





Dimensión social

Comunidades.....	128
Gestión del talento	141
Seguridad y Salud en el Trabajo	149

Con nuestra comunidad del proyecto Bolívar-Cartagena desarrollamos proyectos de valor compartido

6.6 Trabajamos de la mano con las comunidades



Para facilitar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con las comunidades, formalizamos en Colombia el proceso de regionalización para generar mayor cercanía con este grupo de interés. Definimos cuatro regionales: Norte, Sur, Centro y Occidente.

(103-1) El relacionamiento genuino, transparente, permanente y basado en la confianza con las comunidades nos ha permitido convertirnos en un aliado estratégico en los territorios donde tenemos presencia. Además, nos ha posicionado como una de las empresas del sector energético con mejor reputación y aceptación, lo que nos permite obtener la licencia social para la ejecución de los proyectos.

Nuestra gestión social está enmarcada en la Política de Sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como en la generación de confianza entre los grupos de interés (ver capítulo de sostenibilidad de este informe). Para facilitar el cumplimiento de los ODS en las comunidades, formalizamos en Colombia el proceso de regionalización, cuyo objetivo primordial es generar mayor cercanía con este grupo de interés.

En el Grupo contamos con mecanismos de seguimiento y evaluación para el cumplimiento de los lineamientos y obligaciones de los proyectos en el ámbito social descritos en los documentos de los planes de manejo ambiental. Así mismo, tenemos identificados los grupos de interés con los cuales nos relacionamos, lo que nos permite construir, fortalecer y mantener lazos de confianza desde el momento en que llegamos por primera vez a un territorio y durante el tiempo de permanencia de la infraestructura que construimos y operamos (ver el capítulo sostenibilidad).

(203-2) Dependiendo del tipo de proyecto, identificamos de manera conjunta y participativa con las comunidades los impactos más significativos y las medidas de manejo pertinentes. En nuestro Negocio de Transmisión identificamos los siguientes:



Mantenemos un relacionamiento con las mujeres que son clave para el desarrollo de las comunidades

- **Alteración de la calidad visual del paisaje.** Por inclusión de elementos extraños al medio que permanecen en el tiempo, como subestaciones, torres y líneas de transmisión.
- **Alteración temporal en la dinámica social.** Presencia de personal foráneo, uso de vías y acceso a servicios sociales.
- **Uso y aprovechamiento de recursos naturales.**
- **Dinamización de las economías locales.** Contratación de mano de obra y adquisición de bienes y servicios.
- **Mejoramiento del servicio de energía.** En la calidad, cobertura y confiabilidad.

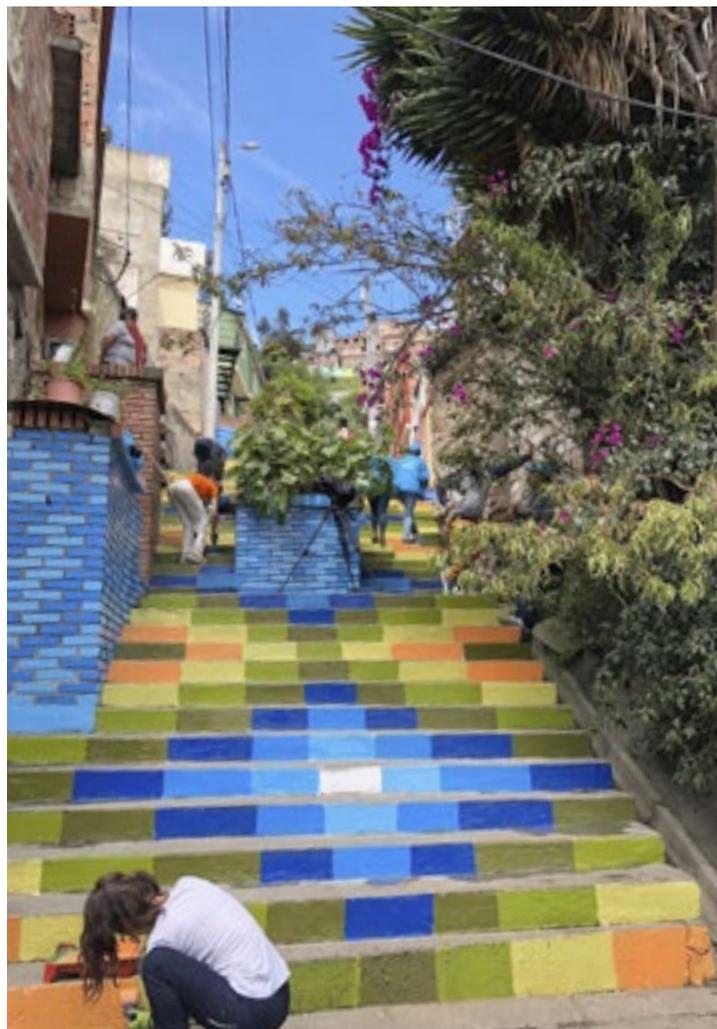
(203-2) Para ver más información acerca de los impactos económicos indirectos significativos, consulte la sección de “Anexos” de este informe.

(413-2) Para ver más información acerca de las operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales, consulte la sección de “Anexos” de este informe.

(EU22) Durante 2018 no se reportaron personas desplazadas definitivamente física y económicamente por parte de las empresas del Grupo.

Llevamos progreso a las regiones **(103-2) (103-3)**

Estos son los proyectos en los que trabajamos en 2018, los resultados en materia de gestión con las comunidades y los retos que tenemos para seguir trabajando en los territorios:



Jornada de voluntariado
en Usaquén, Bogotá

Transmisión de energía

Regional Norte

Proyectos

- Río Córdoba STN y STR, Bolívar-Cartagena.
- Colectora, La Loma 500 kv, La Loma 110 kv.

Resultados

- Entrada en operación de los proyectos Río Córdoba STN y STR (Magdalena) y Bolívar-Cartagena.
- Adjudicación del proyecto UPME 06-2017 Colectora.
- Modernización de las redes eléctricas e instalación del transformador en el Colegio Carlos Andrés Mayorga, corregimiento de Cordobita (Magdalena).

- En el proyecto Bolívar-Cartagena pusimos en marcha 17 iniciativas que beneficiaron a 9.500 personas. Dotamos de lanchas a pescadores, y ofrecimos cursos de jardinería, así como actividades recreativas, deportivas y culturales.

Retos

- Concertar y ejecutar los proyectos de valor compartido en los proyectos.
- Desarrollar los procesos de consulta previa en Colectora.
- Cumplir con los acuerdos establecidos con las comunidades.
- Consolidar en los territorios escenarios de convivencia y respeto por la diferencia.



Acercándonos al pueblo **wiwa**

Con nuestro proyecto Colectora transportaremos a todo el país la energía que se producirá en los parques eólicos de La Guajira mediante una línea de transmisión de 480 kilómetros y dos subestaciones. Para trabajar en esta región, una de las primeras acciones que ejecutamos fue el acercamiento con sus pueblos indígenas.

Los wiwas, los arhuacos, los kankuamos y los koguis son cuatro pueblos de la Sierra Nevada. Sin embargo, nuestro relacionamiento directo será con el pueblo wiwa, ya que por una parte de su territorio pasará nuestro proyecto Colectora. Con algunos de sus líderes estamos en un proceso de reconocimiento de su territorio y de los lugares sagrados, siempre dentro de una relación de respeto y entendimiento de su cosmovisión y sus costumbres. Con ellos hemos realizado pagamentos, un ritual que simboliza un pago espiritual por los beneficios de la Madre Tierra y por permitirnos nuestra llegada a su territorio.

Acercamiento con comunidades
Wiwas del proyecto Colectora,
en La Guajira.

También comenzamos a identificar 145 comunidades wayús, pueblo que habita la parte más desértica de La Guajira y cuyas mujeres son unas expertas tejedoras de mochilas y hamacas.

**En 2019 fortaleceremos
el relacionamiento
con los pueblos
ancestrales de La Guajira
que se beneficiarán
del proyecto Colectora.**

Regional Centro

Proyectos

- Sogamoso y Norte-Chivor.
- San Fernando.
- Tominé.

