

Boletín
#23

chec[®] | Grupo•epm[®]

Más calidad, **Innovación** & Humanidad



Editorial

La calidad del servicio de energía

propósito con sentido desde lo humano.



Por **JOSE WILLIAM CALLE FLOREZ**

Resulta evidente que el progreso tecnológico, así como los modos y costumbres de vida son cada vez más dependientes de las posibilidades que brindan los servicios públicos, en especial el de energía eléctrica, condición que para un jugador en el segmento de la distribución conlleva un reto profundo de brindar un servicio continuo acorde con las necesidades y expectativas de sus clientes. Así mismo, hoy tenemos sistemas de distribución más complejos de planear, operar y mantener, considerando variables trascendentales como el cambio climático, la transición energética y la creciente demanda, entre otros.

En el marco regulatorio de la resolución CREG 015-2018, la calidad media del servicio se mide con los indicadores SAIDI y SAIFI, el primero se relaciona con media de las interrupciones y el segundo con la frecuencia de las mismas. Las metas de largo plazo son 2 horas en SAIDI y 9 veces en SAIFI, metas que son retadoras considerando los contextos operacionales de CHEC, como su cobertura del 100% y las variables ambientales relacionadas con las descargas atmosféricas, el viento, la lluvia y la vegetación que tienen incidencia directa sobre las redes y líneas de transporte de energía.

Conscientes de esta realidad, se tiene en desarrollo la hoja de ruta tecnológica y organizacional que nos permitirá en un futuro alcanzar de manera sostenible las metas de largo plazo; importante destacar que, si bien la tecnología es fundamental para este propósito, también lo es el talento humano que nos acompaña en los procesos fundamentales de la distribución, y es ahí donde las capacidades de nuestros proveedores de bienes y servicios resultan claves para lograrlo.

En este camino queremos reforzar la importancia del talento humano, no solo para realizar los procesos con excelencia, sino también para garantizar la seguridad en cada acción. El bienestar integral de todas las personas, tanto empleados como contratistas, debe ser una prioridad, ya que es el eje que permitirá alcanzar ese propósito común con un enfoque centrado en el bienestar humano.

Nuestro plan de empresa 2025-2028 contempla la ejecución de un plan de inversiones en expansión, repotenciación, reposición, perdidas y calidad de los distintos activos que componen el sistema de distribución, por un valor estimado de 794.000 millones, en este reto es fundamental la participación de los distintos proveedores de bienes y servicios que puedan aportar con sus capacidades, innovación y experiencia, pero sobre todo, con su talento humano comprometido con mejorar la calidad del servicio en un entorno seguro y en bienestar.



ART 1

InnovaTech: Innovación abierta con propósito territorial en el sector energético.



Por **Alejandro José Orozco**
y **Carlos Mario López**

En un contexto donde los desafíos energéticos y ambientales exigen respuestas ágiles y sostenibles, las alianzas estratégicas y la innovación abierta se consolidan como motores de transformación. Así lo ha demostrado **InnovaTech**, una iniciativa liderada por las empresas de energía del Eje Cafetero —Empresa de Energía del Quindío (EDEQ Grupo EPM), Empresa de Energía de Pereira y Central Hidroeléctrica de Caldas (CHEC Grupo EPM)— en colaboración con **Manizales Más**.

Este programa es la evolución del recorrido iniciado en 2017 con el programa **Innovate EPM** y responde a una convicción compartida: **la innovación se potencia cuando se construye en red y se abre a nuevas voces, capacidades y soluciones disponibles en el ecosistema.**

InnovaTech articula entrenamientos, mentorías, espacios de formación, pilotaje y sesiones rápidas de presentación de desafíos y soluciones, con el propósito de facilitar la interrelación y dinamizar el círculo virtuoso entre los actores del ecosistema empresarial regional, alrededor de posibilidades de negocio y de actividades conjuntas de investigación, desarrollo e innovación que aporten al desarrollo sostenible.

InnovaTech ha permitido tejer una comunidad de startups, scaleups, spin-offs, grupos de investigación, proveedores de la cadena de suministro e instituciones educativas de Caldas, Risaralda y Quindío, así como de otras regiones del país.

Un modelo colaborativo con visión regional

Uno de los principales logros de InnovaTech ha sido avanzar en el establecimiento de un ecosistema de innovación vibrante y articulado. Para ello, se desarrolló una herramienta de mapeo de actores y capacidades locales, disponible en la Red InnovaTech, que permite visualizar fácilmente a los actores que hacen parte del ecosistema y el tipo de soluciones o tecnologías que ofrecen.

Esta herramienta se convierte en un activo estratégico tanto para los equipos de compras e innovación como para los proveedores interesados en explorar alianzas.





Resultados concretos en tiempo récord

Una muestra del enfoque ágil de InnovaTech fue el reto lanzado en 2024, orientado a encontrar una solución tecnológica para el **reporte de fallas y anomalías en la red eléctrica**. En tan solo tres meses, se logró identificar, validar y seleccionar un **producto mínimo viable** desarrollado por la empresa **Softory**, bajo el nombre **CheckApp**.

