

Anexos GEB 2019

Ética, cumplimiento y conducta

(205-2) Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Miembros del máximo órgano de gobierno comunicados y formados en materia anticorrupción	2019	
	No.	GEB %
Número total de miembros de Junta Directiva y sus comités		9
Número y porcentaje de miembros de Junta Directiva y sus comités a los que se ha comunicado sobre las políticas y los procedimientos de la organización en materia anticorrupción	9	100%
Número y porcentaje total de miembros de Junta Directiva y sus comités que han recibido formación sobre la lucha contra la corrupción	4	44%

Empleados comunicados y formados por región para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión

Empleados	Número comunicados	Porcentaje comunicados	Número formados	Porcentaje formados
Colombia	595	100%	522	88%
Se entiende región como país				

Empleados comunicados y formados por categoría laboral para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión

Empleados	Número comunicados	Porcentaje comunicados	Número formados	Porcentaje formados
Alta Gerencia	16	100%	8	50%
Gerencia Media	91	100%	76	84%
Asesor	259	100%	242	93%
Profesional	161	100%	142	88%
Soporte / Apoyo	68	100%	54	79%
Total	595	100%	522	88%

Estrategia sostenible

(102-11) (102-15) (propio) Riesgos estratégicos y emergentes

#	Riesgo estratégico	Breve descripción	RIESGOS ESTRATÉGICOS	
			Acciones de mitigación	Impactos potenciales
1	Cambios normativos desfavorables a los intereses de la Empresa.	Modificación de la normativa vigente (leyes, decretos, resoluciones, circulares, sentencias, doctrina) que impacten negativamente los intereses del GEB.	Gestionar que a 2021 las entidades gubernamentales que producen la normatividad más crítica para el GEB (MME y CREG) hayan implementado las prácticas recomendadas por la OCDE asociadas al Análisis de Impacto Normativo. Definición y ejecución de una agenda regulatoria estratégica: Seguimiento legislativo y regulatorio. Participación activa en gremios (Andesco, Naturgas, Acolgen, Andi, La Sociedad, entre otros). Mapeo institucional. Gestión del Grupo con alto gobierno Colombiano - Peruano.	Disminución de los ingresos / Limitación del crecimiento del GEB sus filiales y participadas.

Otros anexos

RIESGOS ESTRATÉGICOS				
#	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
2	Accidentes laborales en actividades de desarrollo, operación y mantenimiento de proyectos.	Accidentes laborales en actividades de desarrollo, operación y mantenimiento de proyectos de transmisión por parte de colaboradores directos y terceros, que impliquen lesiones graves o mortales.	Implementación del programa de transformación cultural en seguridad industrial. Inspección y verificación al cumplimiento de Procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a los trabajos de alto riesgo y de afiliaciones a seguridad social. Verificación periódica de la competencia y formación del personal propio y de contratistas. Inducción y socialización periódica de los riesgos y peligros a los que están expuestos los colaboradores y contratistas. Establecer indicadores de medición de las competencias y medición de desempeño en SST en cada uno de los niveles organizacionales y de contratistas. Revisión y/o actualización periódica de procedimientos operacionales para actividades de alto riesgo. Exigencia de pólizas de accidentes personales para trabajos de alto riesgo en campo, al contratista y sus subcontratistas.	Lesión grave o mortal. Pérdidas económicas. Multas, sanciones y/o demandas – Cierre de centros de trabajo y/o la Empresa. Afectación de imagen y reputación. Afectación de cronograma y cumplimiento de proyectos (retrasos).
3	Falta de continuidad en la estrategia y no cumplimiento de las prácticas de gobierno corporativo.	Cambios periódicos en la administración distrital e inestabilidad en los lineamientos estratégicos lo cual conlleva a una falta de continuidad en la implementación de la estrategia y el gobierno corporativo.	Monitorear el cumplimiento y continuidad de buenas prácticas de gobierno corporativo alineadas con OCDE. Seguimiento continuo sobre la importancia de contar con mecanismos de gobierno corporativo fuertes, claros y eficaces y cuantificar los efectos negativos sobre su incumplimiento. Interiorización, consolidación y comunicación del proceso de reinstitucionalización de gobierno corporativo fase 4. Actualización y seguimiento al Plan Estratégico de largo plazo (PEC). Seguimiento mensual que asegure la alineación del PEC en GEB y filiales (sobrevuelo estratégico para determinar alertas tempranas frente a cumplimiento de la MEGA). Cumplimiento de los compromisos derivados del acuerdo de accionistas suscrito por el Accionista Mayoritario en el marco del proceso de Democratización (Matriz de Cumplimiento Normas de Gobierno Corporativo). Fortalecimiento del Modelo de Intervención. Monitoreo y control del modelo de Compensación. Plan de Comunicaciones del PEC, Comunicaciones Internas y Externas.	Cambio de políticas y lineamientos, Reprocesos, ejecución inadecuada del presupuesto y del PAC. Afectación de la calificación de la Empresa por parte de las calificadoras de Riesgos. Percepción negativa de los inversionistas sobre el compromiso y estabilidad de la administración del GEB. Incumplimiento del acuerdo de accionistas derivado del proceso de Democratización. Afectación de la credibilidad del GEB frente a los stakeholders respecto del compromiso de los accionistas y la Administración con el gobierno corporativo. Dificultad en la negociación con terceros en temas de interés (créditos, nuevos negocios, socios).
4	Gestión inadecuada de la estrategia corporativa en las empresas filiales.	No realizar un adecuado seguimiento a la estrategia y las buenas prácticas de Gobierno Corporativo en las filiales por parte del GEB.	Implementación y monitoreo permanente del modelo de Gobierno Corporativo y su comunicación en filiales (fortalecer juntas directivas, comités, estatutos y líneas de reporte). Definición de procedimientos y lineamientos para la administración de activos. Implementación de procesos clave (para apalancar la estrategia de crecimiento: Abastecimiento, comunicaciones, nuevos negocios, gestión humana, control de costos, entre otros). Adopción del Modelo de intervención. Seguimiento VP GEN y Filiales (Informe trimestral que se lleva a la JD por parte de los GEN). Definición de marca del líder, competencias y planes de desarrollo. Evaluación, acompañamiento y seguimiento en la etapa de definición y estructuración de objetivos de desempeño. Implementación y aplicación del modelo de compensación y su respectiva alineación con las empresas del Grupo. Identificación de cargos críticos Vs planes de desarrollo (para sucesión).	Pérdida de negocios/pérdida de valor. Pérdida de eficiencia operativa y recursos. Impacto reputacional desfavorable. Incumplimiento presupuestal. No implementación de la estrategia. Altas contingencias o subsidio de ineficiencias en nuevas inversiones.
5	No ejercer el rol adecuado como accionista en las decisiones que se adopten en las compañías donde el GEB tiene participación sin control.	No intervenir adecuada y oportunamente para influenciar en las decisiones que se adopten en las compañías donde el GEB tiene participación sin control, favoreciendo los intereses del GEB.	Definición de agenda clara para compañías donde el GEB tiene participación sin control - Definir la estrategia del activo dentro del portafolio de inversiones del GEB. Implementación de un plan ordenado con socios accionistas, con un propósito definido y alineado con la estrategia. Plan de gestión y competencias para participación en juntas directivas (y su respectiva recomposición nombrando a los VP GEN en las JD). Definición de procedimientos y lineamientos para gestión de compañías donde el GEB tiene participación sin control.	Pérdida de negocios/pérdida de valor. Pérdida de eficiencia operativa y recursos. Afectación de la imagen - reputación. Procesos litigios. Afectación de la operación de la empresa.