Resultados

- 8.091 niños, habitantes de los territorios de influencia de los proyectos, participaron en las actividades de formación acerca de la importancia de la energía.
- 17.639 habitantes de Gachancipá, Chocotá, Suesca, Zipaquirá, Nemocón, Tenjo, Tabio, Sesquilé, Guatavita, Guasca, Sopó y Pacho, en Cundinamarca, se beneficiaron del convenio con la Corporación Maloka que permitió enseñar a los niños y jóvenes el ciclo de la energía a través de las malokas viajeras.
- En los proyectos en fase de planeación y activos en operación hubo 1.147 visitas de relacionamiento, 273 reuniones con grupos de interés, 9.451 talleres y atendimos 111 preguntas, quejas y reclamos.

Retos

- Obtener el licenciamiento ambiental para los tres proyectos.
- Estructurar y ejecutar los proyectos de valor compartido en las áreas de influencia directa.
- Construir lazos de confianza con los grupos de interés.
- Contar con un grupo de aliados que apalanquen las iniciativas en territorio de valor compartido.
- Reducir el número de preguntas, quejas y reclamos por inconformidades en los proyectos.
- Mantener la operación de la línea sin contingencias sociales.

Regional Occidente

Proyectos

- Armenia 230 kv.
- Refuerzo Suroccidental 500 kv.

Resultados

- Puesta en marcha del programa Energía Para la Paz en el Valle del Cauca.
- Actividades de fomento al turismo sostenible, acorde con la realidad del Eje Cafetero, a través del proyecto Armenia

para preservar el patrimonio arqueológico, natural y cultural de los municipios de Santa Rosa de Cabal, Dosquebradas y Pereira (Risaralda).

- Apoyo a los Juegos Departamentales Campesinos realizados en el municipio de Santa Bárbara, suroeste antioqueño, en los que participaron habitantes de las comunidades del área de influencia del proyecto Refuerzo Suroccidental; más de 1.200 deportistas de 26 delegaciones estuvieron presentes.
- Entregamos 1.370 kits escolares en 47 instituciones educativas
- Atendimos 88 preguntas, quejas y reclamos.

El 100% de las operaciones de nuestro Grupo en Colombia, Perú y Guatemala cuentan con programas socioambientales. (413-1)

Regional Sur

Proyectos

- Proyecto Tesalia-Alfárez.
- Mocoa.
- Altamira.

Resultados

- Implementación del programa Energía para la Paz en Tolima.
- Formación y asesoría a las administraciones de cinco municipios: Tesalia, Íquira, Teruel, Palermo y Santa María, en Huila; y dos en el departamento del Tolima: Planadas y Rioblanco.

Retos

- Cumplir con los 66 proyectos sociales comprometidos con las comunidades que forman parte de las áreas de intervención directa en la Regional Sur.
- Formalizar proyectos de valor compartido en las regiones donde hacemos presencia.

(103-2) Para ver más detalle de las metas por región en la gestión de comunidades para Colombia, ver Anexos.

TGI

Resultados

- Creación del sistema de alertas tempranas para la identificación de riesgos en doble vía tanto para la operación y proyectos propios de TGI como para las comunidades del entorno. De esta manera, implementamos un nuevo indicador para conocer la gestión social de la empresa.
- Estructuración de una nueva estrategia de desarrollo sostenible para la ejecución de acciones pensadas para el beneficio de los territorios.

Retos

- Transformar los territorios en la tríada de la prosperidad: agua, energía y alimento.
- Ser un catalizador de la adopción de tecnologías de gas para la industria y la movilidad.
- Posicionar el biogás como insumo de economías circulares.
- Posicionar la compañía como referente tecnológico y como integrador entre la empresa privada y la academia.

Cálidda

Resultados

- 68.000 personas se beneficiaron de los 800 comedores populares en 18 distritos de

Lima y Callao. Este programa contribuye a mejorar la calidad de vida de estas mujeres con la conexión gratuita de gas natural en cada comedor.

- Desde 2012, el programa ha capacitado a 3.223 líderes de comedores populares en nutrición e higiene alimentaria.
- 30 estudiantes capacitados en el programa Tecnigas, que busca fortalecer la oferta de personal capacitado y certificado para realizar las instalaciones de gas natural.
- En alianza con el Instituto de Emprendedores de la Universidad San Ignacio de Loyola iniciamos el proyecto Mujer Empresaria para fortalecer las capacidades de emprendimiento de mujeres asociadas a comedores populares. En 2018 el programa se amplió a los distritos de Comas y Los Olivos.

Retos

- Participar en el programa de certificación de competencias de voluntariados de las Naciones Unidas.
- Diseñar e implementar un sistema de mapeo de relacionamiento, con mapa de calor, a fin de identificar y anticipar posibles conflictos y definir prioridades de actuación.
- Incorporar una nueva empresa supervisora de relaciones comunitarias.

Proyecto energía para la paz
en Planadas, Tolima





Desminar para **Iluminar**

Con nuestra iniciativa **Energía para la Paz** desminamos 11 municipios de Tolima, Huila y Valle del Cauca, afectados por la violencia

Energía para la Paz es el nombre del programa con el que llevamos progreso a las zonas afectadas por el conflicto armado y contribuimos a la restitución de los derechos vulnerados de las víctimas mediante la recuperación de sus territorios.

En 2018 lo implementamos en 11 municipios y 82 veredas del Valle, Tolima y Huila, cuyos habitantes no podían recorrer sus tierras con tranquilidad por el temor al estallido de una mina antipersona, artefactos que desde 1990 han dañado a más de 11.500 colombianos.

Gracias a un trabajo conjunto con el Ejército Nacional y la ONG The Halo Trust, en 2018 lanzamos este proyecto e iniciamos su implementación. Durante este año, y gracias al trabajo arduo de 500 soldados, desactivamos 19 artefactos por donde pasará la línea de transmisión de energía eléctrica Tesalia-Alfárez.

Energía para la Paz va más allá del desminado operacional y humanitario: comprende iniciativas ambientales, educativas y de formación como Bosques de Paz, Habilidades para la Paz y Energía que Construye mi Futuro, entre otras. En Habilidades para la

Paz capacitamos a 27 líderes comunitarios, docentes y directivos del corregimiento de Herrera, municipio de Rioblanco (Tolima). Ellos se graduaron como agentes de cambio y se formaron en Cátedra para la Paz, manejo de conflicto, temas de género, entre otros.

“Queremos que Energía para la Paz se convierta en un ejemplo para mostrar cómo desde el sector público-privado se puede generar un relacionamiento genuino con las comunidades”, afirma nuestra presidente del Grupo Energía Bogotá, Astrid Álvarez, quien sostiene que el objetivo es que este modelo se replique en otras regiones de Colombia donde la compañía tiene presencia.

19
artefactos explosivos
desactivados a lo largo
de más de 200 kilómetros.



Arqueólogos de Cálidda trabajan en la preservación de piezas prehispánicas de diversas culturas peruanas

Protegemos la riqueza arqueológica

Cuando iniciamos un proyecto de transmisión de energía eléctrica o de instalación de un gasoducto estamos comprometidos con el rescate y la conservación de la valiosa riqueza arqueológica que descubrimos. “Para nuestro Grupo Empresarial el rescate del patrimonio arqueológico es una tarea muy importante para dejar una huella social y aportar a la conservación de la historia”, así lo afirma nuestra presidente, Astrid Álvarez. Un buen ejemplo de esta tarea es lo que hacemos en Cálidda, primera empresa privada en formar parte del programa Lima, la Ciudad de las Huacas, del Ministerio de Cultura de Perú.

Cálidda cuenta con un equipo de arqueólogos que trabajan de manera coordinada con dicho ministerio para prevenir la destrucción de restos arqueológicos encontrados en el subsuelo durante las operaciones de la empresa. Cuando en las excavaciones de nuestros proyectos hallamos vasijas u objetos prehispánicos, los llevamos a los laboratorios de la empresa. Allí, los arqueólogos tienen un espacio especialmente diseñado para examinar las piezas antes de entregarlas al Ministerio de Cultura.

Entre los principales logros de 2018 destacamos la sensibilización a 1.000 colaboradores de las firmas contratistas en temas de arqueología y la difusión de la información sobre este patrimonio por diversos medios de comunicación. También, con nuestra empresa Contugas, en Ica, realizamos trabajos en el desierto y encontramos 58 nuevos sitios arqueológicos.