Este tipo de convocatorias —basadas en el modelo de innovación abierta— no solo permiten resolver problemas operativos concretos, sino que también **estimulan una nueva dinámica de trabajo entre grandes empresas y emprendedores**, en la que todos ganan: se resuelven necesidades reales, se crean oportunidades de negocio y se fortalece la cultura de innovación.

Datos que respaldan el impacto

En los últimos tres años, InnovaTech ha logrado movilizar recursos por más de **310 millones de pesos**, impactar a **más de 350 participantes** y acompañar el crecimiento de diversos emprendimientos.

Con el proceso de scouting realizado desde finales de 2023, se identificaron **38 emprendimientos del Eje Cafetero en los sectores EnergyTech y ClimaTech**, de los cuales:



se encontraba en etapa temprana (con prototipos o pilotos).



ya contaba con ventas sostenidas y se encontraba en fase de escalamiento.

En el marco de las sesiones de trabajo de InnovaTech, se llevaron a cabo espacios de mentoría y retroalimentación entre empresas, investigadores y startups, abriendo nuevas posibilidades de colaboración.

Empresas como **Tinver, Gamaco, Terra Ingeniería, Gatria y la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales** han encontrado en InnovaTech una plataforma para co-crear, experimentar y pilotear nuevas soluciones. Con estas entidades se realizaron pilotos de nuevas tecnologías y la presentación de propuestas para atender necesidades particulares.

Los espacios de formación y networking contaron con la participación de **inversionistas, expertos sectoriales, líderes de innovación y emprendedores**. Estos encuentros han sido claves para visibilizar soluciones en áreas como energías renovables no convencionales, hardware para mantenimiento predictivo, medición remota, tecnologías de captura de CO₂, movilidad sostenible, entre otros.

Innovación abierta: una oportunidad para la cadena de suministro

Para los líderes de abastecimiento y compras, programas como InnovaTech representan una **fuentes estratégica de innovación y valor agregado**. No solo facilitan la identificación de proveedores emergentes con propuestas diferenciadas, sino que también permiten:

- Explorar nuevos modelos de aprovisionamiento colaborativo.
- Identificar startups con soluciones adaptadas al contexto energético y territorial.
- Conectar con redes regionales de emprendimiento e investigación.
- Tener mapeados a los proveedores o aliados del futuro.

Además, los procesos de scouting y evaluación que se aplican dentro del programa pueden integrarse como **fuentes complementarias de inteligencia de mercado**, permitiendo a las áreas de abastecimiento actuar con mayor conocimiento y apertura hacia la innovación.

Conexión con programas estratégicos de innovación y emprendimiento

La conexión que CHEC ha venido fortaleciendo a través de programas de ciudad orientados al emprendimiento y la innovación regional —como InnovaTech, Empresas de Alto Potencial (EAP) y Addventure, desarrollados junto a Manizales Más— ha dinamizado los procesos de contratación local de la organización.

En 2024, el 14,61 % de las contrataciones consideradas como locales fueron asignadas a empresas fortalecidas mediante estas iniciativas, representando un valor superior a 3.000 millones de pesos.

Estos resultados evidencian que los programas de Innovación Abierta y Fortalecimiento del Ecosistema de Emprendimiento e Innovación son plataformas efectivas para el desarrollo y aceleración de empresas locales, fortaleciendo su competitividad y facilitándoles el acceso a nuevas oportunidades de negocio, incluida la posibilidad de convertirse en proveedores estratégicos de CHEC.

Art 2

Evolución de la gestión organizacional:

Cómo CHEC adopta un modelo de trabajo basado en la confianza*



Por **Pilar Salazar Henao**

Tenemos actualmente en nuestras manos la oportunidad de transformar la forma cómo se realiza la gestión organizacional y con ello la posibilidad de impactar positivamente la vida de las personas y la evolución de las empresas; sin embargo, debido a nuestras arraigadas creencias limitantes sobre las personas en el trabajo, estamos corriendo el riesgo de perder la oportunidad histórica de trascender el paradigma laboral que fue impulsado por Taylor en el siglo XX.

CHEC, empresa del Grupo EPM, decidió intentar romper este paradigma, implementando la modalidad de Teletrabajo Móvil para todos los cargos considerados teletrabajables, con lo cual ha logrado generar un impacto positivo en las personas y mantener los resultados organizacionales; sin embargo, aún existen desafíos que al superarse permitirán consolidar este camino que busca una verdadera conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

El modelo de trabajo que heredamos

A principios del siglo XX, Frederick Winslow Taylor consideró que las empresas estaban funcionando de manera ineficiente e inventó lo que llamó la gestión científica, que consideraba el trabajo como una serie de tareas sencillas y poco interesantes, y a los trabajadores como partes de una maquinaria complicada, que de lograr seguir los pasos previamente establecidos y en el horario previsto, la maquinaria funcionaría perfectamente.

Bajo este esquema, tomó fuerza el trabajo presencial, los mínimos de horas laborales semanales, los turnos, el seguimiento minucioso de actividades, las recompensas y los castigos; y así se continuaron estructurando las organizaciones, a pesar de que luego llegó una Era Postindustrial, en la que la mayoría de las personas no estaba ya comprometida en la operación de máquinas asociadas a la producción o trabajaba en el sector servicios.

Una nueva era del trabajo

La pandemia generada por el COVID-19 hizo evidente que el trabajo definitivamente estaba dejando de ser un lugar, para convertirse en aquello que se hace.

