

Gracias a la unión de esfuerzos, dedicación y compromiso se logró llevar la energía a los lugares más apartados del territorio CHEC, aportando al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de las familias.

Sergio Arley Osorio
Contratista Inmel S.A



Bienestar laboral y 
adaptabilidad



1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Bienestar laboral y adaptabilidad



Adaptabilidad
Crecimiento personal y profesional
Claridad organizacional



Articula el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, la seguridad y salud en el trabajo, la remuneración salarial competitiva y equitativa y la no económica, así como la capacidad de adaptación tanto de los colaboradores como de la organización, ante nuevos retos en procesos, organización, tecnologías, cultura e información, que demanda la estrategia.

La disrupción causada por la pandemia COVID-19, evidenció aún más que en un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo, la adaptabilidad y especialmente la resiliencia se convierten en un activo estratégico para la competitividad.

Enfoques:

- ▶ **Adaptabilidad:** Capacidad de respuesta de los colaboradores, incluye el nivel directivo, frente a situaciones complejas y de crisis para salir fortalecidos; al mismo tiempo en la organización, la habilidad de actuar en escenarios cambiantes y por tanto continuamente revisables, así como el fortalecimiento de conversaciones de co-inspiración y co-creación para la realización de proyectos comunes.
- ▶ **Crecimiento personal y profesional:** prácticas, políticas, procesos, modelos y acciones que contribuyen al desarrollo personal y profesional.
- ▶ **Claridad organizacional:** conversaciones constantes y asertivas entre todos los colaboradores con el objetivo de reconocer la contribución individual y colectiva al direccionamiento estratégico.

GRI 3-3

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

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

En el desarrollo de las actividades que conllevan a la prestación del servicio de energía eléctrica (generación, transmisión, distribución y comercialización), todas las empresas se encuentran ante el riesgo, con sus empleados y contratistas, de generar impactos relacionados con la afectación de las condiciones de trabajo decente, el desarrollo de prácticas discriminatorias, permisividad respecto al trabajo forzado, bajo coacción o el trabajo infantil, afectaciones a la libertad de asociación y conformación de sindicatos, la mala gestión del riesgo sicosocial y la generación de ambientes de trabajo inseguros y poco saludables. A su vez, y como otros impactos asociados, de no administrarse adecuadamente los procesos que impactan las personas en el ámbito laboral, conllevarían a que la empresa a su vez incurra en afectaciones económicas, sociales y de mercado, derivadas del incumplimiento de la normatividad interna y externa

que rige las relaciones laborales, el incremento de acciones judiciales y posibles sanciones en contra de la Empresa y la afectación de la imagen y reputación empresarial con los diferentes grupos de interés.

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

GRI 3-3

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

De otro lado, es un tema que, está directamente relacionado con el propósito, estrategia y objetivos organizacionales definidos por CHEC y el Grupo EPM, su adecuada gestión en el marco de la prestación de los servicios públicos, impacta el crecimiento económico de los negocios, el bienestar de las personas, el

cuidado del entorno como recurso vital para el desarrollo social y ambiental de los territorios.

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

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

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

Políticas Empresariales

- ▶ Política de Gestión Integral CHEC
- ▶ Política de Sostenibilidad
- ▶ Política de Ambiental
- ▶ Política de DDHH
- ▶ Política de Gestión del Talento Humano CHEC
- ▶ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ▶ Política de Relacionamiento con Proveedores y Contratistas (P&C) CHEC

- ▶ Política de Comunicaciones
- ▶ Política de Cero Tolerancia al Fraude, la corrupción y el soborno

Manual de conducta de proveedores y contratistas Grupo EPM

Compromisos Voluntarios

- ▶ Principios Pacto Global
- ▶ Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo – BIC
- ▶ Acuerdo por la sostenibilidad Andesco
- ▶ Compromiso sectorial Acción Colectiva
- ▶ Hacia la Integridad – UNODC
- ▶ Pacto por la integridad y la lucha contra la corrupción – Secretaría de Transparencia y la Vicepresidencia de la República
- ▶ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

**Para este reporte los conceptos Gente CHEC, colaboradores corresponde a los empleados contratados directamente por la organización.*

Aspectos Destacados de la Gestión

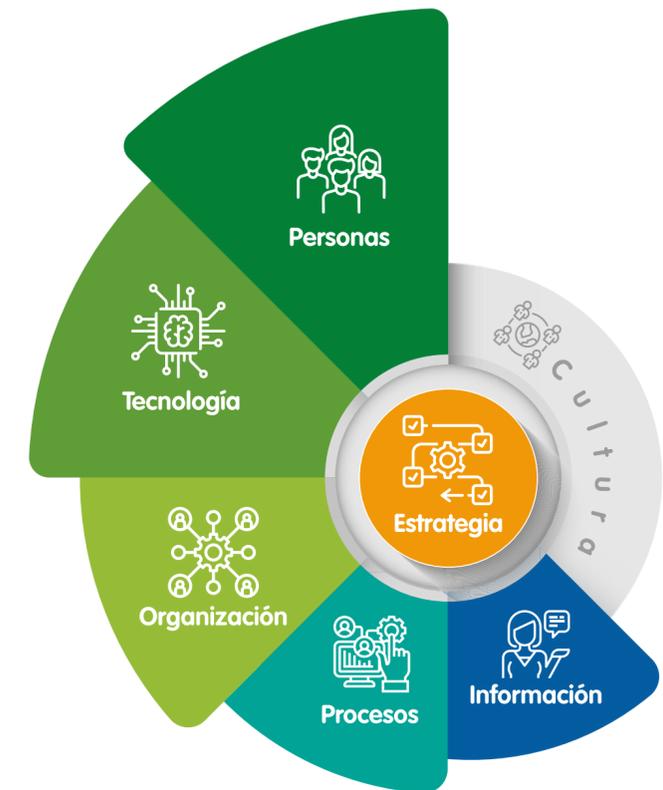
RETO(S) 2023	RESULTADO(S)
<p>Disminuir la severidad y frecuencia de los accidentes laborales, cumpliendo con la meta establecida en el Índice de Lesiones Incapacitantes - ILI de 0,33.</p>	<p>En 2023 no se presentaron fatalidades por accidentes relacionados con el trabajo en empleados - Gente CHEC ni en contratistas. Todos los incidentes que se presentaron durante la vigencia fueron exhaustivamente investigados, identificándose sus causas y permitiendo establecer valiosas lecciones. Como empresa hemos tomado las medidas necesarias para continuar previniendo la materialización de diferentes eventos que puedan afectar a nuestros empleados y contratistas. Como resultado para el 2023 el Índice de Lesiones incapacitantes (ILI) fue de 0,16 por lo que se alcanzó la meta establecida para la vigencia de 0,33.</p>
<p>Incorporar el modelo de desarrollo del talento humano en los focos de gestión que impulsan las dimensiones de dicho modelo desde los diferentes procesos, iniciativas y actividades de gestión humana, para seguir movilizándolo la evolución cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para poder movilizar de manera integral el Modelo de Desarrollo Humano, se integraron en un solo proceso llamado Desarrollo Humano los anteriores procesos de Gestión de Competencias y Aprendizaje, Cambio y Cultura, Desempeño y Selección de Talentos. • Se implementó en el equipo de Desarrollo Humano la figura de Business Partner, de tal forma que un profesional pudiera atender las necesidades de algunas áreas en torno a las diferentes dimensiones de nuestro Modelo de Desarrollo Humano (mental, relacional, emocional, biológico y espiritual). • Se generaron iniciativas para movilizar el Desarrollo Humano a través de talleres como "Hacia la práctica de un liderazgo basado en el poder auténtico", la priorización en acompañamientos al desarrollo luego de los resultados de valoración de potencial a profesionales y Directivos; la planeación y socialización de la metodología con jefes y público a impactar para la valoración de potencial a 150 colaboradores con cargo de asistentes a realizar en el año 2024 y la socialización del modelo de Competencias a Directivos y coordinadores, quienes son apalancadores del desarrollo las mismas en áreas y equipos de trabajo. • Incorporación inicial del enfoque de experiencia del cliente CHEC al colaborador con visión de desarrollo humano integral. • Reestructuración al programa de inducción a la Empresa, con el fin de impactar de manera positiva la experiencia del colaborador y facilitar su proceso de adaptación a la organización. • Reestructuración del modelo de Gestión del desempeño para 2024 con el fin de continuar apalancando los objetivos organizacionales. • CHEC en alianza con el SENA, está liderando la construcción de campos de entrenamiento en los municipios de la Dorada (Caldas) y Dosquebradas (Risaralda) con el fin de apalancar el desarrollo de las capacidades requeridas en la cadena de Generación, Transmisión y Distribución de energía. • CHEC en alianza con la Universidad Abierta y a Distancia UNAD, está diseñando una Tecnología en Electricidad que inicialmente estará dirigida a los trabajadores de la empresa y posteriormente pasará a ser parte de la oferta académica de esta entidad; permitiendo conformar un semillero que fortalecerá el desarrollo del territorio y la sostenibilidad de la prestación del servicio.
RETO(S) 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir la severidad y frecuencia de los accidentes laborales, cumpliendo con la meta establecida en el Índice de Lesiones Incapacitantes - ILI de 0,33. • Reestructurar el modelo de gestión del desempeño para 2024 con el fin de continuar apalancando los objetivos organizacionales. • Implementación del sistema de liquidación de nómina unificado con casa matriz. • Continuar con el rediseño de procesos con enfoque ágil, flexible, dinámico y autogestionable para fortalecer la experiencia del cliente, apalancar nuestra apuesta estratégica, el desarrollo de territorios y enfrenar los retos emergentes.

2. ASUNTOS A REPORTAR

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

El siguiente reporte presenta la gestión en materia de bienestar laboral y adaptabilidad en el marco de las dimensiones de la Arquitectura Empresarial.

- ▶ Dimensión Organización
- ▶ Dimensión Estrategia
- ▶ Dimensión Personas
- ▶ Dimensión Cultura
- ▶ Dimensión Procesos





3. DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN:

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

La planeación del talento humano permite tener una estructura adecuada optimizar los recursos aplicados a procesos, facilitando el desarrollo de los mismos, agilizando la comunicación y la integración; igualmente el contar con equipos de trabajo, mecanismos de integración, asignación de responsabilidades permite tener un entorno de trabajo óptimo, flexible y colaborativo que facilitan el flujo de decisiones, la dinámica de los procesos y apalancan la estrategia de la organización.

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

Actualmente el sector energético vive un profundo y acelerado proceso de transformación a un modelo

más sostenible, este proceso se ha visto acelerado en los últimos años por la necesidad de proteger el planeta, identificar y atender las necesidades de los grupos de interés, adaptando la forma de operar a las necesidades de los territorios donde hacemos presencia.

A partir de estas nuevas señales, CHEC contribuye a la armonía vida, aprovechando con innovación las circunstancias externas, creando nuevas competencias a través de la transformación de los negocios actuales, buscando nuevos segmentos y generando nuevas soluciones a través de una estructura que permita tener un entorno de trabajo óptimo, flexible, ágil y colaborativo que facilite la toma de decisiones, la dinámica de los procesos y la alineación entre lo que declaramos en el propósito empresarial.

Con el fin de armonizar la vida laboral, personal y familiar, partiendo de la concepción del trabajo como aquello que se hace para generar valor, disponiendo de las competencias, habilidades e intereses, al servicio del propósito organizacional, independiente del lugar en el que se encuentren los colaboradores; CHEC S.A. E.S.P. BIC. adopta el teletrabajo como modalidad laboral, acogiendo al teletrabajo móvil desde el 1 de noviembre de 2022 para aquellos trabajadores que por sus cargos y funciones pueden desempeñar sus actividades por medio de las tecnologías y la información.

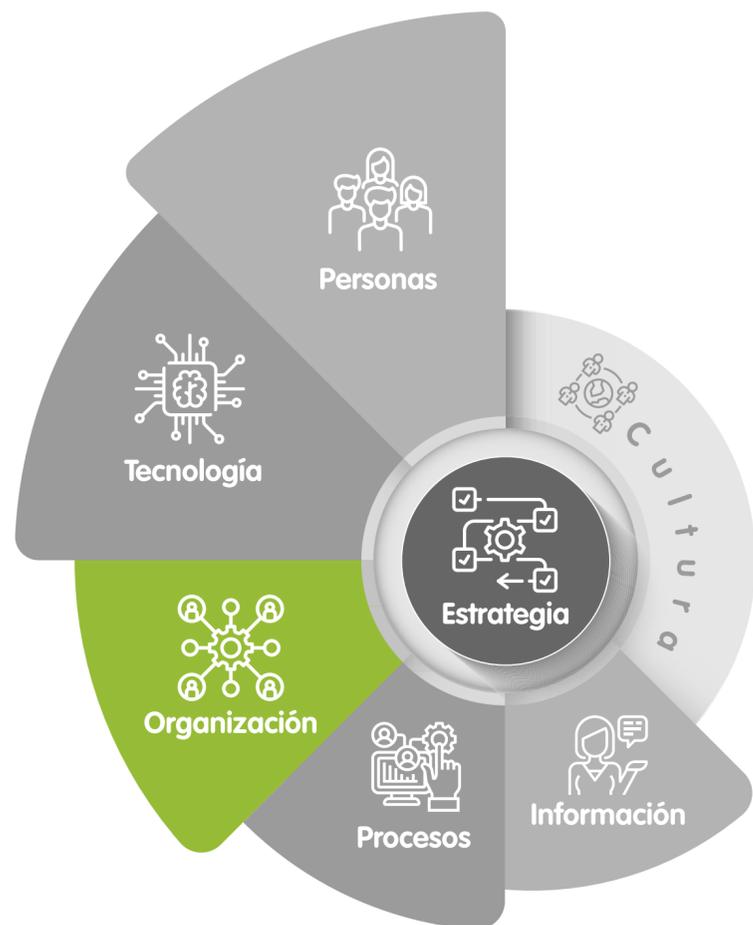
GRI: 2-18

Cambios en la estructura administrativa y personal directivo

Con el fin de habilitar la empresa para el futuro y el cumplimiento de retos establecidos, se aprueba por parte de la Junta Directiva del 24 de febrero de 2023 acta 722, una nueva estructura organizacional que articulada con las dimensiones del modelo de arquitectura empresarial apalancan la evolución de las capacidades organizacionales. Se presentan cambios en la estructura empresarial entre los cuales se destacan los siguientes:

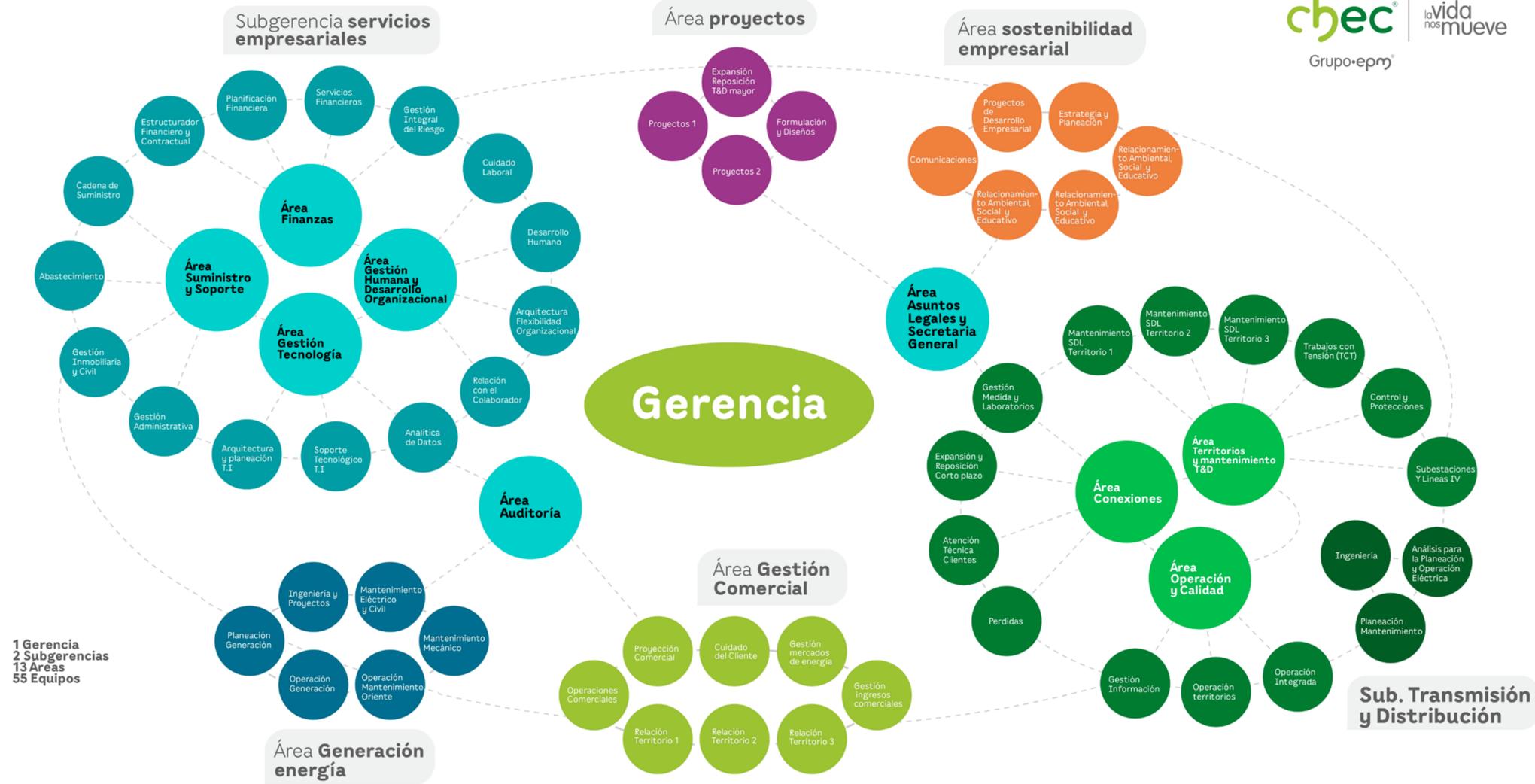
Se suprimen las siguientes áreas: Subgerencia Subestaciones y Líneas, Subgerencia de Distribución, Área de Servicios Corporativos y el Área de Gestión Operativa.

Se crearon las siguientes dependencias: Subgerencias de Transmisión y Distribución, Subgerencia de Servicios Empresariales, área Operación y Calidad, área Territorios T&D, área Conexiones, área Gestión Humana y DO, área Gestión Tecnología y área Sostenibilidad Empresarial; así mismo se incrementa el número de Equipos de Trabajo a 55.