Un equipo de arqueólogos del Grupo Energía Bogotá trabaja en Colombia, Perú y Guatemala en la tarea de hallazgo y recuperación de piezas.

- Contribuir a reducir el nivel de pobreza de las mujeres líderes de comedores populares mediante alianzas estratégicas entre el sector público-privado.

Contugas

Resultados

- Realizamos la I Feria Ecosostenible de la región.
- Fortalecimos las alianzas estratégicas con organizaciones civiles de la región
- 50 comedores populares beneficiados con la instalación de gas natural gracias al programa Nutricontugas. Un total de 222 mujeres recibieron capacitación para futuros microemprendimientos.
- Disminuimos los índices de conflictividad social. En 2017 se reportaron 47 casos, mientras que en 2018 se registraron 17.

Retos

- Desarrollar y fortalecer el programa de relacionamiento comunitario y comunicacional.
- Realizar alianzas estratégicas con organizaciones estatales para sumar esfuerzos en actividades de valor compartido.
- Difundir y posicionar los programas de desarrollo de comunidades.
- Acceder a nuevas concesiones en Perú con un sustento adecuado en el impacto social.
- Mantener la continuidad en las operaciones sin afectaciones de impactos sociales o ambientales.
- Fortalecer de la marca Contugas en la región Ica.

Trecsa

Resultados

- 20.075 personas beneficiadas a través de los proyectos de valor compartido, 25% más que en 2017. Entre los proyectos destacamos iniciativas para la recuperación de espacios públicos y escuelas, apoyo a proyectos de agua, saneamiento básico e infraestructura comunitaria, entre otros.

Andrea Figueroa, líder de valor compartido de Trecsa

- Ejecutamos 18 proyectos de infraestructura comunitaria, dos de ellos enmarcados en la generación de valor compartido y realizamos 17 actividades con grupos de interés de las áreas de influencia.

Retos

- Sistematizar las buenas prácticas de relacionamiento para hacerlas replicables en otras regiones del país.
- Consolidar la estrategia de valor compartido para promover el desarrollo en los territorios donde tenemos presencia con nuestros proyectos de transmisión de energía.
- Implementar un sistema de monitoreo que permita dar seguimiento a las gestiones sociales, con sus respectivos resultados.



Abriendo el camino

(103-1) (103-2) (103-3) La realización de un nuevo procedimiento de gestión de tierras (que empezará a aplicarse en 2019 en el marco del proyecto de Transformación) es otro de nuestros hechos destacados para el Grupo Energía Bogotá en 2018. Lo consideramos como un hito para nuestra organización, teniendo en cuenta la importancia que representa mantener un buen y genuino relacionamiento con los grupos de interés, siempre dentro de un Modelo de Valor compartido que nos permita lograr acuerdos beneficiosos para todos.

Tenemos claro que sin la gestión de tierras nuestros proyectos no son viables: no es posible instalar la infraestructura necesaria para la puesta en operación de los proyectos, lo que implica costos financieros por no poder operar o iniciar a tiempo, así como sanciones por incumplimiento. Lograr estos acercamientos y acuerdos es fundamental para alcanzar los planes de expansión de nuestras operaciones como Grupo en temas de instalación de redes de gas y electricidad; todo esto para alcanzar nuestra Mega, beneficiar a las comunidades y promover el progreso en los países en los que hacemos presencia.

Durante 2018, en la Gerencia de Gestión de Tierras de la Sucursal de Transmisión realizamos actividades para adquirir los derechos de servidumbre que permitirán la instalación de la estructura para la entrada en operación de los proyectos y contribuir a la maximización de los dividendos. Adquirimos tres predios para subestaciones: uno para La Loma

500 kv y dos para el proyecto Mocoa, y liberamos 1.558 franjas de servidumbre, es decir, 33% más que en 2017 (1.165).

Este resultado fue posible gracias al plan de choque puesto en marcha durante todo el periodo, que incluyó, entre otros, el saneamiento de carpetas prediales a través del proyecto Cóndor, la migración de los pagos realizados internamente a la Gerencia de Tesorería mediante la aplicación SAP, el traslado de las imposiciones de servidumbres para que fueran lideradas por la Gerencia de Litigios (hoy Gerencia Jurídica de la Unidad de Transmisión), y la unificación de la base de datos y de los reportes entregados a cada uno de los proyectos de transmisión, que servirán de insumo al Proyecto ESRI, el cual consiste en la creación y puesta en funcionamiento de un Sistema de Información Geográfica. Estos procesos son fundamentales porque, si bien nos sentimos orgullosos de los resultados positivos de nuestra gestión en 2018, en ocasiones enfrentamos inconvenientes para lograr la liberación total de las servidumbres. Esto se debe, principalmente, a la percepción negativa sobre los proyectos de transmisión en el imaginario de las comunidades, a las dificultades con los jueces al momento de programar la inspección judicial y liberar las áreas de servidumbre, a las altas expectativas de los propietarios al momento de la indemnización y al cambio de trazado o realización de variantes por parte del proyecto.

Sin embargo, vamos rompiendo paradigmas y recibiendo el apoyo de los habitantes de los terrenos donde desarrollamos nuestros proyectos y trabajamos para adquirir los derechos superficiarios que permitan la instalación de las infraestructuras energéticas. Esto nos garantiza los ingresos establecidos por la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG), que contribuyen a la maximización de los dividendos, nos permite mantener una relación genuina con los propietarios y nos ayuda a mejorar nuestro posicionamiento reputacional.

En la Sucursal de Transmisión logramos la liberación de 1.558 franjas de servidumbre, un 33% más frente a 2017, y la adquisición de tres predios para subestaciones.



Mapache en el Manglar. Foto de nuestro colaborador Edwin Vargas, de la Gerencia de Proyectos

Nuestra empresa **Cálidda** cuenta con un proceso de servidumbre vigente, que forma parte del Sistema de Gestión, el cual permitió gestionar de manera exitosa cinco acuerdos de servidumbre dentro del plazo requerido por las áreas usuarias y sin necesidad de solicitar una imposición de servidumbre al Estado peruano, lo que demuestra un cumplimiento del 100% del requerimiento.

En **TGI** destacamos la liberación de 131 predios correspondientes a los proyectos CAO (construcción de estaciones de compresión Apiay-Paratebuena), Cusiana fase IV y reposición de ramales por vida útil normativa; logramos la formalización de 6.940 derechos inmobiliarios (2.703 cancelaciones de servidumbre, 4.162 cesiones de servidumbre y 75 transferencias de dominio) del gasoducto Mariquita-Cali; adicionalmente imple-

mentamos el procedimiento establecido en el Acuerdo 29 de 2017 de la Agencia Nacional de Tierras para la regulación y formalización de servidumbre en predios baldíos, y actualizamos la información predial en el Sistema de Información Geográfica de la compañía.

Con **Trecsa** seguimos trabajando para la liberación de servidumbres del Plan de Expansión del Sistema de Transporte de Energía (PET), un proyecto de 863 kilómetros que está dividido en seis lotes (A, B, C, D, E y F), cada uno con diversos niveles de avance. En 2018 teníamos escriturados 691,1 kilómetros, con un avance del 1,39% frente a 2017 (679,2 kilómetros); también iniciamos la descripción de los procesos de gestión de tierras para el Sistema de Gestión Integrado.

Liberación de servidumbres del Plan de Expansión del Sistema de Transporte de Energía (PET)

Lote	Total km	Total km escriturados hasta 2017	Total km escriturados hasta 2018	km escriturados 2018	% de avance 2018
A	107,07	93,69	95,5	1,81	1,69%
B	198,97	119,75	125,29	5,54	2,78%
C	104,33	104,33	104,33	0	0,00%
D	182,58	180,91	180,91	0	0,00%
E	114,07	114,07	114,07	0	0,00%
F	155,69	66,45	71,06	4,62	2,97%
Totales	862,71	679,21	691,18	11,97	1,39%

Para cada una de las empresas del Grupo podemos afirmar que realizamos una gestión efectiva, planificada, con objetivos y metas claros, y que hicimos un seguimiento periódico para revisar, analizar y ajustar las actividades buscando oportunidades de mejora.

