos arbitrales	1	1	1
Querellas	1	0	0
Horas de permiso sindical de los dirigentes	4,410	4,410	4,410

## Planta de empleados

La planta de empleos está definida por grupos ocupacionales estructurados: directivos, profesionales, tecnólogos, técnicos y auxiliares.

El 61% de la planta de EDEQ (269) son hombres y el 39% (170) son mujeres. En la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P se tienen 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. Por lo que se puede concluir que en la empresa existe igualdad de oportunidades y retribución entre hombres y mujeres.

El 65.83% de la planta de personal (289 trabajadores) tiene una antigüedad de 0 a 10 años; los rangos en los cuales se incluye mayor número de trabajadores es el de 1 a 5 años (137 trabajadores), correspondiente a un 31.21% del total de la planta; lo anterior teniendo en cuenta las vinculaciones de personal para la ejecución de los diferentes proyectos organizacionales.

Para el año 2019 la Junta Directiva aprobó la creación de 50 plazas: 3 a término indefinido, (1 para atender el ajuste del horario laboral en el equipo Operación Integrada y 2 para la continuidad del control de servidumbres), 7 para el programa de inclusión laboral y 40 a término fijo para atender los diferentes proyectos: Fortalecimiento del CET y de las inversiones, fortalecimiento de la gestión contractual, consolidación de centros de control, gestión de activos, administración de contratos, centinela, plan de calidad, subestación 230, MDE.

A continuación datos destacados:

Directivos por género			
Concepto	2017	2018	2019
Planta de personal a: Directivos primer nivel - Hombres	2	2	2
Planta de personal b: Directivos primer nivel - Mujeres	1	1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Planta por cargo y por género			
Concepto	2017	2018	2019
Planta de personal a: Directivos - Hombres	6	6	6
Planta de personal b: Directivos - Mujeres	4	4	4
<b>Directivos</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Planta de personal c: Profesionales - Hombres	69	69	74
Planta de personal c: Profesionales - Mujeres	30	27	36
<b>Profesionales</b>	<b>99</b>	<b>96</b>	<b>110</b>
Planta de personal d: Tecnólogos - técnicos - auxiliares - Hombres	177	170	189
Planta de personal d: Tecnólogos - técnicos - auxiliares - Mujeres	111	109	130
<b>Tecnólogos - técnicos - auxiliares</b>	<b>288</b>	<b>279</b>	<b>319</b>
Planta de personal f: Aprendices - Hombres	0	2	2
Planta de personal f: Aprendices - Mujeres	16	12	16

<b>Aprendices</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
Planta de personal g: Estudiantes práctica - Hombres	2	1	2
Planta de personal g: Estudiantes práctica - Mujeres	3	3	8
<b>Estudiantes práctica</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>418</b>	<b>403</b>	<b>467</b>

<b>Planta de personal por niveles</b>			
<b>Concepto</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Directivos</b>	10	10	10
<b>Profesionales</b>	99	96	110
<b>Tecnólogos - técnicos - auxiliares</b>	288	279	319
<b>Sostenimiento</b>	0	0	0
<b>Total planta de empleados</b>	<b>397</b>	<b>385</b>	<b>439</b>
<b>Aprendices</b>	16	14	18
<b>Estudiantes práctica</b>	5	4	10
<b>Total</b>	<b>418</b>	<b>403</b>	<b>467</b>

<b>Planta de personal por género</b>			
<b>Concepto</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Hombres	254	248	273
Mujeres	164	155	194
<b>Total</b>	<b>418</b>	<b>403</b>	<b>467</b>

<b>Distribución del personal por edad</b>			
<b>Concepto</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Edad empleados a: menores de 30 años	98	91	96
Edad empleados b: entre 30 y 50 años	245	237	258
Edad empleados c: mayores a 50 años	74	77	85
<b>Total</b>	<b>417</b>	<b>405</b>	<b>439</b>

<b>Edad promedio - Empleados (Años)</b>			
<b>Empresas</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
EDEQ	38.75	39.36	38.79



Antigüedad de los empleados (Cantidad o número)			
Concepto	2017	2018	2019
Antigüedad a: 0 - 1 años	127	82	58
Antigüedad b: 1 - 5 años	66	80	137
Antigüedad c: 5 - 10 años	107	120	94
Antigüedad d: 10 - 15 años	12	23	51
Antigüedad e: 15 - 20 años	30	2	5
Antigüedad f: 20 - 25 años	28	49	43
Antigüedad g: 25 - 30 años	47	49	23
Antigüedad h: 30 - 40 años	0	0	28
Antigüedad i: mayor de 40 años	0	0	0

Antigüedad promedio (Años)			
Empresas	2017	2018	2019
EDEQ	9.07	9.88	9.42

## Salario básico promedio

El aumento de salario para el año 2019 se realizó así:

Para el personal no beneficiado por la convención (salario integral y régimen especial), se les aplicó el incremento del SMLMV, es decir un 6%. Para el personal convencionado, se aplicó el incremento del 6%, correspondiente al incremento establecido para el SMLMV, dado que el incremento del IPC (3,18%) + 1.5% establecido por Convención daba 4,68% y de acuerdo a la negociación del convención se aplicaría el incremento mayor entre las dos variables.

Salario básico promedio - (COP millones)			
Concepto	2017	2018	2019
Salario básico promedio - Directivos	9,109,628	9,664,034	10,243,876
Salario básico promedio - Profesionales	3,794,024	4,050,986	4,259,721
Salario básico promedio - Tecnólogos - técnicos - auxiliares	1,697,747	1,810,261	1,923,825

## Rotación de empleados (%)

Durante el año 2019 se retiraron 26 personas (13 hombres y 13 mujeres) correspondientes al 5.9% del total de personal de la empresa. El motivo de retiro obedeció a:

- ◆ 10 por renuncia
- ◆ 5 por renuncia por reconocimiento de la pensión de vejez
- ◆ 5 por terminación del contrato con justa causa
- ◆ 1 por terminación de contrato en período de prueba
- ◆ 5 por terminación del plazo pactado en el contrato

Rotación de empleados (%)			
Empresas	2017	2018	2019
EDEQ	7.4%	6.9%	5.9%

## Motivos de retiro del personal

De los 26 retiros presentados durante la vigencia 2019, 9 se presentaron en personas que llevaban menos de 2 años vinculados a la compañía, 3 de 2 a 6 años; 7 de 6 a 11 años; y 7 más de 20 años, 15 personas eran contratos a término indefinido y 11 a término fijo.