RIESGOS ESTRATÉGICOS				
#	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
6	No contar con el capital humano idóneo y motivado para lograr la estrategia.	No contar con el capital humano idóneo y motivado para lograr la estrategia.	Diseño e implementación del modelo marco de Gestión Humana. Actualización, documentación, socialización y cumplimiento de las políticas y procedimientos de gestión humana. Definición de marca del líder, competencias y planes de desarrollo. Evaluación, acompañamiento y seguimiento en la etapa de definición y estructuración de objetivos de desempeño. Definición de las responsabilidades y estructura para el diseño e implementación de la gestión de conocimiento en la empresa. Identificación de cargos críticos Vs planes de desarrollo (para sucesión). Implementación de la estrategia de ambiente laboral y cultura organizacional. Implementación y aplicación del modelo de compensación y su respectiva alineación con las empresas del Grupo. Alinear la Academia GEB a las necesidades transversales identificadas para GEB y sus empresas.	Inadecuada selección de personal y afectación del ciclo de vida de gestión. Alta rotación e inadecuado desempeño. Desmotivación y pérdida de foco de la estrategia. No contar con equipos de alto desempeño y con modelos de reconocimiento adecuados. Recursos mal invertidos y fuga de conocimiento, reprocesos, no se preserva el conocimiento. Desalineación en la implementación del modelo de gestión humana. Baja productividad y desmotivación del personal.
7	Inadecuada Gestión de la Deuda.	Mayores costos o dificultades en la renovación de los créditos vigentes o nuevos créditos del GEB.	Formulación de mecanismos de refinanciación anticipada a mayor plazo ante la existencia de condiciones de mercado favorables. Fondo de caja para pago gradual de deuda. Mecanismos de optimización de tiempo - Programas de endeudamiento de mediano plazo. Negociación cláusulas de contratos de empréstito, garantías y/o soportes matriz/filiales, menos restrictivas. Formulación y ejecución de una estrategia de cobertura de riesgos financieros de la deuda e inversiones del GEB. Búsqueda de operaciones de endeudamiento que no requieran calificación. Evaluar e implementar acciones encaminadas a reestructurar la concentración por plazo o moneda.	Evento de default. Pérdida de valor de la acción. Disminución en el flujo de caja de la compañía. Sobrecostos financieros. Dificultades en la colocación – Comercialización de papeles. Inviabilidad de nuevos negocios.
8	Incumplimiento del Plan de Negocio.	Realizar el plan de negocios con variables que no estén alineadas con la situación económica y operativa del grupo. No realizar el seguimiento oportuno al plan financiero del plan de negocios.	Construcción de pipeline de nuevas oportunidades en las diferentes áreas de negocio. Definición de metas parciales y seguimiento periódico de su cumplimiento. Gestión activa regulatoria para control de ingresos. Estructuración y Seguimiento al plan financiero del negocio. Implementar la estrategia de recomposición de deuda en condiciones consistentes con la generación de ingresos. Monitorear los indicadores del PEC. Definición de procedimientos y lineamientos para seguimiento de filiales – Comités financieros.	Falta de crecimiento / Pérdida de valor de la acción. Menores dividendos para accionistas. Dificultades para obtener nuevo financiamiento. Evento de default. Situación de iliquidez o insolvencia de alguna de las empresas del GEB y, consecuentemente, en la casa matriz. Pérdida de la calificación de riesgo grado de inversión.
9	Fraude y Corrupción.	Cualquier acto, actividad deshonesto u omisión intencional o negligente diseñada para engañar a otros y generar sobre la víctima una pérdida y/o sobre el autor lograr un beneficio. No prevenir, detectar, investigar y remediar el fraude o la corrupción en y contra las Empresas que conforman el Grupo Energía Bogotá.	Capacitación para fortalecer ética, transparencia y temas de cumplimiento. Canal ético. Niveles de autorización definidos en procedimientos y políticas, matriz de segregación de funciones en SAP, control de accesos a sistemas. Cumplimiento sin excepción del proceso de selección de personal. Declaración de conflicto de intereses, análisis y administración de los reportados. Pluralidad en procesos de contratación, estudios previos soportados técnica y jurídicamente, niveles de autorización en comités, revisiones cruzadas, firma de acuerdo de confidencialidad, revisión de listas restrictivas. Incluir evidencia del resultado de la consulta en listas restrictivas para la firma y/o modificación de cualquier tipo de contrato. Taller de proveedores, evaluación de proveedores e implementación del registro de proveedores. Definición de sanciones administrativas por incumplimiento del Manual de Sipla por parte de los empleados.	Pérdidas económicas. Deterioro de la reputación. Pérdida de confianza con stakeholders. Baja moral de los empleados. Pérdida de valor de las acciones.

RIESGOS ESTRATÉGICOS				
#	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
10	No continuidad del negocio.	Inadecuada preparación para recuperar y restaurar las actividades críticas del negocio ante eventos de riesgo que amenacen la continuidad del negocio.	Implementación del Plan de Continuidad del Negocio. Contratación de seguros – Riesgos transferibles Data center alterno para los servicios de SAP. Office 365 (correo electrónico). Adecuada selección de miembros suplentes para juntas directivas en las asociadas, con el fin de contar con asistencia permanente.	Pérdidas económicas, disminución de ingresos. No disponibilidad de las instalaciones físicas. No participar en toma de decisiones estratégicas en filiales y asociadas.
11	Pérdida de la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información.	No conservación de las características de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información que pueden afectar la operación, competitividad, rentabilidad e imagen de la empresa.	Capacitación, entrenamiento y sensibilización en seguridad de la información y seguridad informática. Política, procedimientos y herramientas para el inventario, valoración, clasificación y tratamiento de la información. Aplicación de segregación de funciones en sistemas de información – SAP y seguridad activa (monitoreo permanente de roles y perfiles de usuarios). Control automatizado de las cuentas de acceso a los sistemas de información y perfilamiento de roles. Redes segmentadas y separadas de acceso para invitados tanto en las redes cableadas como en las inalámbricas. Auditorías internas tanto al modelo de seguridad de la información como a los sistemas de información. Pruebas de Ethical Hacking e Ingeniería Social. Herramientas <i>antispam</i> , <i>antiphishing</i> . Respaldo de la información de manera automática.	Espionaje industrial y pérdida de competitividad. Pérdidas de negocios. Filtración de información clave o pérdida de información. Pérdida de imagen, sanciones y multas por parte de entes de control. Disminución de la productividad o no continuidad del negocio.