Además, contamos con estructuras de control internas y externas, como los comités de Proyectos, las auditorías internas y las contralorías; además, hay una permanente retroalimentación de nuestros grupos de interés, realizada a través de los canales establecidos por la empresa, lo que nos ayuda a identificar las debilidades y fortalezas del trabajo realizado.

Cálidda, por ejemplo, cuenta con procedimientos actualizados de servidumbres en los que se establecen los lineamientos que aplica el gestor de servidumbres en las negociaciones correspondientes. En 2018 se realizó una auditoría al procedimiento propio de este proceso.

En **Trecsa**, la gestión de tierras es parte del Sistema de Gestión Integrado y del Comité de Proyectos. En la actualidad se están estableciendo los procesos de gestión de tierras, y hay un área de Auditoría Interna, además de buzones de quejas.

En **TGI**, las negociaciones de tierras forman parte del Sistema de Gestión Predial, regulado en el Manual de tierras de la filial, el cual está actualizado a 2018. La gestión inmobiliaria es de gran importancia para la

fluidez de las correctas relaciones entre las áreas de la compañía, los terceros con derechos sobre los terrenos intervenidos, el Estado y demás grupos de interés.

Retos (103-2)

Para cumplir con los objetivos propuestos, estos son nuestros retos a corto, mediano y largo plazo:

- En la **Sucursal de Transmisión** tenemos previsto gestionar la liberación de 1.384 servidumbres para 2019. En el caso de que las gerencias de los proyectos levanten las restricciones en la totalidad de los trazados, la meta podría superar las 2.000. Además, implementaremos equipos multidisciplinarios que nos permitirán agilizar todos los procesos técnicos de campo para la constitución de servidumbres y daremos prioridad a la gestión en puntos clave que permitan el alcance de los retos establecidos.
- En **Cálidda** esperamos obtener la liberación de tres servidumbres requeridas (ERP Chilca, ERP San Juan de Lurigancho y ERP Macrópolis), que tienen como plazo el 31 de diciembre de 2019. Para ello hemos realizado ajustes al procedimiento de servidumbre y aumentamos el personal a cargo de este proceso.

Con nuestros programas de valor compartido llevamos bienestar a las comunidades de nuestros proyectos de transmisión.



- En **Trecsa**, 2019 y 2020 serán fundamentales para lograr la constitución de servidumbres al 100% de los lotes A, B y C del proyecto PET.
- En **TGI** esperamos lograr el 100% del saneamiento inmobiliario de los distritos en los próximos dos años. En el largo plazo, nuestro reto es mantener el saneamiento inmobiliario para identificar las mutaciones prediales y asegurar los derechos reales, todo con el fin de preservar la confianza de nuestros grupos de interés; esto, mediante el fortalecimiento de las buenas relaciones y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados para contribuir a la reputación y a la sostenibilidad de la filial.

Nuestra Política de Reasentamiento (103-2) (103-3)

En 2018 formulamos la Política de Reasentamiento, la cual está en proceso de revisión y será un instrumento de gestión institucional y transversal a todas las empresas del Grupo. Esta incorpora las buenas prácticas internacionales acogidas por entidades como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Corporación Financiera Internacional, y tiene en cuenta los lineamientos sobre la protección del derecho fundamental a la vida y a la vivienda dignas, y lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y las observaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

Además, incluye la necesidad de adoptar programas de atención de preguntas, quejas y reclamos (PQR) en cada uno de los planes de acción para el reasentamiento. Aquellos deben contemplar el proceso que se seguirá desde el momento de recibir la queja o reclamo hasta la respuesta al interesado.

También incorpora el Programa de Divulgación, Comunicación y Consulta, dirigido a facilitar y garantizar la participación de las familias en los procesos de:

- Caracterización social y económica.
- Formulación y ejecución del Plan de Acción para el reasentamiento.
- Proceso de monitoreo, seguimiento y evaluación del programa.

Estas actividades son fundamentales para cumplir con los objetivos planteados y generar procesos sostenibles en el tiempo.

El reasentamiento es la medida para mitigar y compensar los impactos de un proyecto en personas en condición de vulnerabilidad, y así convertir el hecho en una oportunidad de desarrollo.

Las metas de la Política de Reasentamiento en el corto, mediano y largo plazo son:

- Adoptar la política de manera oficial e implementarla en todos los proyectos liderados por el Grupo.
- Restablecer y mejorar las condiciones de vida de las familias más vulnerables.
- Posicionar la Política de Reasentamiento del Grupo Energía Bogotá como un referente nacional y latinoamericano.

(203-1) Para ver más detalles acerca de las inversiones en infraestructuras y servicios, consulte la sección de Anexos.

Principios de los procesos de reasentamiento

- Debemos evitar el reasentamiento involuntario.
- Cuando el reasentamiento involuntario es inevitable, todas las personas afectadas deben recibir una compensación íntegra y justa.
- El reasentamiento involuntario debe ser considerado como una oportunidad para mejorar los niveles de vida de las personas afectadas y ser ejecutado teniendo en cuenta esta premisa.
- Debemos consultar a todas las personas afectadas por el reasentamiento involuntario, quienes han de participar en la planificación del reasentamiento con el fin de que tanto la mitigación de los efectos adversos como sus beneficios sean apropiados y sostenibles.

6.7 Colaboradores, nuestro mejor talento (103-1) (103-2) (103-3)



**(202-1) (202-2) (401-1) (401-2) (401-3)
(402-1) (404-1) (404-2) (404-3) (405-1)
(405-2) (406-1) (EU15) (Propio)**
**Para ver resultados detallados de
nuestra gestión del talento,
ver anexos.**

En el Grupo Energía Bogotá consolidamos importantes estrategias en la gestión del talento humano para fortalecer los equipos de trabajo; esto, con el fin de asumir los retos planteados en nuestro Plan Estratégico Corporativo (PEC).

Para ello contamos con un modelo para gestionar el recurso humano, que forma parte de la Política de Gestión Humana aprobada por la Junta Directiva en 2017 y alineada con los 14 objetivos estratégicos del Plan Estratégico Corporativo (PEC), los cuales, a su vez, contribuyen a mantener los niveles de productividad y eficiencia de la organización, a minimizar la incidencia de riesgos y a alcanzar la rentabilidad de la operación.

**1.134 colaboradores del Grupo Energía Bogotá y TGI,
y sus familias, participaron en la celebración del Día
de la Familia, en el embalse Tominé**