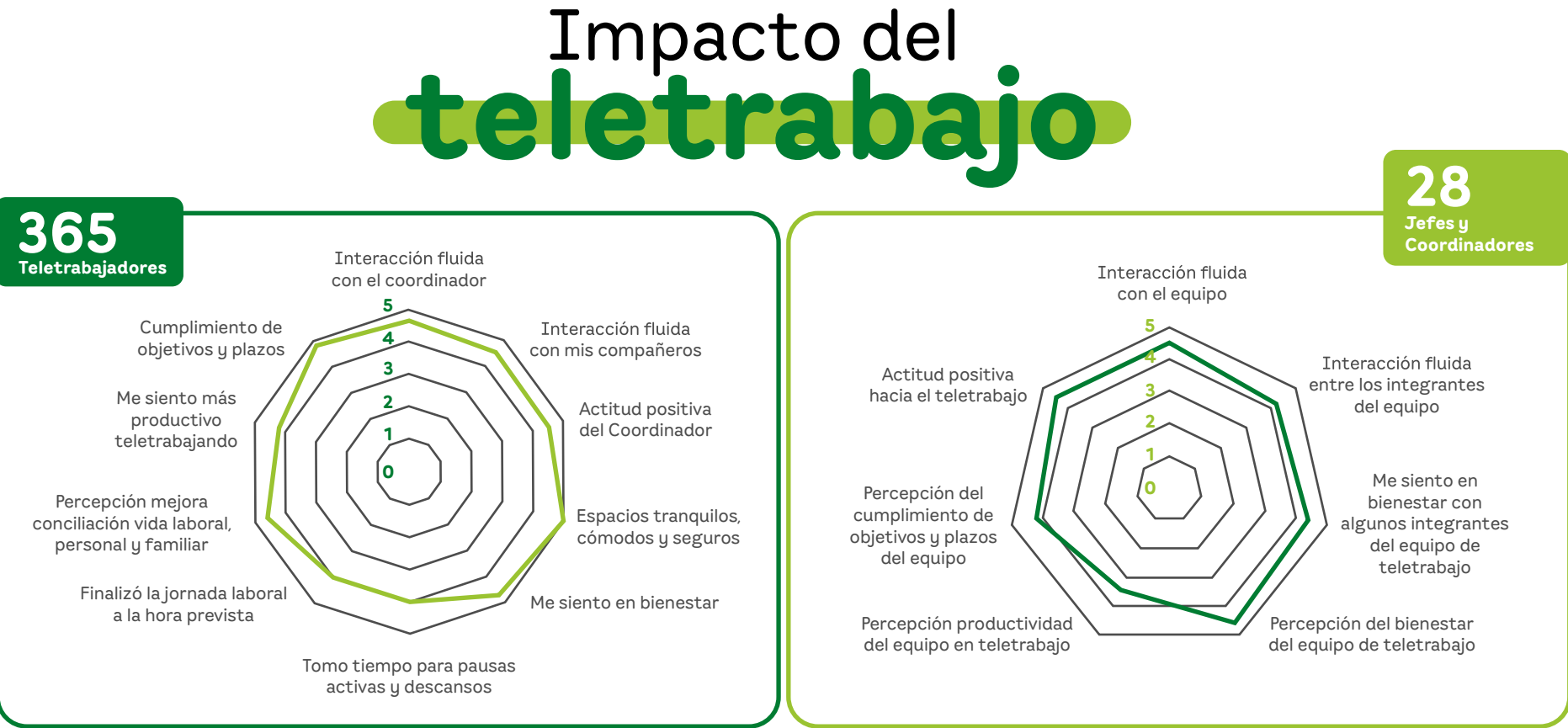
A partir de esta nueva creencia, CHEC, en una apuesta por contribuir con la evolución de su cultura organizacional, eligió implementar en noviembre de 2022 la modalidad de Teletrabajo Móvil, que se caracteriza, según la Ley de Teletrabajo colombiana (Ley 1221 de 2008), por no tener un lugar de trabajo establecido y por desarrollar las actividades profesionales mediante las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

Para hacer efectiva esta modalidad, CHEC definió algunos lineamientos como los siguientes:

- Laborar de manera presencial cuando sea requerido. Así mismo, cuando lo determine cada trabajador.
- Quienes así lo requieran, podrán trabajar de manera presencial durante media jornada - mañana o tarde - y teletrabajar la jornada laboral restante.
- Acordar oportunamente con el directivo/coordinador de equipo cuando se elija laborar desde un municipio diferente a la sede de trabajo.
- Los puestos de los teletrabajadores serán compartidos y podrán ser utilizados por cualquier trabajador durante los días de presencialidad.
- Procurar encender las cámaras durante las reuniones virtuales e híbridas, para fomentar la cercanía en las interacciones.
- Conservar esta modalidad dependerá en gran medida del cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores con calidad y oportunidad; y de la disponibilidad, ya sea presencial o virtual, durante los horarios laborales establecidos.