RIESGOS EMERGENTES				
Tendencia global o de la industria	Riesgo emergente	Correlación con riesgos estratégicos	Posibles impactos	Acciones de mitigación
Cambios de gobierno y situación económica del país.	Cambios en las leyes tributarias y de financiamiento.	Cambios normativos desfavorables a los intereses de la empresa.	Afectación de ingresos y Ebitda, pérdida de valor de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento legislativo, regulatorio, doctrinal y jurisprudencial. Gestión del Grupo con alto gobierno en cada país. Convenios de estabilidad jurídica.
Ciberseguridad.	Ataques cibernéticos.	Pérdida de la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información.	<ul style="list-style-type: none"> Espionaje industrial y pérdida de competitividad. Pérdidas de negocios. Filtración de información clave o pérdida de información. 	<ul style="list-style-type: none"> Control automatizado de las cuentas de acceso a los sistemas de información y perfilamiento de roles. Redes segmentadas y separadas de acceso para invitados tanto en las redes cableadas como en las inalámbricas. Auditorías internas tanto al Modelo de Seguridad de la Información como a los sistemas de información. Herramientas <i>antispam</i>, <i>antiphishing</i>. Pruebas de Ethical Hacking e ingeniería social.
Catástrofes y eventos de gran magnitud.	Cambio climático.	No continuidad del negocio.	No se pueda asegurar la prestación del servicio e impacta económica y reputacionalmente a la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Contratación de Seguros/ Riesgos transferibles. Revisión continua en el mercado de seguros de nuevas y mejores coberturas, disminuyendo el impacto financiero en caso de materializarse un riesgo. Plan de Continuidad del Negocio. Plan Institucional de Respuesta a Emergencias (PIRE).

Relacionamiento genuino

(102-43) (102-44) Grupos de interés

Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento	Asuntos relevantes	¿Dónde encontrar los resultados 2019?
Accionistas e inversionistas	Informe de sostenibilidad	Anual	Información gestión accionaria con inversionistas y accionistas, gráfica de la acción y logros financieros y retos para el siguiente año.	Capítulo desempeño superior y rentabilidad. Anexos.
	Informe de gobierno corporativo	Anual	Avance en la implementación de las medidas del Código País y Circular 028 de 2015 y retos próximo año.	
	Informe resultados trimestrales GEB, TGI y Cálidda	Trimestral	Financieros, comerciales y operativos.	
Clientes	Conferencia de Resultados GEB, TGI y Cálidda	Trimestral	Financieros, comerciales y operativos.	Capítulo relacionamiento genuino.
	Solo Cálidda y Contugas tiene clientes/ Encuestas de satisfacción, seguimiento de indicadores, charlas, talleres y activaciones	Anual	Se cuenta con mecanismo de PQR, participación ciudadana, planes de educación, de información al vecino y retroalimentación que permiten gestionar los impactos, el uso seguro de gas natural y la prevención de daños.	
Colaboradores	Blog	Semanal	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno corporativo. Auditoría y control. Gestión del talento humano. Bienestar. Cambios organizacionales. Beneficios y compensaciones no salariales y extracontractuales. Ambiente laboral. Cultura organizacional. Planeación estratégica. 	Capítulo gobierno corporativo, ética y transparencia. Capítulo gestión del talento. Capítulo Visión Zero – Primero la Vida. Anexos.
	Plataformas digitales	Permanente		
	Correo electrónico	Permanente		
	Canal ético	Según necesidad		
	Comité de convivencia	Trimestral		
	Televisores en oficinas	Semanal		
Autoridades	Reuniones estratégicas	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Compensación por pérdida de biodiversidad. Cambio de uso de suelo. Rehabilitación hábitat epífitas no vasculares. Proyectos de inversión social Alianzas estratégicas. Generación de empleo y oportunidades. Planes de manejo ambiental. 	Capítulo gobierno corporativo, ética y transparencia. Capítulo relacionamiento genuino. Capítulo valor compartido. Capítulo gestión de la biodiversidad. Capítulo estrategia climática. Anexos.
	Informes de cumplimiento ambiental	Semestral		
	Informe semestral de levantamiento de vedas	Semestral		
	Concertación de las compensaciones ambientales	Mensual		
	Visitas	Según necesidad		
	Encuentros, reuniones informativas	Según necesidad		
	Boletines	Según necesidad		
	Atención de PQRS	Según necesidad		
	Página web	Permanente		
	Correo electrónico	Permanente		
Comunidades	Reuniones de trabajo	Según necesidad	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos de Valor Compartido. Compensación forestal a desarrollar en el área de influencia indirecta. Precio de negociación y compensación de las afectaciones. Procesos de negociación de servidumbres (tierras). Procesos de negociación de temas ambientales. Resultados Estudios de Impacto Ambiental. Ética y transparencia. Biodiversidad y gestión del agua. Proceso constructivo de instalación del gas. 	Capítulo gobierno corporativo, ética y transparencia. Capítulo relacionamiento genuino. Capítulo valor compartido. Capítulo gestión de la biodiversidad. Capítulo estrategia climática. Capítulo desempeño superior y rentabilidad. Anexos.
	Línea telefónica	Permanente		
	Informe de sostenibilidad	Anual		
	Convocatoria a reuniones	Permanente		
	Talleres de Participación Ciudadana y/o Comunitaria	Permanente		
	Oficina de comunicaciones y áreas de gestión social	Según necesidad		
	Visitas de relacionamiento	Según necesidad		
	Encuentros, reuniones informativas	Según necesidad		
	Boletines	Según necesidad		
	Atención de PQRS	Permanente		
	Página web	Permanente		
	Línea telefónica	Permanente		
Correo electrónico	Permanente			
Informe de sostenibilidad	Anual			
Canal ético	Permanente			
Piezas de difusión	Según necesidad			

Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento	Asuntos relevantes	¿Dónde encontrar los resultados 2019?
Formadores de opinión	Eventos, conferencias, ruedas y comunicados de prensa	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de contratación. Procesos de licitación. Gestión social. Ética y transparencia Políticas. Manuales y procedimientos. Modelo de abastecimiento. Alianzas estratégicas de cooperación. 	Capítulo desempeño superior y rentabilidad.
	Página web	Permanente		Capítulo gobierno corporativo, ética y transparencia.
Proveedores	Encuestas	Según necesidad		Capítulo relacionamiento genuino.
	Correo electrónico	Permanente		Capítulo valor compartido.
	Inspecciones a sitio	Aleatorias		Capítulo desempeño superior y rentabilidad.
	Canal ético	Permanente		Anexos.
	Línea telefónica	Permanente		
	Informe de sostenibilidad	Anual		
Reuniones de trabajo	Según necesidad			

(Propio) Satisfacción de clientes

Satisfacción de clientes (%)	TGI					Meta 2019	Cálidda					Meta 2019	Contugas					Meta 2019
	2015	2016	2017	2018	2019		2015	2016	2017	2018	2019		2015	2016	2017	2018	2019	
Nivel de satisfacción clientes	91%	82%	91%	86%	85%	No disponible	84%	83%	83%	81%	73%	84%	82,8%	85,9%	84,9%	85,6%	80%	80%