Motivos de retiro del personal			
Concepto	2017	2018	2019
Retiros - Renuncia aceptada por pensión de vejez	4	4	5
Retiros - Terminación del contrato por justa causa - pensión de vejez	0	0	0
Retiros - Renuncia voluntaria	11	11	10
Retiros - Desvinculación oficial invalidez	0	0	0
Retiros - Muerte	0	0	0
Retiros - Terminación de contrato término fijo	13	9	5
Retiros - Terminación de contrato en Período de prueba	1	1	1
Retiros - Terminación de contrato con Indemnización	1	0	0
Retiros - Destitución Ley 734/2002	0	0	0
Retiros - Insubsistencia	0	0	0
Retiros - Terminación contrato justa causa	1	3	5
Retiros - Renuncia aceptada por pensión de invalidez	0	0	0
Retiros - Vencimiento Periodo - Ley 1474 de 2011	0	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>26</b>

## Selección de personal

En el Grupo EPM se desarrollan las actividades necesarias para la selección de personas que se ajusten a los requerimientos de los cargos y a las características culturales de las entidades. 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.

Un total de 21 procesos fueron realizados directamente por el proceso y 2 más con el apoyo de Servicios Grupo EPM, por medio de los cuales se logra la selección de 29 personas más 7 que quedaron elegibles y fueron vinculados también durante la vigencia.

Selección de personal			
Concepto	2017	2018	2019
Procesos de selección	40	11	23
Modificaciones de contrato	102	108	159
Personas vinculadas	90	13	62

## Seguridad y salud en el trabajo -SSyT

403-2

De los 26 retiros presentados durante la vigencia 2019, 9 se presentaron en personas que llevaban menos de 2 años vinculados a la compañía, 3 de 2 a 6 años; 7 de 6 a 11 años; y 7 más de 20 años, 15 personas eran contratos a término. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se enfoca en la prevención de los riesgos laborales de su gente y 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 el 2019 se mantuvo la implementación y mejora continua del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (norma OHSAS 18001:2007) conforme lo establece la normatividad colombiana y estándares internacionales por lo cual no se levantaron hallazgos de no conformidad durante la auditoría externa realizada al sistema integrado de gestión.



## Indicadores destacados

	2017	2018	2019
Índice de lesiones incapacitantes - ILI	0.11	0.05	0.59
Índice de severidad de accidentes de trabajo - ISAT	41.41	18.67	198.51
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo - IFAT	2.76	2.67	3.01
Trabajadores representados en comités de seguridad (%)	100%	100%	100%
Tasa de ausentismo en horas laboradas (%)	1%	1.34%	2.12%
Número de accidentes de trabajo reportados	19	17	21
Número de víctimas mortales por accidente o enfermedad laboral	0	0	0
Cobertura en salud de los empleados	100%	100%	100%
Inversiones en salud ocupacional (COP millones)	341	286	283

- Para la vigencia 2019 se tuvo en cuenta las fórmulas propuestas por la resolución 0312 expedida en el 2019, esto impacta lo indicadores de ISAT, IFAT por lo cual los datos no son directamente comparables con lo reportado en vigencias anteriores.

### Índice de Lesión Incapacitante - ILI

Como parte de la gestión de este indicador en el 2019 se Implementaron acciones de socialización de lecciones aprendidas, capacitación en prevención del peligro biomecánico, practica en manejo defensivo y técnicas de conducción, actualización de procedimientos de trabajo y verificación, sensibilización peligro biológico por animales, plantas y campaña.



El cierre de este indicador para el año 2019 fue de 0.59, incumpléndose la meta propuesta dado que se presentaron un total de 13 accidentes incapacitantes con 856 días perdidos. De total de días perdidos, 365 días corresponden al tiempo de ausencia por recuperación del trabajador que se accidentó en noviembre del año 2018. Los peligros asociados a estos accidentes fueron:

- 1 accidente por peligro biológico
- 6 accidentes por peligro ergonómico
- 2 accidentes por peligro locativo
- 1 accidente peligro por mecánico
- 1 accidente por peligro vial

## Acciones a emprender

De acuerdo con el tipo de lesiones presentadas ningún accidente fue calificado como grave, por lo cual, para el año 2020 se enfocarán los esfuerzos en generar estrategias para el control del peligro ergonómico (biomecánico).

## Índice de severidad de accidentes de trabajo - ISAT

Para el cálculo del índice de severidad del año 2019 se tomó como referencia la fórmula propuesta por la resolución 0312, el cual arrojó un valor de 188.34, es decir que por cada 100 trabajadores que laboraron anualmente, se perdieron 188 días por los accidentes.

Producto de los accidentes ocurridos en el año 2019 se perdieron un total de 856 días, no obstante, las lesiones presentadas por el personal ninguna fue calificada como grave. Las partes del cuerpo que mayor afectación tuvieron de mayor a menor fueron: extremidades inferiores (afectación en 12 accidentes), seguido de las lesiones en espalda y tronco (afectación en 5 accidentes), luego extremidades superiores (afectación en 3 accidentes) y finalmente un accidente con lesión en cabeza.

## Índice de frecuencia de accidentes de trabajo - IFAT

Para el cálculo del IFAT del año 2019 se tomó como referencia la fórmula propuesta por la resolución 0312, el cual arrojó un valor de 4.62, es decir por cada cien trabajadores que laboraron en el año, se presentaron 4.62 accidentes de trabajo.

En total durante el año 2019 se presentaron 21 accidentes de trabajo de los cuales 13 de ellos fueron incapacitantes y ocurrieron en su mayoría al personal operativo (10 accidentes).

## Comités de seguridad y salud en el trabajo

Durante el año 2019 se realizó la elección del nuevo Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual ejecutó las siguientes acciones:

- Inspecciones a áreas de trabajo y equipos de trabajo
- Seguimiento al cierre de los planes de acción propuestos en las investigaciones de los accidentes de trabajo
- Validación de la vigencia de los Certificados de Trabajo en Altura del personal operativo

Así mismo atendieron y gestionaron con el proceso de SST las solicitudes de los trabajadores frente al suministro de algunos elementos de trabajo, capacitaciones técnicas y otros requerimientos que buscaban mejorar el bienestar laboral.

Frente al comité de convivencia laboral se recibió un 1 caso en el año 2019, pero se dio cierre satisfactorio a tres casos. Así mismo promovió espacios de trabajo con una buena convivencia laboral.

## Ausentismo

Para el cálculo del ausentismo por causa medica se tomó como referencia la fórmula propuesta por la resolución 0312. Por lo tanto, para el año 2019 se presentaron un total de 2,486 incapacidades, es decir que se perdió un 2.12 % de los días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que el mayor número de incapacidades fueron por enfermedades infecciosas y parasitarias (43 incapacidades), enfermedades del sistema respiratorio (56 incapacidades), traumatismos y otras consecuencias externas (50 incapacidades), se adelantaron actividades como: campañas que fomentaran el lavado de manos, prevención de caídas, prevención del dengue, prevención de lesiones osteomusculares, prevención de infecciones respiratorias e influenza, se realizó mantenimiento al sistema de aire acondicionado de las sedes y se instaló filtros de agua con una mejor tecnología.

Tasa de ausentismo (% de horas laboradas)		
2017	2018	2019
1.00%	1.34%	2.12%

## Otros indicadores de seguridad y salud en el trabajo

Durante el año 2019 se dio continuidad a la implementación del Decreto 1072 de 2015 y a la resolución 0312 de 2019, lo cual apporto a que no se materializaran accidentes graves ni mortales y no se calificaran ningún caso de enfermedad laboral.