Resultados de la implementación del Teletrabajo Móvil

Seis meses después de la implementación de esta modalidad, con 510 personas adheridas, se realizó seguimiento mediante la aplicación de un sondeo dirigido a los teletrabajadores y otro a los líderes, encontrando los siguientes resultados comparativos:



Todos los aspectos evaluados por los teletrabajadores se encontraron en un rango alto, entre 4 y 5, destacándose la realización del trabajo en espacios tranquilos, cómodo y seguros, la percepción de cumplimiento de objetivos y plazos, y la sensación de bienestar; sin embargo, percibieron menores tiempos de descanso y pausas activas, y una extensión de su jornada laboral.

Por su parte, el puntaje más alto otorgado por los líderes lo obtuvo la percepción de bienestar que el teletrabajo le genera a las personas con un 4,6; y el aspecto con menor puntaje fue la percepción de productividad durante el teletrabajo con un 3,5; a pesar de haber calificado en 4,2 el cumplimiento de objetivos y plazos.

Oportunidades de mejora

Por medio del sondeo mencionado y posteriores acercamientos con los líderes, se evidenció que algunos de ellos aún presentan dificultades para realizar su gestión habitual en un entorno híbrido y para evidenciar la productividad de los trabajadores.

Es un reto entonces para CHEC acompañar el desarrollo del liderazgo para hacerle frente a las nuevas dinámicas laborales y promover la transición a una gestión por resultados, mientras se continúa la apuesta por implementar un modelo de trabajo que busca promover el tipo de compromiso que nace de la confianza y la autonomía, en lugar de la obediencia que nace del control.



ART 3

DERECHOS HUMANOS Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Por **María clemencia Gil Zapata**

Es innegable que los Derechos Humanos han cobrado gran importancia en años recientes: lo que se predica de ellos, la necesidad de respetarlos, el involucramiento de las empresas y la sociedad civil en su promoción y protección.

Es necesario, para el fin que nos ocupa, plantear una pregunta inicial que invita a la reflexión y que por tanto no se establece como demanda de respuesta inmediata, pero si con miras a que, desde nuestro interior, obtengamos respuestas propias que propendan por la unidad sustancial entre el anhelo o la intención y la acción:

¿Hay coherencia y unidad entre lo que reposa en materia de derechos humanos en los manuales, en el papel y en la intención del ser humano, respecto a lo que se manifiesta en la práctica?

El interrogante no es gratuito frente al tema que se esbozará en el presente texto, ya que, tanto los derechos humanos como los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), tienen como fundamento la dignidad humana, pero hay que ir más allá de los textos y las políticas globales que se van quedando en intenciones.

Pero ¿qué son los objetivos de desarrollo sostenible, más conocidos como “ODS”?



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f.)



Se trata de diecisiete (17) objetivos que se encuentran íntimamente relacionados con los Derechos Humanos, cuya declaración fue proclamada por la Asamblea general de las Naciones Unidas en 1948 y que deben gozar de protección universal.



Es importante precisar que los derechos humanos obedecen a una declaración expresa de treinta (30) artículos que contienen derechos concretos de índole civil, económico, social, cultural y político, a los que tiene derecho toda la humanidad por el solo hecho de su existencia.

Los diecisiete ODS, contienen las metas que contribuirán a que aquellos se cumplan y que en un lapso que va hasta el año 2030 las personas gocen de paz y prosperidad. Se trata de un total de 169 metas distribuidas en cada uno de los objetivos establecidos. Acogerse como país al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo es completamente voluntario, pero en la fecha de su adopción diferentes países lo acogieron también para integrarlo en sus agendas.

Muchos países los han adoptado de manera voluntaria como parte de un compromiso político, pero también como un deber moral, pero específicamente, Colombia, lo ha hecho a través del CONPES 3918 de 2018 en el cual se establecieron estrategias para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. (Departamento Nacional de Planeación, 2018).

Ahora bien, no es solo la dignidad, como valor, lo que relaciona los DDHH y los ODS, estos últimos son objetivos globales que permiten hacer efectivos los derechos humanos, concretarlos en la realidad, por ejemplo: ODS 3 de Salud y Bienestar concreta el Derecho humano a la salud, ODS 1 Fin de la pobreza concreta el derecho humano a un nivel de vida adecuado.

No son únicamente los ODS los que contribuyen a concretar los DDHH; los gobiernos y organizaciones establecen políticas para velar por su cumplimiento y protección, pero definitivamente, al hacer parte de la humanidad, cada uno debe asumir un papel protagónico, y por tanto, el compromiso de adoptar todos los compartamientos debidos para procurar el cumplimiento de los Derechos Humanos, tanto para sí mismo como para los semejantes. La consecución de dicho fin también se aleja cuando el respeto por el otro, independiente de la calidad que ostente, no se tiene como principio rector en la vida del ser humano.



ART 4

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Por **Diana Andrea Giraldo**

Chec como parte de su compromiso con la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación, y en busca de la mejora continua, el control de los riesgos y la prevención de accidentes y enfermedades; quiere recordarles la importancia de cumplir con toda la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), no solo como una obligación legal sino como una iniciativa que genera entornos laborales más seguros y saludables, lo que a su vez mejorará la eficiencia y la competitividad de toda la organización.

Para garantizar un entorno de trabajo seguro, es fundamental que:

- ✓ Cumplan con todas las medidas de prevención de riesgos establecidas en el contrato.
- ✓ Garanticen la utilización de los Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados para cada actividad.
- ✓ Reporten cualquier condición insegura o incidente de manera inmediata.
- ✓ Participen en las capacitaciones y actividades de formación en SST.