Valor compartido

(203-2) Impactos económicos indirectos significativos

GEB 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Proyecto de valor compartido cuyo objetivo era el fortalecimiento a las actividades turísticas en municipios del eje cafetero, mediante el diseño de rutas turísticas y capacitaciones a los emprendimientos asociados a las mismas.	Regional Occidente: Proyecto Armenia. Departamento de Risaralda. Municipios: Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa de Cabal.
Vinculación de personal calificado del territorio a través del operador de sostenibilidad. Generación de empleo a través de contratistas de obra, que han vinculado mano de obra no formada del área de influencia de los proyectos.	Regional Occidente: Proyectos RSO, Armenia y Tesalia- Alférez. Departamentos: Antioquia, Quindío, Risaralda, Caldas y Valle del Cauca.
Con el desarrollo del componente "Habilidades para la paz" del programa "Energía para la paz" se logró graduar 27 agentes de cambio, todos con iniciativas, que fueron priorizadas con la activa participación de la comunidad, en conjunto con el GEB, se desarrollaron por parte de la Asociación de Mujeres Empresarias de Herrera Tolima-ASOMEHT, jóvenes líderes del Corregimiento, docentes y directivos docentes de la Institución Educativa Técnica Agropecuaria San Rafael sede Bachillerato y San José sede primaria de Herrera. Las iniciativas fueron: "Mujeres Bordando Paz y no Violencia", "Yo Participo para Liderar: Escuela Deportiva para el Liderazgo de Niñas, Niños y Jóvenes", "Iniciativas de educación: Learning And Playing: Aprendiendo y Jugando", "Yo Recreo: Un Espacio de Aprendizaje, Color y Juego".	Regional Sur: Proyecto Tesalia-Alférez. Departamento de Tolima. Municipios: Rioblanco, Corregimiento de Herrera.
Fortalecimiento del conocimiento ancestral del resguardo paez Las Mercedes y construcción de la maloka indígena que benefició a las 65 familias del resguardo.	Regional Sur: Proyecto Tesalia-Alférez. Departamento de Tolima. Municipios: Rioblanco. Corregimiento de Herrera, vereda Las Mercedes.
Mejora de la calidad de vida para más de 690 familias con la ejecución y entrega de 20 proyectos de inversión, 50 proyectos en proceso de ejecución que beneficiarán a más de 1.200 familias de las veredas del área de influencia del proyecto Tesalia-Alférez.	Regional Sur: Proyecto Tesalia-Alférez. Departamentos de Tolima y Huila.

GEB 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Se mejoró considerablemente la calidad de vida de la familia Yonda, la cual fue reasentada, porque su vivienda se encontraba en la zona de servidumbre. De manera concertada fueron trasladados al casco urbano del corregimiento de Herrera, en donde los niños ya no tendrán que realizar caminatas de 2 horas para llegar al colegio, puesto que ahora viven frente a éste. La madre de familia puede ahora ejercer sus conocimientos en modistería y adicional constituyeron un emprendimiento en su casa, donde venden víveres, dulces y materiales de papelería aprovechando la excelente ubicación de su nueva vivienda. Su ingreso mejoró notablemente y el padre de familia aún puede hacer uso de la finca para continuar con sus cultivos. Como valor agregado, la gerencia del proyecto hizo entrega de algunos electrodomésticos y muebles, en especial camas, pues en su antigua vivienda las condiciones eran precarias.	Regional Sur: Proyecto Tesalia-Alférez. Departamento de Tolima. Municipios: Rioblanco. Corregimiento: Herrera.
Se mejora la vida de tres familias ubicadas en la línea JAMONDINO mediante el proceso de reasentamiento adelantado en la vereda San Antonio del municipio de Mocoa la cual fue gravemente afectada por la avenida fluvio-torrencial ocurrida en el mes de marzo del año 2017. Tres familias que mejoraron significativamente las condiciones de habitabilidad, el acceso a servicios sociales básicos como salud, educación y servicios públicos como energía, acueducto y alcantarillado. Se apoya además el restablecimiento de unidades productivas que permitan obtener los ingresos necesarios para vivir.	Regional Sur: Proyecto Renacer- Mocoa. Departamento del Putumayo. Municipio: Mocoa. Vereda: San Antonio.
Mejoramiento de infraestructura social que beneficia a más de 400 personas de las veredas de influencia que cuentan con un sitio apropiado y agradable para desarrollar sus encuentros comunitarios y actividades de crecimiento del tejido social.	Regional Sur: Proyecto Renacer- Mocoa. Departamento del Putumayo. Municipio: Mocoa. Vereda: San Antonio y Guaduales.
Generación de 37 empleos de MONC y 4 de MOC en áreas social, ambiental y técnica del municipio de Mocoa, departamento del Putumayo contribuyendo a mejorar las condiciones difíciles de empleo en la región.	Regional Sur: Proyecto Renacer- Mocoa. Departamento del Putumayo. Municipio: Mocoa. Vereda: San Antonio y Guaduales.
Contratación de bienes y servicios de la región como alimentación, hospedaje, material para obras civiles, insumos, equipos, servicios de recolección de residuos sólidos y peligrosos, suministro de madera, elementos de protección, papelería, arriendos, transporte como volquetas, maquinaria pesada y vehículos de transporte de personal que han ayudado a dinamizar la economía del municipio de Mocoa que se vio gravemente afectado después de la avenida fluvio-torrencial ocurrida en marzo del 2017 donde se perdieron vidas humanas y graves afectaciones a la infraestructura social y comunitaria, además de un estancamiento en la actividad económica de la zona.	Regional Sur: Proyecto Renacer- Mocoa. Departamento del Putumayo. Municipio: Mocoa. Vereda: San Antonio y Guaduales.
El proyecto Colectora, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando a la "Asociación de Mujeres Artesanas Wiwa de Tezhumke" en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, la asociación logró ponerse en contacto con algunos proveedores del sector artesanas cerrando oferta de negocios e incrementando sus ingresos. 19 mujeres hacen parte de la asociación.	Regional Norte: Proyecto Colectora. Departamento del Cesar. Municipio: Valledupar. Corregimiento: Patillal.
El proyecto Colectora, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando a la "Cooperativa Multiactiva de Alfareros de Valledupar COOMULVAL" en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, la asociación logró ponerse en contacto con empresas del sector de la construcción en Valledupar cerrando ofertas de negocios e incrementando sus ingresos. Algo que mejoró la calidad de vida de las 70 familias que se benefician de la cooperativa.	Regional Norte. Departamento: Valledupar. Vereda: Las Casitas (Corregimiento Valencia de Jesús).
El proyecto Colectora, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando a la "comunidad wayuu Curaril" del municipio de Maicao (La Guajira) en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, la comunidad conoció nuevos proveedores.	Regional Norte. Departamento: La Guajira. Municipio: Maicao.

GEB 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
El proyecto Loma 110, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando a la asociación "Las Peralejas Sabores Playoneros" en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, la asociación logró ponerse en contacto con algunos empresarios del sector gastronómico concretando posibles ventas. 60 mujeres hacen parte de la asociación.	Regional Norte: Proyecto Loma 110. Departamento: Cesar. Municipio El Paso. Corregimiento: Potrerillo.
El proyecto Loma 110, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando al consejo comunitario "COACNEJA" de la Jagua de Ibirico (Cesar) en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, el consejo logró ponerse en contacto con empresas del sector porcino y concretar negocios.	Regional Norte: Proyecto Loma 110. Departamento: Cesar. Municipio: La Jagua de Ibirico.