Estructura **CHec**



1 Gerencia
2 Subgerencias
13 Áreas
55 Equipos

De otro lado se dio origen a los siguientes nuevos cargos y comités dentro de la organización:

- **Cargos:** Se crean los cargos de Subgerente de Transmisión y Distribución, Subgerente de Servicios Empresariales, Jefe de área Operación y Calidad, Jefe de área Territorios T&D, Jefe de área Conexiones, Jefe de área Gestión Humana y DO, Jefe de área Gestión Tecnología, Jefe de área Sostenibilidad Empresarial.
- **Comités:** Se realiza modificación al objetivo e integrantes del comité de Gerencia. Se crean 2 nuevos comités (Comité Técnico y Comité de Servicios empresariales) con el fin de apoyar la gestión del Comité de Gerencia.

Modificaciones Comité de Gerencia: Con el objetivo de plantear la alineación estratégica de la empresa con la de Grupo EPM, buscando el desarrollo de la promesa de ser una empresa de beneficio e interés colectivo, definiendo las principales líneas de acción en lo económico, social, ambiental, humano, ético, tecnológico para los negocios y los servicios empresariales se realizaron, se modificó el Comité de Gerencia de la siguiente manera:




Santiago Villegas Yepes
Gerente general



Yaneth C. Rodríguez Vélez
Jefe asuntos legales y secretaría general



Sandra Raquel Forero Vega
Auditora



Mariana Jaramillo Calderón
Cord. Equipo estrategia y planeación



Catalina Arboleda Ramírez
Cord. Equipo comunicaciones



Mauricio Arango Cardona
Subgerente servicios empresariales

Integrantes:



Jose William Calle Flórez
Subgerente transmisión y distribución



Jose Urbey Gómez Salazar
Jefe área de sostenibilidad



Juan Carlos Palacio Ramírez
Jefe de área generación energía



Jesús Andrés Franco Hoyos
Jefe de área de proyectos



Sebastián López Arias
Jefe área gestión comercial

INTEGRANTES COMITÉ DE GERENCIA CHEC	
Tipo Miembro	Cargos
Presidente del Comité	Gerente General
Secretario del Comité	Rol Coordinador de Equipo Estrategia y Planeación
Otros Miembros permanentes	Subgerente Transmisión y Distribución Subgerente Servicios Empresariales Auditor Jefe Asuntos Legales y Secretaría General Jefe de Área Sostenibilidad Jefe de Área Generación Energía Jefe de Área Gestión Comercial Jefe de Área Proyectos
Miembros invitados permanentes	Rol coordinador de Equipo Estrategia y Planeación Rol coordinador de Equipo Comunicaciones

GRI | 405-1

Conformación Comité de Gerencia 2023



7 | **64%**



4 | **36%**



GRI: 2-7/2-8

Composición de la planta de empleados

CHEC para el periodo 2023, contó con una planta de 1.113 empleados.

PLANTA DE EMPLEADOS POR GÉNERO	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Número de empleados	836	262	1.098	814	264	1.078	837	276	1.113
Porcentaje de empleados	76%	24%	100%	76%	24%	100%	75%	25%	100%
Número de empleados en condición de discapacidad	18	3	21	23	2	25	23	4	27
Porcentaje de empleados en condición de discapacidad	1,6%	0,27%	1,9%	2,13%	0,18%	2,31%	1,99%	0,36%	2,35%
Número de empleados pertenecientes a comunidades étnicas	0	0	0	0	1	1	1	1	2*
Porcentaje de empleados pertenecientes a comunidades étnicas	0%	0%	0%	0%	0,09%	0,09%	0%	0,17%	0,17%

Cargo	COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS POR GÉNERO								
	2021			2022			2023		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Directivos	12	6	6	9	5	4	15	10	5
Profesionales	404	264	140	405	260	145	443	288	155
Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares	655	540	115	636	522	114	639	526	113

Cargo	COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS POR GÉNERO								
	2021			2022			2023		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Sostenimiento	27	26	1	28	27	1	16	13	3
Subtotal	1.098	836	262	1.078	814	264	1.113	837	276
Aprendices	37	25	12	32	24	8	27	25	2
Estudiantes semestre de práctica	29	13	16	55	36	19	50	33	17
Subtotal	66	38	28	87	60	27	77	58	19
TOTAL	1.164	874	290	1.165	874	291	1.190	895	295

EMPLEADOS (GENTE CHEC) POR TIPO DE CONTRATO	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Término Indefinido	789	252	764	249	768
Término Fijo	45	7	48	13	65	23
Integral	2	3	2	2	4	3
Total, Empleados (Gente CHEC)	836	262	814	264	837	276
	1.098		1.078		1.113	

GRI: 202-1 / GRI: 405-2

Salarios

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

En 2023 CHEC entregó de manera directa a sus empleados (Gente CHEC) activos pagos totales por el concepto de salarios y prestaciones sociales un valor de COP 101.949 millones. El salario promedio en este mismo periodo fue 4 veces el Salario Mínimo Mensual Vigente, ligeramente superior en razón al número de trabajadores vinculados. Por su parte el salario mínimo convencional de la empresa fue 1,28 veces el salario mínimo legal vigente, cifra igual al año anterior en razón a que se tuvo el mismo porcentaje de incremento.

Comparación de salarios CHEC con SMMLV			
Indicadores	Valor 2021 (COP)	Valor 2022 (COP)	Valor 2023 (COP)
SMMLV colombiano	908.526	1.000.000	1.160.000
Salario mínimo convencional CHEC	1.163.270	1.280.411	1.485.277
Salario Mínimo CHEC / SMMLV	1,28 veces	1,28 veces	1,28 veces
Salario promedio CHEC / SMMLV	3,86 veces	3,85 veces	4 veces

Total Pagos por salarios, prestaciones sociales y otros				
Beneficiario	2021	2022	2023	
Pagos por salarios y prestaciones sociales (COP Millones)	69.810,53	83.577,12	101.949,60	
* Otros pagos que conforman base para la liquidación de aportes a la seguridad social, prestaciones sociales y retención en la fuente (COP Millones)	12.863,39	10.811,23	10.318,97	

* En lo que se refiere al concepto "Otros pagos que conforman base para la liquidación de aportes a la seguridad social, prestaciones sociales y retención en la fuente", se indica que hacen referencia a novedades que impactan los conceptos tales como prestaciones sociales extralegales, mesadas pensionales, algunos beneficios derivados de la convención colectiva de trabajo como, por ejemplo, anticipos parciales de cesantías, subsidio de transporte, novedades de tiempo suplementario, bonificaciones, y otros conceptos entre otros.

En 2023 CHEC entregó de manera directa a sus empleados (gente CHEC) activos pagos totales por el concepto de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y otros conceptos contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo, un valor de 101.949,60.

El salario promedio en 2023 fue 4 veces el Salario Mínimo Mensual Vigente, ligeramente superior en razón al número de trabajadores vinculados. Por su parte el salario mínimo convencional de la empresa fue 1,28 veces el salario mínimo legal vigente, cifra igual al año anterior en razón a que se tuvo el mismo porcentaje de incremento.

Salarios Comparación por cargos	2021		2022		2023	
	Salario básico promedio	Salario	Salario básico promedio	Salario	Salario básico promedio	Salario
	Valor (COP)	CHEC / SMMLV	Valor (COP)	CHEC / SMMLV	Valor (COP)	CHEC / SMMLV
Directivos	15.772.210	17,97	18.175.170	18,17	20.289.013	17,49
Salario Básico promedio Directivos hombres	17.129.380	18,9	20.184.023	20,18	21.253.128	18,32
Salario Básico promedio Directivos mujeres	14.415.038	15,9	15.664.104	15,66	18.360.783	15,83
Profesionales*	5.326.176	6,07	5.848.498	5,85	6.707.560	5,78
Tecnólogos, técnicos y Auxiliares*	2.236.989	2,55	2.470.564	2,47	2.906.061	2,51
Sostenimiento*	1.562.955	1,78	1.744.724	1,74	1.990.931	1,72

* En CHEC el salario de los empleados en cargos de profesionales, Tecnólogos, técnicos y Auxiliares y Sostenimiento se pagan de forma estandarizada en función del cargo, lo que significa que, tanto hombres como mujeres en cargos similares, devengan el mismo salario básico y reciben los mismos beneficios.

1. DIMENSIONES PERSONAS Y CULTURA

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

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

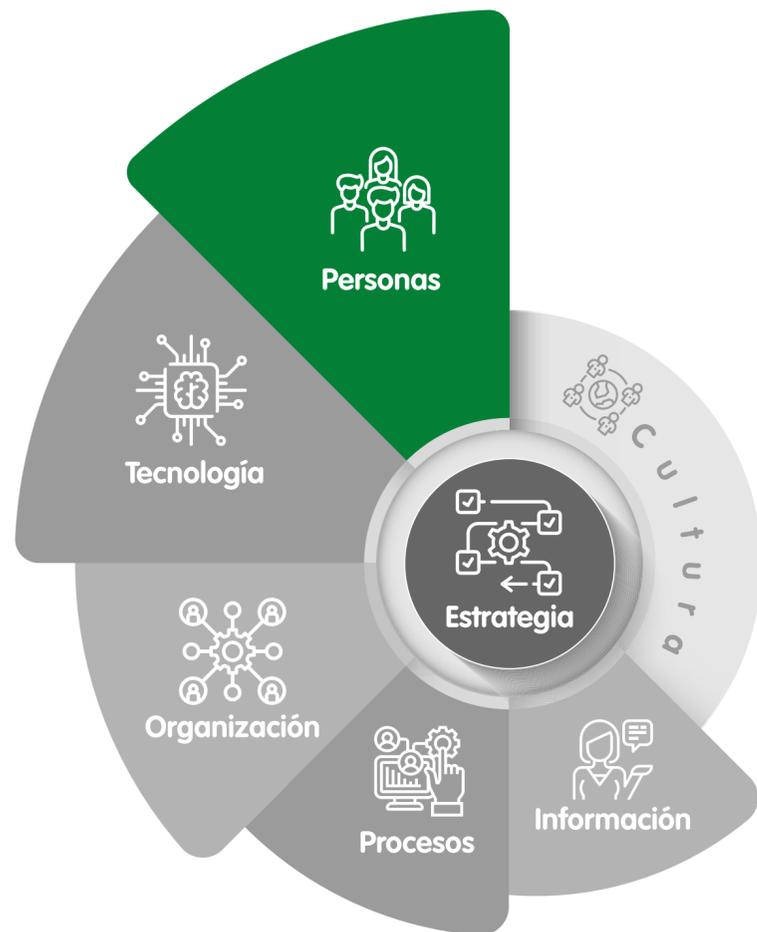
Desarrollo Humano

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

El Modelo de Desarrollo Humano parte de reconocer al ser humano en todas sus dimensiones "bio-psico-social-racional espiritual", un ser humano consciente que valora la diversidad y se complementa a partir de reconocer la diferencia para aportar al bien común. Así mismo, reconoce la importancia de la potestad y

responsabilidad que tiene sobre su propio desarrollo. Dichas dimensiones corresponden a la manera en cómo se dan las potencialidades del ser humano, las cuales hacen parte del desarrollo individual y sistémico y promueven el bienestar y la evolución personal.

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



Modelo de Desarrollo Humano



Metas / Retos 2023

- ▶ Acompañar a las personas movilizando de manera integral todas las dimensiones del modelo de Desarrollo Humano, con visión de territorio.

Logros 2023

- ▶ Para poder movilizar de manera integral el Modelo de Desarrollo Humano, se integraron en un solo proceso llamado Desarrollo Humano los anteriores procesos de Gestión de Competencias y Aprendizaje, Cambio y Cultura, Desempeño y Desarrollo, y Selección de Talentos.
- ▶ Se implementó en el equipo de Desarrollo Humano la figura de Business Partner, de tal forma que un profesional pudiera atender las necesidades de algunas áreas en torno a las diferentes dimensiones de nuestro Modelo de Desarrollo Humano (mental, relacional, emocional, biológico y espiritual).
- ▶ Se generaron iniciativas para movilizar el Desarrollo Humano a través de talleres como "Hacia la práctica de un liderazgo basado en el poder auténtico", priorización en acompañamientos al desarrollo luego de los resultados de valoración de potencial a profesionales y Directivos; el inicio de la valoración de potencial a 150 colaboradores con cargo de asistentes y la socialización del modelo de Competencias a Directivos y coordinadores, quienes son apalancadores

del desarrollo las mismas en áreas y equipos de trabajo.

- ▶ Reestructuración al programa de inducción a la Empresa, con el fin de impactar de manera positiva la experiencia del colaborador y facilitar su proceso de adaptación a la organización.
- ▶ Reestructuración del modelo de Gestión del desempeño para 2024 con el fin de continuar apalancando los objetivos organizacionales.

Dificultades 2023

- ▶ Aunque la creación de un proceso de Desarrollo Humano permitió mayor integralidad de los temas gestionados desde este equipo de trabajo, aún se requiere mayor integralidad en la gestión que se realiza desde el área de Gestión Humana y Organizacional, la cual cuenta con cuatro equipos de trabajo independientes.

Metas/Retos 2024

- ▶ Rediseñar el Modelo de Gestión del Conocimiento.

Gestión de la Calidad del Clima Laboral

Una de las estrategias implementadas para movilizar la dimensión relacional - social del actual modelo de Desarrollo Humano del Grupo EPM consiste en generar

espacios de conversación a partir de los resultados de la medición de riesgo psicosocial, correlacionando las percepciones identificadas con las variables de clima organizacional, teniendo en cuenta que existen coincidencias en los focos de ambas mediciones.

Con respecto a la encuesta de riesgo psicosocial y teniendo en cuenta lo establecido en la RESOLUCIÓN 2764 DE 2022 "En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador". Teniendo en cuenta que la empresa obtuvo un resultado en el nivel de riesgo intralaboral de 68.1% (en riesgo bajo) en el año 2022, no se aplica encuesta en el año 2023 y se continúan con las acciones de intervención definidas en el SVE.

- ▶ Metas/Retos 2023: Evolucionar de la gestión del clima organizacional a la experiencia del colaborador. (con mirada de territorio), en conexión con la cadena de servicio y el capital conversacional.
- ▶ Logros 2023: Construcción conjunta de hito Momentos cercanos con el colaborador con el equipo cuidado del cliente, dónde se lograron los siguientes resultados clave:
 - Incorporar el enfoque de la experiencia a gestión humana y DO como reto estratégico.
 - Levantamiento del ciclo de vida del colaborador CHEC: Piloto inicial
 - Adopción de la identidad "Ponle Corazón"

al plan estratégico de comunicaciones para GH y DO como propósito articulador

- Levantamiento de línea base sobre "Cómo se vive la experiencia del cliente en CHEC" para Gente CHEC, envío de resultados a la red de sinergia de talento humano de grupo.
- ▶ Metas/Retos 2024: Continuar la implementación del Modelo de Experiencia del Colaborador

Iniciativa Gestión de la Claridad Organizacional

Se entiende por gestión de la Claridad Organizacional el grado en que el personal percibe que ha recibido información apropiada sobre su trabajo y el funcionamiento de la organización. En el marco de nuestra declaración de comunicaciones gestionamos procesos, estrategias y tácticas que nos permitan promover claridad en la información que entrega la Empresa a la Gente CHEC. Para esto generamos espacios de conversación que nos permitan comprender cuáles son las brechas de conocimiento que existen con este grupo de interés. Adicional se gestionan contenidos en nuestros medios de comunicación que permitan la claridad organizacional.

Declaración sobre la comunicación interna: Lograr que la comunicación en CHEC sea cercana, integradora y transparente; esté orientada a promover y facilitar mecanismos de interacción con todos sus grupos de



interés coordinando las acciones para garantizar la calidad de las relaciones, lograr mayores niveles de comprensión y entendimiento, confianza y bienestar. Los procesos de comunicación interna que contribuyen a la claridad organizacional son transversales y están dirigidos hacia toda nuestra Gente CHEC y busca generar conocimiento completo de los acontecimientos organizacionales y de la estrategia corporativa, potenciando la conversación como un espacio para promover la puesta en común e identificación de diferencias entre los empleados.

Estos procesos son apalancados para los empleados en todo el territorio CHEC (Caldas y Risaralda), en todos los niveles de la organización y se trabaja para democratizar las instancias de la comunicación.

Metas/Retos 2023: Continuar con la reactivación de la comunicación experiencial

Logros 2023: La conversación fue palanca de valor para promover la evolución cultural de CHEC en un año en que se experimentaron diferentes desafíos organizacionales. Durante el 2023 se destacan los siguientes avances:

- ▶ Definición y despliegue de la estrategia “Pulsos que nos Mueven” que permitió movilizar todos los contenidos que estaban relacionados con la evolución de CHEC, entre las temáticas más relevantes estuvieron, entendimiento de la estrategia y el entorno, actualización de la estructura y ajuste en algunos equipos de trabajo.

- ▶ Despliegue de “Conversaciones que nos Mueven” una estrategia de diálogo que permitió democratizar los espacios de conversación al interior de la empresa e incrementar la participación de diferentes roles al interior de la Empresa.
- ▶ Entre Conversaciones que Nos mueven se tuvieron en cuenta las conversaciones que anteriormente se realizaban solo con los líderes y las jornadas de comunicación del Gerente con la Gente CHEC en todo el territorio.
- ▶ Se Realizaron acciones de Voluntariado Corporativo para afianzar el conocimiento y sensibilidad de la Gente CHEC ante los desafíos del territorio.
- ▶ Se fortaleció el entendimiento de la apuesta organizacional de Gente CHEC, a través de diferentes estrategias, campañas y tácticas informativas donde se brindó información oportuna.
- ▶ Se realizó un piloto basado en las Ciencias del Comportamiento para derribar sesgos de la claridad en la comunicación entre los líderes de la Empresa, arrojando la presencia de 3 sesgos y el tratamiento para los mismos.

Principales dificultades 2023: Se hace necesarios descongestionar las instancias de comunicación y relacionamiento al interior de la Empresa para fortalecer el entendimiento de asuntos relevantes para cumplir los objetivos estratégicos.

Nombre del proyecto o iniciativa	N° Personas beneficiadas			COP millones		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Gestión del clima organizacional – Variable Claridad Organizacional	1.070	1.075	1.070	0	100	150

Iniciativa Acompañamiento equipos de trabajo

Iniciativa que se enfoca en el desarrollo de los equipos y áreas, y la gestión de sus relaciones. Se despliega a partir de estrategias grupales en el marco del modelo actual de desarrollo del talento humano, desde la Psicología Integral con prácticas integrales de vida que aportan a reconocer en los empleados fortalezas y debilidades individuales y grupales respecto a las diferentes dimensiones para asumir su responsabilidad personal y colectiva en cuanto a la implementación en la vida cotidiana, mejorando las relaciones del equipo de trabajo, su clima y trabajando en el desarrollo de las competencias organizacionales.