Parte de las estrategias que se resaltan fueron la capacitación teórica practica dictada por la CRQ frente al manejo de avispas y apoideos, el desarrollo del plan estratégico de seguridad vial, la formación realizada a la brigada de emergencias, las actividades realizadas con las EPS para promover estilos de vida saludables, higiene postural, prevención del riesgo cardiovascular, manejo del estrés, inteligencia emocional, liderazgo, el proceso de seguimiento realizado a los contratistas, las mediciones ambientales de iluminación y ruido, la actualización y documentación de procedimientos de trabajo, la calibración de equipos, las pruebas de rigidez a los equipos de protección, inspección a equipos de altura, reentrenamientos en trabajo en alturas y mantenimiento a redes energizadas, auditorías al SG-SST, entre otros.

Otros indicadores de seguridad y salud en el trabajo			
Concepto	2017	2018	2019
Accidentes de trabajo reportados	19	17	21
Víctimas mortales - Accidentes o enfermedad laboral	0	0	0
Personas calificadas con enfermedades laborales	0	0	0
Personas en condición de discapacidad	0	0	8

## Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Durante el año 2019 se invirtieron 7,256 horas en capacitación de seguridad y salud en el trabajo, impactándose un total de 470 personas, los temas brindados fueron: inducción y reinducción en SST, velocidad riesgo mortal, estilos de vida saludables, actitud postural en el manejo de videoterminals, prevención del riesgo biológico por vegetación y animales, reentrenamiento de la brigada de emergencias, manejo del estrés, inteligencia emocional, comunicación y adaptación al cambio, seguridad vial, reentrenamiento en alturas, coordinador de trabajo en alturas, trabajo colaborativo, liderazgo, manejo de clientes difíciles, riesgo eléctrico, primeros auxilios, operación segura de carro canasta y camión grúa, aparejamiento de cargas, pausas activas, autocuidado en la navidad, entre otros.

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo			
Concepto	2017	2018	2019
Capacitación en salud y de seguridad - Personal propio - Horas	5,049	7,097	7,256
Capacitación en salud y de seguridad - Personal propio	397	418	470

\*La capacitación corresponde a la cantidad de empleados

## Valor ejecutado en seguridad y salud en el trabajo

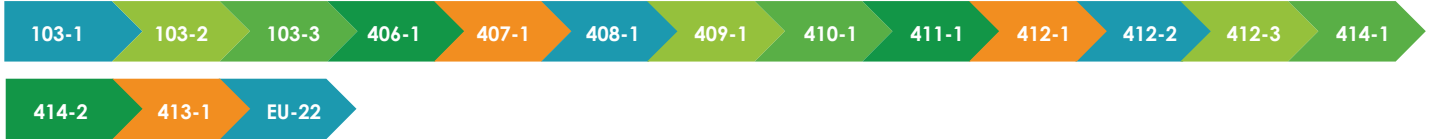
Para el año 2019 se ejecutó \$283,530,536 para el desarrollo de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, los cuales incluyeron: la compra de elementos de botiquines, mantenimiento y recarga de extintores y elementos para atención de emergencias, el entrenamiento de trabajo en alturas, la calibración de detectores de gases, capacitación brigada de emergencias, compra de elementos de protección personal y colectiva, la realización de los exámenes médicos ocupacionales y por convención, asesoría en seguridad vial (apoyo en la implementación del PESV), la compra de señalización para las sedes.

Valor ejecutado en seguridad y salud en el trabajo			
Concepto	2017	2018	2019
Valor - Seguridad y salud en el trabajo	341	286	283

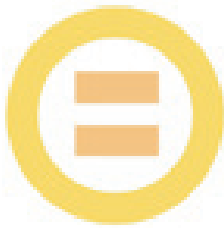
\* Valor en COP millones

El enfoque dado por la gestión del COPASST durante el año 2019, fue preventiva ya que se centraron en identificar a través de las inspecciones y con el acercamiento al personal las necesidades que tenían para hacer los procesos más seguros y así mismo mejorar su bienestar.

Con el fin de verificar el cumplimiento de los procedimientos, el estado de los elementos de protección, herramientas, identificación de condiciones inseguras, durante el año 2019 se realizaron de forma permanente verificaciones en terreno, los hallazgos identificados fueron subsanados con la reposición de elementos, reinducciones y en otros casos el levantamiento de planes de mejoramiento.



## Pacto Global | Área Derechos Humanos



DERECHOS  
HUMANOS

- **Principio 1:** Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.
- **ISO 26000:** Asunto – 2.1 Debida diligencia / 4.3 Salud y seguridad ocupacional.
- **Principio 2:** No convertirse en cómplices de abusos de los derechos humanos.
- **ISO 26000:** Asunto – 3.5 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo / 7.2 Educación y cultura.



### Derechos humanos



- No se evidenciaron casos de incumplimiento al Código de Conducta con Proveedores y Contratistas
- Implementación del programa de **inclusión laboral**

Primer foro sobre el rol de las empresas frente a los **DDHH** como componente clave para el desarrollo de la región

## Política Derechos Humanos del Grupo EPM

*“Partiendo del reconocimiento de que cada ser humano es sujeto de derechos, EPM se compromete a cumplir y a promover el acotamiento de lo consagrado en la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes, incluidas en Derecho Internacional Humanitario y lo dispuesto por la Constitución Política y el marco legal Colombiano. Para la entidad, es un reto en términos de su propia sostenibilidad y lo asume como contribución suya a la generación de valor social, económico y ambiental”.*



Este compromiso se verá reflejado en el desarrollo de todos los proyectos y procesos, al tiempo que estará alineado con las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, Ambiental y de Gestión del Talento Humano, en coherencia con los principios del Pacto Global, con las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) en la perspectiva de las empresas multinacionales y, así mismo, con los principios rectores para la implementación del marco de la Organización de Naciones Unidas: "Proteger, respetar y remediar".

## Lineamientos:

- Trabajo decente
- Prohibición de empleo de mano de obra infantil
- Seguridad y derechos humanos
- Respeto por los derechos de minorías étnicas
- Derechos humanos en la cadena de aprovisionamiento
- No relacionamiento con grupos ilegales
- Derechos humanos y grupos de interés
- Promoción de la equidad de género
- Cumplimiento de la política

## Derechos Humanos en la cadena de suministro

EDEQ promueve la gestión de DDHH en la cadena de suministro, con el interés de que todas aquellas empresas con las que tiene relaciones contractuales estén alineadas con el **compromiso de respetar y promover el respeto de los Derechos Humanos**, reconociendo los riesgos que pueden conllevar las operaciones que terceros realizan en desarrollo de acuerdos comerciales con la organización.

Desde Cadena de Suministro realizan eventos con el grupo de interés Proveedores y Contratistas, en los cuales siempre incluyen temas asociados con DDHH, transparencia y anticorrupción, en el 2019 se logró impactar alrededor de 120 personas de este grupo de interés. Adicional, mediante los Boletines que se envían periódicamente se socializan temas asociados a DDHH.