TGI 2019
Descripción del impacto
Impactos económicos indirectos positivos: 1. Infraestructura para la competitividad: TGI realizó durante el 2019 el desarrollo de proyectos cuyo enfoque estuvo en los hábitos de vida saludable y de bienestar en los habitantes de las comunidades, como una estrategia para incentivar la cohesión social y la igualdad en los territorios; así como estar articulado al objetivo de Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, asequibles e inclusivos. La creación de espacios públicos es fundamental para crear ciudades y/o asentamientos alegres e inclusivos.
2. Energía Sostenible: Es una premisa del desarrollo que TGI comparte y promueve en las comunidades vecinas rurales más vulnerables. La Alta Guajira; sus brechas sociales y la tenue marca que aún queda de la cultura de las comunidades indígenas wayuu, han hecho que la empresa, con paso decidido, este llevando energía con paneles solares para mejorar la productividad, el resguardo de sus tradiciones y la esperanza de estas familias.
3. Acceso a Agua, Saneamiento Básico y Alcantarillado: TGI alineado a este reto y como principio de equidad, contribuye a mejorar y facilitar el acceso al agua de las comunidades rurales de sus áreas de interés.
4. Emprendimientos Locales: TGI en línea con su enfoque de proyectos hacia el incremento en la productividad y competitividad de las comunidades, fomenta el emprendimiento y crecimiento de la actividad tradicional de pastoreo de especies menores en las comunidades, generando oportunidad de ingresos y afianzamiento de la tradición y vocación natural de las comunidades rurales.
5. Emprendimiento femenino étnico y rural: El compromiso e impulso para que la mujer participe y se beneficie de oportunidades de emprendimiento que las dignifique espiritual y económicamente, es un mandato moral de responsabilidad social que TGI abandera.
6. Innovación - Acceso a Biogas: Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos es un desafío universal que TGI ha incorporado en sus iniciativas de desarrollo, dada las brechas de no acceso a servicios básicos de la Colombia rural, de la cual es vecina la empresa.
7. Educación: El mejoramiento de la calidad y pertinencia en la educación es uno de los objetivos de inversión social que realiza TGI. Articulado ha esto viene apoyando "construcciones, adecuaciones y dotaciones, en instalaciones educativas que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, adecuados, no violentos, inclusivos y eficaces para todos".
8. Impulso a la micro y pequeña empresa: TGI se une al espíritu mundial de generar cultura del emprendimiento y creación de empleo, como una forma de impulsar la productividad y la innovación de los territorios y así jalonar su crecimiento económico sostenible. La provincia de Vélez un ejemplo a replicar.
9. Liderazgo social: Para el caso del programa de liderazgo social desarrollado en 9 municipios del AID de TGI, la comunicación transparente con todos los grupos de interés es esencial. Este intercambio favorece la mejora continua, además de fortalecer el rol de la empresa en la participación y desarrollo de la comunidad.
10. Fortalecimiento a Capacidades Laborales: La diversificación de empleo es una necesidad imperativa para permitir el crecimiento económico de las personas y las regiones. En relación con esto, TGI incentiva la potencialización de unidades de negocios rentables y sostenibles, a través de procesos de formación técnica que les permita mejor su productividad y competitividad.
11. Voluntariado empresarial: Los colaboradores se vinculan como Voluntarios, ofreciendo de forma libre y desinteresada su tiempo, trabajo y talento para la construcción del bien común en forma individual o colectiva a los integrantes de un grupo de interés dentro de los territorios del AID de la compañía.
12. Gestión del Riesgo: La metodología adoptada para el desarrollo de las jornadas de capacitación y entrenamiento se basa en el Programa de Concientización y Preparación de Emergencias a Nivel Local (APELL por sus siglas en inglés). Esta fue definida especialmente para contribuir con las comunidades locales a lograr una mayor concientización, elevando el nivel de información y promoviendo la cultura de la prevención, así como el desarrollo de programas de capacitación dirigidos a todas las partes interesadas.

CÁLIDDA 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Con el Gas Natural, las familias e industrias de Lima y Callao ahorran el 60% de gastos de energía, generando progreso y llevando calidad de vida.	Lima y Callao.

CONTUGAS 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Implementación de un emprendimiento socioambiental a cargo de integrantes de un comedor popular. La iniciativa empresarial se denomina RECICLA + y otorgará ingresos extras a sus integrantes. Todo ello en el marco del programa Mujer Emprendedora.	Provincia de Pisco, departamento de Ica.
Programa NutriContugas implementado en comedores populares permite el ahorro a la hora de preparar los alimentos.	Provincias de Nasca, Pisco, Chincha e Ica, en el departamento de Ica.
Ejecución de II Feria de Sostenibilidad, beneficiando a star up locales.	Departamento de Ica.
Contratación de proveedores y mano de obra local.	Departamento de Ica.
Cambio de la matriz energética, impulsando la política nacional de masificación del gas natural, beneficiando a clientes industriales y comerciales.	Departamento de Ica.

TRECSA 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Oportunidad de mano de obra local.	Sitios en construcción.
Oportunidad de comercialización de bienes y servicios.	Sitios en construcción.
Presencia de personas ajenas a la comunidad que pueden irrumpir en la dinámica comunitaria.	Sitios en construcción.

(412-1) Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

GEB	
Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	<p>Regional Occidente- Comunidades étnicas certificadas. En tramo 1 de Refuerzo tenemos 3 comunidades no certificadas, pero con las cuales tenemos la obligación de un relacionamiento diferencial según licencia. En T2 4 comunidades certificadas y en tesalia (Pradera) tenemos 1 comunidad étnica no certificada. Sobre reasentamiento tenemos vigentes 2 casos: 1 en proceso en Marsella del proyecto refuerzo y en Tesalia ejecutado. Cabe resaltar que ninguno de los casos anteriores ha sido objeto de evaluaciones de riesgo relacionados con derechos humanos.</p> <p>Regional Sur- En el proyecto Tesalia-Alfárez (Tramos I, IIA y IIB) se cuenta con un proceso de reasentamiento de una familia, un resguardo indígena (Las Mercedes) y una comunidad indígena (no certificada por Ministerio) Cabildo Pijao El Vergel.</p> <p>Regional Sur- En el proyecto Renacer-Mocoa se cuenta con tres procesos de reasentamiento de los cuales dos familias pertenecen a población desplazada en el marco del conflicto colombiano. El proyecto Mocoa no cuenta con presencia de comunidades indígenas.</p> <p>Regional Norte- Una actividad de debida diligencia en procesos de consulta previa a través del contrato con la consultora Zabala Innovation Consulting para el Proyecto Colectora (tramo Colectora- Cuestecitas) para un total de 208 comunidades monitoreadas.</p>

(412-3) Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	2019		
	GEB	TGI	CÁLIDDA
Definición de "acuerdos de inversión significativos".	Contratos que habilitan el desarrollo de los programas de sostenibilidad y valor compartido propuestos por el Grupo.	Contratos que habilitan los planes de sostenibilidad y valor compartido de la compañía.	Contratos de conexión a clientes, construcción de redes, habilitaciones, mantenimiento y supervisión e interventoría. Suman el 85% del valor contratado por Cálidda.
Número total de acuerdos y contratos de inversión significativos.	Un contrato con la consultora Zabala Innovation Consulting para el Proyecto Colectora (tramo Colectora- Cuestecitas) con el fin de garantizar la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de consulta previa para un total de 208 comunidades monitoreadas.	47	13
Número total de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	1	Todos los contratos están soportados en el código de ética que establece el respeto por los Derechos Humanos.	13
Porcentaje de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	100%	100%	100%

(413-1) Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

Centros de operación donde se han implementado programas socioambientales	2019			
	GEB - Sucursal de transmisión en Colombia	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS
Porcentaje (%) de centros de operación con programas socioambientales	95,65%	100%	43,75%	100%

GEB - Sucursal de transmisión en Colombia

El valor calculado tiene en cuenta operaciones con la participación de comunidades en: i) evaluaciones del impacto social (no incluye evaluaciones de impacto del género en función de los procesos participativos); ii) evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso; iii) Contenido público sobre los resultados de las evaluaciones del impacto ambiental y social, y iv) Comités y procesos de consulta con las comunidades locales que incluyan a grupos vulnerables.