**La seguridad es responsabilidad de todos.
Agradecemos su compromiso y colaboración
para mantener entornos de trabajo adecuados.**

Ante cualquier duda, consulta o reporte de SST, recuerda que puedes usar nuestros canales de comunicación:

- ✓ Gestor del contrato
- ✓ Enlace de SST CHEC del negocio
- ✓ Nuestra Web Chec.com.co

Importante: Nos encontramos actualizando los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, establecidos en los diferentes contratos, en pro de mejorar nuestros procesos y seguimiento a nuestros contratistas.

Algunos de estos cambios están asociados a la documentación solicitada como requisitos de participación para todos los oferentes y otros en cuanto a los formatos de reporte de indicadores de accidentalidad, ausentismo, cumplimiento de cronogramas y acciones de mejora que deben reportar mensualmente aquellos contratos que tienen mano obra, trabajos dentro de nuestras instalaciones o infraestructura y riesgos críticos.

Estaremos informando oportunamente a través de los gestores de los contratos.

**Mi seguridad es
Mi compromiso**

ART 5

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL EN LA CONTRATACIÓN

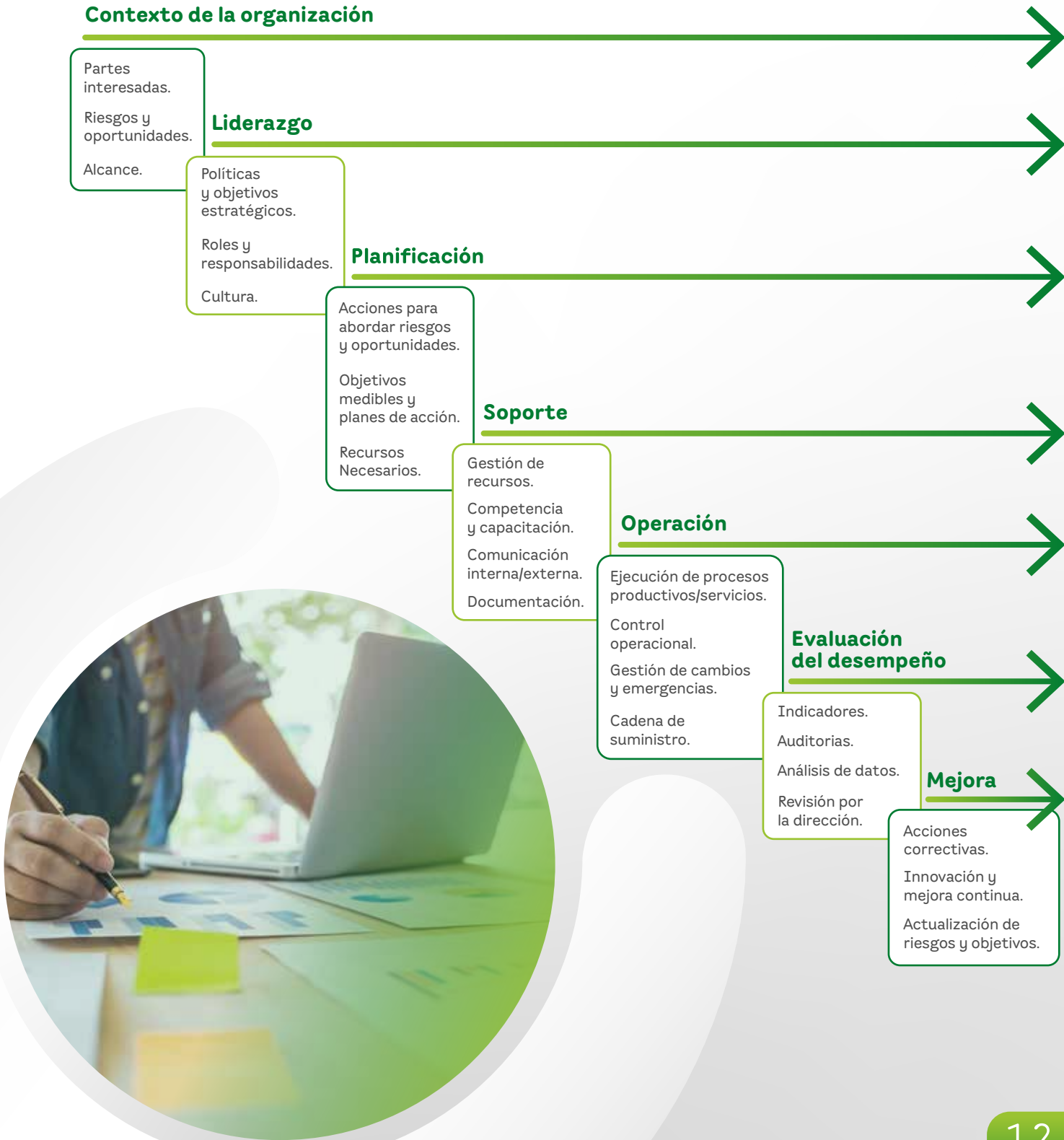


Por **Luisa María Posada** en conjunto con los profesionales Ambientales

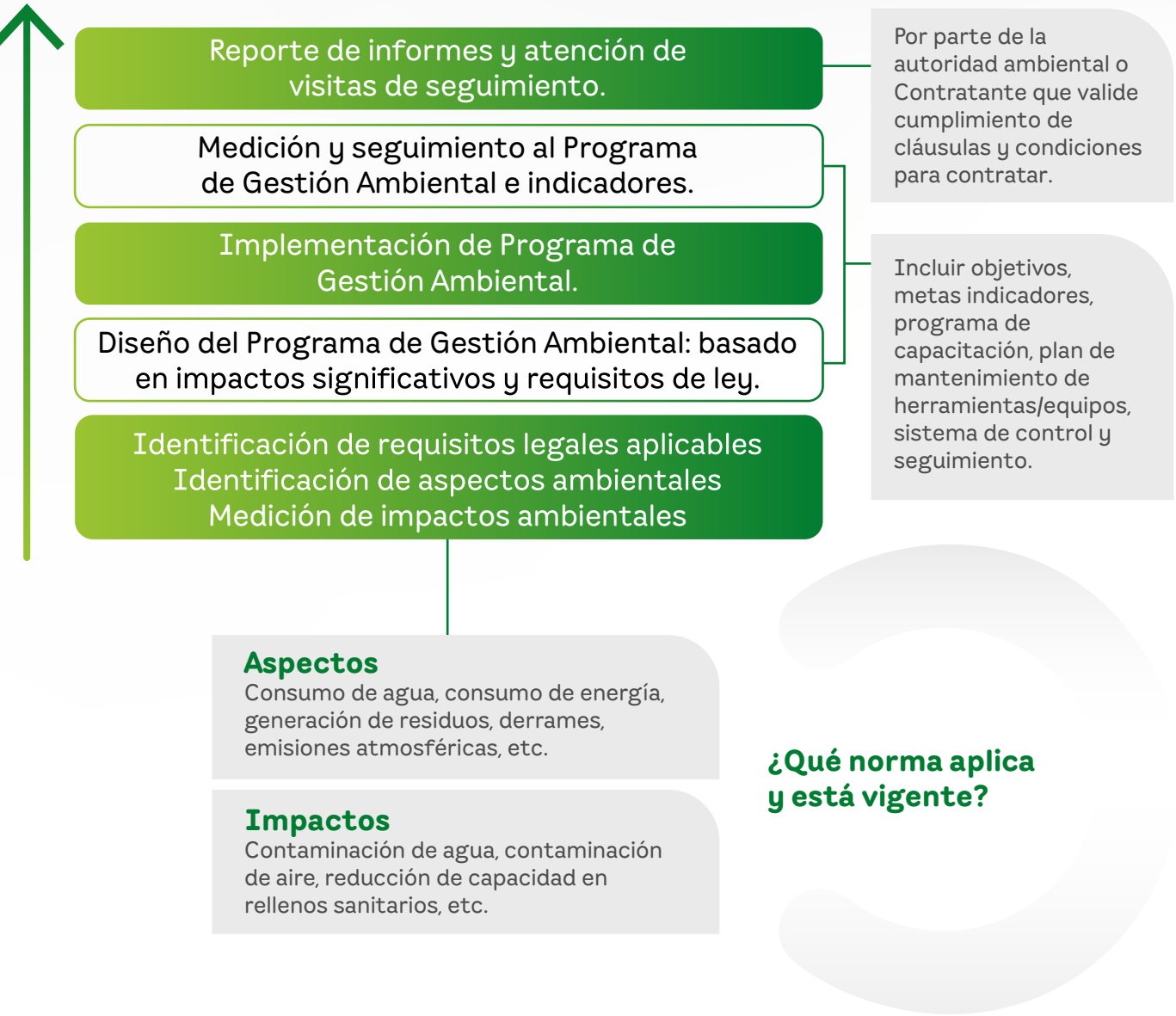