- ▶ **Metas/Retos 2023:** Movilizar el acompañamiento de los equipos como una forma de impactar en la salud mental y emocional de los colaboradores CHEC, teniendo como base el modelo de desarrollo humano integral.
- ▶ **Logros 2023:** Acompañamiento al desarrollo del área de gestión humana y organizacional, iniciando con uniéndose talentos para posibilitar la construcción y puesta en marcha de los retos que tenemos como gestión humana.
- ▶ **Principales dificultades 2023:** Teniendo en cuenta que el 2023 fue un año de transformación en la estructura organizacional, no se alcanzó a movilizar la totalidad de las estrategias con los equipos y áreas de la organización.
- ▶ **Metas/Retos 2024:** Implementar el Modelo de Desarrollo Humano y el Modelo de Competencias a la luz de la estrategia de CHEC

Iniciativa Valoración de potencial

Aplicación de metodología de desarrollo de conciencia, multidimensional y sistémica, que permite identificar el potencial de los colaboradores de nivel profesional para enfrentar un momento de transición empresarial y un entorno que se caracteriza por ser variable, incierto, complejo y ambiguo, con el fin de determinar qué tan preparada está la organización para enfrentar los retos actuales y para apalancar el propósito organizacional.

Metas/Retos 2023:

- ▶ Realizar entrega individual de los resultados de la valoración de potencial a quienes participaron de la misma.
- ▶ Movilizar el desarrollo humano en CHEC a través de acciones, que surjan a partir de los resultados de las valoraciones realizadas.
- ▶ Ampliar la cobertura en la realización de valoración de potencial a los colaboradores CHEC con cargo asistencial.

Logros 2023:

- ▶ Se realizó devolución individual de resultados a 381 profesionales a quienes se les aplicó valoración de potencial en el 2022, facilitando así la identificación de oportunidades de desarrollo y fortalezas por parte de cada colaborador.
- ▶ Se inició el acompañamiento para el desarrollo

individual y grupal, con énfasis en la movilización del liderazgo personal consciente.

- ▶ Se definió el público objetivo para la aplicación de la metodología de valoración de desarrollo humano a 150 asistentes de las diferentes áreas, adicionalmente se socializó dicha iniciativa, con el fin de realizar la convocatoria y aplicación en el año 2024.

Iniciativa Transformación del Modelo de Gestión del Desempeño y Desarrollo como movilizador de la cultura

El desempeño es una de las prácticas de talento humano que apalancan la evolución cultural y su aplicación debe propiciar el liderazgo, la corresponsabilidad, el trabajo colaborativo, la conversación y el desarrollo integral, en consecuencia, con ello, se documentarán los avances que CHEC irá emprendiendo durante esta transición. Su gestión se enfoca en la implementación del nuevo modelo de Gestión de desempeño y el nuevo modelo de desarrollo del Talento Humano del Grupo EPM

Metas/Retos 2023:

- ▶ Generar avances en la comprensión del desempeño conectando OKRS y Habilidades (competencias – como lo hago), Resultados (Indicadores – Que hago) y Actitudes Éticas (desde donde lo hago)
- ▶ Desplegar el plan estratégico de talento

humano teniendo como línea base el modelo de desarrollo del talento humano con el fin de generar las conexiones a los diferentes equipos y procesos del área.

Logros 2023:

- ▶ Se realizó un análisis organizacional sobre la situación actual de la gestión del desempeño y desarrollo en CHEC, detallando tanto los avances significativos como los desafíos identificados y mapeados en la cultura empresarial. El mismo, buscó ofrecer una visión integral de la efectividad de las prácticas actuales y proyectar áreas de mejora para fortalecer la capacidad de la organización en el ámbito de gestionar el talento humano. Además, se presentan los resultados obtenidos a través de un proceso de Benchmarking, donde se compararon las prácticas laborales de CHEC con las de empresas destacadas por sus enfoques innovadores y efectivos en la gestión del desempeño y desarrollo. Dicho análisis fue el insumo para actualizar el modelo de gestión del desempeño que hace parte de los retos del área gestión humana y desarrollo organizacional, y comienza a gestionarse en 2024.

Principales dificultades 2023:

- ▶ En medio de la transformación organizacional en 2023 se generaron múltiples cambios en las dimensiones de la arquitectura empresarial, que impactaron la correcta aplicación y gestión del

desempeño de las áreas y equipos de trabajo y el compromiso para gestionar el modelo de desempeño.

Metas/Retos 2024:

- ▶ •Redefinir e implementar Modelo de Desempeño actualizado.

GRI: 404-3

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Durante el año 2023 se realizaron cambios organizacionales que impactaron, la estructura empresarial, los procesos de gestión organizacionales, la conformación de equipos de trabajo, así como la configuración de cargos y responsabilidades; adicionalmente durante dicho periodo, se inició un proceso de definición criterios de desempeño bajo la metodología de OKR'S, proceso que se ha adelantado a partir de conversaciones y construcciones conjuntas basadas en las nuevas subgerencias, áreas, equipos y roles. Por lo anterior, durante el año 2023 no se realizó evaluación de desempeño de los empleados y se decidió mantener el esquema de evaluación de desempeño asociado a los criterios de rendimiento que se establecen en la gestión de objetivos e indicadores estratégicos de empresa, así como al cumplimiento de retos de los temas materiales definidos para 2023. Se espera



reanudar para el año 2024, la evaluación de desempeño con base en los nuevos criterios y metodologías definidas por la empresa a partir del análisis organizacional realizado sobre la situación actual de la gestión del desempeño y desarrollo en CHEC, detallando tanto los avances significativos como los desafíos identificados y mapeados en la cultura empresarial para la efectividad del proceso.

Empleados que Reciben Evaluaciones Regulares del Desempeño y de Desarrollo profesional						
Categoría	2021		2022		2023	
	Nº Empleados	Porcentaje	Nº Empleados	Porcentaje	Nº Empleados	Porcentaje

Empleados CHEC que se consideran están sujetos a valoración de desempeño	1.077		1.106		0	
--	-------	--	-------	--	---	--

Categoría	2021		2022		2023	
	Nº Empleados	Porcentaje	Nº Empleados	Porcentaje	Nº Empleados	Porcentaje

Mujeres	191	2,63%	161	23,10%	0	0%
Hombres	653	77,37%	536	76,90%	0	0%

Categoría	2021		2022		2023	
	Nº Empleados	Porcentaje	Nº Empleados	Porcentaje	Nº Empleados	Porcentaje

Directivos	1	0,12%	1	0,10%	0	0%
Profesionales	279	33,06%	252	0,34%	0	0%
Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares	515	61,02%	433	0,55%	0	0%
Sostenimiento	49	5,81%	11	0,01%	0	0%

Total Empleados CHEC que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	844	100%	697	100%	0	0%
---	-----	------	-----	------	---	----

Gestión de la Diversidad

Iniciativa Diversidad en Acción – Plan de Diversidad CHEC

La iniciativa de Diversidad de CHEC cuenta con los siguientes focos:

- ▶ **Inclusión laboral:** Fomenta la selección de personas con discapacidad, posibilitándoles un trabajo con igualdad de condiciones.
- ▶ **Equidad de género:** Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en el contexto laboral de CHEC.
- ▶ **Acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo:** Fomentar un ambiente laboral libre de cualquier tipo de acoso, estableciendo medidas específicas para prevenirlo, atenderlo y corregirlo.
- ▶ **Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral:** Busca principalmente fomentar la corresponsabilidad, la confianza, la autogestión y la coparentalidad

Metas/Retos 2023:

- ▶ Gestionar la Diversidad como hito de la estrategia del talento humano de CHEC, de manera integrada al plan institucional de Derechos Humanos, Pacto Global y Sello Equipares- PNUD.

- ▶ Reiniciar el acompañamiento del sello equipares para movilizar los 4 focos de Diversidad, integrando y transformando prácticas laborales que profundicen la diversidad como movilizador de cultura.
- ▶ Desarrollar el plan de Diversidad 2023, acorde a las necesidades identificadas desde el análisis de los resultados de Ranking PAR, Aecuales y PNUD.

Logros 2023

En el 2023 se le dio continuidad a las iniciativas que se venían desarrollando en torno a los siguientes focos definidos para la gestión de la diversidad: Inclusión, equidad, acoso y conciliación. Por otra parte, considerando que CHEC actualmente cuenta con un Nivel de Reconocimiento por parte de Equipares en materia de gestión de la diversidad y aunque se tenía planteado continuar con la certificación para obtener el Sello Plata; se toma la decisión de Empresa de no continuar con esta certificación; y en su lugar se gestionó una asesoría con el PNUD para continuar identificando posibles oportunidades de mejora, con el fin de alinearnos con el avance que llevan las demás filiales del Grupo EPM. Entre las acciones a destacar en 2023 están las siguientes:

- ▶ Diagnóstico mediante grupos focales con la asesoría del PNUD permitiendo identificar oportunidades de mejora en las diferentes dimensiones.

- ▶ Sesiones de sensibilización en torno a sesgos inconscientes, acoso, comunicación inclusiva y liderazgo incluyente.
- ▶ Inclusión de violencias de género e inicio de ajustes al protocolo de acoso.
- ▶ Incorporación de temas asociados a diversidad en el Programa Escuela de Familia.
- ▶ Análisis generacional y de tipología de familias diversas de los trabajadores, con el fin de desarrollar estrategias que tengan en cuenta la diversidad existente.
- ▶ Vinculación al Programa Estefanía Martínez para la gestión de violencias de género, liderado por varias empresas de Manizales.
- ▶ Modificación de los lineamientos para la asignación de subsidios para estudios superiores, permitiendo el acceso de trabajadores de cualquier cargo, personas próximas a pensión y con contrato a término fijo. Además, elección de beneficiarios con metodología de “ojos vendados,” con base en análisis de propuestas por parte de equipos expertos en los focos estratégicos, evitando posibles sesgos y preferencias.
- ▶ Continuación de la campaña de comunicación “Hechos de la misma energía”.
- ▶ Sobre la estructura actual se tienen aprobadas por Junta Directiva de CHEC 10 plazas para contratar personal en condición de discapacidad en diferentes cargos, con esto la empresa busca promover la diversidad, mejorar la cultura organizacional, cumplir con las regulaciones legales

aportando beneficios a la sociedad y al desarrollo del territorio.

- ▶ Por otra parte, con el fin de conciliar la vida laboral, personal y familiar, partiendo de la concepción del trabajo como aquello que se hace para generar valor, disponiendo de las competencias, habilidades e intereses, al servicio del propósito organizacional, la empresa continuó con las siguientes estrategias:
- ▶ Se dio continuidad a las acciones de Desconexión Laboral con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y descanso; así como a la propuesta de Horarios Flexibles permitiendo acceder los diferentes horarios definidos por la empresa.
- ▶ Desde noviembre del año 2022 la empresa adoptó la modalidad de Teletrabajo móvil suscribiéndose al 31 de diciembre de 2023 un total de 571 teletrabajadores, apalancando con ello las nuevas dinámicas laborales, además de aportar a la transformación de CHEC de cara a los retos actuales del mundo empresarial.

Principales dificultades 2023

- ▶ CHEC cuenta actualmente con un Nivel de Reconocimiento por parte de Equipares en materia de gestión de la diversidad y se tenía planteado continuar con la certificación para obtener el Sello Plata; sin embargo, con el fin de alinearnos con el avance que llevan las demás filiales del Grupo EPM, se decidió no continuar con esta certificación; y en su lugar se gestionó una

asesoría con el PNUD para continuar identificando posibles oportunidades de mejora.

- ▶ Adicionalmente se identificó que se estaba trabajando de manera simultánea en los 4 focos de la iniciativa de diversidad (Inclusión, equidad, acoso y conciliación), lo cual puede disminuir el impacto de las acciones.

Metas/Retos 2024

Implementar el Modelo de Desarrollo Humano y el Modelo de Competencias a la luz de la estrategia de CHEC

GRI: 405-1

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

En el año 2023 se conservó la tendencia de que el mayor porcentaje de personas de la planta se encuentra ubicada en los rangos de edad de más de 50 años, los cuales poseen una antigüedad considerable en la organización.

Año	Cargo Directivos								Hombres			
	18 y 30 años		30 y 50 años		más de 50 años		Total Hombres		Pertencientes a grupos minoritarios		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2021	0	0%	0	0%	6	100%	6	50%	0	0%	0	0%
2022	0	0%	0	0%	5	100%	5	56%	0	0%	0	0%
2023	0	0%	3	30%	7	70%	10	67%	0	0%	0	0%



Cargo Directivos

Mujeres

Año	18 y 30 años		30 y 50 años		más de 50 años		Total Mujeres		Perteneientes a grupos minoritarios		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	2021	0	0%	4	67%	2	33%	6	50%	0	0%	0
2022	0	0%	2	50%	2	50%	4	44%	0	0%	0	0%
2023	0	0%	3	60%	2	40%	5	33%	0	0%	0	0%

Cargo Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares

Hombres

Año	18 y 30 años		30 y 50 años		más de 50 años		Total Hombres		Perteneientes a grupos minoritarios		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	2021	26	5%	267	49%	248	45%	541	82%	0	0%	0
2022	23	4%	274	52%	231	44%	528	82	0	0%	0	0%
2023	21	4%	318	60%	187	36%	526	82%	0	0%	17	1,52%

Cargo Profesionales

Hombres

Año	18 y 30 años		30 y 50 años		más de 50 años		Total Hombres		Perteneientes a grupos minoritarios		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	2021	27	10%	160	60%	78	29%	265	66%	0	0%	0
2022	26	10%	161	62%	73	28%	260	64%	0	0%	0	0%
2023	21	7,50%	196	68%	70	24%	288	65%	1	0,50%	6	0,54%

Mujeres

Año	18 y 30 años		30 y 50 años		más de 50 años		Total Mujeres		Perteneientes a grupos minoritarios		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	2021	6	5%	79	68%	31	27%	116	18%	0	0%	0
2022	9	8%	76	67%	29	25%	114	18%	0	0%	0	0%
2023	10	9%	80	71%	23	20%	113	18%	0	0%	1	0,09%

Mujeres

Año	18 y 30 años		30 y 50 años		más de 50 años		Total Mujeres		Perteneientes a grupos minoritarios		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	2021	6	4%	107	77%	26	19%	139	34%	0	0%	0
2022	5	3%	102	70%	38	26%	145	36%	1	0,70%	0	0%
2023	11	7%	113	73%	30	19	155	35%	1	0,60%	3	0,27%

Cargo Sostenimiento

Hombres

Año	18 y 30 años		30 y 50 años		más de 50 años		Total Hombres		Perteneientes a grupos minoritarios		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	2021	0	0%	7	29%	17	71%	24	96%	0	0%	0
2022	0	0%	7	33%	14	67%	21	95%	0	0%	0	0%
2023	0	0%	5	38%	8	62%	13	81%	0	0%	0	0%

Cargo Sostentamiento

Mujeres

Año	18 y 30 años		30 y 50 años		más de 50 años		Total Mujeres		Pertencientes a grupos minoritarios		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2021	0	0%	0	0%	1	100%	1	4%	0	0%	0	0%
2022	0	0%	0	0%	1	100%	1	5%	0	0%	0	0%
2023	0	0%	2	67%	1	33%	3	19%	0	0%	0	0%

Empleados Gente CHEC por rangos generacionales - Total CHEC 2023

2023

Generación Z - Centennials

27



Generación X

434



Generación Y - Millennials

528



Generación baby boomers

124



Mujeres relacionadas con posiciones STEM 2023



GRI: 401-1

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

En el año 2023, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos definidos por el proceso de selección de personal, se llevó a cabo la contratación de 131 empleados nuevos. Además, se promovió la vinculación de personas en condición de discapacidad, se favoreció la equidad de género promoviendo la participación de mujeres en cargos altamente masculinizados; igualmente para fortalecer aún más la inclusión en los procesos de contratación de personas, se han realizado capacitaciones a las personas responsables del proceso de selección.

STEM es el acrónimo de los términos en inglés ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

83

30,1%

GRI: 202-2

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



EMPLEADOS (GENTE CHEC) NUEVOS VINCULADOS DURANTE EL AÑO	NUEVAS VINCULACIONES POR GÉNERO								
	2021			2022			2023		
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Empleados nuevos entre 15 y 18 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleados nuevos entre 18 y 30 años	3	21	24	6	12	18	16	19	35
Empleados nuevos entre 30 y 50 años	12	69	81	7	18	25	18	75	93
Empleados nuevos Mayores de 50 años	0	1	1	0	3	3	0	3	3
Número de nuevos empleados en condición de discapacidad	0	2	2	0	1	1	3	1	4
Número de nuevos empleados pertenecientes a comunidades étnicas	0	0	0	0	0	1	0	1	1

GRI: EU14

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

A continuación, se referencian los procesos adelantados por CHEC relacionados con la selección de personal:

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

En el año 2022 se presentó un mayor número de trabajadores promovidos a través de procesos de selección internos favoreciendo el desarrollo de las personas, la motivación, oportunidades de crecimiento profesional. A su vez, el proceso de selección ha venido implementado diferentes estrategias como plazas flotantes para cubrimiento de cargos críticos, vacante proyectada para ser más oportunos en la provisión del talento humano, garantizando una menor curva de aprendizaje y mejorar el tiempo de vinculación de las personas.

PROCESOS DE SELECCIÓN INTERNO			
INDICADORES	2021	2022	2023
Procesos de selección efectivos	31	87	73
Procesos de selección no efectivos	29	32	52
Total, procesos de selección internos	60	119	125



PERSONAL ASCENDIDO	2021			2022			2023		
	Nº Hombres	Nº Mujeres	Total	Nº Hombres	Nº Mujeres	Total	Nº Hombres	Nº Mujeres	Total
Personal ascendido por decisión de empresa	28	5	33	7	3	10	59	4	63
Personal ascendido derivado de proceso de selección	31	4	35	14	6	20	42	16	58
Total, Personal ascendido	59	9	68	21	9	30	101	20	121

Nota: Personal ascendido derivado de proceso de selección, el número corresponde a las vinculaciones efectivas en el año 2021

MODIFICACIONES DE CONTRATO

Indicadores	2021	2022	2023
Total, modificaciones de contrato derivadas de procesos de selección interno y ascensos. Nota: corresponde al total modificaciones de contrato por cambio de modalidad, traslados y promociones derivados de procesos de selección internos	42	25	69
Total, modificaciones de contrato	285	125	1287*

* Incluye 1070 novedades derivadas de la implantación de la nueva estructura organizacional.