TGI

El valor calculado tiene en cuenta operaciones con la participación de comunidades en: i) evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso, y ii) programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales.

CÁLIDDA

El valor calculado tiene en cuenta operaciones con la participación de comunidades en: i) programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales.

CONTUGAS

El valor calculado tiene en cuenta operaciones con la participación de comunidades en: i) evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso, ii) planes de participación de los grupos de interés en función del mapeo de los grupos de interés, iii) programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales. iv) consejos de trabajo, comités de salud y seguridad en el trabajo y otros organismos de representación de los trabajadores para tratar los impactos, y v) procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales.

(413-2) Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales

Centro de operación	Tipo de impacto real o potencial	GEB 2019
		Descripción del impacto
Regional Occidente	Cambio en la calidad paisajística	Se refiere a las afectaciones en el entorno paisajístico, según la incidencia visual y el efecto de las actividades antrópicas en el paisaje, principalmente por las modificaciones en el relieve y las coberturas vegetales. Estas modificaciones afectan la percepción del paisaje por los observadores, modificando la funcionalidad de este.
	Traslado involuntario de población	Por su parte, la ejecución un proyecto, obra o actividad demanda espacios específicos para la ubicación de infraestructura asociada a las actividades de dicho proyecto, espacios que pueden coincidir con la ubicación de viviendas o infraestructuras económicas de las cuales dependa una familia. Es decir, se puede presentar la "Pérdida de la vivienda y de bienes resultante de la adquisición de tierras relacionada con un proyecto que requiere el traslado de la persona o personas afectadas a otro lugar", o, "La pérdida de corrientes de ingresos o medios de subsistencia resultante de la adquisición de tierras o la obstrucción del acceso a recursos (tierra, agua o bosques) a causa de la construcción o el funcionamiento de un proyecto o de sus instalaciones asociadas."
	Generación de expectativas	Aparición de imaginarios positivos o negativos en habitantes o comunidades, relacionados con las dinámicas propias de los territorios, que surgen por la presencia de eventos que se consideran impulsores. En particular, la llegada de un proyecto a una región genera curiosidad, interés, temor o rechazo en los pobladores localizados en el área de influencia; relacionados principalmente con la adquisición de servidumbre, la contratación de mano de obra, los impactos negativos, cumplimiento o incumplimiento de acuerdos o, a los posibles beneficios a recibir.
	Afectación de infraestructura comunitaria y privada	Son las restricciones temporales o definitivas de la infraestructura privada y/o comunitaria causada por la ejecución de proyectos de infraestructura, obras o actividades agrícolas, industriales, etc., que generan limitación al funcionamiento o el establecimiento de nueva infraestructura privada o comunitaria. Esta limitación repercute en las dinámicas sociales y económicas de las familias y las comunidades, debido a la pérdida temporal o permanente de los servicios que ofrecen.
	Modificación al estado actual de las vías y acceso a predios	El uso de vías terciarias y privadas producto del transporte y movilidad vehicular, contribuyen al deterioro temporal y/o permanente de las vías; ocasionando cambios en su estructura y con esto, la modificación en el uso y conectividad de las unidades territoriales que hacen uso de éstas. La modificación al estado actual de las vías y acceso a predios no sólo genera alteración en la movilidad peatonal y vehicular de las comunidades aledañas, sino también en sus dinámicas sociales y económicas.
	Modificación a la destinación económica del suelo	La modificación a la destinación económica del suelo hace referencia a la variación de la actividad económica potencial que se explota en el predio o terreno intervenido. Debido al desarrollo de las actividades antrópicas, económicas, culturales o naturales que se desarrollan en el área de influencia, lo cual a su vez potencializa la probabilidad de que se causen cambios en los procedimientos productivos y de intercambio.
	Generación de molestias - Generación y/o potenciación de conflictos	La generación de molestias se presenta como una situación de incomodidad para los pobladores de un territorio. Dicha situación se puede presentar durante la construcción y operación de proyectos, obras o actividades asociados a las dinámicas económicas del territorio (exploración y transporte de hidrocarburos, operación de líneas de transmisión o minería, ganadería, agroindustria, construcción y uso de vías, entre otros) que pueden generar afectaciones que alteran la cotidianidad de las comunidades.
Regional Sur – Proyecto Tesalia-Alferez	Alteración del patrimonio histórico y arqueológico de la Nación	Se refiere a la alteración parcial y/o total de los yacimientos arqueológicos e históricos que dan cuenta de diversas actividades de grupos humanos antiguos, y los materiales culturales contenidos en dichos contextos (cerámicas, líticos, metales, óseos, macro-restos, estructuras, entre otros).
	Impacto en el paisaje	El impacto en el paisaje está más enfocado hacia la zona del parque del Páramo del Meridiano, donde se tuvo que adoptar medidas especiales de la mano con las comunidades, en especial con nuestros aliados y guardianes del parque, el resguardo Las Mercedes y la Corporación Autónoma del Tolima Cortolima, para mitigar cualquier impacto que se pudiera generar a causa del proyecto, puesto que la declaración de parque natural regional de esta zona fue posterior a la expedición de la licencia ambiental por parte de la ANLA.
Regional Sur- Subestación La Loma 500 kV Subestación Río Córdoba Línea de Transmisión Cartagena- Bolívar Infraestructura en operación Termocandelaria	Impacto en el paisaje. Colisión de aves contra los cables de guarda y los conductores de las líneas eléctricas. Afectaciones culturales pueblos de la Sierra Nevada Santa Marta.	Alteración de los elementos visuales del paisaje. Las aves se chocan contra los cables de guarda y los conductores de las líneas eléctricas. Diagnostico afectaciones culturales y espirituales Confederación Indígena Tayrona CIT.

(EU22) Número de personas desplazadas física y económicamente y que fueron compensados por tipo de proyecto

Proyectos GEB - Sucursal de transmisión en Colombia
Regional Occidente: Proyecto Tesalia- Alférez. Se reasentó 1 familia conformada por 3 personas.
Regional Sur: Proyecto Tesalia- Alférez, Se reasentó 1 familia conformada por 5 personas.
Regional Sur: Proyecto Mocoa, Se reasentaron 3 familias conformadas por un total de 11 personas.