Los Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) permiten identificar los impactos ambientales que se pueden generar por el desarrollo de las actividades en una organización o ejecución de un proyecto o contrato. Se implementan con el objetivo de encontrar las mejores prácticas y diseñar los controles operacionales necesarios para gestionar estos impactos y mejorar el desempeño ambiental y cumplir la legislación. Esto moviliza un cambio cultural en sus colaboradores, evidencia el compromiso con la sostenibilidad y mejora la imagen y reputación de la empresa.

Aunque los proveedores y contratistas no siempre estén obligados a tener un Sistema de Gestión Ambiental certificado o con un instrumento ambiental validado por las autoridades competentes, es necesario implementar los controles suficientes para mitigar los impactos ambientales que se generan producto de la operación del contrato, de tal manera que se alinee con las políticas del contratante.

Los sistemas de gestión se componen de varios elementos, una de las principales normas internacionales que da lineamientos para la implementación del SGA es la ISO 14001 en su última versión 2015; como se trata de una norma estandarizada se compone del siguiente ciclo:



Sin embargo, cuando las actividades a desarrollar no ameritan la implementación del sistema de gestión (principalmente porque no se identifican impactos relevantes), se pueden realizar programas sencillos que den cuenta de los controles a las actividades para evitar daño ambiental y garantizar el cumplimiento legal.