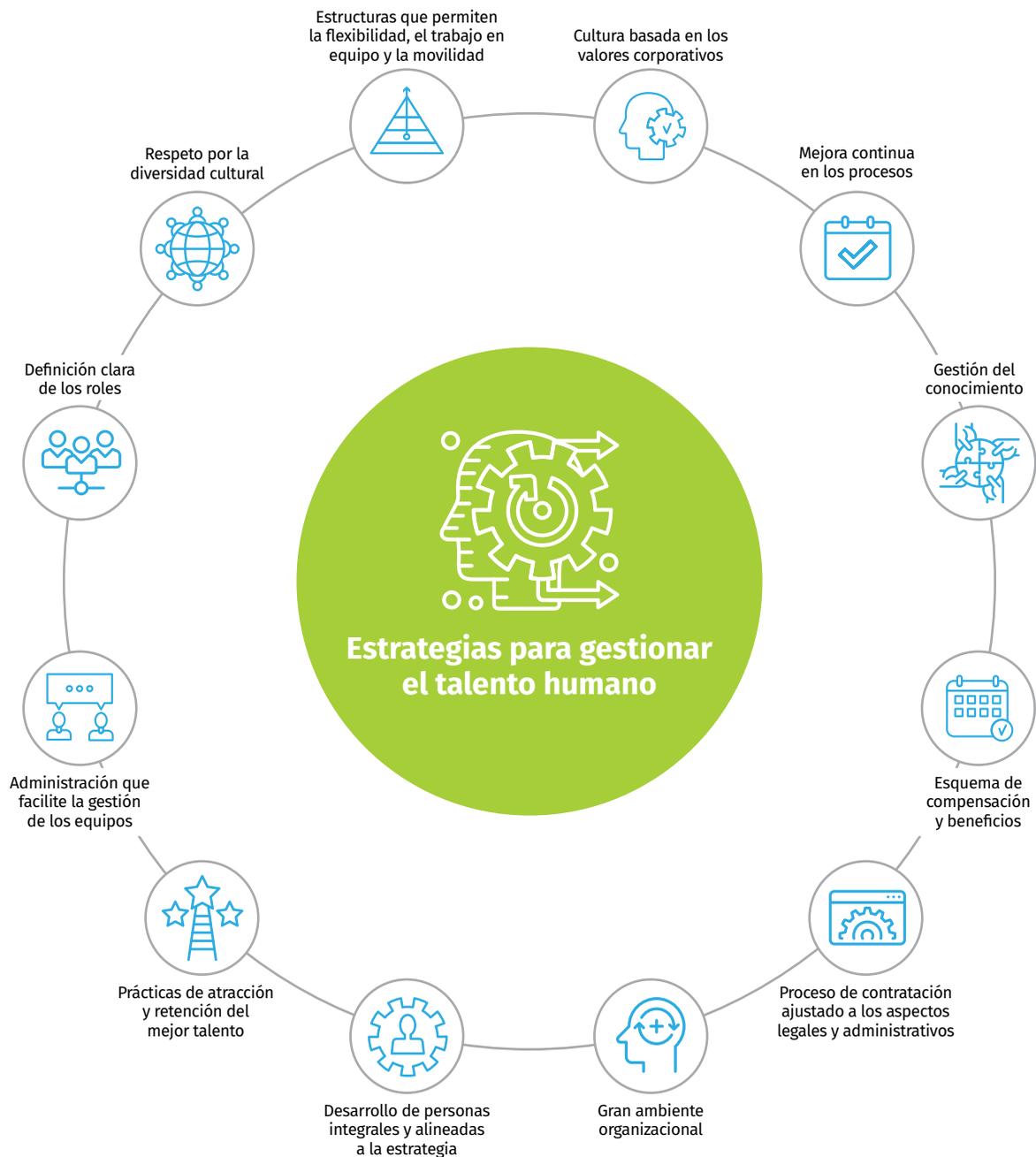


Para pasar de donde estamos a donde queremos llegar, decidimos que la **gestión del cambio** es la estrategia adecuada para acompañar a la compañía en el largo plazo. Tomamos algunas acciones para la definición y puesta en marcha de una estructura organizacional que diferencia el plano corporativo (vicepresidencias y direcciones corporativas) del plano competitivo (Grupos Estratégicos de Negocio) y del operacional (Negocio de Transmisión); además,

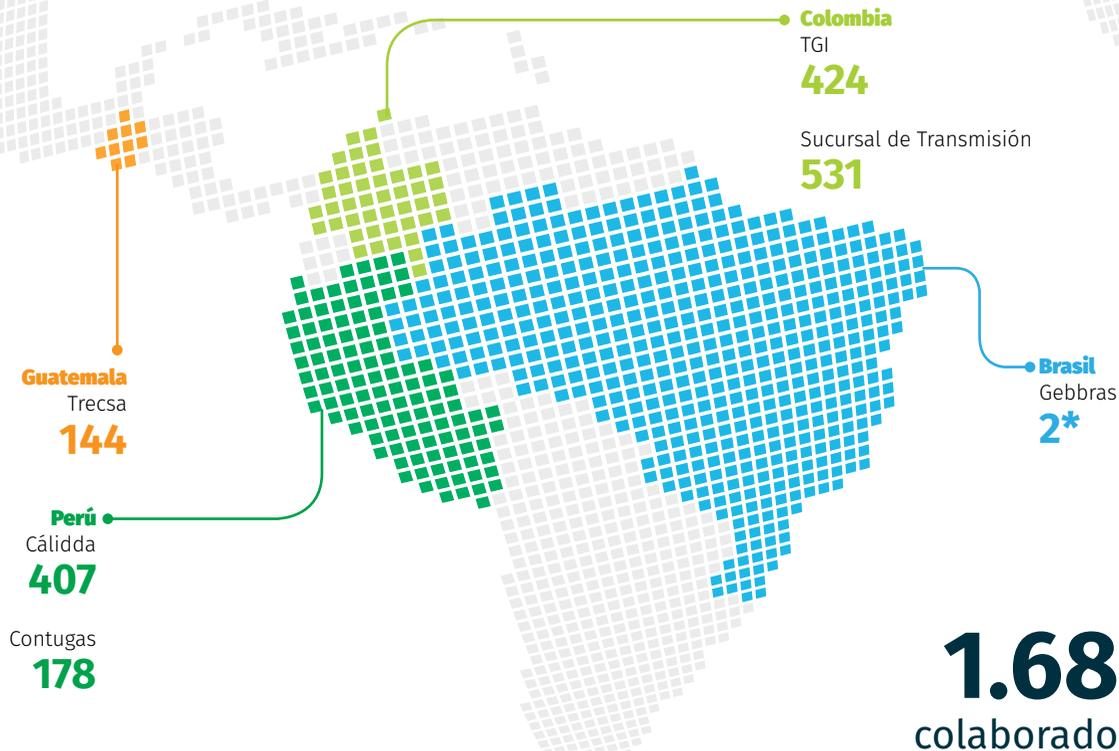
delimitamos las funciones de cada área en el marco de los procesos que deben liderar.

Para implementar la estrategia trabajamos con la metodología Prosci, que desarrolló 17 espacios de comunicación en doble vía e impactó positivamente a más de 450 colaboradores. Además, fortalecimos las competencias de los líderes con talleres sobre gestión del cambio, en los que participaron 62 colaboradores, seis de ellos certificados como expertos en el tema.

Gestión del cambio



Número total de colaboradores por país (102-7)(102-8)



*Gebbras es un vehículo de inversión que tiene el 51% de participación en tres transmisoras (MGE, GOT y TER) y una subestación eléctrica.

Grupo Energía Bogotá (103-2)

El ambiente laboral presentó un notable desempeño. La calificación de ambiente laboral aumentó a 80% en la medición de octubre, cuatro puntos por encima de la de enero. Entre las fortalezas que sobresalen están el orgullo por la empresa, la camaradería y la credibilidad de sus líderes. Esto es el reflejo de actividades de recreación, planes de formación, espacios de comunicación y una mayor visibilidad de la compañía.

Entre las actividades que mejoraron el ambiente laboral en 2018 están:

- La celebración del Día de la Familia en Tominé, con la asistencia de 1.134 colaboradores y sus familias. Fue un día de esparcimiento y diversión que disfrutaron grandes y pequeños.
- En la jornada del Día Mundial Contra el Cáncer de Mama, los colaboradores

manifestaron su apoyo vistiendo prendas de color rosado y con mensajes sobre el autocuidado y la prevención.

- Nos unimos a la compañía Orange the World, de las Naciones Unidas, iniciativa contra la violencia de género, y adherimos a los principios de empoderamiento de la mujer del Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres.
- Para fomentar el trabajo en equipo, durante los meses de junio y julio lanzamos nuestra campaña “Me la Juego por el GEB”, enmarcada en la celebración del Mundial de Fútbol Rusia 2018.
- Implementamos talleres de socialización y divulgación del Plan Estratégico Corporativo (PEC) en toda la compañía para fortalecer la definición de objetivos de desempeño. Contamos con el 70% de participación y cobertura nacional.

- Extendimos los beneficios de un portafolio de servicios: bonos de salud y de canasta alimenticia, pólizas de vida, ahorro voluntario, entre otros. Antes, quienes los recibían eran los colaboradores de cargos tácticos y estratégicos, y ahora incluye a los que no recibían beneficios adicionales y no estaban cubiertos por la Convención Colectiva. En total, hubo un incremento del 6% en el número de colaboradores que reciben estos beneficios frente a 2017.
- Identificamos las necesidades de capacitación por áreas para asegurar la inversión en conocimiento. Por esto ofrecimos talleres sobre habilidades de negociación para la divulgación del Plan Estratégico Corporativo (PEC) y los objetivos de desempeño, y conversatorios sobre las tendencias del sector energético en el mundo.