En 2019 no se evidenciaron casos de incumplimiento al Código de Conducta con Proveedores y/o Contratistas en EDEQ, igualmente no se evidenciaron procesos o actividades con riesgo de trabajo forzoso / obligatorio o trabajo infantil, este control se realiza desde la gestoría administrativa de los contratos que involucran mano de obra intensiva.

## Gestión de Derechos Humanos en proyectos

El compromiso con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos es una premisa de actuación empresarial en el desarrollo de todos los proyectos que adelanta la organización. El abordaje institucional del tema, cuyo marco es el procedimiento institucional de debida diligencia, la política de Derechos Humanos y los lineamientos que la complementan, proporcionan una base para que las dependencias responsables de la ejecución de un proyecto definan prioridades y líneas de actuación, de acuerdo con las necesidades identificadas en el entorno del mismo a través del relacionamiento con los grupos de interés.

EDEQ actualmente no dispone **de mecanismos de quejas y reclamos atentos a Derechos Humanos**, para que las comunidades pongan en conocimiento de la organización las situaciones de afectación actual o potencial en esta materia, este constituye uno de los retos para el año 2020: Establecer el Mecanismo de Quejas y Reclamos Atento a lo Derechos Humanos, el cual será implementado en el 2021.

Mediante Gestión Social de la organización realizan trabajo con la comunidad para mitigar el impacto de las operaciones.

En el 2019 no se presentaron acciones interpuestas ante la empresa o instancias externas asociadas a comunidades étnicas.

## Gestión institucional en Derechos Humanos

Con la promulgación de la política institucional de Derechos Humanos, en 2012, la Organización ratificó e hizo público y explícito este compromiso con el respeto de los Derechos Humanos desde el quehacer empresarial y sentó la base formal para su implementación en todo el Grupo EPM.

La gestión institucional en el tema incluye el desarrollo de acciones de respeto por los Derechos Humanos en las operaciones, la adopción de instrumentos y herramientas para fortalecer la gestión de la empresa, promover el respeto y dar cuenta del avance en la implementación. En este despliegue, la organización hace un referenciamiento permanente de los avances en materia de Derechos Humanos y empresas a nivel mundial y, en especial, acoge y aplica los Principios Rectores de Naciones Unidas como guía en el abordaje interno en la materia.

## Prácticas laborales de inclusión

***Con esta iniciativa EDEQ vinculó a 7 personas con discapacidad  
Las personas vinculadas surtieron un proceso de selección***

Con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y después de efectuar un proceso de selección, EDEQ incorporó a su fuerza laboral 7 personas que presentan diferentes tipos de discapacidad. Los talentos seleccionados por la empresa corresponden un abogado, 2 contadoras públicas, un tecnólogo en seguridad, salud y medio ambiente, una trabajadora social, una ingeniera de sistemas y un administrador de empresas.

Con esta iniciativa, amparada en la ley 1618 de 2013, EDEQ implementa acciones que permiten a las personas con discapacidad tener la oportunidad de desenvolverse en un entorno laboral incluyente y equitativo. Para lograrlo, EDEQ cuenta con el apoyo del SENA entidad encargada de brindar acompañamiento en la sensibilización sobre las acciones a seguir en la incorporación de las personas seleccionadas, así como en asesorar en los ajustes razonables que la empresa debe efectuar en su planta física y en su cultura organizacional.

Al proceso de selección se presentaron 43 aspirantes, de los cuales 14 cumplieron los requisitos exigidos: tener formación mínima a nivel técnico en áreas administrativas, financieras o contables, así como el certificado de discapacidad expedido por EPS, requisito definido por la ley.

Con este proceso de inclusión EDEQ continúa en la implementación de iniciativas que contribuyen al desarrollo del departamento, al mejoramiento de la calidad de vida de los quindianos y garantizando un entorno que brinde igualdad de condiciones a todos los ciudadanos.

## Formación en Derechos Humanos

Se realizaron 2 eventos de capacitación: La ruta de la sostenibilidad donde asistieron 120 trabajadores y tuvo una duración de 1 hora y 1 foro sobre el rol de las empresas frente a los DDHH como componente clave para el desarrollo de la región que contó con la participación de 25 trabajadores y una duración de 3 horas.

Formación en Derechos Humanos			
Concepto	2017	2018	2019
Empleados capacitados	0	106	145
Horas de capacitación	0	212	4
% de empleados capacitados	0	26%	33%

## Casos de discriminación

La organización cuenta con un Comité de Ética y un Comité de Convivencia Laboral para atender estos casos, sin embargo, durante el año 2019 no se presentó ninguno asociado a discriminación.

## Gestión de riesgos en Derechos Humanos

En el año 2016 se contrató una consultoría para la identificación, análisis, evaluación y definición de planes de tratamiento de riesgos asociados a DDHH en el desarrollo de las actividades de EDEQ. Con un enfoque bidireccional, considerando tanto los riesgos derivados de las actividades propias de EDEQ, así como aquellos originados en las relaciones comerciales que dichas empresas mantienen con terceros, incluyendo en estas últimas las relaciones con socios comerciales, entidades que hagan parte de su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal conectada directamente con sus operaciones de negocios, productos o servicios. De acuerdo con los resultados se formuló un plan de tratamiento de 3 años para gestionar los riesgos. A continuación, algunas actividades destacadas en el 2019, asociadas a los riesgos en DDHH:

### Identificación y control de pacientes con condiciones especiales de salud

En el 2019 EDEQ elaboró y oficializó en el Sistema Integrado de Gestión de un **instructivo para identificación y control de pacientes con condiciones especiales de salud**. Esto con el objetivo de mitigar la afectación de los derechos de sujetos de especial protección constitucional.

Brindamos capacitación a ediles de la comuna 6 de Armenia sobre deberes y derechos asociados con pacientes con condiciones especiales de salud, dado que son aliados estratégicos en la comunidad.



## Incorporación del enfoque de DDHH en el fortalecimiento de la gestión de activos

### ● Servidumbres:

Llevar a cabo el levantamiento del inventario de servidumbres de hecho (priorización de áreas según proyectos, necesidades de mantenimiento). Actualmente la empresa cuenta con servidumbres de hecho para sus líneas de NT3. El valor de las servidumbres se utilizó en el primer análisis de criticidad de NT3, en el objeto de impacto Finanzas. Además, en la elaboración de los diseños de obras de infraestructura eléctrica, se hace un primer levantamiento de restricciones de índole ambiental, social o técnico en el trazado de las redes y líneas.



### ● Infraestructura expuesta

#### Levantamiento de estado de riesgo de infraestructura eléctrica

Se ha utilizado la metodología de Análisis de Criticidad, en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Activos, para el análisis del riesgo de activos o grupos de activos, mediante la multiplicación de la consecuencia, calculada a partir de 5 objetos de impacto: Ambiente, Personas, Calidad, Reputación y Finanzas; y la frecuencia de falla de cada evento.