Para finalizar, es importante resaltar la importancia de la participación de toda la organización para la implementación efectiva de un Sistema de Gestión Ambiental, el compromiso de la dirección para proporcionar recursos suficientes y revisar periódicamente el desempeño y la toma de conciencia en todos los niveles resultan clave para implementar y mantener el sistema o los programas ambientales definidas.

Art 6

El acoso sexual en la Ley 2365 de 2024



Por **María Clemencia Gil Zapata**

El 20 de junio de 2024 fue expedida la ley 2365 DE 2024 por medio de la cual, se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

A continuación, se establecen algunos de los aspectos sustanciales de la norma, que tal y como se evidenciará, es de aplicación para el grupo de interés contratistas que obran como empleadores de sus trabajadores y de los contratantes de personas naturales en virtud de la suscripción de contratos de prestación de servicios.

¿Cuál es el ámbito de aplicación de la ley?

Es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral y en instituciones de educación superior.



¿Qué se entiende por acoso sexual en el ámbito de la ley?

Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por:

- Relaciones de poder de orden vertical u horizontal.
- Que dichas relaciones se encuentren mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica.
- Dicho acto se da una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

¿Qué se entiende por contexto laboral?

Las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presume en el contexto laboral los actos llevados a cabo en:

1

Lugares de trabajo donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluso, lugares públicos y privados, digitales o físicos, incluyendo teletrabajo. Donde se toma el descanso, come, usa servicios sanitarios o aseos, vestuarios.

2

Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo. Trayectos entre el domicilio y lugar donde se desarrolla el trabajo o labor, cuando el acoso sexual sea cometido por quien haga parte del contexto laboral.

3

En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.

4

En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por quien haga parte del contexto laboral.

¿La ley establece algún tipo de obligación para los empleadores?

Si, los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir las obligaciones contenidas en el artículo 11 de la ley, entre las cuales están:

- Crear política interna de prevención que se vea reflejada en el RIT, contratos laborales, protocolos y rutas de atención, garantizando su difusión.
- Garantizar derechos de las víctimas y contar con mecanismos para atención, prevención y brindar garantías de no repetición.
- Implementar medidas de protección inmediata e informar a la víctima la posibilidad de acudir a la fiscalía general de la Nación.
- Abstenerse de realizar actos de censura, que impidan a la víctima visibilizar su caso.

¿Existen garantías de protección para las víctimas?

Si, las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 13 de la norma antes citada.

Así mismo, los empleadores o contratantes (estos últimos, tratándose de contratos de prestación de servicios con personas naturales) deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.



¿Qué mecanismos se establecen para poner en conocimiento un acto de acoso sexual?

Se establece el mecanismo de queja, en virtud del cual, cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privado a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Es importante tener en cuenta que uno de los enfoques de la norma es el de los derechos humanos, por tanto, el acoso sexual es una forma de violencia que vulnera el derecho a la integridad, la dignidad, la no discriminación, y como empleadores se debe velar por proteger la integridad e intimidad de la víctima, cuidando siempre la confidencialidad de la información.

Art 7

Sistema de información Ariba



En el Grupo EPM, y por ende en CHEC, trabajamos constantemente por optimizar nuestros procesos y fortalecer la relación con nuestros proveedores. En ese camino, implementamos Ariba, una plataforma en la nube ampliamente utilizada a nivel global, que nos permite comunicarnos de manera efectiva y ágil con todos nuestros aliados de negocio.

A través de **Ariba Network**, nuestra red de colaboración en línea, compradores y proveedores pueden gestionar de forma integral el proceso de adquisiciones: desde la solicitud inicial hasta el pago final. Esta herramienta facilita la transparencia, el control del gasto, la identificación de nuevas oportunidades y la construcción de una cadena de suministro más saludable, eficiente y ética.

¿Cuáles son los beneficios de estar Inscrito en Ariba?

Ser parte de Ariba Network como proveedor del Grupo EPM abre la puerta a múltiples beneficios que van más allá de una simple inscripción. Esta plataforma digital en la nube permite a los proveedores tener una relación directa, organizada y eficiente con las empresas del Grupo. A continuación, destacamos algunas de las principales ventajas:

- **Visibilidad:** Una vez registrado, su empresa se vuelve visible para todas las filiales del Grupo EPM lo que amplía las oportunidades de negocio sin necesidad de múltiples registros.

- **Acceso a procesos de contratación:** Al estar inscrito, puede ser invitado a participar en solicitudes de información (RFI), solicitudes de oferta (RFP), subastas y encuestas, en las que podrá presentar sus productos o servicios de manera estructurada y profesional.
- **Actualización autónoma del perfil:** Los proveedores pueden actualizar su información cuando lo deseen, lo cual garantiza que los datos estén siempre vigentes para ser considerados en futuros procesos.
- **Fortalecimiento de la relación comercial:** La transparencia, trazabilidad y eficiencia que ofrece Ariba ayuda a consolidar relaciones más sólidas con las compañías del Grupo, mejorando la comunicación y la confianza mutua.
- **Soporte y acompañamiento:** El Grupo EPM y SAP Ariba ofrecen canales de atención y video tutoriales para acompañar a los proveedores en el proceso de inscripción y uso de la herramienta.