INDICADORES DE RETIRO DEL PERSONAL

RETIROS (PERSONAS)	2021	2022	2023
Renuncia por pensión de vejez	31	46	67
Terminación del contrato por justa causa – pensión	0	1	0
Renuncia voluntaria	7	14	13
Desvinculación oficial invalidez	0	0	0
Muerte	5	0	2
Terminación de contrato término fijo	1	2	6
Terminación contrato justa causa	1	1	5
Terminación de contrato sin justa causa	0	0	1
Terminación unilateral periodo de prueba	0	1	0
Renuncia pensión de invalidez	0	0	0
TOTAL:	45	65	94

ROTACIÓN DE EMPLEADOS

Indicador	Categoría	Unidad	2021	2022	2023
Número de empleados que rotan en el periodo	Entre 18 y 30 años	Años	1	4	2
	Entre 30 y 50 años	Años	9	12	18
	Más de 50 años	Años	35	49	74
	Hombres	Numérica	33	54	72
	Mujeres	Numérica	12	11	22



Indicador	Categoría	Unidad	ROTACIÓN DE EMPLEADOS		
			2021	2022	2023
Tasa de rotación de empleados	Entre 18 y 30 años	Años	0,09%	0,37%	0,17%
	Entre 30 y 50 años	Años	0,82%	1,11%	1,61%
	Más de 50 años	Años	3,19%	4,55%	6,64%
	Hombres	Porcentual	3,01%	5,01%	6,47%
	Mujeres	Porcentual	1,09%	1,02%	1,98%

Indicadores	2021	2022	2023
Número de eventos de aprendizaje realizados	463	280	419
Horas totales de capacitación	41.059	50.691	64.943
Promedio de horas de formación por empleado	37	47	58
Número de posgrados aprobados para la vigencia	5	14	15
Salidas al exterior aprobadas por capacitación	0	0	7
Inversión Plan de Aprendizaje Organizacional (COP millones)	585	1160	1314
Ejecución presupuestal (%)	82%	100%	100
Ejecución Plan de Aprendizaje Organizacional	98%	96%	98%

Gestión de Capacidades Gente CHEC

GRI: EU14/GRI 404-1

Promedio de horas de formación al año por empleado

Durante el año 2023 se evidencia una ejecución del 98% del plan de aprendizaje de la vigencia, así como un aumento en las horas totales de capacitación, estos resultados evidencian el cumplimiento de lo planificado, una reactivación de algunos espacios presenciales y el sostenimiento de estrategias de capacitación virtuales; las cuales permiten seguir aportando al desarrollo de las competencias actuales requeridas en el desempeño de los cargos, el fortalecimiento de los perfiles del empleado acorde con las exigencias y tendencias del mercado y el aporte para mejorar la aptitudes y empleabilidad de sus colaboradores.

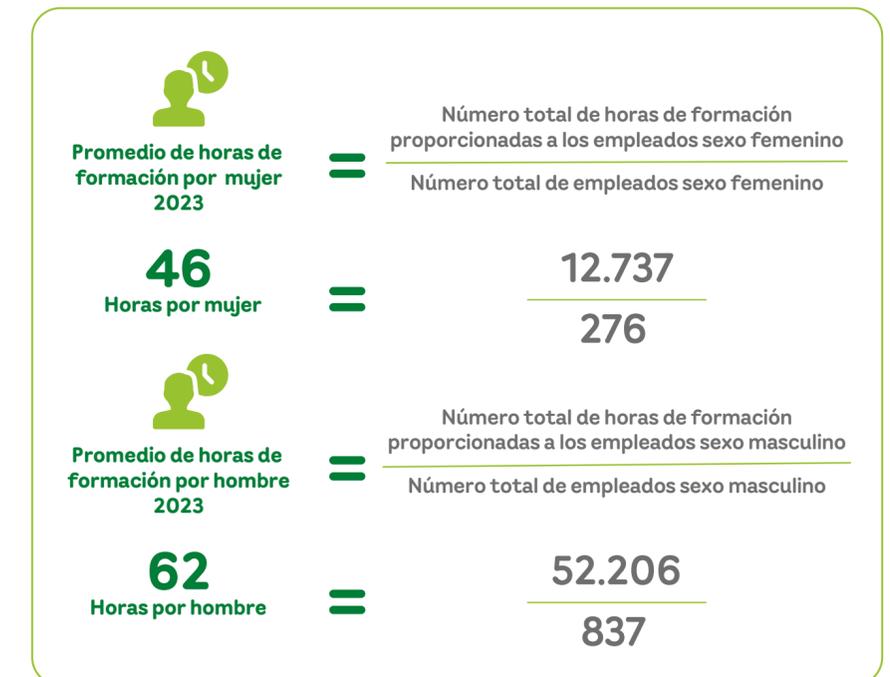


Los procesos de formación de CHEC, se realizan y soportan sobre las habilidades y competencias que requieren los cargos, independientes del género de la persona que lo ocupe.

Formación Empleados CHEC		2021	2022	2023
Formación por Empleado	Horas totales de capacitación	41.059	50.691	64.943
	Promedio horas de formación por empleado	37,39	47,02	58,35
Formación por Género	Horas totales de capacitación Hombres	31.002	39.951	52.206
	Promedio de horas de capacitación Hombres	37,08	49,08	62,37
	Horas totales de capacitación Mujeres	10.057	10.740	12.737
	Promedio de horas de capacitación Mujeres	38,39	40,68	46,15
Formación por Categoría Laboral	Horas totales de capacitación Directivos*	701	846	596
	Promedio de horas de capacitación Directivos*	58,4	94	39,7
	Horas totales de capacitación Profesionales*	19.369	21.093	25.785
	Promedio de horas de capacitación Profesionales*	47,9	52,08	58,2
	Horas totales de capacitación Técnicos/Tecnólogos y Sostenimiento*	20.986	28.753	38.563
	Promedio de horas de capacitación Técnicos/Tecnólogos y Sostenimiento*	30,8	43,30	58,9

Formación Empleados CHEC		2021	2022	2023
Número de posgrados aprobados para la vigencia por Género	Número de posgrados aprobados para la vigencia por Hombre	2	8	11
	Número de posgrados aprobados para la vigencia por Mujer	3	5	4
Salidas al exterior aprobadas por capacitación por Género	Salidas al exterior aprobadas por capacitación por Hombre	0	0	6
	Salidas al exterior aprobadas por capacitación por Mujer	0	0	1

* Se ajustan las cifras 2021 a 2023 de horas de formación y promedio horas de formación por cargos





GRI: 404-2 / GRI: EU14

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

Las acciones de capacitación y entrenamiento que son orientadas a los empleados de la organización tienen como foco principal los niveles y conocimientos requeridos por el cargo en lo que concierne a educación formal y no formal, llamado hoy (educación para el desarrollo humano y el trabajo y educación informal). Dichas exigencias implican perfiles educativos que van desde bachillerato hasta estudios de posgrados, estos perfiles se convierten en el referente de las acciones de cierre de brechas y de desarrollo humano que realiza la organización durante cada vigencia. Por lo anterior, no se presentan solicitudes ni se realizan inversiones en estudios de básica primaria y secundaria para empleados.

CHEC promueve el desarrollo de capacidades humanas y para la cualificación de su personal a través del subsidio educativo para estudio de posgrado, en el 2023 se continuó con el apoyo de los diferentes estudios que vienen en marcha y se aprobaron 15 nuevas solicitudes de posgrado (Especializaciones) una solicitud más aprobada con respecto al año 2022, evidenciándose interés de la organización y de sus colaboradores por el apoyo a programas educativos para la ampliación y desarrollo de nuevos conocimientos que les permitan la profundización e investigación de campos específicos relacionados con el que hacer de sus cargos.

Inversión CHEC para el apoyo a la educación formal y no formal de los empleados (Gente CHEC)			
Beneficiario	Inversión 2021 COP millones	Inversión 2022 COP millones	Inversión 2023 COP millones
Técnica	0	0	0
Tecnológica	5	0	143
Profesional	0	0	406
Especialización	90	131	72

Inversión CHEC para el apoyo a la educación formal y no formal de los empleados (Gente CHEC)			
Beneficiario	Inversión 2021 COP millones	Inversión 2022 COP millones	Inversión 2023 COP millones
Maestría	0	0	37
Doctorado	0	0	0
Plan Aprendizaje	585	1.029	1.314
TOTAL COP Millones	680	1.160	1.972

Las habilidades o gestiones administrativas en CHEC son entendidas como aquellas que promueven el entendimiento de la estrategia, actuaciones, ética y valores, gestión humana, inducción, liderazgo y sistemas de información nuevos modelos, así como el apalancamiento de los diferentes sistemas de gestión. Es por esta razón que CHEC anualmente a través sus acciones de educación tipo institucional, promueve la participación de los colaboradores (Gente CHEC) en formaciones de este tipo, de modo que se propenda por la incorporación del mejoramiento continuo. Para el año 2023 se evidencia un incremento en habilidades administrativas entendiendo que las acciones de formación de Seguridad y Salud en Trabajo, Ambiental, Cambio y Cultura y Riesgos se incluyeron en este ítem.

Programas de Capacitación	Personas Beneficiadas 2021	Personas Beneficiadas 2022	Personas Beneficiadas 2023
Informática Básica	27	448	118
Habilidades Administrativas	247	1.311	540
Contenidos propios	777	6.445	5340
TOTAL	1.051	8.204	5.998



Total, recursos financieros destinados a proyectos o iniciativas:

Nombre del proyecto o iniciativa	Total, recursos financieros destinados a proyectos o iniciativas					
	Número de personas beneficiadas			COP millones		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Acompañamiento Equipos de trabajo.	150	253	20	18	38	5
Gestión Claridad Organizacional	1.070	1.075	1.070	0	100	150
Programa de Redes Colaborativas	377	560	333	259	467	107
Programa de desarrollo de capacidades de personas	1.975	1.087	N.A	585	1.160	N.A
Observatorio integrado equipos y liderazgo	61	945	N.A	N.A	N.A	N.A
Transformación del modelo de Gestión del desempeño y desarrollo como movilizador de la cultura	1.100	1.000	1.106	0	0	0
Laboratorio de escucha CHEC	0	40	N.A	N.A	N.A	N.A
Diversidad en Acción – Plan de diversidad CHEC		849	396		62	34
Valoración de potencial (Profesionales CHEC)	0	388	381	0	279	245
Nuevas dinámicas laborales (Modalidad de teletrabajo móvil)	0	492	571	0	0	0
TOTAL	4.733	6.689	3.877	862	2.106	541

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SST CHEC

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

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

Metas / Retos 2023

- ▶ Disminuir la severidad y frecuencia de los accidentes laborales, cumpliendo con la meta establecida en el Índice de Lesiones Incapacitantes - ILI de 0,33.
- ▶ Gestionar integralmente el bienestar y cuidado laboral con foco en Salud Mental y prevención del consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y otras adicciones contemplando nuevas dinámicas laborales.
- ▶ Movilizar las Redes sistémicas de trabajo para integrar retos del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud (PAT SST), incorporando al SGSST del nuevo marco regulatorio del Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV y la participación de la

nueva ARL al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ▶ Diseñar y ejecutar estrategias para la disminución de la accidentalidad alineado a la incorporación de buenas prácticas de Seguridad Operacional en Tareas de Alto Riesgo - TAR y una nueva visión de la gestión integral de riesgos, incluyendo la atención de emergencias y fortalecimiento de formación de brigadistas o primeros respondientes.
- ▶ Continuar con la gestión de Tareas de Alto riesgo – TAR, procesos de habilitación, inducción y reinducción acorde al marco regulatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo y la presentación de tableros de indicadores SST.

Logros 2023

- ▶ Para el 2023 el Índice de Lesiones incapacitantes (ILI) fue de 0,16 por lo que se alcanzó la meta establecida para la vigencia de 0,33.
- ▶ Desde el año 2022 como iniciativa de la organización se suscribe contrato con IPS Pausa S.A.S, cuyo objeto es la prestación de servicio de orientación psicológica en el manejo de situaciones individuales de los trabajadores y sus familias, el cual tuvo en el año 2023 una gran acogida con una participación aproximada de 350 personas, lo que impacta positivamente en la salud mental y relaciones familiares.
- ▶ Así mismo, con la Corporación IPS Universitaria de Caldas se realiza convenio con el cual se

llevaron a cabo talleres para la atención en salud mental dentro de las jornadas de salud y con directivos; ajustes de la política y programa de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, quedando pendiente para el 2024 tamizaje para la caracterización del riesgo y atención de adicciones a través de la Prueba de Detección de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias - ASSIST.

- ▶ Se suscribe contrato de consultoría con Conicso quien realiza diagnóstico para la implementación del sistema de gestión del PESV (Plan Estratégico De Seguridad Vial) acorde a la resolución 40595 de 2022; como insumo de este diagnóstico se actualiza el comité estratégico de seguridad vial y se construye el manual PESV, acorde con el marco normativo.
- ▶ Por parte de la nueva ARL Positiva se cuenta con profesionales para apalancar los diferentes planes, programas y sistemas, haciendo énfasis en medicina preventiva y del trabajo y con quienes se viene realizando ajustes a los manuales de tareas de alto riesgo, incluyendo permisos, listas de verificación y estándares de seguridad.
- ▶ Se socializa con coordinadores de actividades y sus asistentes los documentos para realizar los ajustes y actualización respectiva en el SGI. Así mismo, se continuará con la realización y socialización de estándares de seguridad de acuerdo con las necesidades de los negocios.
- ▶ Durante el 2023 se continuó con el proceso de habilitación de acuerdo con la resolución 5018

de 2019, lo cual incluye reinducción en SST, reentrenamiento técnico, capacitación en factores humanos y preparación para la respuesta a emergencias (rescate trabajo en alturas y espacios confinados), con un aproximado de 251 trabajadores impactados.

Principales Dificultades 2023

- ▶ Se requiere fortalecer el desarrollo de compromisos y cultura de la seguridad en todos los niveles de la organización
- ▶ Implementar de manera oportuna los cambios regulatorios (PESV – Programa de rehabilitación integral – Gestión de tareas de alto riesgo – Lineamientos SST trabajos eléctricos)

Metas / Retos 2024

- ▶ Disminuir la severidad y frecuencia de los accidentes laborales, cumpliendo con la meta establecida en el Índice de Lesiones Incapacitantes - ILI de 0,33.
- ▶ Implementar estrategias que movilicen el liderazgo y cultura en seguridad
- ▶ Dar continuidad a las estrategias que impacten positivamente la salud física y mental
- ▶ Continuar con la gestión de tareas de alto riesgo y la implementación del marco regulatorio aplicable al SG-SST

GRI: 403-1 / EU: 16

Políticas y requisitos relativos a la salud y la seguridad de los empleados, contratistas y subcontratistas y Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de CHEC, ha sido formulada por la alta dirección y expresa el compromiso de la organización frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de lineamientos, que corresponden al punto de partida para la formulación de objetivos, planes, programas, sistemas y sus actividades. A su vez, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo es evaluada anualmente en revisión por la dirección, con el fin de establecer si se cumple y sigue siendo pertinente.

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

En lo que tiene que ver con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), se realizó autoevaluación del cumplimiento en la implementación de los 60 estándares mínimos legales dispuestos en la Resolución 0312 de 2019, obteniendo un resultado de cumplimiento del 89% - Aceptable, lo que evidencia un aumento de 3 puntos respecto al resultado 2022 que fue de 86%. Lo anterior obedece a los hallazgos de auditorías identificados en el proceso y a la misma revisión de estándares mínimos revisada juntamente con la ARL. Adicionalmente se da cumplimiento a la normatividad colombiana asociada a la gestión.

► **Ver Anexo 1: Matriz de cumplimiento legal CHEC**

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

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

► **Actividades administrativas:**

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

► **Actividades operativas:**

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

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

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

Relación de personal responsable de la gestión en SG-SST CHEC Tipo de profesionales de la salud y la seguridad en el trabajo responsables de los sistemas de gestión: CHEC cuenta con 10 empleados (9 profesionales y 1 tecnólogo) los cuales tienen dentro de sus responsabilidades la gestión del SG-SST, a su vez se apoya en 10 trabajadores de contratista (12 profesionales y 2 tecnólogos), quienes a partir de la relación contractual con la ARL, acompañan las gestiones internas y externas de la organización en esta materia.

► **Ver Anexo 2: Relación de personal responsable de la gestión en SG-SST CHEC**



Tipo de Actividad	Lugares de trabajo controlados por la organización	Tipo de Trabajador 2022								Tipo de trabajador 2023							
		Trabajadores CHEC (Empleados)		Trabajadores Temporales		Trabajadores de Contratista		Total		Trabajadores CHEC (Empleados)		Trabajadores Temporales		Trabajadores de Contratista		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativa	Sede Administrativa Principal (Estación Uribe) Oficinas de atención	613	52,6%	16	48%	NA	NA	629	52,5%	610	54,81%	13	40,62%	N. A	N. A	623	54,41%
Operativa	Sede Administrativa Principal (Estación Uribe) Embalses Centrales de Generación Predios de Conservación y Reserva Forestal Bodegas Centros de Control Subestaciones Grupo de trabajo	552	47,4	17	52%	NA	NA	569	47,5%	503	45,19%	19	59,38%	N. A	N. A	522	45,59%

GRI: 403-2

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

CHEC cuenta con un procedimiento para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, consolidada en una matriz que se desarrolla bajo la metodología de gestión integral del riesgo, definida para el grupo. El esquema priorizado de riesgo potencial se puede resumir de la siguiente manera, destacando los riesgos con mayor nivel de valoración, tanto Extremos como Altos, que corresponden a aquellos que deben ser intervenidos en forma inmediata y por lo tanto se deben tomar acciones para mejorar o rediseñar los controles existentes o diseñar nuevos controles con intervención de alta prioridad o tomarlas en el corto plazo respectivamente. La totalidad de riesgos valorados prioritarios, deben ser intervenidos en los sistemas, planes y programas definidos en el SG-SST y desplegados a través del plan anual de trabajo, relacionados en la definición de controles de la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos - IPEVR.

CHEC, con el fin de realizar el seguimiento a los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ha desarrollado mecanismos para el reporte, registro, investigación e implementación de acciones de mejora, para realizar seguimiento a los casos presentados, análisis del comportamiento de la

accidentalidad y enfermedad laboral e implementación de medidas que permitan la prevención de nuevos eventos no deseados que pudiesen poner en riesgo la seguridad y la salud de los colaboradores.

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

- ▶ Actividades rutinarias y no rutinarias.
- ▶ Actividades de todas las personas que tienen acceso a los sitios de trabajo.
- ▶ Contratistas y visitantes.
- ▶ Los peligros que se originan fuera del lugar de trabajo y afectan la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- ▶ Instalaciones, equipos, máquinas y materiales utilizados en el lugar de y trabajo.