#### Elaboración de plan de acción para su tratamiento

Los resultados del análisis de criticidad, junto con el análisis de la condición de activo o grupo de activos, han sido utilizados en la estructuración de los Planes de Inversión y de Mantenimiento de la empresa. En el caso particular del análisis de activos de Subestaciones, se levantaron oportunidades de mejora en temas relacionados a: valoración de activos, manejo del gas SF6, conservación de manuales y guías de fabricantes, y descripciones de activos en OW.

### Foro de Empresa y Derechos Humanos

EDEQ promueve la sostenibilidad en sus grupos de interés y uno de los elementos estratégicos es la Gestión de Derechos Humanos, es por esto que realizamos un foro sobre Empresa y Derechos Humanos, donde el eje central fue **el rol de las empresas frente a los derechos humanos como componente clave para el desarrollo de la región**, el cual contó con la participación de empresarios de la región y 3 ponentes de organizaciones promotoras de DDHH (la Coordinadora de Derechos Humanos y Gobernanza de **Pacto Global red Colombia**, la Directora de Empresa y Derechos Humanos de la **Fundación Ideas para la Paz**, la Gerente de Desarrollo Sostenible del **Grupo EPM**), mediante el foro logramos impactar a 89 personas que asistieron.

### Seguridad y Derechos Humanos

La empresa de vigilancia capacitó a la totalidad de sus colaboradores en Derecho Internacional Humanitario, dando cumplimiento con el cronograma de capacitación donde participó la totalidad de los guardas de seguridad adscritos al contrato de vigilancia de EDEQ. La continuidad que se ha dado a las capacitaciones anuales en materia de derechos humanos al personal de seguridad se ha visto reflejado en el actuar de los guardas de seguridad en los diferentes puntos de atención de la EDEQ.



Cabe destacar que, en el año 2019, se ajustaron consignas de seguridad para fortalecer un mejor control y vigilancia en los puestos de trabajo con el propósito de salvaguardar los bienes propiedad de EDEQ y de terceros en calidad de arrendamiento. Del mismo modo, se mantiene el relacionamiento directo con la Policía Nacional a través de la Red de Apoyo, lo cual nos permite tener una línea directa con este organismo de seguridad del estado.

Los guardas asignados al contrato de EDEQ recibieron también capacitación en servicio al cliente y actualización de los cursos de vigilancia. En materia de tarifas en la prestación de los servicios se sujeta a lo establecido por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Capacitación del personal de vigilancia y seguridad privada - Contratado			
Concepto	2017	2018	2019
Personal de seguridad - Contratado	58	57	57
Capacitación en DDHH - Personal de seguridad	58	57	57
Cantidad horas de capacitación (Duración curso X Personas capacitadas)	464	114	114
Duración curso DDHH	8 horas	2 horas	2 horas
Porcentaje del personal de seguridad capacitado	100%	100%	100%

## Planes de Relacionamiento con Grupos de Interés

El plan de relacionamiento con grupos de interés hace parte de la estrategia corporativa, es un indicador anual del Cuadro de Mando Integral – CMI y contribuye al objetivo estratégico **armonizar las relaciones con los grupos de interés externos**. En Junta Directivas se realiza seguimiento 2 veces al año.

En los planes se identifica el objetivo de relacionamiento, el objetivo de reputación y en cada acción se establecen los temas materiales asociados, los responsables, el indicador de gestión y el indicador de impacto.

EDEQ tiene establecidos los siguientes planes:



Perspectiva	Indicador	Unidad medida	Meta 2019	Resultado 2019	% Ejecución
Clientes y Mercados	Plan de relacionamiento Grupos de interés	%	90	97	107%

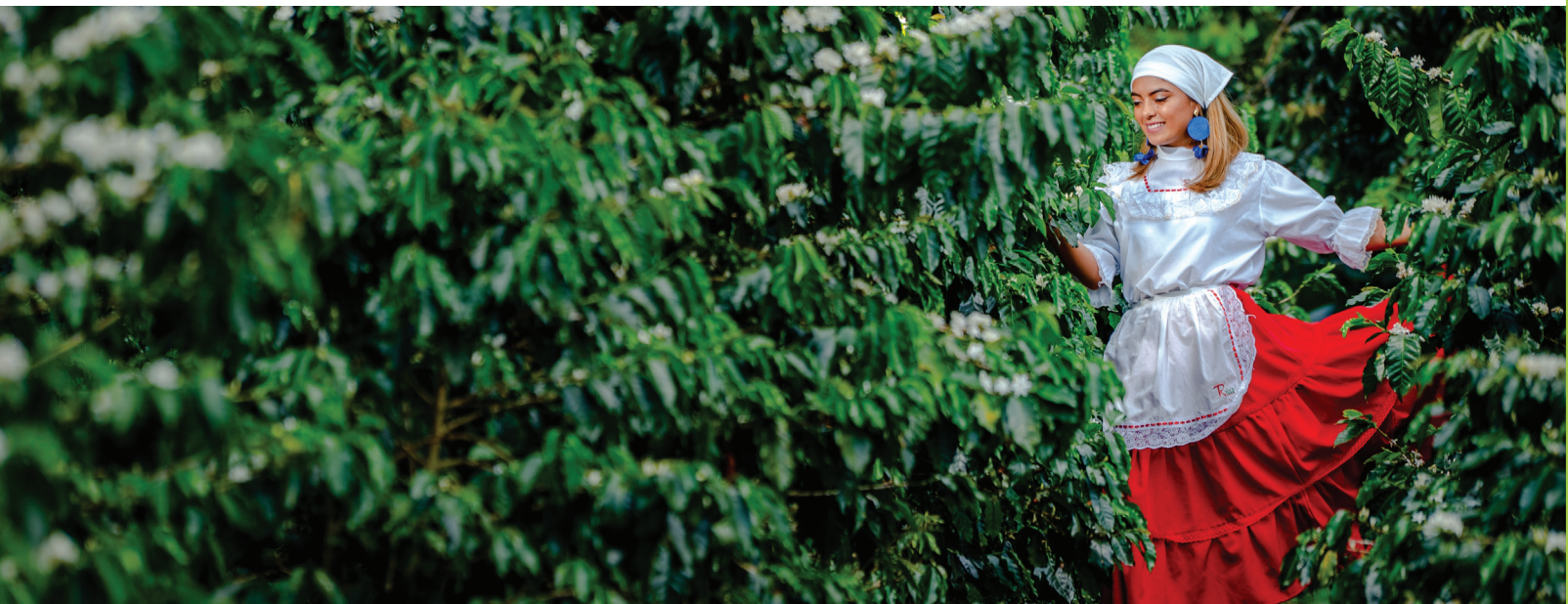
En EDEQ llevamos información clara y oportuna a cada uno de nuestros usuarios. Desde una óptica educativa, contribuimos al mejoramiento de la calidad de vida de los grupos poblacionales, abordando temáticas como el cuidado del medio ambiente, uso racional de agua y energía, el efecto adverso de los cambios climáticos en el proceso de generación del recurso energético, deberes y derechos de los usuarios y generalidades en la prestación del servicio.