Como hacer el proceso de registro:

Clic aquí



Crear una cuenta en Ariba Network

Ingresa al portal de registro: **grupoepm.supplier-eu.ariba.com**
Haz clic en “¿Es nuevo en Ariba? Regístrese ahora”. Allí deberás ingresar los datos básicos de tu empresa, aceptar los términos y condiciones, y crear tu usuario.

SAP Ariba

Inicio de sesión de proveedor

Inicio de sesión

Ha olvidado el nombre de usuario o la contraseña

¿Es usted nuevo en Ariba? [Regístrese ahora](#)

2

Activar tu cuenta

Una vez completado el registro, recibirás un correo electrónico para activar tu cuenta. Este correo llegará a la dirección que hayas registrado durante la creación del usuario.



3

Diligenciar el formulario

Accede a tu cuenta en Ariba y completa el formulario de registro del Grupo EPM.

Allí deberás adjuntar documentos obligatorios.

DOCUMENTOS	PROVEEDOR		PROVEEDOR Extranjero (ubicado fuera de Colombia), Junta de Acción Comunal o Asocomunal		COMPRADOR		OTRO TERCERO	
	PERSONA NATURAL	PERSONA JURIDICA	PERSONA NATURAL	PERSONA JURIDICA	PERSONA NATURAL	PERSONA JURIDICA	PERSONA NATURAL	PERSONA JURIDICA
Registro Único Tributario - RUT	x	x	x	x			x	x
Certificado de Existencia y Representación legal		x		x		x		x
Documento identificación de la persona natural	x		x		x		x	
Documento identificación del Representante Legal		x		x		x		x
Estados Financieros *		x						

*** Estados Financieros:**
En archivo .PDF, .ZIP, .RAR adjunte los estados financieros del último periodo fiscal firmados por el representante legal, el contador público que los prepara y en caso de aplicar, por el revisor fiscal, donde se incluya:
Empresas ubicadas en Colombia: Situación financiera, Estado de resultados, notas a los estados financieros, estado de cambios en el patrimonio, estado de flujo de efectivo, dictamen del revisor fiscal o informe de auditoría (si aplica), certificación de los estados financieros, certificado de la Junta Central de Contadores del contador y del revisor fiscal que firmó los estados financieros.
Empresas ubicadas fuera de Colombia: Estados Financieros firmados junto con sus notas respectivas.

**** Los siguientes documentos no son obligatorios a la hora del registro, sin embargo, podrán ser aportados en este momento o en uno posterior en caso de ser requeridos:**

- Registro Mercantil
- Certificado de Gestión: ISO 9001, 14001, 31000, ISO 45001, 28000, BASC, DEA, Carencia de Sustancias Químicas y Estupefacientes (CCITE), Gases de Efecto Invernadero y Carbono Neutral.
- Certificados de Experiencia.

En el formulario podrás ir guardando como borrador los avances en la aplicación para garantizar la efectividad del envío de la información.

Los campos señalados con asterisco (*), son obligatorios.

Es necesario adjuntar toda la documentación solicitada ya que, con esta información, EPM y las filiales del Grupo EPM podrán evaluar aspectos legales, financieros y comerciales que fortalezcan los lazos con este grupo de interés.



Aceptar políticas y declaraciones

Deberás leer y aceptar la autorización de tratamiento de datos personales, declaraciones de prevención de lavado de activos, y el **Manual de conducta para proveedores y contratistas**.



Seleccionar productos o servicios

Define las categorías de bienes o servicios que ofrece tu empresa según el clasificador de Naciones Unidas (UNSPSC de 8 dígitos), lo cual permitirá identificarte en los procesos de contratación.

Selecciónar valores para Approved Commodities

Agregar a los seleccionados actualmente

Nombre Busca la actividad que re...

☐	Nombre	ID
☐	Electrónicos de Consumo	
☐	Componentes, Accesorios y Suministros de Sistemas Eléctricos e Iluminación	39
☐	Dispositivos y accesorios y suministros de manejo de cable eléctrico	3913
☐	Conductos eléctricos, electroductos y cables aéreos	391317
☒	Acoples de conducto eléctrico	39131707
☒	Bandeja de cables	39131704

Seleccionados actualmente

☒	Nombre	ID
☒	Servicio de construcción de acueductos	72141119



Guardar y enviar el formulario

Puedes guardar tu progreso como borrador y continuar luego. Una vez todo esté completo, haz clic en “Enviar” para que tu solicitud entre a revisión.



Esperar aprobación

El Grupo EPM validará la información y te notificará por correo si el registro ha sido aprobado o si requiere ajustes.

Una vez aprobado, podrás participar en eventos de contratación como RFI, RFP, subastas y más, sin necesidad de registrarte nuevamente por cada filial.

Desde CHEC y el Grupo EPM reafirmamos nuestro compromiso con una contratación transparente, eficiente y alineada con principios de sostenibilidad y desarrollo mutuo. Invitamos a todos los proveedores actuales y potenciales a registrarse en Ariba, aprovechar los beneficios de esta plataforma y fortalecer su vínculo con nuestras compañías.

Estar inscritos en Ariba no solo es una puerta de entrada a nuevas oportunidades de negocio, sino también una manera de hacer parte de una red colaborativa que apuesta por la excelencia, la innovación y el crecimiento conjunto.

chec[®] | Grupo•epm[®]

www.chec.com.co