La Matriz de Identificación de Peligros, control de riesgos y determinación de controles, es actualizada cuando se generan o proponen cambios en la organización que requieran de la actualización, cuando ocurren incidentes y accidentes de trabajo o enfermedades laborales y se identifica la necesidad de incluir controles, adicionalmente con los hallazgos identificados en las visitas de inspección y de manera general se revisa anualmente. En la identificación de Peligros, control de riesgos y determinación de controles se contempla en el diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria/equipos, procedimientos de operación y organización del trabajo.

En razón a la declaratoria de pandemia por parte del Gobierno Nacional, se hizo la identificación en la matriz IPVRDC peligro biológico-virus (Exposición a agentes biológicos como virus Covid-19 (contacto directo entre personas, contacto con objetos contaminados) y se definen los controles. Se cuenta con SIE para prevención del Covid-19.

Iniciativa Medición Riesgo Psicosocial CHEC 2023

Esta medición se realiza cada dos años, siendo la última evaluación realizada la del año 2022 se espera realizar de nuevo dicha evaluación en el año 2024.

GRI: 403-3

Servicios de salud en el trabajo

CHEC cuenta con un consultorio médico habilitado para realización de actividades relacionadas con medicina preventiva y del trabajo, donde se realizan actividades como: exámenes médicos de ingreso, periódicos, retiro y seguimientos médicos ocupacionales. A su vez, la empresa cuenta con mecanismos de acuerdo con la normativa vigente para la protección de datos de carácter sensible y confidencial tanto en lo relacionado con la salud y a nivel general, (Los datos relacionados con las condiciones de salud sólo se utilizan con el único objetivo de salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores), adicionalmente, los registros relacionados con historia clínica

ocupacional están en custodia el médico laboral de empresa. Desde medicina laboral se cumple y garantiza la confidencialidad, la no discriminación y el tratamiento ético de la información suministrada por los empleados y/o identificadas en las actividades desarrolladas.

GRI: 403-4

Participación de los colaboradores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

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

- ▶ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ▶ Comité de Convivencia Laboral
- ▶ Aplicativo reporte de condiciones de seguridad y salud, accidentes e incidentes laborales y solicitudes de apoyo
- ▶ Correos electrónicos, llamadas telefónicas y solicitudes verbales directas, las cuales son atendidas por el equipo de calidad de vida en el proceso de seguridad y salud en el trabajo.



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

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

Chec cuenta con Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, donde se encuentran representados el 100% de los colaboradores, el cual tiene como objetivo vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los colaboradores de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de accidente laboral y enfermedad laboral que se produzcan en la empresa, indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos laborales, organismo integrador y puente para divulgar las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la empresa, organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud dentro de la organización. Este Comité se reúne de forma mensual y las responsabilidades están definidas de acuerdo con lo estipulado en la normativa legal vigente aplicable, además de las establecidas en la Cláusula 53. Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

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

	2021	2022	2023
Representación de los empleados (Gente CHEC) en comités SST			
	%	%	%
Porcentaje total de empleados representados en comités SST	100%	100%	100%

CLÁUSULA 53 COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL

CHEC S.A. E.S.P. garantizará el desarrollo y ejecución de los programas de salud ocupacional de acuerdo con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes, de conformidad con la legislación vigente.

En CHEC S.A. E.S.P. continuará funcionando el Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual estará integrado por cuatro miembros designados por CHEC S.A. E.S.P. y cuatro miembros designados por Sintraelecol - Subdirectiva Caldas, cada uno con su respectivo suplente. La Gerencia de CHEC S.A. E.S.P. designará al Presidente del Comité, y el Secretario será nombrado de común acuerdo por el Comité.

CHEC S.A. E.S.P. concederá permiso, transporte aéreo, y viáticos con base en la cláusula 26 de la convención, a quien sea designado por Sintraelecol - Subdirectiva Caldas como su representante en la comisión nacional de salud ocupacional del Sector Eléctrico.

CHEC S.A. E.S.P. incluirá en los contratos de obra las siguientes regulaciones en materia de salud ocupacional:

1. El cumplimiento por parte del contratista de todas las actividades básicas relativas a salud ocupacional de conformidad con la normatividad vigente
2. La obligación a su cargo de afiliar a cada uno de sus trabajadores al sistema de seguridad social (salud, riesgos profesionales y pensiones).
3. La dotación de los elementos de trabajo y equipos de protección personal y colectiva, que garantice la seguridad durante el desempeño de las labores.
4. Las sanciones aplicables al contratista en caso de demostrarse su incumplimiento en relación con las anteriores disposiciones.

El Comité de Salud Ocupacional velará porque los contratistas den cumplimiento a las obligaciones contraídas sobre la materia.

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

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que dé lugar a una pensión de invalidez, calificada por la ARL correspondiente, de tal manera que le impida al trabajador laborar, con la consecuente desvinculación de CHEC S.A. E.S.P., ésta le reconocerá por una sola vez una suma de dinero equivalente a diez salarios básicos mensuales, la cual se manejará a través de un contrato de fiducia en la entidad financiera que designe Sintraelec - Subdirectiva Caldas.

Al trabajador que por orden de Salud Ocupacional o Medicina Laboral sea trasladado a un nuevo cargo que le implique en el promedio de sus ingresos laborales una disminución igual o superior al veinte por ciento (20%), se le reconocerá por una sola vez una suma equivalente a dos salarios mínimos convencionales, siempre y cuando el nuevo cargo no le signifique un aumento de salario que supere o iguale en promedio su actual salario, o se le reconocerá en forma proporcional si fuere inferior. El cálculo de tales diferencias salariales se establecerá con base en su salario promedio de los últimos tres meses y la proyección del siguiente trimestre.

PARÁGRAFO. CHEC S.A. E.S.P. concederá permiso a los miembros que elija el Comité para realizar, en tiempo de trabajo, gestiones relacionadas con las tareas del organismo.

GRI: 403-7 / EU16

Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales y requisitos relativos a la salud y seguridad de los empleados de contratistas y subcontratistas

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

En el desarrollo de cualquier contrato con CHEC, un contratista deberá cumplir mínimo con lo siguiente, sin perjuicio de que, por la naturaleza del contrato o su especialidad, se le exijan mayores condiciones:

- ▶ Cumplir con la normatividad vigente relacionada con la atención a los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las obligaciones relacionadas con el pago de aportes de salud,

pensión, riesgos laborales, aportes para-fiscales y prestaciones sociales.

- ▶ Contar con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, el cual podrá evaluado por el Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo de CHEC, una vez se haya adjudicado el contrato, previo al inicio de actividades.
- ▶ Cumplir con las disposiciones y recomendaciones de su asesor en Seguridad y Salud en el Trabajo y del Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo de CHEC. En caso de que se incumplan con las recomendaciones generadas desde Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la gestoría técnica-administrativa del contrato, se aplicarán las sanciones o multas a que haya lugar.
- ▶ Tener a disposición todos los elementos de protección personal, requeridos para cumplir con las tareas de acuerdo con los riesgos identificados; deberá inspeccionar y mantener inventario suficiente para reemplazos en caso de daño o pérdida. Todos estos costos deberán presupuestarse dentro de los gastos de administración del contrato.
- ▶ Garantizar que sus empleados, subcontratistas y personas bajo su dirección (proveedores, asesores y visitantes), cumplan con las normas de seguridad establecidas en las instalaciones de CHEC y suspender el personal a su cargo que no cumpla con las mismas.



GRI: 403-5 / GRI: EU18

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

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

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

Capacitación en salud y seguridad a empleados (Gente CHEC) CHEC

Indicadores	2021	2022	2023
Horas de capacitación	11.638	12.172	35.281
Total horas / hombre capacitado	12	12	35
Total, personal capacitado	942	1.047	1.019

Capacitación en salud y seguridad a trabajadores de contratistas CHEC

Indicadores	2021	2022	2023
Horas de capacitación	1.440	1.629	4.600
Total horas / hombre capacitado	3	3	5
Total, personal capacitado	539	642	979

Iniciativa Formación y cultura de la seguridad (Autocuidado)

Con esta iniciativa se busca promover la incorporación de hábitos y estilos de vida saludables sobre las condiciones de salud identificadas que aportan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados (Gente CHEC); identificar las condiciones de salud de riesgo de los empleados a partir de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales y realizar capacitaciones en hábitos y estilos de vida saludables en las jornadas promoción y prevención de la salud.

Metas/ Retos 2023:

- ▶ Fortalecer el mensaje de autocuidado y promoción de la salud en toda la organización, partiendo desde la alta gerencia y el sindicato, de tal forma que se fortalezca el compromiso con el mismo desde el liderazgo.
- ▶ Definir estrategias de refuerzo positivo de prevención de AT y reforzar los controles a los riesgos identificados.

Logros 2023: Se genera diagnóstico del SG-SST y junto con la ARL se establece estrategia de intervención para fortalecer el liderazgo consciente y cultura de la seguridad en la organización

Metas/ Retos 2024: Implementar las 4 etapas de la estrategia Visión Zero que apalanquen la transversalidad del liderazgo consciente de la seguridad en la organización.

GRI: 403-6

Fomento de la salud a los trabajadores

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

Mediante la promoción de la salud y prevención de la enfermedad se logra identificar y hacer seguimiento a las condiciones de salud de los colaboradores, a través de análisis de ausentismo, valoraciones médicas ocupacionales, diagnósticos de condiciones de salud y reportes de condiciones de salud por morbilidad sentida y desarrollar las actividades de intervención, reubicación y rehabilitación, en el marco del Sistema de Gestión de la SST. Adicionalmente se desarrollan acciones de formación, educación y comunicación en salud, dirigidas a la modificación de comportamientos, para el logro de estilos de vida saludable y el fomento del auto-cuidado, así mismo acciones que eviten la aparición de enfermedades y disminuya la progresión de las ya existentes a través de la detección e intervención de los factores de riesgos y de los factores protectores de la salud.

Semana de la Salud Chec 2023

Lunes 20 de Noviembre

01 Auditorio 10 a.m a 12m. Liderazgo consciente y cultural de la seguridad - James Yazo - Bioética y el arte de trabajar feliz Facilitador: Diego Hurtado	02 Plazoleta 9:00 a.m a 12m. Stand Normandy	03 Plazoleta 8:00 a.m a 11:00 a.m Stand Chocolaterapia de manos
04 Consultorio 8:00 a.m a 11:30 a.m. Tamizaje Cardiovascular	05 Plazoleta 8:00 a.m a 3 p.m Stand Maquillaje Mary kay	06 Plazoleta Cancha 2:00 p.m a 4:00 p.m Reinducción Lúdica
07 Sala Esmeralda 2:00 p.m a 4:00 p.m. Taller: Escuela de familia	08 Sala Kunturlab 2:00 p.m a 4:00 p.m. Taller: Meditación Positiva 4 grupos de 15 personas	09 Plazoleta 2:00 p.m a 4:30 p.m Stand Prevención Cáncer de testículo.
10 Plazoleta frente al cafetín 5:00 p.m Clase de rumba tropical (Confa)	Mi seguridad es Mi compromiso	

chec | vida nos mueve
Grupo-epm

CONSEJOS CLAVES PARA PREVENIR LA NUEVA VARIANTE DEL COVID

Medidas de prevención

La medida más efectiva para prevenir el COVID, es lavarte las manos correctamente, con agua y jabón. Hacerlo frecuentemente te reduce hasta en 50% el riesgo de contraer coronavirus. De igual manera, se recomiendan otras medidas preventivas cotidianas para ayudar a prevenir la propagación de enfermedades respiratorias, como:

- Ventilación adecuada de los ambientes.
- Lavado frecuente y adecuado de manos.
- Cubrir la boca y la nariz al toser y estornudar; lavarse las manos inmediatamente.
- Tirar a la basura los pañuelos descartables inmediatamente después de usarlos.
- No compartir artículos personales como vasos, cubiertos y utensilios.
- Además, mantener completos los esquemas de vacunación, según las recomendaciones nacionales.
- Limpiar y desinfectar los objetos y las superficies que se tocan frecuentemente.
- realiza trabajo remoto si estas enfermo y tienes la opción de trabajar de esta manera.
- Mantén al día el esquema de vacunación :

Influenza y Covid

Sintomas

- Tos
- Fiebre
- Escalofríos
- Dolor de garganta
- Dolor muscular y brazos o piernas pesados
- Fatiga o cansancio intensos
- Secreción nasal intensa o nariz tapada, o estornudos
- Dolor de cabeza
- Dolor ocular
- Mareo

Cuando consultar por urgencias

- Fiebre persistente mayor a 39° C que no cede
- Cefalea intensa
- Sensación de ahogo
- Desmayo o pérdida de conciencia

USA MASCARILLA EL COVID-19 AÚN NO ACABA



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

GRI: 403-8

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

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), de CHEC cubre al 100% de los empleados (Gente CHEC), así como al 100% de los trabajadores de contratistas que operan al interior de los diferentes centros de actividad definidos por la empresa. Teniendo en cuenta que el proceso SST de CHEC es transversal a toda la organización, éste es objeto de auditorías internas y externas de calidad (ISO 9001:2015), ambiental (ISO14001:2015), activos fijos (ISO 55001:2015), SG-SST (Resolución 0312 de 2019), auditoría ARL, Ministerio de trabajo, entre otros. La información de contratistas a continuación presentada, corresponde sólo a trabajadores temporales.

Trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización	2022				2023			
	Empleados (Trabajadores CHEC)		Trabajadores contratista		Empleados (Trabajadores CHEC)		Trabajadores contratista	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales y estándares/directrices reconocidos	1078	100%	33	100%	1113	100%	32	100%
Cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales y estándares/directrices reconocidos sujetos a auditoría interna.	1078	100%	33	100%	1113	100%	32	100%
Cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales y estándares/directrices reconocidos sujetos a auditoría o certificación por parte de un tercero.	1078	100%	33	100%	1113	100%	32	100%

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



Tipo de Accidentes Ocurridos en empleados (Gente CHEC)

		Tipo de accidente ocurridas en empleados (gente Chec)								
Tipo de Accidente		2021			2022			2023		
		Nº Hombres	Nº Mujeres	% Total	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Total	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Total
No mortales	Amputación o enucleación	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Conmoción o trauma interno	1	0	1	1	0	1	0	0	0
	Envenenamiento o intoxicación aguda o alergia	1	0	1	0	0	0	2	0	2
	Fractura	0	0	0	2	0	2	1	0	1
	Golpe, contusión o aplastamiento	19	4	23	50	2	52	26	2	28
	Herida	7	1	8	13	0	13	7	0	7
	Quemadura (eléctrico alta tensión)	0	0	0	2	0	2	1	0	1
	Torcedura, esguince o desgarro muscular	7	2	9	16	1	17	15	1	16
	Trauma superficial	3	0	3	6	0	6	5	2	7
	Otros	8	0	8	7	0	7	3	0	3
Mortales	Accidentes mortales	1	0	1	0	0	0	0	0	0

GRI: 403-9

SASB: IF-EU-320a.1

Lesiones por accidente laboral

En 2023 se presentaron 65 accidentes de trabajo de empleados CHEC, frente a 100 presentados en 2022 (Disminución del 35%), así mismo se pasó de 61 accidentes incapacitantes en 2022 a 41 en 2023. Adicionalmente la severidad también disminuyó de 1153 días perdidos (sin contar los 6000 días cargados por 1 evento mortal) en el año 2022 a 643 en el año 2023 (Disminución del 44%). Lo anterior generó un impacto positivo en el indicador ILI el cual cerró en 0,16.

Tipo de accidentes ocurridos en contratistas

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

		Tipo de accidente ocurridos en contratistas								
Tipo de Accidente	2021			2022			2023			
	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Total	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Total	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Total	
No mortales	Amputación o enucleación	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Conmoción o trauma interno	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Envenenamiento o intoxicación aguda o alergia	1	0	1	0	0	0	0	0	
	Fractura	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Golpe, contusión o aplastamiento	0	0	0	2	0	11,11%	0	0	0
	Herida	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Quemadura (eléctrico alta tensión)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Torcedura, esguince o desgarro muscular	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Trauma superficial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Otros	0	0	0	0	0	0	1	0	2,2%
Mortales	Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	

Nota: La información de contratistas aplica sólo para temporales.



Indicadores CHEC SST

Teniendo en cuenta el análisis de riesgo real y potencial por el evento mortal presentado, se definen acciones sistémicas de intervención de la accidentalidad para reforzar las estrategias de acompañamiento, refuerzo y seguimiento de SBC, que permitan identificar condiciones de riesgo en la persona y reflexionar sobre el cómo se está viviendo en la cotidianidad laboral (personalidad, actitud, omisión, desconocimiento, conciencia situacional), que puedan ser impactados desde estrategias integradas y continuas enfocadas al reconocimiento y control del riesgo. (Estrategia SBC alineado a seguridad operacional). SBC- PPS –Componente de seguridad.

Indicadores	2021	2022	2023
Índice de lesiones incapacitantes (ILI)	1,45	0,48	0,16
Índice de severidad de accidentes de trabajo (ISAT)	500,14	95,01	50,79
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo (IFAT)	2,90	5,03	3,24
Número de accidentes de trabajo reportados	54	100	65
Número de víctimas mortales por accidente o enfermedad laboral	1	0	0
Tasa de Accidentalidad	0,4	0,71	0,5
Tasa de Ausentismo	1,24	1,28	1,15
Tasa de Días perdidos	5186	5.460	4.901
Cobertura en salud de los empleados	100%	100%	100%
Horas totales de educación en riesgos	11.638	15.319	35.281
Inversiones en salud ocupacional COP Millones	1.417	1.665	1.137

- ▶ Con corte a 31 de diciembre de 2023 se presentaron 65 accidentes de trabajo, frente a 100 presentados en 2022 (Disminución del 35%). Así mismo los accidentes incapacitantes presentaron una disminución del 33%, bajando de 61 a 41 para el mismo periodo.
- ▶ Para el año 2023, se cuenta con un total de 643 días perdidos por accidentes de trabajo frente a 1.153 presentados en el año 2022. (Disminución del 44%); cumpliendo así con la meta del ILI (definida en 0,33), arrojando como resultado 0,16.
- ▶ La caracterización por factor de riesgo de la accidentalidad presenta algunas diferencias con respecto a los años anteriores, ya que se evidencia la disminución de los accidentes locativos y tránsito, aumento en los de tipo mecánico, deportivo y biológico.
- ▶ Es de resaltar que los riesgos críticos siguen controlados, en referencia a trabajo en alturas, espacios confinados, corte y soldadura e izaje de cargas que no se materializaron durante el año, en cuanto al riesgo eléctrico se materializó uno (1) catalogado como leve.
- ▶ Se define que se debe priorizar en fomentar el liderazgo consciente y cultura de la seguridad en todos los niveles de la organización y priorizar la intervención en los factores de riesgo focalizados (mecánico, locativo y deportivo).