Esto mediante la planeación, diseño y ejecución de programas educativos y de mitigación, tendientes al mejoramiento de las condiciones de los usuarios respecto a la prestación del servicio de energía, buscando generar escenarios de interacción con nuestros grupos de interés. Promoviendo la escucha de los grupos de interés, la gestión en derechos humanos, rendición de cuentas, la promoción de comportamientos social y ambientalmente responsables y promoción de la sostenibilidad, todo esto se moviliza gracias a las prácticas de comunicación con RSE que tiene la compañía.

En el 2019 EDEQ desarrolló seminarios, programas educativos y ofertas comerciales con el **segmento empresas** también se trabajó en la estabilización y mejora de la línea empresarial, para mejorar la experiencia de los de este segmento. Uno de los retos para el 2020 es lograr implementar un portafolio de servicios con mayor visión en empresas, gobierno y clientes hogares.

### Participación en el Comité Interempresarial Permanente del Sector de los Servicios Públicos Domiciliarios Eje Cafetero – CIPER:

En el 2019 se activó el **CIPER** del cual EDEQ es miembro permanente, dicho comité es integrado por las empresas de servicios públicos domiciliarios de la región contando con la participación de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios - SSPD, en dicho comité de busca afianzar la integración de las empresas del gremio, constituyéndose además en la oportunidad de expresar ante la SSPD las inquietudes sobre temas regulatorios y, establecer posiciones frente a la diversidad de casos y/o decisiones que pueden afectar tanto a los usuarios como a los prestadores de servicios público. En 2019 EDEQ fue empresa anfitriona de uno de los eventos.



El **modelo de responsabilidad social** del Grupo EPM promueve acciones asociadas directamente con su rol como prestador de servicios públicos; es decir, aquellas que están adheridas al núcleo del negocio puesto que son las que garantizan escala, impacto y permanencia, tres características fundamentales en materia de sostenibilidad. Tienen que ver con el qué hacemos y el cómo lo hacemos. Dentro de las iniciativas de RSE de EDEQ se encuentran los programas de gestión social de las líneas de acción de educación, relacionamiento y mitigación de impactos.

## Educación

Para la empresa de energía del Quindío, la Responsabilidad Social Empresarial, es un compromiso ineludible que se tiene con la población del departamento y los diversos grupos de interés. Es así, como a través de programas orientados a educar al cliente, se busca fortalecer las relaciones entre EDEQ, los clientes y la comunidad del departamento del Quindío. En el año 2019 EDEQ impactó a 12,614 personas mediante los programas de educación.

Programa	Personas Impactados
Capacitaciones energía con responsabilidad	9,941
Cuidamundos en tu colegio <sup>6</sup>	1,064
Escuela de líderes <sup>7</sup>	322
La guía de nuestra gente	75
Cercanía <sup>8</sup>	1,150
Energía con responsabilidad socio-ambiental	62
<b>Total</b>	<b>12,614</b>

## Cuidamundos en tu colegio

Este programa se estableció en el 2016 y busca el desarrollo de estrategias educativas y culturales de intervención con niños entre 5 y 18 años de las instituciones educativas del departamento del Quindío para la **sensibilización, formación y adquisición de conciencia presente y futura en torno al cuidado del medio ambiente, riesgos y peligros de la energía y el uso eficiente de los servicios públicos domiciliarios**. Asimismo, fidelizar clientes potenciales a corto, mediano y largo plazo. Para la ejecución de este programa se realizó la vinculación de aliados estratégicos y una participación articulada, con las Secretarías de Educación Municipal y Departamental, logrando un trabajo continuo con los rectores de las diferentes instituciones educativas públicas y privadas.

<sup>6</sup>Iniciativa homologada con el Grupo EPM

<sup>7</sup>Iniciativa homologada con el Grupo EPM

<sup>8</sup>Iniciativa homologada con el Grupo EPM

Este programa busca generar conciencia en el uso responsable del agua y la energía, con el objetivo de preservar y proteger el medio ambiente, aportando a territorios sostenibles para las futuras generaciones.

## La guía de nuestra gente

La guía de nuestra gente se constituye en una oportunidad para democratizar la información a través del compendio de los temas más importantes relacionados con la prestación del servicio de energía eléctrica. Por tanto, **se tratarán aspectos de tipo legal, técnico, administrativo, social y ambiental.**

## Cercanía

Dentro de la estrategia de cercanía se encuentran 3 iniciativas que son:

### ● EDEQ en mi pueblo

El programa "EDEQ en mi Pueblo", surge como una oportunidad de integrar los dos negocios de la organización Distribución y Comercialización, con el fin de generar un acercamiento positivo con los grupos de interés Comunidad, Estado y Clientes, fortaleciendo así las políticas de transparencia y democratización de la información. La dinámica del programa permite considerar las expectativas de los grupos de interés antes mencionados; además, de los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de las diferentes actividades realizadas por EDEQ en él.

### ● EDEQ más cerca de ti

Desarrolla un proceso de intervención social en diferentes sectores del Departamento, afianzando la cercanía con los clientes, forjando confianza, lealtad y satisfacción, como una estrategia de fidelización y defensa del mercado, de beneficio para las comunidades y la Empresa de Energía del Quindío.

### ● EDEQ te visita

Esta iniciativa permite que la organización enmarcada en las políticas de Responsabilidad Social Empresarial apoye a la comunidad que se encuentra con dificultades de normalización del servicio de energía y genere dificultades con las instalaciones eléctricas tanto internas como externas (conexión del servicio); por lo que se ejecutan acciones de sensibilización en la comunidad dando a conocer la importancia de la legalidad en la prestación del servicio público domiciliario de energía y el cumplimiento del Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE.

## Diplomado Energía con Responsabilidad Socioambiental

Orientamos la formación de los líderes estudiantiles de las diferentes instituciones educativas públicas y privadas del Departamento, en aspectos relacionados con las competencias del **ser, saber, hacer y convivir**, en el ejercicio ciudadano, formación humana y en diferentes **temas relacionados con la energía y el medio ambiente**, formando a nuestros futuros usuarios como ciudadanos integrales que aporten a los territorios sostenibles.

Para llevar a cabo el programa la empresa realiza alianzas con Secretarías de Educación, Instituciones Públicas y privadas, universidades, Constructora del Toro, Emisora La Mega y SENA, entre otros, quienes aportan a la formación de los estudiantes creando un sentido de liderazgo.



## Relacionamiento

El relacionamiento interinstitucional que hemos logrado con entidades públicas y privadas ha facilitado la **formación, comunicación, cooperación y ayuda mutua** con nuestros grupos de interés. En el 2019 EDEQ logró impactar a 2,793 personas mediante los programas de relacionamiento.