(Propio) Quejas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas

Quejas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas	2019				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Indique el número total de quejas que se han presentado sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas.	6 PQRs en proyecto Tesalia Alférez de la regional Sur. 3 PQRs en proyecto Renacer Mocoa de la regional Sur. 1 PQRs en proyecto Renacer Mocoa de la subestación Loma 500, de la regional Sur.	16	0	7	3
Indique cuántas de las quejas se resolvieron.	6 PQRs en proyecto Tesalia Alférez de la regional Sur. 3 PQRs en proyecto Renacer Mocoa de la regional Sur. 1 PQRs en proyecto Renacer Mocoa de la subestación Loma 500, de la regional Sur.	16	0	7	3

(Propio) Jornadas de diálogo entre comunidad y la organización

Jornadas de diálogo entre comunidad y GEB	2019				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Indique el número total de jornadas de diálogo entre la comunidad y la organización	<p>Regional Occidente: UPME 05-2009 Tesalia Alférez 230 kV: 200 espacios de diálogo. UPME 04 2014 RSO Tramo I: 1024 espacios de diálogo. UPME 04 2014 RSO Tramo II: 360 espacios de diálogo. UPME 04 2014 RSO Tramo III: 56 espacios de diálogo. UPME 02 2009 Armenia: 354 espacios de diálogo. S/E Alférez: 38 espacios. Total: 2032.</p> <p>Regional Sur: 287 reuniones y relacionamiento con comunidad en el proyecto Renacer Mocoa. 2.018 Reuniones y relacionamiento con comunidad. Total: 2305.</p> <p>Regional Norte: Proyecto UPME 06-2017 Colectora: 3293. Proyecto UPME STR 13-2015 La Loma 110: 348. Subestación La Loma 500 kV: 150. Subestación Río Córdoba: 5. Línea de Transmisión Cartagena- Bolívar: 7. Total: 3803.</p> <p>Regional Centro: Proyecto Sogamoso: se llevaron a cabo. 5 reuniones informativas y 3 audiencias públicas. Proyecto San Fernando: 17 espacios de socialización. Total: 25 .</p>	No disponible	315	184	No disponible

Jornadas de diálogo entre comunidad y GEB	GEB	2019			
		TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Indique los principales asuntos abordados en las jornadas de diálogo entre la comunidad y la organización	<p>Regional Occidente: UPME 05-2009 Tesalia Alférez 230 kV: Taller de sensibilización de convivencia segura con la infraestructura, PVC, Reinicio de obra, participación en CMDR del Municipio de Pradera, Puntos Itinerantes de atención, Entrega de piezas de comunicación PAC, Aplicación encuestas de satisfacción.</p> <p>UPME 04 2014 RSO Tramo I: Convocatoria y Reuniones de Inicio de obra, Radicación de licencia a las autoridades municipales y ambientales, Entrega y socialización de boletín No 6 y No 7, Visitas informativas de avance del proyecto, Arqueología prospectiva, Voluntariados, Taller de convivencia segura con la infraestructura y PVC.</p> <p>UPME 04 2014 RSO Tramo II: Visitas de relacionamiento informando el estado del proyecto, Talleres de convivencia segura con la infraestructura.</p> <p>UPME 04 2014 RSO Tramo III: Visitas de relacionamiento informando el estado del proyecto, Talleres de convivencia segura con la infraestructura, Visitas informando la licencia en firme del proyecto.</p> <p>UPME 02 2009 Armenia: Encuentros bimensuales, Talleres de convivencia segura con la infraestructura, Talleres ciclo de la energía, Seguimiento convenio 101270, Entrega y socialización de kit de servidumbres, cartilla guía Barbas Bremen con autoridades municipales, Encuestas de satisfacción, PVC, Reunión levantamiento de la suspensión de actividades constructivas, Invitación y desarrollo del curso de sistema integral de gestión Eafit con autoridades municipales, Convocatoria y reuniones de cierre de la etapa constructiva e inicio de la etapa operativa, Entrega y socialización de boletín informativo No 4 y No 5.</p> <p>S/E Alférez: Visitas informativas de Resolución 2202 del 2018 modificación a la licencia, Convocatoria y Reuniones de Inicio de obra contempladas en cambio menor y modificación de licencia, Jornadas de recepción de hojas de vida.</p> <p>Regional Sur: Reuniones en las cuales se socializa el inicio o el cierre del proyecto de infraestructura energética, también para cada uno de los proyectos de Valor Compartido o de Inversión Social. Reuniones para aclarar inquietudes a la comunidad sobre temas varios como contratación de mano de obra, bienes y servicios, reuniones de capacitación en temas ambientales, de convivencia con la infraestructura, importancia de la energía, acuerdos comunitarios, reuniones de socialización y entrega de resultados en el marco del EIA, reuniones con autoridades municipales y comunidad, relacionamiento directo con grupos de interés, étnicos, propietarios y ciudadanos, entre otras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación inicio seguimiento y cierre de actividades operativas. • Vinculación laboral. • Priorización y definición de iniciativas de inversión social. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitud de expansión de redes. 2. Coordinación para el inicio de la construcción. 3. Seguridad del sistema de distribución. 	<p>Los principales temas abordados son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la Empresa. - Principales actividades en las localidades de nuestra Área de Influencia Directa. - Participación Ciudadana en los compromisos Socioambientales. - Cuidado conjunto de los ductos de gas natural. - Presentación de nuestras contratistas y las actividades - Usos y beneficios del Gas Natural - cómo identificar y cómo actuar ante una fugas de Gas Natural. - Número de emergencia de Contugas - Planes de Contingencia de Contugas - Plan de Prevención de Daños. - Zanjas típicas en redes de gas natural y Distancias mínimas de acuerdo con la normativa. - Coordinación antes, durante la obra y ante un daño en la red de distribución. - Levantamiento de expectativas para la materialidad del Informe de Gestión Sostenible. Como identificar y cómo actuar ante una fugas de Gas Natural. Planes de Contingencia de Contugas Plan de Prevención de Daños. Zanjas típicas en redes de gas natural y Distancias mínimas de acuerdo a la normativa. Coordinación antes, durante la obra y ante un daño en la red de distribución 	<p>Socialización del proyecto, resolución de conflictos, priorización de proyectos de inversión social, temas ambientales.</p>

Jornadas de diálogo entre comunidad y GEB	GEB	2019			
		TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
<p>Regional Norte: Participación en temas de contratación de mano de obra. Constitución de servidumbres. Contratación de bienes y servicios. Programas de inversión social. Compensación ambiental. Campos electromagnéticos.</p> <p>Regional Centro: Para el Proyecto Sogamoso, se llevaron a cabo 5 reuniones informativas y 3 audiencias públicas. Durante los espacios anteriormente señalados se abordaron temas como impactos ambientales, gestión predial integral y pago de servidumbres, impactos socioeconómicos, impactos a la salud, ubicación subestaciones, beneficios de inversión social para los territorios. Para el caso del Proyecto San Fernando, los 17 espacios de socialización del acto administrativo de licencia ambiental se dieron en el marco del cumplimiento del Plan de Manejo Ambiental, Programa "Información y Participación Comunitaria", con el objeto de informar de manera oportuna a las comunidades del área de influencia directa, así como a las autoridades municipales, acerca de cada una de las etapas del proyecto, con el fin de dar a conocer las características técnicas, actividades, impactos y medidas propuestas en el Plan de Manejo Ambiental. Sin embargo, la ficha especifica los objetivos de otras medidas planteadas, como lo son los relacionados con atención de PQRs interpuestas por las comunidades del área de influencia directa, información sobre requerimientos de contratación y medidas de fortalecimiento a la gestión de las autoridades municipales.</p>					

(Propio) Inversión social

2019	GEB	TGI	Cálidda	Contugas	Trecsa	TOTAL GRUPO EMPRESARIAL
Inversión social (millones COP)	\$ 10.716,00	\$ 5.264,82	\$ 253,22	\$ 1.268,71	\$ 583,10	\$ 18.085,85

*GEB y sus empresas no tienen en cuenta entre sus políticas las contribuciones de tipo donación.
* No se incluye información para Electro Dunas

Gestión del talento

(102-7) Tamaño de la organización

(102-8) Información sobre empleados y otros trabajadores

(102-48) Se reexpresa información de colaboradores de TGI con respecto a los años 2017 y 2018 por motivo de errores en consolidación de datos en los informes anteriores.