Tasas de Fallecimientos y Lesiones por Accidente Laboral

$$Tasa = \frac{a / b / c}{\text{Número horas trabajadas}} \times 200\,000$$

3.165.159



Tasas de Fallecimientos y Lesiones por Accidente Laboral [200.000 horas trabajadas]		2021	2022	2023
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	1	0	0
	Número de horas trabajadas	3.100.125	3.033.766	3.165.159
	Total	0,065	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (Sin incluir fallecimientos)	Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (Sin incluir fallecimientos)	1	4	2
	Número de horas trabajadas	3.100.125	3.033.766	3.165.159
	Total	0	0,26	0,12
Tasa de lesiones por accidente laboral registrado	Número de lesiones por accidente laboral registrado	36	61	41
	Número de horas trabajadas	3.100.125	3.033.766	3.165.159
	Total	2,32	4,02	2,59

GRI: 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

El riesgo psicosocial es identificado y evaluado a través de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, para lo cual la empresa ha definido un sistema de vigilancia epidemiológico el cual tiene como objetivo prevenir la incidencia de enfermedades y sintomatología asociada al riesgo psicosocial, mediante la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial y la implementación de estrategias que contribuyan a la protección de los colaboradores contra los riesgos que afectan la salud, proporcionando un mejor bienestar y condiciones dignas de trabajo.

- **Peligros Laborales que Presentan un Riesgo de Dolencia o Enfermedad:** Biomecánico, Físico – Ruido, Psicosocial

Exposición de Gente CHEC y contratistas a peligros identificados

A la fecha CHEC no tiene enfermedades laborales diagnosticadas y/o calificadas, ni reporta casos de fallecimientos de empleados, derivados de dolencias y enfermedades laborales. Así mismo, no se cuenta con reporte de registro de dolencias y enfermedades laborales o casos de muerte en contratistas por dicha razón.

Con base en la calificación del diagnóstico de enfermedad laboral de origen psicosocial, se relacionan los casos que se encuentran en estudio de origen



Casos de Dolencias y Enfermedades Laborales Registrables

Gente CHEC (Empleados)	Tipo de dolencias y enfermedades laborales	2021			2022			2023		
		# Hombres	# Mujeres	Total	# Hombres	# Mujeres	Total	# Hombres	# Mujeres	Total
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.	Biomecánico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Físico – Ruido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Psicosocial	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	Biomecánico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Físico – Ruido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Psicosocial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratistas - Trabajadores de Contratistas	Tipo de dolencias y enfermedades laborales	2021			2022			2023		
		# Hombres	# Mujeres	Total	# Hombres	# Mujeres	Total	# Hombres	# Mujeres	Total
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.	Biomecánico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Físico – Ruido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Psicosocial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	Biomecánico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Físico - Ruido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Psicosocial	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTA: A la fecha CHEC tiene calificado un diagnóstico de enfermedad laboral de origen psicosocial. Así mismo no se cuenta con reporte por parte de contratistas (temporales).



Total recursos financieros destinados a proyectos o iniciativas

Nombre del proyecto o iniciativa	Nº Personas beneficiadas			COP millones		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Identificación de peligros, valoración de riesgos y definición de controles	1.092	1.165	1.113	781,6	932,6	986,44
Formación y cultura de la seguridad (Autocuidado)				55,4	47,57	36,58
TOTAL	1.092	1.1165	1.113	1.092	1.209,63	1.023,02

Gestión del Bienestar de los Empleados y sus Familias

CHEC a través del proceso de bienestar laboral y familiar, gestiona programas y actividades que permiten la evolución de diferentes dimensiones del desarrollo humano de los empleados; contribuyendo a la conexión de su propósito personal con el propósito organizacional y al fomento de los valores de grupo empresarial; promueve la generación de herramientas para la vida a través del fomento de habilidades psicosociales, que facilitan el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia. Así mismo, promueve espacios de recreación, cultura y deporte orientados a facilitar el esparcimiento cultural, toma de consciencia, la integración y el aprovechamiento del tiempo libre extralaboral, en condiciones seguras, técnicamente adecuadas, equitativas y coherentes con los objetivos organizacionales, con el fin de fomentar la calidad de vida para el trabajador y su familia.

CHEC Destina recursos económicos, humanos y logísticos encaminados a planear y ejecutar servicios de bienestar, y adicionalmente desde el proceso Administración convencional se gestionan los beneficios convencionales;

con el fin de dar cumplimiento a la relación contractual adquirida con los empleados (Gente CHEC) y en busca de brindar una mejor calidad de vida.

Metas / Retos 2023

- ▶ Facilitar la apertura de espacios deportivos a terceros como familias, beneficiarios que permita el bienestar familiar y optimizar los espacios que se tienen en CHEC.
- ▶ Incluir en temas de familia el enfoque de diversidad de acuerdo con directrices de empresa.

Principales logros/ resultados 2023

- ▶ Se inscribieron 21 beneficiarios y se tuvieron asistencias durante el segundo semestre del año 2023, realizando usos de los espacios deportivos incluidos la piscina y gimnasio.
- ▶ La diversidad, según la perspectiva de CHEC, se define como "la capacidad de integrar aquello que percibimos como contradictorio o incómodo, para encontrarnos y expandirnos desde la riqueza de las diferencias". La Escuela de Familia adapta esta definición para su enfoque de trabajo en 2023, involucrando a las y los trabajadores de diferentes territorios como La Dorada, Dosquebradas y Manizales en iniciativas de visitas familiares e individuales, abordando temas de corresponsabilidad, otredad, masculinidades reflexivas, desafíos y retos para superar los estereotipos y arquetipos

tradicionales, respaldados por el enfoque de diversidad integral. En términos de participación, 45 personas, entre trabajadores y beneficiarios, formaron parte de estas iniciativas y del trabajo dinamizado desde la Escuela de Familia.

Dificultades 2023

- ▶ La pandemia nos ha dado la posibilidad de migrar la oferta de servicios a la virtualidad y hacer participe un público que en ocasiones no participaba por la distancia geográfica. Aprendimos que los eventos se pueden descentralizar y se pueden generar desde escenarios híbridos los cuales permiten el contacto cercano y la interacción con los trabajadores de la organización, en propuestas creativas e innovadoras, generadoras de bienestar. Se lee como oportunidad mas no como dificultad, adicionalmente el hablar de pandemia ya para este año.

Metas / Retos 2024

- ▶ Desarrollar el programa de salud financiera con la Universidad Autónoma de Manizales - UAM donde se puedan incluir a los trabajadores con un enfoque educativo y preventivo en el manejo de sus finanzas personales.

Iniciativa Nuevas dinámicas laborales

Una de las iniciativas que le aportan al desarrollo de la dimensión de Prácticas Laborales de CHEC como sociedad BIC, es la iniciativa de Nuevas Dinámicas Laborales, la cual le apunta directamente al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y tiene como objetivo implementar nuevas prácticas en torno al lugar desde el que se realiza el trabajo, el tiempo en el cual se realiza y la infraestructura que tiene CHEC a disposición de los trabajadores.

En 2023 con el fin de conciliar la vida laboral, personal y familiar, partiendo de la concepción del trabajo como aquello que se hace para generar valor, disponiendo de las competencias, habilidades e intereses, al servicio del propósito organizacional, la empresa continuó con las siguientes estrategias:

Desconexión Laboral con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y descanso

Horarios Flexibles permitiendo acceder los diferentes horarios definidos por la empresa.

Desde noviembre del año 2022 la empresa adoptó la modalidad de Teletrabajo móvil suscribiéndose al 31 de diciembre de 2023 un total de 571 teletrabajadores, apalancando con ello las nuevas dinámicas laborales, además de aportar a la transformación de CHEC de cara a los retos actuales del mundo empresarial.

Metas/Retos 2023:

- ▶ Realizar seguimiento a la implementación del teletrabajo móvil y revisar la posibilidad de implementar nuevas dinámicas laborales que contribuyan con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Logros 2023:

- ▶ Desde el 1 de noviembre de 2022 al 31 de diciembre de 2023, se suscribieron 571 otrosí al contrato de trabajo, con las personas que se acogieron a la modalidad de teletrabajo móvil, de los cuales 79 otrosí de teletrabajo, corresponden al año 2023.





Luego de 5 meses de implementación del teletrabajo se realizó sondeo de seguimiento dirigido a teletrabajadores, obteniendo 365 respuestas que arrojaron los siguientes resultados, siendo 1 Muy en desacuerdo y 5 Muy de acuerdo:

Se realizó también sondeo con los líderes, obteniendo 28 respuestas que arrojaron los siguientes resultados:



- ▶ Este sondeo permitió identificar el impacto positivo percibido por teletrabajadores y líderes en relación con el incremento del bienestar, la comodidad para trabajar, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y el mantenimiento de un relacionamiento fluido con el equipo de trabajo.
- ▶ Por otra parte, a dos meses de cumplir un año de la adopción del teletrabajo, se llevaron a cabo conversaciones con los directivos y coordinadores de equipo de cada una de las áreas, lo cual permitió recordar los lineamientos establecidos e identificar dificultades y oportunidades de mejora.
- ▶ Entre los principales logros alcanzados, se destaca la presencia continua de trabajadores en las instalaciones de la Empresa, su participación en reuniones y eventos presenciales, y el uso de espacios colaborativos, lo cual mitiga el temor asociado al teletrabajo móvil, con relación a que las personas la mayor parte del tiempo realizarían trabajo remoto o se negarían a trabajar de manera presencial.

Principales dificultades 2023:

- ▶ Mediante los seguimientos realizados a la implementación del teletrabajo móvil, se identificó que a pesar de que los teletrabajadores manifiestan cumplir sus objetivos laborales y se sienten productivos teletrabajando, algunos líderes cuestionan su productividad, aunque perciben

cumplimiento de objetivos y plazos; lo cual nos lleva a continuar apoyando el desarrollo del liderazgo para favorecer las nuevas dinámicas laborales que se fundamentan en la confianza y los resultados.

- ▶ En el sondeo realizado con teletrabajadores también se identificó la necesidad de continuar promoviendo la desconexión laboral luego de finalizar la jornada establecida y los tiempos para pausas activas y descansos, los cuales según los resultados disminuyen durante el teletrabajo.
- ▶ En las conversaciones con los líderes se identificó además la necesidad de promover una mayor disponibilidad de algunas personas por los medios tecnológicos establecidos por la empresa para mantener una comunicación constante, y la necesidad de realizar acuerdos previos al interior de algunos equipos de trabajo para determinar qué reuniones o actividades requieren presencialidad según su objetivo.

Metas/Retos 2024:

- ▶ Redefinir e implementar el Modelo de Desempeño, con el fin de apalancar la modalidad de teletrabajo móvil, de tal forma que se realice un seguimiento apropiado del cumplimiento de los objetivos planteados, independiente del lugar desde el cual se realice la labor.

Programas de Bienestar y Calidad de Vida impulsados por CHEC

Programas de Reconocimiento: Están orientados a reconocer al trabajador y su familia como seres humanos que aportan con su labor en el día a día a la sostenibilidad de la empresa.

- ▶ Reconocimiento a una vida de corazón
- ▶ Reconocimiento a una vida de servicio
- ▶ Encuentro de jubilados
- ▶ Encuentro de Amor y amistad
- ▶ Celebración profesiones y oficios
- ▶ Cumpleaños

Programas para la celebración de eventos recreativos y culturales:

- ▶ Comité cultural
- ▶ Vacaciones recreativas
- ▶ Día de los niños
- ▶ Eventos decembrinos:
 - Bienvenida la navidad - Novenas navideñas - cenas navideñas
 - Encuentro familiar navideño

Programas de Preparación para el Retiro: Conjunto de programas que brindan herramientas de preparación para la vida.

- ▶ Adultez plena

- ▶ Salud financiera
- ▶ Escuela de Familia
- ▶ Construyendo Senderos

Programa de Acompañamiento Personal y Fortalecimiento a la Familia del Empleado: Busca atender las situaciones personales del trabajador y su familia, de manera tal que se contribuya al bienestar laboral y familiar.

- ▶ Asesoría terapéutica
- ▶ Asesoría familiar
- ▶ Día de la familia

Programas para el desarrollo de habilidades:

- ▶ Formación musical Batuta
- ▶ Feria de Emprendimiento

Programas de acompañamiento al trabajador en situaciones de calamidad:

- ▶ Situaciones de condolencia, incapacidades médicas y por reporte de calamidad doméstica.

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



Actividad física

- ▶ Talleres de Mente y cuerpo con enfoque desde Riesgo Psicosocial
- ▶ Clases especiales
- ▶ Pausas activas
- ▶ Comité de deportes
- ▶ Acompañamiento en torno a condición física Gimnasio estación Uribe y localidades
- ▶ Actívate: Yoga, bailoteando, madrugadores, acompañamiento cardiovascular, triatlón
- ▶ Tamizajes físicos en jornada de salud

Deportes:

- ▶ Cursos de formación deportiva
- ▶ Practica orientada a la natación
- ▶ Selectivos o recreativos tenis de mesa, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, ajedrez, billar
- ▶ Practicas voleibol, baloncesto, natación,
- ▶ Entrenamientos y selecciones en futbol 5, futbol máster, futbol sala femenino y masculino

GRI: 401-2

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

Beneficios estándar entregados por CHEC a empleados (Gente CHEC)	Directivos	Profesionales	Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares	Sostenimiento	Temporales	Aprendices	Estudiantes semestre de práctica
Seguro de vida	X	X	X	X	N.A	N.A	N.A
Seguro médico	N.A	X	X	X	N.A	N.A	N.A
Cobertura por incapacidad o invalidez (ARL)	X	X	X	X	N.A	X	X
Baja por maternidad o paternidad (permiso parental)	X	X	X	X	N.A	X	X
Fondo de pensiones	X	X	X	X	N.A	X	X
Fondo de cesantías	X	X	X	X	N.A	N.A	N.A
Acciones	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
Otras	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A

Observaciones:

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



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

- ▶ Plan exequial.
- ▶ Préstamos de calamidad doméstica.
- ▶ Permisos convencionales.
- ▶ Auxilio educativo para el trabajador y sus hijos, además de paquete escolar.
- ▶ Auxilio de maternidad.
- ▶ Servicios médicos.
- ▶ Exención parcial del costo de energía eléctrica.
- ▶ Transporte de material de río.
- ▶ Préstamo de vivienda.
- ▶ Dotación administrativa (Bonos)

GRI: 401-3

Permiso parental

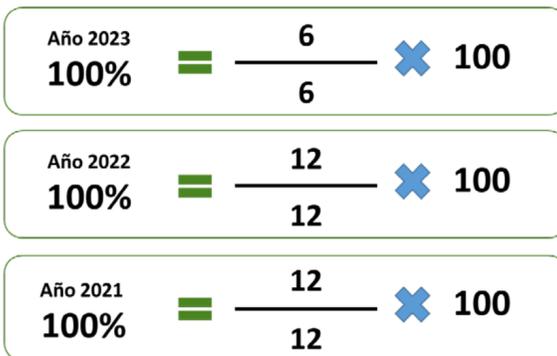
En los años reportados se evidencia que el porcentaje de reincorporación después de baja por maternidad o paternidad corresponde al 100%, siendo consecuente con las garantías que ofrece la organización a sus empleados para disfrutar de este periodo de licencia y reintegrarse normalmente a las labores al culminarlo. Es de resaltar que los trabajadores que disfrutaron de permiso parental en los últimos años continúan vinculados a la empresa a diciembre 31 del año 2023.

ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y RETENCIÓN POR MATERNIDAD O PATERNIDAD				
INDICADOR	Categoría	2021	2022	2023
Número de empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad y paternidad.	Mujeres	3	2	1
	Hombres	9	10	5
Número de empleados que ejercieron su derecho a una baja de maternidad y paternidad.	Mujeres	3	2	1
	Hombres	9	10	5
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizarse su baja por maternidad o paternidad.	Mujeres	3	2	1
	Hombres	9	10	5
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizarse su baja por maternidad o paternidad y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación	Mujeres	3	2	1
	Hombres	9	10	5
Índice de reincorporación al trabajo de los empleados que ejercieron la baja por maternidad o paternidad.	Mujeres	100%	100%	100%
	Hombres	100%	100%	100%
Índice de retención de los empleados que ejercieron la baja por maternidad o paternidad.	Mujeres	100%	100%	100%
	Hombres	100%	100%	100%
Tasa de regreso al trabajo (Total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental X100)	100%	100%	100%	100%
Cifra total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental.				
Tasa de retención (Total de empleados retenidos 12m después de regresar al trabajo tras un periodo de (N) parental X100)	100%	100%	100%	100%
Cifra total de empleados que regresan del (p).parental en los periodos objetos de informes anteriores.				



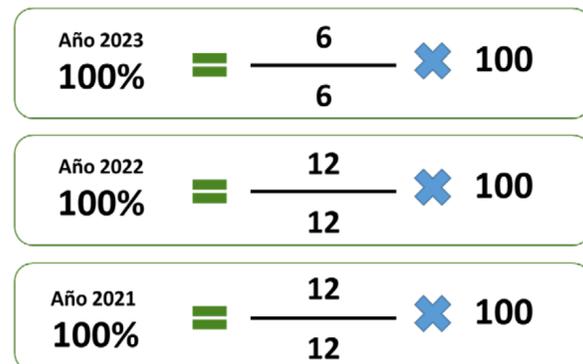
Tasa de retención

$$\frac{\text{Cantidad total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un período de permiso parental}}{\text{Cantidad total de empleados que regresan del permiso parental en los periodos objeto de informes anteriores}} \times 100$$



Tasa de regreso al trabajo

$$\frac{\text{Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental}}{\text{Cantidad total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental}} \times 100$$



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

GRI: EU14

Nombre del proyecto o iniciativa	Total, recursos financieros destinados a proyectos o iniciativas					
	Nº Personas beneficiadas			COP millones		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Programas de reconocimiento	32	2.600	371	39,9	432,3	144,3
Celebración de eventos recreativos y culturales (Comité cultural, Evento de integración cultural, recreativa, Cenas navideñas personal turno 24-31 diciembre y Encuentros navideños, Bienvenida a la Navidad.)	3.350	7.738	6.475	344,8	613,3	1.134,2
Programas de preparación para el fin de la vida laboral (Adultez plena, Oikos, Elige como comunicarte en familia y Feria de emprendimiento)	163	645	215	54,2	71,2	2,9
Programas de apoyo y fortalecimiento a la familia del trabajador Atención terapéutica, Asesoría familiar y día de la familia	53	29	0	N.A	0	0
Programas para el desarrollo de habilidades (Batuta)	34	51	38	57	59,3	62,7
Programas de acompañamiento al trabajador (Condolencia, acompañamientos por condiciones de salud, calamidad doméstica)	64	42	74	NA	2,6	10
Programas de fomento de la salud y el deporte (Integración territorios, Torneos internos, Gimnasio estación Uribe y localidades, Mente y cuerpo, Cursos deportivos, Pausas activas, Natación)	8.472*	10.637*	14.231*	146,9	439	448,7
TOTAL:	12.168	21.742	21.404	642,4	1.617,8	1.802,9

* En estos datos existe una participación por usos.