Programa	Personas impactadas
Encuentro de personeros	12
Seminarios de Gobierno	300
Encuentros comunitarios	51
Mesas de trabajo	315
Red de tenderos	23
Técnicos electricistas	92
Estrategia de navidad	2,000
<b>Total</b>	<b>2,793</b>

### Seminario de Gobierno

Con el propósito de mantener una relación cercana con las diferentes administraciones municipales y mantenerlos informados sobre los diferentes temas relevantes con la prestación del servicio de energía y alumbrado público, se definen unos encuentros en el año.

### Mesas de trabajo

Esta iniciativa se enfoca en el bienestar y satisfacción de los clientes del Departamento y al mejoramiento continuo en la prestación del servicio, logrando afianzar la cercanía y fortaleciendo los canales de comunicación con los diferentes grupos de interés. Cabe destacar que a través de reuniones con la Administración Municipal y líderes comunales se analizan temas esenciales de la prestación del servicio de energía y se gestiona de manera conjunta las alternativas de solución.

### Seminario para técnicos electricistas

Fortalecemos en los técnicos electricistas con tarjeta profesional, temas del ser y el hacer en el marco de la ética con transparencia y temas actualizados sobre el servicio de energía, así como tener un acercamiento con este gremio tan importante para nuestra compañía.

El seminario tiene como propósito de convocatoria extender la invitación a: Asociación de Electricistas del Quindío, Canal Constructor EDEQ, contratistas EDEQ, constructoras del departamento, almacenes eléctricos y técnicos electricistas registrados ante EDEQ, donde vivencien una jornada activa con diferentes temáticas de interés, brindando retroalimentación final y entrega de certificados.

### Canal Constructor

EDEQ tiene a disposición el Canal Constructor donde brindamos acompañamiento y asesoría al gremio de la construcción. Es un canal de atención personalizada que facilita la vinculación y conexión al servicio de energía eléctrica a los proyectos de construcción. A través de este canal brindamos mayor agilidad en los trámites, asesoría permanente y acompañamiento técnico-comercial durante las fases de

planeación y ejecución de los proyectos de construcción. Tenemos a disposición personal calificado para resolver inquietudes y atender las necesidades de este tipo de usuarios. Entre los beneficios de este canal se encuentran:

- Atención personalizada a la gestión de proyectos
- Acompañamiento desde la planeación del proyecto
- Asesoría y acompañamiento en la normatividad técnica y comercial vigente
- Acompañamiento en trámites de soluciones de conexión
- Agilidad en la revisión y aprobación de planos
- Recepción y gestión de la documentación técnica y comercial requerida
- Acompañamiento en la conexión del servicio y vinculación del cliente
- Asesoría en el programa de compra de activos eléctricos.
- Agilidad en la atención de solicitudes técnicas de infraestructura

En el 2019 se logró llevar la función comercial a la transformación digital, con la implementación de una funcionalidad de consulta para los procesos de vinculación de clientes en el portal web, para el gremio de los constructores.

## Mitigación de Impactos

En mitigación de impactos EDEQ brinda acompañamiento social, mediante la socialización de las actividades técnicas y suspensiones programadas del servicio de energía a los usuarios destacados de la empresa, con el fin de mitigar y optimizar las condiciones para la ejecución de las obras, garantizando la satisfacción del cliente.

Los gestores sociales son un apoyo fundamental en el acompañamiento social que brindan en los proyectos técnicos y comerciales (Atención Técnica de Clientes, Control de Pérdidas No Técnicas, Expansión y Reposición del SDL<sup>9</sup>, Planeación y Ejecución del Mantenimiento de Redes y Gestión Ambiental) para la mitigación de impactos y viabilización de los proyectos empresariales así como comunicación oportuna, acompañamiento durante suspensiones del servicio programadas y gestión de plantas eléctricas cuando son requeridas para las personas en condición especial de salud: respiración asistida e insulino dependientes entre otros.

Equipos/Actividad	Eventos	Usuarios Visitados
Atención Técnica de Clientes	273	1,343
Mantenimiento de Redes	749	839
Control de pérdidas	271	1,666
Expansión y reposición	58	1,726
Facturación bimestral		6,945
Facturación en Sitio		3,056
<b>Total</b>		<b>15,575</b>

<sup>9</sup>Sistema de Distribución Local

En Ciudadanía Corporativa se encuentran aquellas iniciativas que están por fuera de del modelo de responsabilidad social empresarial, pero responden a las necesidades de las comunidades de las áreas en las que está inmerso: inversión social, programas y aportes a las políticas públicas que se enmarcan en este concepto.

Programa	Personas impactadas
Red de Liderazgo Juvenil	114
Programa de Becas EDEQ	8
Proyecto cobertura (caracterización familias sin servicio)	166
Potabilización de agua en escuelas rurales	3 plantas
<b>Total</b>	<b>288</b>

## Red de Liderazgo Juvenil

Este un programa educativo integral que pretende generar cambios personales, grupales e institucionales, a través del impulso de actitudes y capacidades para el razonamiento, la reflexión sistemática y la producción de estrategias que beneficien la inserción y la intervención de los jóvenes de diferentes instituciones educativas del departamento como ciudadanos y actores trascendentales del progreso.

Más de 30 municipios en el país han participado en la red, impactando alrededor de 40,000 jóvenes vinculados, Quindío empezó a hacer parte de la red en el año 2017, siendo el primer departamento que ingresa con todos sus municipios. La red tiene una duración de 3 años, en el nodo Quindío se encuentran vinculadas 14 instituciones educativas (12 públicas y 2 privadas), 14 docentes (1 por colegio), 130 estudiantes impactados activos a la fecha y 16 tutores que son trabajadores de EDEQ que voluntariamente se han adherido a esta iniciativa y son fundamentales en el acompañamiento del proceso de los jóvenes. La inversión que realizará EDEQ para la implementación de la red durante estos años será de \$300 millones.

Uno de los propósitos de EDEQ es promover el desarrollo de Quindío como un territorio sostenible y competitivo, y para lograrlo trabajamos en varios frentes. Uno de ellos es el fortalecimiento del liderazgo regional, que nos permita contar con líderes íntegros y comprometidos con el presente y futuro del Departamento, por esta razón, implementamos la **Red de Liderazgo Juvenil** en alianza con la Universidad de Los Andes y EAFIT Social, también participan la Universidad Gran Colombia seccional Quindío, Instituciones Educativas (rectores, docentes y estudiantes), secretarías de educación municipal y departamental.

## Programa de Becas EDEQ

Mediante el programa de Becas, EDEQ contribuye al derecho a la educación, facilitando el acceso a la formación profesional de algunos jóvenes del departamento en alianza con instituciones de educación superior.

Desde el 2015 EDEQ creó el programa Becas EDEQ para el Quindío, en 2016 se crearon mecanismos que contribuyeron al acceso y permanencia de 10 estudiantes con altos niveles académicos y escasos recursos económicos para realizar sus estudios en educación superior. En el 2019 se dio continuidad con los convenios entre la empresa y las universidades La Gran Colombia, Institución Universitaria Escuela de Administración y Mercadotecnia - EAM y la Universidad del Quindío. Un componente importante de este proyecto es el acompañamiento psicosocial que la compañía gestiona con los estudiantes del programa, permitiéndoles fortalecer competencias académicas, sociales, personales y familiares; como contribución de valor a la continuidad del proceso de formación de los beneficiarios del programa. Este año terminará el programa puesto que los estudiantes terminan sus carreras universitarias.