En 2019, la gestión del cambio debe ser transversal en el Grupo y los colaboradores de la compañía debemos identificar cuáles son sus oportunidades para convertirlas en experiencias positivas. Estamos convencidos de que cuando los colaboradores cambian, la organización se transforma.

Uno de nuestros propósitos a corto plazo es el lanzamiento de la Academia Grupo Energía Bogotá, que tiene como objetivo la formación de los colaboradores mediante capacitaciones y cursos virtuales, entre

Subimos cuatro puntos la calificación de ambiente laboral, llegando a 80% en la medición realizada. Nuestros colaboradores destacaron como fortalezas el orgullo por su empresa, la camaradería y la credibilidad de sus líderes. (Propio)

otros; la academia será un modelo con sello exclusivo para el desarrollo y gestión del conocimiento del talento humano del Grupo.

Además, fortaleceremos nuestras competencias a través de programas de liderazgo para promover la retención del talento humano del Grupo, consolidaremos los programas de formación transversales que apalancan los modelos de interventoría y el Modelo de Maduración de Proyectos, e incentivaremos una cultura de autoaprendizaje con nuevas metodologías virtuales de formación.

Para fomentar el trabajo en equipo, se realizó la campaña "Me la Juego por el GEB", enmarcada en la celebración del Mundial de Fútbol



Capacitaciones Grupo Energía Bogotá



Capacitaciones internas



Capacitaciones externas/técnicas



TGI (103-2)

Durante el año realizamos acciones de formación y de seguimiento para fortalecer las competencias técnicas y blandas requeridas para la operación de nuestro negocio, y visibilizamos el aporte de cada miembro del equipo en el cumplimiento de las metas corporativas.

También socializamos el mapa estratégico y desarrollamos el proyecto de cultura organizacional, acciones que permitieron señalar los comportamientos y atributos necesarios para alcanzar los objetivos del Plan Estratégico Corporativo (PEC).

A partir de las mediciones de clima laboral y de las encuestas sicosociales, identificamos la necesidad de mejorar los espacios y programas de formación que ofrecemos para brindar opciones pertinentes y útiles para el desarrollo de los colaboradores.

En 2018 además diseñamos un programa de formación estratégicamente alineado con los objetivos del PEC, haciendo énfasis en

los aportes de cada espacio para el logro de las metas.

Otro de nuestros logros en el año fue la implementación de una estrategia en la que los miembros del equipo de Gestión Humana realizaron visitas y contactos frecuentes en las sedes para hacer seguimiento a los procesos relacionados con la gestión del talento.

(103-2) En 2019 nos concentraremos en:

- La implementación de los planes de cultura organizacional.
- El cierre del proceso de valoración de desempeño para los líderes de la compañía.
- La construcción del mapa de cargos y talentos críticos como insumo para el diseño de los planes de sucesión corporativos.
- El proceso de valoración del desempeño para cargos de ejecución y soporte.
- El acuerdo con el sindicato en el marco de la mesa de negociación colectiva.

Contugas

Gracias a un equipo humano comprometido y eficiente, y a una gestión del talento respaldada por la Política de Gestión Humana, en 2018 implementamos y actualizamos las políticas de Reconocimiento, Compensación, Viáticos, Promoción de Personas, Capacitación, Ceses, entre otras. Hoy contamos con dos comités, Disciplinario y de Préstamos, donde analizamos los casos y la forma óptima de proceder según lo establecido.

Durante el año obtuvimos una mejora en los principales indicadores de gestión frente a 2017, resultado de la implementación de diversos programas de clima y cultura: Dialogamos, Olimpiadas, Concurso de Innovación, talleres de liderazgo para directivos, evaluación de 360°, entre otros.

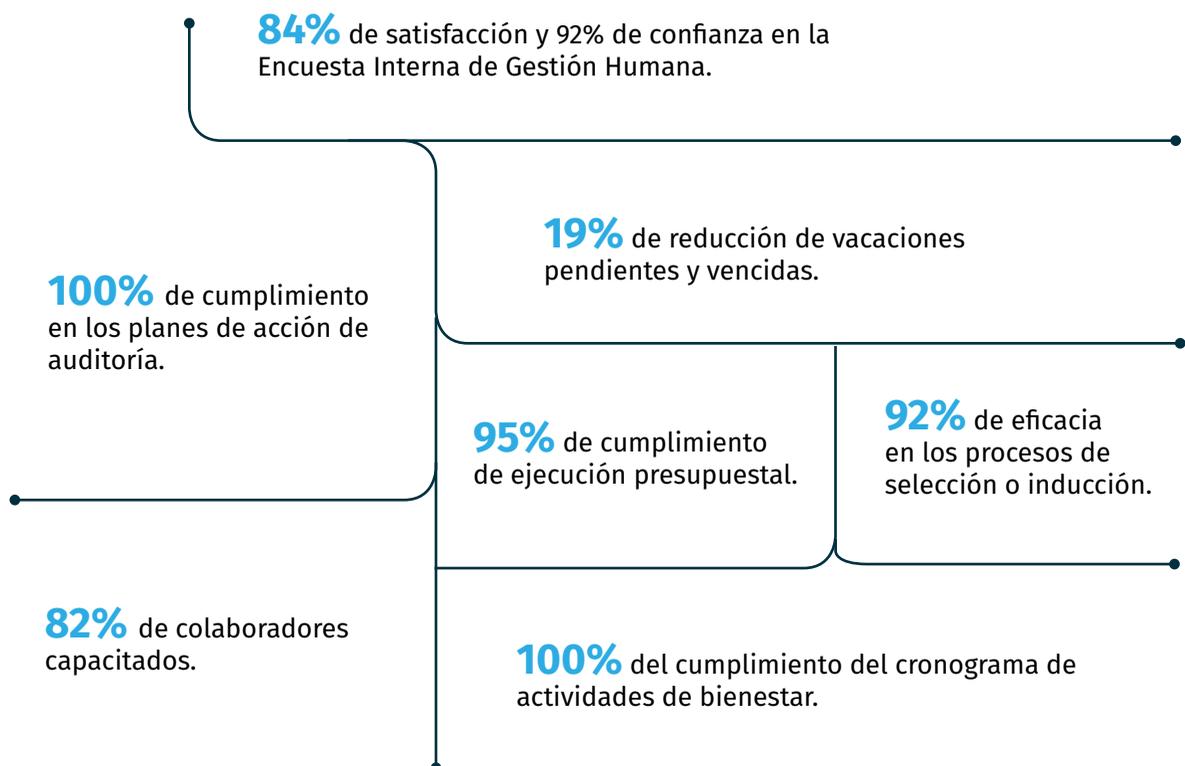
En 2019 implementaremos programas que ayudarán a desarrollar nuestra cultura organizacional, asegurando así la sostenibilidad de la empresa y mejorando la experiencia del colaborador. Además, implementaremos los proyectos ganadores del Concurso de Innovación y el uso de herramientas digitales para fortalecer los canales de comunicación.

Cálidda

El Plan de Capacitación Anual es el instrumento de gestión en el que priorizamos las necesidades formativas de los colaboradores. En 2018 desarrollamos programas para el desarrollo de habilidades blandas:

- Capacitamos en competencias gerenciales a 124 líderes en 7.737 horas.
- Realizamos cuatro cursos y un repaso de comunicación constructiva. Durante el primer ciclo, 281 colaboradores lograron culminar su formación y sumaron 6.672 horas formativas.
- Llevamos a cabo 57 cursos de formación técnica (entrenamiento relacionado con el desempeño de las tareas de cada colaborador), que sumaron 5.423 horas.
- Realizamos evaluaciones de desempeño; estas tienen un alto valor para el colaborador porque le proporciona retroalimentación acerca de su rendimiento y sus niveles de progreso. En 2018, al 95% de nuestros colaboradores les hicimos evaluación de desempeño.

Mejora en los indicadores de gestión del Grupo



Trecsa

Con la implementación del Sistema de Gestión del Cambio logramos conocer la cultura organizacional a fondo y dar respuesta a las expectativas de los colaboradores, lo que concluyó en un resultado satisfactorio para el ejercicio de evaluación de clima. También consolidamos los procedimientos del área, en línea con lo que establece la Política del Sistema de Gestión Integrado (SGI), para así consolidar y aprovechar al máximo herramientas y estrategias como nuestros comités de promociones y las auditorías externas, entre otros.