La variación en el número de personas impactadas en programas de reconocimiento, celebración de eventos recreativos, programas de apoyo y fortalecimiento a la familia del trabajador y programas de fomento de la salud y el deporte, con respecto a 2021 y 2022, corresponde a que en 2023 se reactivaron diferentes programas que por pandemia no fue posible realizar en los dos años anteriores y que para este año tomaron de nuevo fuerza con la participación de los colaboradores de CHEC.

Programa Voluntariado Corporativo:

CHEC como una empresa BIC (Beneficio de Interés Colectivo) y de acuerdo con su compromiso con el desarrollo territorial, continúa realizando acciones de voluntariado que nos permiten contribuir a causas sociales, ambientales, culturales, deportivas y económicas de nuestro territorio. En este sentido nos hemos enfocado en 3 pilares:

- ▶ Cuidado del ambiente: Iniciativas que estén enfocadas en el cuidado del entorno y que impacten positivamente a los seres vivos
- ▶ Alianzas que Transforman: Iniciativas impulsadas por otras organizaciones y que están conectadas con el propósito de CHEC en el territorio
- ▶ Transferencia de Conocimiento: Iniciativas que nos permitan compartir nuestros aprendizajes y experiencia.

Durante el 2023 se realizaron algunas acciones de voluntariado, que nos han servido como piloto para seguir mejorando nuestro Programa de Voluntariado, que esperamos poner al servicio del territorio en el año 2024.

Embelllecimiento del Centro Histórico de Manizales: Como parte de este piloto, activamos el pilar “Alianzas que Transforman” y el pasado sábado 14 de octubre, nos sumamos a la Brigada de Embellecimiento del Centro Histórico de Manizales, promovida por la Fundación Pequeño Corazón a través de su Programa Cuidarte y del que hacen parte otras instituciones como la Alcaldía de Manizales, Aguas de Manizales, Efigas, Emas y CHEC.

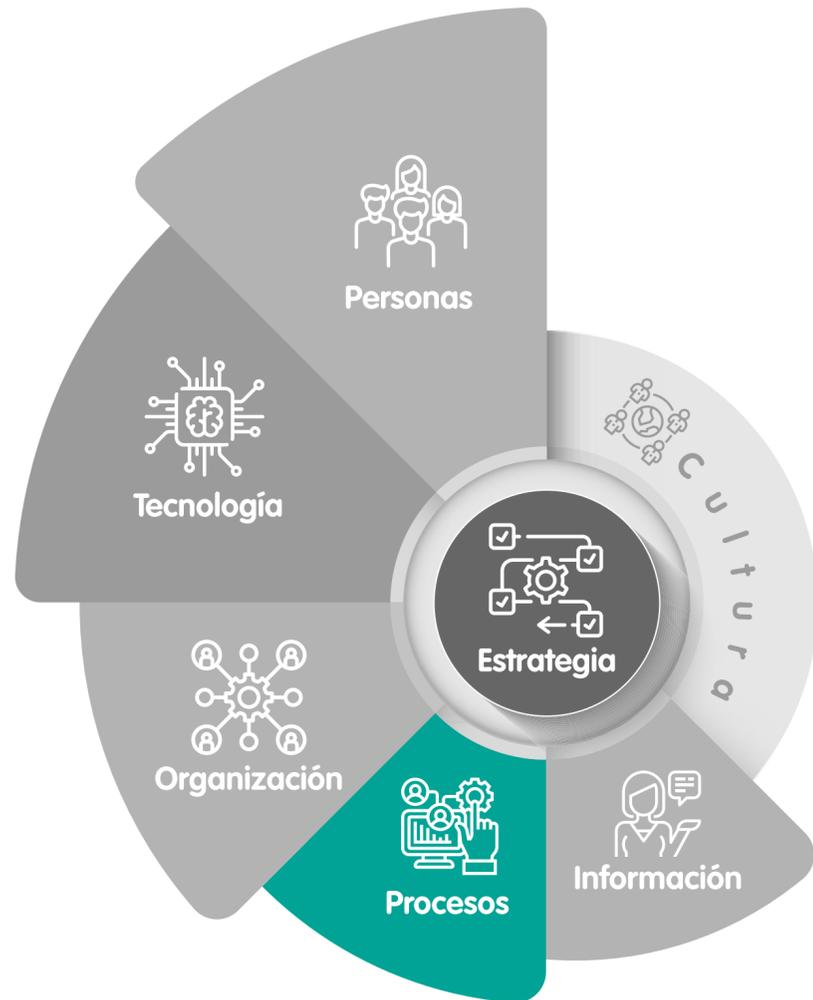
Nuestros voluntarios intervinieron el mobiliario urbano, limpiando y pintando bolardos, bancas, planchas y basureros en mal estado.



Libia Argelí Ramírez - Voluntaria CHEC: “Para mi este voluntariado significó integración y compartir; además me gustó mucho estar con la Fundación Niños de los Andes haciendo esta labor y estar representando a la Empresa que, por su razón social, que es BIC, está comprometida con este tipo de actividades”

Danilo Valencia Gil - Voluntario CHEC: “Estas actividades integran a las personas de nuestra propia empresa con las que no compartimos todos los días y al mismo tiempo estamos aportando al embellecimiento de la ciudad”.



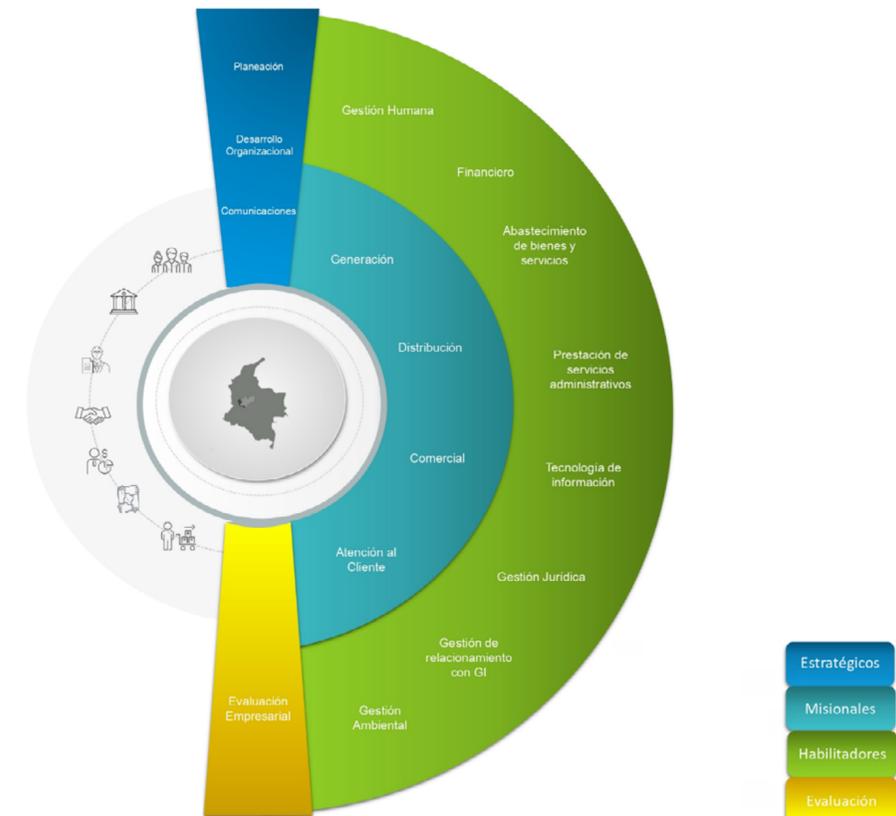


2. DIMENSIÓN PROCESOS:

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

Procesos Organizacionales CHEC

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



- ▶ Los Macroprocesos Estratégicos: Incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección. Los Macroprocesos estratégicos en CHEC son: Planeación, Desarrollo Organizacional y Comunicaciones.
- ▶ Los Macroprocesos Misionales: Son los procesos que intervienen en la misión, pero no necesariamente en la visión de la organización, proporcionan el resultado previsto en cumplimiento de la razón de ser de la organización; están directamente comprometidos con la creación de valor para los clientes o inciden directamente en su satisfacción o insatisfacción. Los Macroprocesos Misionales en CHEC son: Generación, Distribución, Comercial y Atención al Cliente.
- ▶ Los Macroprocesos de Apoyo: Son procesos habilitadores y proveen los recursos necesarios para la operación de los procesos estratégicos, misionales y de evaluación. Los Macroprocesos de Apoyo en CHEC son: Gestión Humana, Financiero, Abastecimiento de bienes y servicios, Prestación de servicios administrativos, Tecnología de información, Servicios Legales, Gestión de relacionamiento con grupos de interés y Gestión ambiental.
- ▶ Los Macroprocesos de evaluación: Incluyen aquellos procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia. Incluyen procesos de medición, seguimiento y

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

Actualmente la Empresa cuenta con 63 procesos los cuales se encuentran caracterizados en el Software del Sistema de Gestión Integral – SGI a través de los siguientes elementos:

- ▶ **Etiqueta general del proceso:** Consta de la descripción, objetivo, alcance y ámbito de aplicación.
- ▶ **Actividades:** Consta del nombre de la actividad, descripción y responsable del proceso.
- ▶ **Entradas y Salidas:** Consta de las entradas, salidas, proveniente de (Proveedor) y entregado a (Cliente), del proceso.
- ▶ **Procedimientos:** Se encuentra la lista de los procedimientos derivados de las actividades del proceso.
- ▶ **Indicadores:** Se gestionan los indicadores del proceso, mostrando su ficha técnica, mediciones y análisis con sus correspondientes evidencias
- ▶ **Riesgos:** Se gestionan los riesgos y controles del proceso de acuerdo con la metodología establecida por la empresa, así como las oportunidades.
- ▶ **Documentación:** Se listan los documentos

asociados a cada proceso como son, los manuales normativos internos que corresponden a las políticas, lineamientos, reglas de negocio y procedimientos que dan las directrices y regulan los procesos; los formatos, las guías de usuario para los sistemas de información, las guías técnicas, los instructivos, así como la documentación externa que aplica al proceso, con el fin de facilitar la gestión de conocimiento y mejorar continuamente. Se tiene la trazabilidad del control de versiones.

- ▶ **Recursos:** Identifica el recurso humano, de infraestructura, los servicios de apoyo y el ambiente de trabajo requeridos por el proceso.
- ▶ **Planes de Mejora:** Se gestionan los puntos de atención que se han generado desde las auditorías internas y externas, antes de control, por iniciativa del proceso para el mejoramiento continuo o por las diferentes evaluaciones que se tengan en el sistema.

El proceso es un elemento integrador de las demás dimensiones de la arquitectura empresarial (personas, tecnología, información, organización, estrategia y cultura) facilitando la implementación de los modelos estratégicos, el proceso es la unidad básica de gestión, donde se refleja el quehacer organizacional y actualmente la Empresa cuenta con 66 procesos que movilizan la mejora continua para encontrar soluciones y nuevas formas de hacer las cosas.

A partir de las señales que se están identificando y con el fin de evolucionar las formas de operar en

CHEC, se plantea un acompañamiento para el rediseño de procesos flexibles y adaptados a las necesidades del cliente, propiciando conversaciones para re-pensar procesos desde la co-creación, llevando a mayor flexibilidad, sencillez, agilidad y autogestión.

Metas / Retos 2023

- ▶ Alinear los sistemas de gestión con el fin de contribuir con la estrategia de CHEC, la eficiencia en la gestión y la optimización de recursos.
- ▶ Rediseño de procesos para aumentar la productividad y mejorar el rendimiento empresarial

Logros 2023

- ▶ Se realizaron diferentes reuniones de integración y coordinación de sistemas de Gestión con el fin de promover el trabajo en equipo y colaborativo entre los líderes de los Sistemas de Gestión en CHEC, generando sinergias y prácticas transversales que se reflejaron en la eficiencia y eficacia de dichos Sistemas de Gestión y la optimización de recursos como auditorías internas y externas y revisión por la dirección combinadas, al mismo tiempo que se incentiva la mejora continua.
- ▶ Durante todo el año se realizaron sesiones de trabajo por macroproceso, proceso y temas comunes, con el objetivo de empezar con el rediseño de los procesos de la organización con el fin de apalancar el direccionamiento estratégico y dar

respuesta a las exigencias del mercado; transformándolos para que sean flexibles, ágiles, dinámicos, sencillos y autogestionables; generando capacidades y preparando a la organización para enfrentar los retos actuales.

calidad de vida en el territorio; asegurando la satisfacción, el bienestar de los usuarios a través de un servicio de energía de calidad dando cumplimiento a la normativa.

CHEC cuenta con un cuadro de mando integral mediante el cual monitorea periódicamente la evolución de los objetivos estratégicos que son los mismos objetivos de calidad y sus planes de acción. El compromiso de toda la organización con la calidad y la mejora continua ha permitido mantener durante 11 años la certificación de calidad, asegurando el cumplimiento de todas las actividades eficientemente, el logro de los objetivos, mejora continua del desempeño organizacional, mejora de la calidad de los servicios prestados y la posibilidad de presentarnos a convocatorias y a remuneraciones.

CHEC mantiene sus estándares de calidad, lo que se evidencia a través de las certificaciones ISO 14001:2015 con alcance delimitado a la administración, operación y el mantenimiento de las subestaciones del Sistema de Transmisión Regional hasta un nivel de 115Kv en el área del Caldas, Quindío y Risaralda, ISO 9001:2015 con alcance a Generación (termoeléctrica e hidroeléctrica), distribución y comercialización de energía eléctrica e ISO 55001:2014 con alcance a la gestión de activos en CHEC, para la prestación de los servicios públicos domiciliarios de energía eléctrica (Generación, Transmisión y Distribución) a través de los procesos que impactan el ciclo de vida de los activos y acreditación ISO/IEC – 17025:2017 en los ámbitos de calibración y ensayo de medidores

de energía (certificados 14-LAC-032 y 14-LAB-032, respectivamente).

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

- ▶ DECRETO 1072:2015 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
- ▶ NTC ISO/IEC 27001:2013 "Tecnología de información. Técnicas de seguridad. Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información. Requisitos"
- ▶ NTC ISO 50001:2019 "Sistemas de gestión de la energía. Requisitos con orientación para su uso."
- ▶ NTC ISO 31000:2018 Gestión del riesgo. Directrices
- ▶ NTC ISO 22301:2019 Seguridad y resiliencia. Sistema de gestión de continuidad de negocio. Requisitos
- ▶ NTC ISO 5801:2018 Gestión de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). Requisitos del sistema de Gestión de la I+D+i
- ▶ SGIG - Sistema de gestión de igualdad de género de Equipares

Sistema de Gestión de la Calidad y Sistema de Gestión Ambiental:

Auditoría interna combinada de los sistemas Calidad, Ambiental, Gestión de Activos y laboratorios de

calibración y ensayo de medidores de energía y laboratorio de ensayo de aceites 2023 Durante esta vigencia se realizaron nuevamente y de forma combinada las auditorías internas y externas de calidad y ambiental así:

- ▶ En cumplimiento de lo establecido por la CREG, para las empresas de generación y distribución de estar certificadas bajo la Norma ISO9001:2015, Se realizó la auditoría interna combinada de los sistemas Calidad, Ambiental, Gestión de Activos y laboratorios de calibración y ensayo de medidores de energía y laboratorio de ensayo de aceites 2023
- ▶ En mayo y julio de 2023 se llevó a cabo la auditoría interna combinada bajo los criterios de la NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015, NTC ISO 55001:2015 y la NTC ISO 17025:2017 por parte de Training Corporation.

En la auditoría interna bajo la NTC ISO 17025:2017 para el laboratorio de medidores se encontraron:

- ▶ 5 fortalezas
- ▶ 11 oportunidades de mejora
- ▶ 4 no conformidades

para el laboratorio de ensayo de aceites se encontraron:

- ▶ 5 fortalezas,
- ▶ 15 oportunidades de mejora y
- ▶ 11 no conformidades.

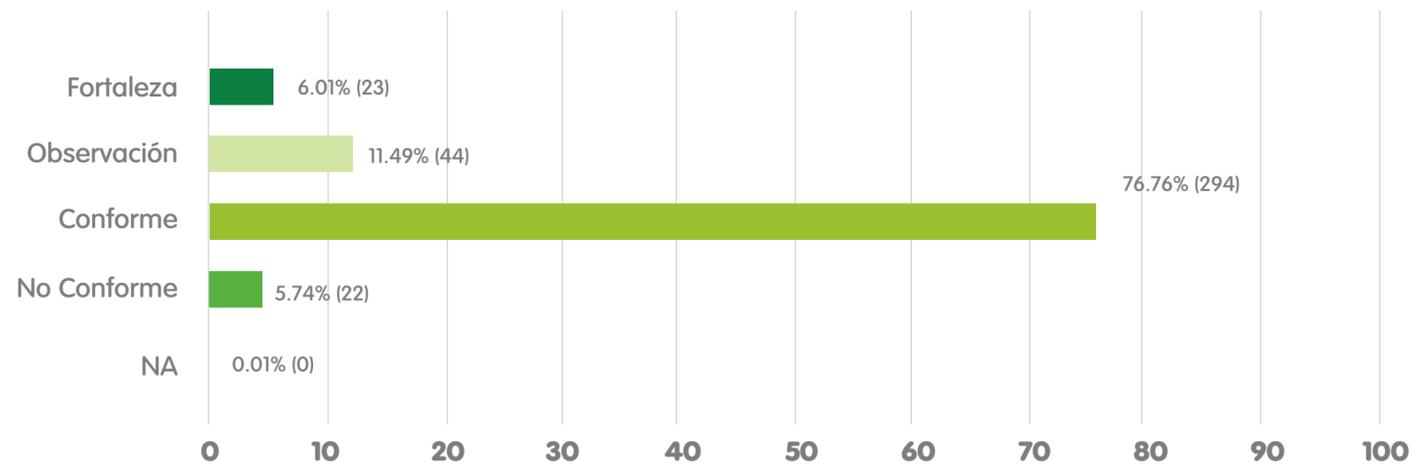
Metas / Retos 2024

- ▶ Continuar con el rediseño de procesos con enfoque ágil, flexible, dinámico y autogestionable para fortalecer la experiencia del cliente, apalancar nuestra apuesta estratégica, el desarrollo de territorios y enfrentar los retos emergentes.