La inversión total que ha realizado EDEQ en este programa desde el año 2015 hasta el 2019 fue de \$ 109 millones.

## Potabilización de agua en escuelas rurales

Esta iniciativa consiste en mejorar la calidad de vida de los habitantes de las zonas rurales del departamento del Quindío, a través de la potabilización el agua en las escuelas rurales mediante la construcción de plantas de potabilización, esta iniciativa se realiza en alianza con Secretaria de Educación y Comité de Cafeteros. Con esta iniciativa aportamos a la calidad de vida de las comunidades educativas y su entorno, garantizando el acceso al agua potable en la comunidad.

En el 2019 con una inversión cercana a los \$125 millones, el Comité Departamental de Cafeteros del Quindío y EDEQ, construyeron tres plantas de potabilización de agua en instituciones educativas rurales, este proyecto se realizó en convenio con las alcaldías municipales de Calarcá, Filandia y Quimbaya. Las plantas fueron entregadas a las comunidades, lo cual contribuirá al bienestar de las familias rurales del departamento y permitirá que los niños dejen de recibir agua no tratada, lo cual impacta negativamente en la salud de los menores, así como en su rendimiento escolar.

En una primera fase se capacitó a los niños de las instituciones educativas, en la importancia del cuidado del medio ambiente, a través de talleres lúdicos por parte de los trabajadores sociales del Comité y EDEQ.



Plantas de potabilización 2019		
Institución educativa	Municipio	Beneficiados
La Bella	Calarcá	192 estudiantes
San José	Filandia	199 niños beneficiados
Naranjal	Quimbaya	133 estudiantes

## Tarjeta EDEQ de financiación social

El programa de financiación social de la Tarjeta EDEQ Grupo EPM, lo hemos creado para facilitarle a los usuarios del servicio el acceso a la línea de crédito no bancarizada con mínimos requisitos y bajas tasas de interés y un cupo suficiente para adquirir elementos que le ayuden a mejorar su calidad de vida, mediante la alianzas comerciales con diferentes establecimientos de la región.

Entre las ventajas de esta tarjeta se encuentran que no tiene cuota de manejo y pueden acceder a ella todas las personas de todos los estratos socioeconómicos, adicional no es necesario ser dueño del inmueble para acceder a la tarjeta y tiene un amplio portafolio de aliados comerciales. Cabe destacar que EDEQ ofrece un ágil proceso de aprobación y entrega de la tarjeta y tiene cómodas cuotas mensuales debido a las bajas tasas de interés. En cuanto al pago se ofrece un plazo de 48 meses y permite pagar las cuotas en la factura de energía.

Mediante esta tarjeta los usuarios pueden adquirir celulares, transporte eléctrico, electrodomésticos, equipos de audio y video, equipos de cómputo y telefonía, herramientas para el campo, mejoras para el hogar (pisos, baños, cocinas, herramientas, pinturas), muebles para el hogar y colchones, entre otros.

## Alumbrado navideño

El Alumbrado Navideño es un proyecto anual del Grupo EPM que contribuye a la construcción de la cultura ciudadana, el encuentro familiar, la promoción de los valores, la preservación de las tradiciones de la comunidad y el disfrute de la ciudad.

EDEQ anualmente convoca a las alcaldías municipales para participar en este concurso que tiene como fin fortalecer el relacionamiento con el GI Estado, acercar a la comunidad y gestionar el alumbrado navideño. Dentro de las bases del concurso EDEQ incluye aspectos asociados a la participación de los ciudadanos en los ejercicios que realiza la alcaldía, y en votaciones para escoger la temática del alumbrado navideño.

En 2019 se realizaron las actividades:

- ◆ Promoción del concurso desde las redes sociales de las alcaldías
- ◆ Registro en video de las temáticas definidas para cada municipio
- ◆ Votación de los ciudadanos por la propuesta que más les gusta

Estos elementos se suman a los demás requisitos que definen a 2 ganadores.

El alumbrado navideño 2019 en EDEQ tuvo 3 líneas de trabajo:

- ◆ Encendamos la Alegría
- ◆ Fidelización del alumbrado público
- ◆ Apoyo al turismo de la región.



Se invirtieron \$1,101 millones, de los cuales \$680 fueron de EDEQ y \$421 de los municipios, con empleos para madres cabezas de hogar del Quindío.

Alumbrado Navideño			
Concepto	2017	2018	2019
Personas beneficiadas	1,350	1,350	440,000
Empleos directos	286	219	54
Empleos indirectos <sup>10</sup>	350	350	260
Inversión (COP millones)	15,000	10,000	1,101

## Eventos y patrocinios

El Grupo EPM desarrolla y apoya eventos y vinculaciones publicitarias de carácter abierto, que estratégicamente apunten a generar, sostener y fortalecer las relaciones con los grupos de interés, para el desarrollo de las regiones donde actúa y el incremento de la reputación del grupo empresarial.

Con un sentido de responsabilidad social, la organización apoya las iniciativas locales y regionales que impactan de forma positiva a la comunidad, al abordar temáticas como el cuidado de los recursos naturales, los temas técnicos que favorecen la cultura sostenible, el uso seguro de los servicios públicos y el aprovechamiento de materiales reciclables, entre otros, a la vez que se aporta a procesos de desarrollo humano, económico, cultural, social y ambiental de los territorios donde están presentes las empresas del Grupo.

## Patrocinios

EDEQ apoyó a las administraciones municipales del departamento, el evento de la policía y a aliados estratégicos, participó en 2 iniciativas de desarrollo regional: Invest in Armenia y Armenia Cómo Vamos.

Patrocinios			
Concepto	2017	2018	2019
Patrocinios	25	0	19
Aporte (COP millones)	0	0	262

## Eventos

Novena al Barrio EDEQ promovió la navidad como una época propicia para promover los valores familiares, contribuir al fortalecimiento del turismo de la región y activar la economía de los municipios.

<sup>10</sup>Empleos indirectos corresponden a vendedores ambulantes

Eventos			
Concepto	2017	2018	2019
Personas beneficiadas	200	400	3,000
Eventos comerciales	111	27	0
Eventos no comerciales	363	120	17
Aporte eventos comerciales (COP millones)	706	147	0
Aporte eventos no comerciales (COP millones)	3,149	1,080	44

EDEQ invirtió en el 2019 \$212 millones en la implementación de estrategias movilizadoras para el desarrollo del Quindío como la promoción de la movilidad sostenible instalando 2 eco-estaciones eléctricas, contribuyendo a la reducción de contaminación, potabilización de agua en escuelas rurales, la red de liderazgo juvenil y las becas universitarias, con las anteriores acciones se logró impactar alrededor de 999 personas.