Estos son algunos de los logros del año:

- Implementamos el Comité de Promociones y cubrimos el 22% de las posiciones vacantes con personal interno.
- Complementamos el 100% de la contratación de la estructura de la Gerencia de Proyectos.
- Pasamos de 13,7 horas de capacitación por trabajador en 2017 a 24,25 en 2018.
- Establecimos un Modelo de Liderazgo que nos permitió obtener nuestro Plan de Trabajo para 2019.
- Realizamos el primer monitoreo de clima y cultura organizacional.
- Avanzamos en las fases del programa de evaluación y desempeño.

- Definimos los niveles y escalas salariales de la nueva estructura de acuerdo con nuestro Plan de Negocios.
- Para alcanzar la armonía entre el trabajo y la familia pusimos en marcha un Plan de Compensación de tiempo para que el colaborador pudiera disfrutar de una semana de descanso al final de año.
- En 2018 incrementamos en 25% los días de vacaciones, lo que implica un mejor cumplimiento de la programación anual.

(103-2) A corto plazo queremos contar con el 85% del nivel de satisfacción de los colaboradores frente a la empresa (índice de clima organizacional) y a mediano con un 90-95%.

También trabajaremos para fortalecer las habilidades de liderazgo e iniciaremos el programa de sucesión de primera y segunda línea para garantizar la continuidad del negocio.

Entre nuestros retos además impulsaremos la Universidad Corporativa para, al igual que el Grupo Energía Bogotá, apoyar el fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores.

Colaboradores del Grupo Energía Bogotá en la campaña de la lucha contra el cáncer de mama





Nuestro compromiso con la equidad de género

En el Grupo Energía Bogotá estamos comprometidos con la equidad de género, la cual entendemos como parte fundamental de nuestra organización. Día a día trabajamos por generar ofrecer igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres que hacen forma parte del Grupo, así como para las comunidades donde estamos.

Como parte de este compromiso, en 2018 adherimos a los principios de empoderamiento de la mujer del Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres. Esta iniciativa fue lanzada en 2008 para impulsar al sector privado a promover buenas prácticas a favor de una mayor equidad laboral y social para las mujeres. De esta manera, nos unimos a una red mundial de 1.952 empresas que han adherido a esta iniciativa, de la cual, por cierto, en Colombia solo forman parte 13 compañías.

Hoy nos enorgullece decir que en el corporativo del Grupo el 40,4% de la planta de personal y el 33% de la Junta Directiva son mujeres. Además, nuestro Grupo lo lidera una mujer como presidente, Astrid Álvarez, y tenemos tres mujeres gerentes de los tres principales proyectos de transmisión de energía eléctrica, operando en terreno en Colombia.

Como parte de nuestro relacionamiento social, desarrollamos programas para empoderar a las mujeres en los territorios donde tenemos presencia. En Perú, con nuestra empresa Cálidda, instalamos conexiones

gratuitas de gas natural en más de 800 comedores populares, establecimientos manejados por mujeres, muchas de ellas madres cabeza de familia; ellas les brindan alimentación gratuita a niños y jóvenes de bajos recursos. Cálidda fue reconocida con el sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación Contra la Mujer.

En Guatemala, a través de nuestra compañía Trecsa, apoyamos a más de 450 mujeres indígenas en la producción y comercialización de tejidos y bordados típicos, lo que generó una actividad productiva sostenible en las comunidades de Santo Domingo Xenacoj, Valparaíso y Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz. Trecsa fue reconocida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y CentraRSE con el Premio a la Inclusión Laboral por sus prácticas y políticas de inclusión de la mujer en el sector eléctrico.

ARRIBA

Ana Gúezmes, representante de ONU Mujeres en Colombia, felicita al Grupo por su adhesión a los Principios de Empoderamiento de la Mujer de las Naciones Unidas

6.8 Líderes en el cuidado de la vida

(403-2) (EU17) (Propio) para ver el resultado de indicadores del Grupo Energía Bogotá durante 2018, ver Anexos.



Durante 2018 iniciamos la implementación de nuestra cultura de autocuidado y prevención centrada en el cuidado de la vida.

(103-1)(103-2) Como Grupo trabajamos por una cultura de autocuidado basado en las mejores prácticas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SST), que apalanque la excelencia operacional. Identificamos y controlamos eficazmente los riesgos para reducir el potencial de accidentes, prevenir lesiones y enfermedades laborales, y hacer del cuidado de la vida un valor corporativo.



(103-2) (103-3) Contamos con una Política de Sostenibilidad del Grupo, en la que nuestro compromiso de preservar la seguridad y la salud de los colaboradores nos permite establecer y monitorear medidas de control de los riesgos en el marco de la legislación aplicable de cada país donde tenemos presencia. Asimismo, en un anexo de seguridad, salud en el trabajo y ambiente (HSE), establecimos los lineamientos mínimos que deben cumplir los contratistas y subcontratistas en seguridad y salud en el trabajo SST y gestión ambiental.

Este compromiso fue, a la vez, un reto estratégico que nos llevó en 2018 a poner en marcha un objetivo también estratégico: “Implementar una cultura de autocuidado y prevención en todas las empresas del Grupo”. Así, decidimos avanzar más allá de la simple gestión de los riesgos, encaminándonos hacia la consolidación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo (SST) basada en el autocuidado en nuestra compañía.

Nuestra estrategia corporativa se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8. “Trabajo decente y desarrollo económico”, y nos planteó oportunidades para fortalecer nuestra gestión para la seguridad y salud en el trabajo y el marco adecuado de relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Para dar a conocer nuestra estrategia, en el más reciente encuentro Conexiones Sostenibles II, realizado en noviembre de 2018 en Bogotá, presentamos a nuestras filiales los lineamientos estratégicos del Grupo en materia de sostenibilidad, seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y tierras. Continuaremos trabajando para consolidar la gestión del Grupo Empresarial basados en las transformaciones y gestión del cambio que nos llevarán a prácticas de clase mundial.

(103-2) En 2019 seguiremos trabajando incansablemente para consolidar las políticas en pro de la salud y la seguridad de todos nuestros colaboradores, proveedores y aliados estratégicos, pues ellos son nuestro activo más importante. Cada una de nuestras filiales está comprometida con los objetivos definidos en acciones puntuales.

Llevaremos a cabo un proceso de transformación hacia una cultura organizacional donde la protección de la vida sea un valor

La seguridad y la salud en el trabajo son un tema estratégico para nuestra compañía. Por esto, sus indicadores son el primer punto de análisis de la reunión que la Junta Directiva realiza mensualmente. (103-3)

corporativo. En este proceso nos acompañará la firma DuPont, que tiene varios casos de éxito en varias empresas del sector en todo el mundo.

Grupo Energía Bogotá

Durante 2018 gestionamos el proyecto Cultura en Seguridad y Salud con el propósito de disminuir, de manera sostenible en el tiempo, la ocurrencia de accidentes de trabajo y fomentar el autocuidado. Esto, con el fin de materializar nuestra visión de cero accidentes y alcanzar los objetivos que en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) hemos trazado en la empresa.

De igual forma, desarrollamos acciones de mitigación de riesgos críticos en las operaciones del negocio, las identificamos y garantizamos la no ocurrencia de nuevos accidentes fatales. Para esto, en mayo convocamos a nuestros contratistas a un evento de empoderamiento de la gestión en seguridad y salud en el trabajo (SST) que fue liderado directamente por nuestra Presidente, quien se dirigió a los directivos de las firmas contratistas.

En el transcurso del año tuvimos una mejora sustancial en los indicadores de resultado de la accidentalidad frente a 2017. El indicador de frecuencia de accidentes de trabajo pasó de 4,69 a 4,29 en 2018, lo que representa una reducción aproximada del 9%. El de severidad pasó de 1.294 a 387,6, para una reducción del 70%. Esto marca un primer gran avance hacia la visión de cero accidentes que nos hemos trazado.

(103-3) Para hacerles seguimiento a las acciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) contamos con el Comité Paritario de Seguridad

y Salud en el Trabajo (Copasst), conformado en un 50% por representantes de la empresa y en un 50% por representantes de los trabajadores; también, con el Comité de Seguridad Vial, conformado al 100% por trabajadores.