Implementación Sistemas de Gestión CHEC

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

Es así como a través del seguimiento, optimización y mejora continua en la gestión, brinda soluciones ágiles y eficientes a sus usuarios y demás grupos de interés, buscando cada vez mayores eficiencias, confiabilidad y mejoramiento de la calidad del servicio y



Auditoría Externa combinada Calidad y Ambiental 2023

En octubre de 2023 se llevó a cabo la auditoría externa de seguimiento del certificado de calidad bajo los criterios de la NTC ISO 9001:2015 y de renovación para el sistema de gestión ambiental bajo la NTC ISO 14001:2015 por parte de ICONTEC, en la cual se encontraron 4 no conformidades menores y no se encontraron no conformidades mayores.

Sistema de Gestión de Activos -SGA:

- ▶ En el mes de enero se recibió la certificación del Sistema de Gestión de Activos bajo la norma ISO55001:2014 con alcance al negocio de T&D por parte de la firma española PMM Enterprise Certification. Para el Sistema de Gestión de Activos, se realizó auditoría interna en el mes de mayo por parte de la firma ECOPLANET. CHEC espera realizar la auditoría externa correspondiente en el año 2023.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST:

Conjuntamente con la Administradora de Riesgos Laborales - ARL Positiva, se realizó autoevaluación del cumplimiento en la implementación de los 60 estándares mínimos legales dispuestos en la Resolución 0312 de 2019, obteniendo un resultado de cumplimiento del 89% - Aceptable, lo que evidencia un aumento de 3 puntos con respecto al resultado 2022 que fue de 86%.



Implementación sistema SG SST Resolución 0312 de 2019 89%

Otras Certificaciones CHEC

- ▶ El Laboratorio de medidores de CHEC, se encuentra acreditado, desde el año 2014, por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC), en los ámbitos de calibración y ensayo de medidores de energía (certificados 14-LAC-032 y 14-LAB-032, respectivamente). Estas acreditaciones se ajustan a lo requerido por la resolución CREG 038 de 2014 (Código de Medida) La calibración debe realizarse en laboratorios acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia, ONAC, con base en los requisitos de la norma NTC-ISO-IEC 17025.
- ▶ Mediante el proceso de acreditación, el laboratorio demuestra su competencia, confiabilidad e imparcialidad, a través de la evaluación de su personal, instalaciones, equipos, métodos y rutinas de

aseguramiento de la validez de los resultados, los cuales son sometidos a verificación periódica por parte del ente acreditador.”

Es de anotar que nuestro laboratorio estuvo acreditado por la SIC (Superintendencia de Industria y Comercio) desde el año 2000, hasta el año 2014.”

- ▶ Certificación de “cumplimiento de requisitos del esquema de incentivos y compensaciones” conforme lo establece la Resolución CREG 015/2018, a través de OR BETTER Consultores, el 03 de junio de 2020, en la cual se reitera que el Operador de Red CHEC S.A. E.S.P BIC está cumpliendo con los requisitos del Esquema de Incentivos y Compensaciones.
- ▶ OR BETTER Consultores, realizó auditoría a la información del esquema de calidad del servicio del sistema de distribución local del Operador de red (OR) de acuerdo con lo establecido en la Transición de la resolución CREG 097:2008 a la resolución CREG 015:2018, aplicando la Resolución CREG 025 de 2013 modificada por la Resolución CREG 168 de 2013, donde se determinó que el resultado de la auditoría fue de 540,14 puntos, es decir superior al mínimo exigido de 294 puntos, por lo cual el resultado es satisfactorio. El informe resultado de la auditoría fue entregado en el mes de julio de 2020 y para el 2021 continúa vigente.
- ▶ En el mes de junio de 2022 se llevó a cabo la quinta auditoría a la información del esquema de calidad del servicio del sistema de distribución local del Operador de red (OR) de acuerdo con lo establecido en la resolución CREG 015:2018, aplicando la Resolución CREG 025 de 2013 modificada por la Resolución CREG 168 de 2013, donde se determinó que el resultado de la auditoría fue de 529,22 puntos, es decir superior al mínimo exigido de 294 puntos, por lo cual el resultado es satisfactorio. El informe resultado de la auditoría fue entregado en el mes de junio de 2022.
- ▶ En el mes de mayo de 2023 se llevó a cabo auditoría correspondiente al periodo 2021 a la información del esquema de calidad del servicio del sistema de distribución local del Operador de red (OR) de acuerdo con lo establecido en la resolución CREG 015:2018, donde se determinó que el resultado de la auditoría fue de 4.89 puntos, es decir superior al mínimo exigido de 3.5 puntos, por lo cual el resultado es satisfactorio. El informe resultado de la auditoría fue entregado en el mes de octubre de 2023.

Inversión COP Millones	2021	2022	2023
Auditorías interna y externa combinadas para los sistemas de gestión activos, ambiental, calidad y laboratorios	64,1	77	121,4

GRI 3-3:

3. EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

4. Mecanismos de denuncia

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

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

Reclamaciones formales emitidas durante el año sobre prácticas laborales	Resultados		
	2021	2022	2023
Número de quejas que se abordaron en el periodo objeto de la memoria	0	3	0
Número de quejas que se resolvieron en el periodo objeto de la memoria.	0	3	0
Número de quejas pendientes por decisión	0	0	0

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

Procesos empresariales que soportan la gestión

Procesos asociados a la gestión del tema relevante		
Nombre proceso	Descripción	Área responsable
Administración de Relaciones Laborales	Administra los contratos de trabajo y la planta de personal, los empleados en misión y los contratos de aprendizaje SENA y practicantes Universitarios y las novedades surgidas de la ejecución de dichos contratos. Analiza, interpreta y aplica las políticas emanadas de la administración que impactan la relación laboral. Analiza y aplica las políticas de origen salarial, prestacional y otros beneficios derivados de la Ley, la Convención Colectiva de Trabajo y demás normatividad interna. Previene y disminuye los riesgos frente a los alcances que se hagan al contrato de trabajo, al reglamento interno de trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo y demás reglamentos, por parte de los empleados de la Empresa	Servicios Corporativos
Administración de Procesos Laborales	Gestionar las relaciones de grupos de interés dentro de los términos legales y enmarcados en los derechos fundamentales, respetando el debido proceso y derecho de defensa en el caso específico de las investigaciones en materia disciplinaria, administrativa o de responsabilidad patrimonial. Gestionar los reconocimientos pensionales por vejez o invalidez de los empleados y jubilados de la empresa. Emitir conceptos jurídicos y requerimientos en general que sean solicitados en materia laboral y de seguridad social, respetando la normatividad laboral y convencional vigente existente. Dirigir y participar activamente en la defensa de la empresa en los procesos de carácter laboral.	Servicios Corporativos
Administración de nómina	Realiza la liquidación de los salarios, prestaciones y demás reconocimientos económicos laborales, que se tienen establecidos para pago semanal, quincenal y mensual de empleados activos, jubilados, pensionados, sustitutos, bonificados, aprendices SENA, practicantes universitarios y pasantías. Analiza, ingresa y verifica los registros de novedades de los empleados en el sistema de liquidación de nómina. Gestiona el reconocimiento de cuotas partes por cobrar y por pagar de la Empresa. Realiza las autoliquidaciones para el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social integral y de aportes parafiscales	Servicios Corporativos
Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestiona la organización, planificación, aplicación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo para prevenir los accidentes y enfermedades laborales.	Servicios Corporativos



Procesos asociados a la gestión del tema relevante		
Nombre proceso	Descripción	Área responsable
Administración de Estructura	Participa en la planeación del recurso humano de la organización (estructura administrativa, equipos de trabajo, dimensionamiento de planta y cargos), con el fin de optimizar los recursos aplicados a procesos. Describe las conductas esperadas y la autoridad ejercida en los diferentes niveles ocupacionales en el desempeño de las actividades a través de los roles. Describe las conductas esperadas y la autoridad ejercida en los diferentes niveles ocupacionales en el desempeño de las actividades a través de los roles. Facilita el control administrativo con la definición y dimensionamiento de planta y cargos. Dinamiza la estructura matricial a través de la gestión de los mecanismos de integración.	Servicios Corporativos
Gestión del modelo de operación	Implementa y mantiene los Sistemas de Gestión orientando la organización en el logro de resultados, en relación con los objetivos de dichos sistemas, para satisfacer las necesidades, expectativas y requisitos de sus grupos de interés, a través de la adopción de metodologías, definición de guías metodológicas y herramientas para la documentación y gestión. Establece puntos de control y marco de actuación frente a la toma de decisiones administrativas y de operación (gobierno), con el fin de minimizar riesgos. Gestiona los procesos a través del seguimiento, la medición, el análisis y solución de problemas, orientando las acciones correctivas, preventivas y de mejora.	Servicios Corporativos
Cambio y cultura	Asesora, acompaña y gestiona los cambios organizacionales, el clima organizacional, la gestión ética, el trabajo colaborativo y la diversidad como movilizadores de cultura.	Servicios Corporativos
Selección de Talentos	Planea, coordina y ejecuta actividades para cubrir vacantes, determinando la competencia y las características de personalidad que más se ajusten a los perfiles definidos en los cargos de la empresa.	Servicios Corporativos
Bienestar Laboral y Familiar	Planear, ejecutar y verificar los programas de preparación, reconocimiento, acompañamiento, recreación y deporte, para el empleado y su familia.	Servicios Corporativos
Administración Convencional	Administrar los beneficios de la convención colectiva de trabajo vigente que la empresa asocia a este proceso.	Servicios Corporativos
Gestión de Competencias y Aprendizaje	Identifica, diseña, acompaña, asesora y gestiona las diferentes estrategias que permitan apalancar la gestión del aprendizaje en la organización buscando con ello la generación de las capacidades requeridas por los trabajadores en el desempeño del cargo que ocupan y el logro de los objetivos de la Empresa.	Servicios Corporativos

Procesos asociados a la gestión del tema relevante		
Nombre proceso	Descripción	Área responsable
Arquitectura y planeación	Es un proceso de apoyo que busca y propone soluciones basadas en Tecnología de Información, acordes a las necesidades de los procesos y las estrategias del Grupo Empresarial, establece las políticas para la mejor utilización de los recursos de tecnología de Información en la Organización. Construye, ejecuta y gestiona el Plan Estratégico de TI. Articula el modelo de gestión de información para CHEC alineado con la estrategia de grupo empresarial.	Servicios Corporativos
Soluciones Informáticas	Es un proceso de apoyo que se encarga de la implantación, mantenimiento y administración de los sistemas de información que soportan las actividades de los procesos y que estén contenidos dentro de las estrategias del Grupo Empresarial. Habilita la evolución de los sistemas de información de acuerdo con los requerimientos del proceso, los de ley y los del entorno. Define los mecanismos necesarios para mantener la continuidad en su operación, a través de los planes de actualización y de contingencia.	Servicios Corporativos
Seguridad digital y continuidad de los servicios de tecnología	El proceso se encarga de operacionalizar la Gestión de Seguridad Digital tomando como referencia la normatividad nacional e internacional, para los activos de información y ciberactivos en busca de minimizar los riesgos de seguridad que amenacen la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los servicios de Tecnología, mediante la implementación de controles de seguridad requeridos para mitigar los riesgos de ataques cibernéticos y proteger los activos organizacionales como: Información crítica y activos y ciberactivos críticos de operación.	Servicios Corporativos
Gestión de la Infraestructura de TI	Administra los recursos Físicos (Hardware) y Lógicos (Software) de servidores, que requieren las aplicaciones y servicios informáticos utilizados por las áreas de la organización, durante su vida útil desde su diseño, viabilidad, desarrollo, implementación, pruebas, operación y optimización hasta su retiro	Servicios Corporativos
Servicios de Soporte	Administra todo el licenciamiento de software de la Organización. Administra y controla el Hardware, excluyendo servidores y equipos de telecomunicaciones. Administra los accesos de los usuarios a los diferentes Aplicativos y Herramientas. Ejecuta los cambios en producción a los Sistemas de Información.	Servicios Corporativos
Telecomunicaciones	Administra la tecnología de telecomunicaciones durante las etapas de su vida útil desde su diseño, viabilidad, desarrollo, construcción, pruebas, utilización, operación, mantenimiento y optimización hasta su retiro.	Servicios Corporativos
Gestión de las comunicaciones	Definir y ejecutar las estrategias de comunicación dirigidas a los diferentes grupos de interés de la Empresa.	Gerencia General

5. ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de cumplimiento legal CHEC en materia de SST

Resolución 0312 de 2019				
CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV ó V Y DE CINCUENTA (50) ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV ó V				
Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores				
ITEMs				
1	Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	11	Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST	21 Evaluación y selección de proveedores y contratistas
2	Asignación de responsabilidades en SST	12	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	22 Gestión del cambio
3	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	13	Objetivos de SST	23 Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores
4	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	14	Evaluación Inicial del Sistema de Gestión	24 Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud
5	Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial	15	Plan Anual de Trabajo	25 Perfiles de cargos
6	Conformación y funcionamiento del COPASST	16	Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	26 Evaluaciones médicas ocupacionales
7	Capacitación de los integrantes del COPASST	17	Rendición de cuentas	27 Custodia de las historias clínicas
8	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	18	Matriz legal	28 Restricciones y recomendaciones médico laborales
9	Programa de capacitación anual	19	Mecanismos de comunicación	29 Estilos de vida y entorno saludable
10	Inducción y reinducción en SST	20	Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios	30 Servicios de higiene

Resolución 0312 de 2019				
CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV ó V Y DE CINCUENTA (50) ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV ó V				
Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores				
ITEMs				
31	Manejo de Residuos	41	Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	51 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
32	Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	42	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	52 Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
33	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	43	Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	53 Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
34	Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	44	Mediciones ambientales	54 Auditoría anual
35	Frecuencia de accidentalidad	45	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	55 Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión
36	Severidad de accidentalidad	46	Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	56 Planificación de la auditoría con el COPASST
37	Proporción de accidentes de trabajo mortales	47	Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	57 Acciones preventivas y/o correctivas
38	Prevalencia de la enfermedad laboral.	48	Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	58 Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección
39	Incidencia de la enfermedad laboral	49	Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	59 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
40	Ausentismo por causa médica	50	Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado	60 Plan de mejoramiento

Anexo 2: Relación de personal responsable de la gestión en SG-SST CHEC:

Nivel de Formación (Técnico, Tecnólogo, Profesional)	Cargo	2022			2023		
		Categoría Laboral			Categoría Laboral		
		Nº Empleados (Trabajador CHEC)	Trabajador contratista	Nº Consultores (EPS, ARL, Otro)	Nº Empleados (Trabajador CHEC)	Trabajador contratista	Nº Consultores (EPS, ARL, Otro)
Profesional	Profesional 4 Riesgos laborales	1			1		
Profesional	Profesional 3 Riesgos laborales	3			4		
Profesional	Profesional 2 Riesgos laborales	2			2		
Profesional	Profesional 2 Medicina laboral	1			1		
Profesional	Profesional 1 Cuidado Laboral	1			1		
Tecnólogo	Asistente 2 Riesgos laborales	1			1		
Técnico	Auxiliar Técnico 2 Riesgos laborales	1			0		
Profesional	Asesor ARL - Psicólogo			2			2
Profesional	Asesor ARL - Fisioterapeuta			2			2
Profesional	Asesor ARL - Ingeniero Industrial			1			1
Profesional	Asesor ARL - Médico laboral			1			1
Profesional	Asesor ARL - Médico auditor			1			1
Asistente	Asesor ARL - Enfermera						1
Profesional	Asesor ARL - Profesional SST						1
Tecnólogo	Asesor ARL - APH			1			1
Profesional	Asesor ARL - ingeniero electricista			1			1
Profesional	Asesor ARL - ingeniero químico			1			1
Profesional	Asesor ARL - Tareas de alto riesgo			1			2





Índice de Contenidos GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INFORME BIC 2023 CHEC S.A E.S.P

Declaración de uso	La Central Hidroeléctrica de Caldas S.A E.S.P BIC ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1/01/2023 y el 31/12/2023.
GRI 1 Usado	Estándares GRI 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	Electric Utilities Sector Disclosures 2013

BIENESTAR LABORAL Y ADAPTABILIDAD

Cumplimiento

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN		Omisión			Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Cumplimiento		BIC
				Requisitos omisión:	Motivo	Explicación			Pacto Global	ODS	
GRI 2: Contenidos Generales	2-1 Detalles organizacionales	Informe Gobierno Corporativo CHEC 2023	Pag: 2-3-50	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3, 4, 5 y 6	16 - 16.5 - 16.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2-7 Empleados	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 8	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.2	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 8	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.2	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales



BIENESTAR LABORAL Y ADAPTABILIDAD										
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	Requisitos omisión:	Omisión		Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Cumplimiento		
				Motivo	Explicación			Pacto Global	ODS	BIC
GRI 202 Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 9	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 17	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 17	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag:42	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	401-3 Permiso parental	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 43	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 24	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales



BIENESTAR LABORAL Y ADAPTABILIDAD

Cumplimiento

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	Requisitos omisión:	Omisión		Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Cumplimiento		
				Motivo	Explicación			Pacto Global	ODS	BIC
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 27	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 27	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 27	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag:30	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 31	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 29	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 32	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 33	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales



BIENESTAR LABORAL Y ADAPTABILIDAD								Cumplimiento		
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	Requisitos omisión:	Omisión		Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Pacto Global	ODS	BIC
				Motivo	Explicación					
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag:36	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 20	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag:22	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag:13	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 15	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag:9	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI Sectorial empleo	EU14 Programas y procesos para asegurar la disponibilidad de una mano de obra calificada	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 18-20-22-44	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales



BIENESTAR LABORAL Y ADAPTABILIDAD								Cumplimiento		
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	Requisitos omisión:	Omisión		Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Pacto Global	ODS	BIC
				Motivo	Explicación					
GRI Sectorial empleo	EU16 Políticas y requisitos relativos a la salud y la seguridad de los empleados, contratistas y subcontratistas	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 29	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales
	EU18 Porcentaje de Contratistas y subcontratistas que han recibido algún tipo de formación en salud y seguridad	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag:30	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3,4,5 y 6	8	Dimensión 2: Gobierno corporativo, Dimensión 3: Prácticas laborales

Cumplimiento otros estándares SASB

ESTÁNDAR SASB	CONTENIDO	UBICACIÓN	Verificación Externa	Pacto Global	ODS	BIC	
IF-EU-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR)	Bienestar laboral y adaptabilidad CHEC 2023	Pag: 33	N.A	Principios 7, 8 y 9	9 - 9.5 - 9.5.1	Dimensión 1: Modelo de Negocio Dimensión 4: Prácticas ambientales