Además, en nuestro Plan Anual de Auditoría contemplamos el proceso de auditoría de seguridad y salud en el trabajo (SST) y realizamos un estricto seguimiento al cumplimiento normativo y contractual de los temas de seguridad de los principales contratistas de la operación.

Por su parte, la Contraloría de Bogotá realizó la verificación de la accidentalidad del Negocio de Transmisión en los últimos cuatro años y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, dentro de su auditoría, realizó la revisión del cumplimiento del reporte de los accidentes de origen eléctrico, los mismos que desde 2016 no se han presentado ni entre colaboradores propios ni entre contratistas.

En 2018 el indicador de severidad pasó de 1.294 a 387,6, para una reducción del 70%. Esto marca un primer gran avance hacia la visión de cero accidentes que nos hemos trazado para 2019.

En enero de 2018 tuvimos una fatalidad en un proyecto que desarrollamos en Colombia. Este es un hecho que lamentamos profundamente y que nos movilizó como organización para lograr, de la manera más eficaz posible, la implementación de una cultura de la seguridad y el autocuidado de forma transversal en toda la organización. Para el 2019 nos fijamos una meta: cero accidentes.

(103-2) Durante el próximo año también implementaremos estándares de clase mundial como la medición del indicador *Lost Time Injury Frequency Rate* (LTIFR), cuyo objetivo es medir la tasa de lesiones con tiempo perdido, con el fin de comparar nuestros resultados con otras empresas del sector. De igual forma, esperamos reducir el índice de frecuencia de accidentes de trabajo de manera sostenida en el tiempo a un ritmo no inferior

al 10% anual, con el acompañamiento de la firma *Dupont*, lo que nos permitirá consolidar una cultura de autocuidado en el Grupo.

(403-4) En el marco de la Convención Colectiva vigente, celebrada entre el Grupo y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia (Sintraelecol), llegamos a acuerdos respecto a auxilios, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y especificaciones de elementos de protección personal y de dotación.

TGI

En el marco de un programa para la gestión del liderazgo, en TGI llevamos a cabo un seguimiento activo de sus actividades con alcance a colaboradores y contratistas en todas las operaciones. Las medidas de seguimiento se fundamentan en el indicador LTIFR y nos permiten ejecutar mejoras basadas en el comportamiento para construir una cultura que proteja la vida gracias a la reducción de la accidentalidad en tareas de alto riesgo, como el trabajo en espacios confinados.

Durante 2018 logramos ejecutar el 95% de nuestro programa de formación sobre actividades críticas como trabajo en alturas, espacios confinados, izaje de cargas y riesgo eléctrico.

Además, ejecutamos el 100% del Plan de Acción de acuerdo con el diagnóstico realizado frente al marco legal elaborado a partir del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 1111 de 2017. Realizamos el 100% del Plan de Intervención planeado para las empresas contratistas e interventores de contrato con el propósito de prevenir accidentes.

(103-3) Para evaluar la efectividad de la gestión en seguridad y salud en el trabajo (SST) llevamos a cabo auditorías internas y externas independientes, que nos han permitido certificar la conformidad del Sistema de Gestión Integrado, el cual tiene en cuenta el estándar de la Norma OHSAS 18001:2007.

Cálidda

Los principios de nuestra filial son la prevención y el autocuidado de todos los colaboradores, contratistas, subcontratistas y clientes. La gestión de Cálidda, al igual que en otras empresas del Grupo, es orientada por la Política de Sostenibilidad y el estándar de la Norma OHSAS 18001:2007, en el que fueron recertificadas todas nuestras operaciones en Perú en noviembre de 2018



En 2018 también creamos el Comité de Médicos Ocupacionales de los contratistas con el fin de prevenir enfermedades ocupacionales y mejorar la gestión de accidentes mediante estudios ergonómicos, experiencias (benchmarking) e identificación de oportunidades de mejoras. Además, establecimos nuevos estándares operativos de trabajos de alto riesgo (*tunnel liner*, *ramming*, trabajos en altura).

En temas de formación y capacitación, nuestro equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) recibió la certificación como *trainer* de *trainers* para trabajos de alto riesgo en espacios confinados, bloqueo y etiquetado, trabajos en frío y caliente. Además, ejecutamos el proyecto de estandarización y homologación de los planes de formación en materia de SST y medio ambiente para colaboradores y contratistas.

El índice de accidentalidad, en 2018, tuvo un incremento del 98,7% con respecto a 2017. Este aumento se presentó debido a la accidentalidad en empresas contratistas, que muestra el 98% de los accidentes registradas a diciembre de 2018.

Es por esta razón que la cultura de autocuidado para la seguridad y la salud en el trabajo continuará permeando y transfiriéndose especialmente a nuestros contratistas para asumir estos retos conjuntamente.

En el Grupo y sus filiales hemos realizado diversas capacitaciones sobre la cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo

Contugas

Durante el año trabajamos en la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST), rigurosos en el cumplimiento de las obligaciones legales de Perú, país donde tenemos canales de relacionamiento con la autoridad: la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**En Contugas,
la accidentalidad no
representó incapacidades
ni signos o síntomas
de enfermedades
ocupacionales.**

En Trecsa iniciamos en 2018 el proceso de estandarización de los requerimientos de cumplimiento en los contratos de proveedores, detallando los puntos específicos de salud y seguridad en el trabajo.

En 2018 alcanzamos resultados positivos con relación a 2017, teniendo en cuenta que hubo cero accidentes incapacitantes, cero casos de indicios de enfermedades ocupacionales y ninguna inconformidad en los procesos de auditoría externa al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Queremos resaltar la primera feria en seguridad y salud en el trabajo (SST), que llegó a 154 colaboradores y fue un escenario de sensibilización y formación.

Nuestra tarea para 2019 será consolidar una cultura de seguridad y salud en el trabajo (SST) y continuar mejorando nuestros indicadores de accidentalidad. Tenemos el propósito de mantener los indicadores de frecuencia y severidad en valores inferiores a 4,32 y 4,79, respectivamente.

Trecsa

Además de la Política de Sostenibilidad, Trecsa ha decidido orientar su gestión con una Política de Sistema de Gestión Integrada, que indica el compromiso con “la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, el establecimiento de los respectivos controles dirigidos a la prevención de las lesiones y enfermedades laborales y a la promoción de la cultura del autocuidado”.

Durante 2018 conformamos el Comité Bipartito en las operaciones de la empresa, integrado 50% por representantes de los colaboradores y 50% por representantes de Trecsa. Así, el 100% de los colaboradores están representados ante el Ministerio de Trabajo de Guatemala dentro de los requerimientos del Acuerdo Ministerial Número

23-2017 y del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional 229-2014 y sus reformas.

En el transcurso del año llegamos hasta los puestos de trabajo de los colaboradores y los contratistas para formarlos en las medidas de seguridad según la actividad que desarrollen y en el uso adecuado del equipo de protección personal para la ejecución de actividades específicas.

Como logros de 2018 destacamos la implementación del servicio de alerta médica en las instalaciones administrativas, disponible este para atender cualquier eventualidad o emergencia; el servicio cuenta con médico y paramédico. Esto forma parte de los planes de respuesta a emergencias para elevar las capacidades de reacción de Trecsa.

Además, reforzamos el equipo de Salud y Seguridad Ocupacional dedicado exclusivamente a esta actividad. Los miembros de este equipo realizaron las inspecciones en campo, acompañamiento a los proyectos y charlas de seguridad, así como inspecciones a proveedores de servicios para verificar el cumplimiento de los requerimientos, entre otras actividades.

Nuestro reto para 2019 es realizar una evaluación de riesgos por puesto de trabajo en temas específicos de salud. También, nos empeñaremos en la formalización de procedimientos y procesos de trabajo para una mejor gestión en todas las áreas, así como en los controles e inspecciones de los diferentes procesos, matrices de riesgos, capacitaciones y equipo de protección personal, requerimientos de cumplimiento en campo y oficina, elementos claves en una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

DERECHA
Realizamos mantenimiento a nuestra infraestructura en operación del corredor verde en Guavio, Cundinamarca