Nota

- Para los años 2017, 2018 y 2019 todos los empleados con contrato laboral registrados están contratados a tiempo completo.
- No hay una parte significativa de las actividades de la organización que sea llevada a cabo por trabajadores que no son empleados.
- La información detallada en los anexos de talento es tomada de las bases de datos de nómina de la compañía.

Indicadores laborales generales	Unidad	2017					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Mujeres	Número	222	96	105	50	27	501
Hombres		328	327	286	130	90	1.163
Número total de colaboradores		550	423	391	180	117	1.664
Porcentaje de mujeres	Porcentaje	40,4%	22,7%	26,9%	27,8%	23,1%	30,1%
Porcentaje de hombres		59,6%	77,3%	73,1%	72,2%	76,9%	69,9%

Colaboradores por tipo de contrato	Unidad	2017					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Número de colaboradores a término indefinido	Número	274	423	362	128	116	1.303
Número de colaboradores a término fijo		276	1	29	52	1	358

Empleados en la organización por categoría laboral	Unidad	2017					GRUPO EMPRESARIAL	
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA		
Alta Gerencia (Mujeres)	Número	7	3	3	2	0	15	
Alta Gerencia (Hombres)		10	10	7	4	1	32	
Alta Gerencia (Total)		17	13	10	6	1	47	
Gerencia Media (Mujeres)		12	6	12	2	0	32	
Gerencia Media (Hombres)		32	20	16	12	3	83	
Gerencia Media (Total)		44	26	28	14	3	115	
Asesor (Mujeres)		98	1	19	8	4	130	
Asesor (Hombres)		162	8	37	25	14	246	
Asesor (Total)		260	9	56	33	18	376	
Profesional (Mujeres)		75	66	36	29	4	210	
Profesional (Hombres)		86	129	118	43	18	394	
Profesional (Total)		161	195	154	72	22	604	
Soporte/apoyo (Mujeres)		30	20	35	9	19	113	
Soporte/apoyo (Hombres)		38	160	108	46	54	406	
Soporte/apoyo (Total)		68	180	143	55	73	519	
TOTAL			550	423	391	180	117	1661
Porcentaje Alta Gerencia (Mujeres)		Porcentaje	1,3%	0,7%	0,8%	1,1%	0,0%	0,9%
Porcentaje Alta Gerencia (Hombres)	1,8%		2,4%	1,8%	2,2%	0,9%	1,9%	
Porcentaje Alta Gerencia (Total)	3,1%		3,1%	2,6%	3,3%	0,9%	2,8%	
Porcentaje Gerencia Media (Mujeres)	2,2%		1,4%	3,1%	1,1%	0,0%	1,9%	
Porcentaje Gerencia Media (Hombres)	5,8%		4,7%	4,1%	6,7%	2,6%	5,0%	
Porcentaje Gerencia Media (Total)	8,0%		6,1%	7,2%	7,8%	2,6%	6,9%	
Porcentaje Asesor (Mujeres)	17,8%		0,2%	4,9%	4,4%	3,4%	7,8%	
Porcentaje Asesor (Hombres)	29,5%		1,9%	9,5%	13,9%	12,0%	14,8%	
Porcentaje Asesor (Total)	47,3%		2,1%	14,3%	18,3%	15,4%	22,6%	
Porcentaje Profesional (Mujeres)	13,6%		15,6%	9,2%	16,1%	3,4%	12,6%	
Porcentaje Profesional (Hombres)	15,6%		30,5%	30,2%	23,9%	15,4%	23,7%	
Porcentaje Profesional (Total)	29,3%		46,1%	39,4%	40,0%	18,8%	36,4%	
Porcentaje Soporte/apoyo (Mujeres)	5,5%		4,7%	9,0%	5,0%	16,2%	6,8%	
Porcentaje Soporte/apoyo (Hombres)	6,9%		37,8%	27,6%	25,6%	46,2%	24,4%	
Porcentaje Soporte/apoyo (Total)	12,4%		42,6%	36,6%	30,6%	62,4%	31,2%	

Empleados en la organización por edad	Unidad	2017					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Menores de 30 años (Total)	Número	70	29	45	50	15	209
Entre 31 y 40 años (Total)		288	172	199	83	54	796
Entre 41 y 50 años (Total)		118	147	112	39	38	454
Entre 51 y 60 años (Total)		63	67	31	8	7	176
Mayores a 61 años (Total)		11	8	4	0	3	26
Porcentaje menores de 30 años (Total)	Porcentaje	12,7%	7%	11,5%	27,8%	12,8%	12,6%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Total)		52,4%	41%	50,9%	46,1%	46,2%	47,9%
Porcentaje entre 41 y 50 años (Total)		21,5%	35%	28,6%	21,7%	32,5%	27,3%
Porcentaje entre 51 y 60 años (Total)		11,5%	16%	7,9%	4,4%	6%	10,6%
Porcentaje mayores a 61 años (Total)		2%	2%	1%	0%	2,6%	1,6%

Diversidad	Unidad	2017					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Número de mujeres en cargos directivos	Número	19	9	15	4	0	47
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Porcentaje	31,1%	23,1%	39,5%	20%	0%	29%
Número de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Número	12	6	12	2	0	32
Porcentaje de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Porcentaje	27,3%	23,1%	42,9%	14,3%	0%	27,8%
Número de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Número	7	3	3	2	0	15
Porcentaje de mujeres en en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Porcentaje	41,2%	23,1%	30,0%	33,3%	0%	31,9%

Indicadores laborales generales	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Mujeres	Número	220	96	109	50	33	508
Hombres		311	328	298	128	111	1176
Número total de colaboradores		531	424	407	178	144	1684
Porcentaje de mujeres	Porcentaje	58,6%	77,4%	73,2%	71,9%	77,1%	69,8%
Porcentaje de hombres		41,4%	22,6%	26,8%	28,1%	22,9%	30,2%

Colaboradores por tipo de contrato	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Número de colaboradores a término indefinido	Número	281	424	357	137	127	1045
Número de colaboradores a término fijo		250	0	50	41	16	107

Empleados en la organización por categoría laboral	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Alta Gerencia (Mujeres)	Número	4	5	2	2	0	13
Alta Gerencia (Hombres)		12	10	7	3	7	39
Alta Gerencia (Total)		16	15	9	5	7	52
Gerencia Media (Mujeres)		15	7	11	2	4	39
Gerencia Media (Hombres)		29	16	18	11	17	91
Gerencia Media (Total)		44	23	29	13	21	130
Asesor (Mujeres)		99	1	17	11	0	128
Asesor (Hombres)		161	6	44	27	0	238
Asesor (Total)		260	7	61	38	0	366
Profesional (Mujeres)		75	61	37	28	5	206
Profesional (Hombres)		73	133	121	45	31	403
Profesional (Total)		148	194	158	73	36	609
Soporte/apoyo (Mujeres)		27	22	42	7	24	122
Soporte/apoyo (Hombres)		36	163	108	42	56	405
Soporte/apoyo (Total)		63	185	150	49	80	527
TOTAL		531	424	407	178	144	1684
Porcentaje Alta Gerencia (Mujeres)	Porcentaje	0,8%	1,2%	0,5%	1,1%	0,0%	0,8%
Porcentaje Alta Gerencia (Hombres)		2,3%	2,4%	1,7%	1,7%	4,9%	2,3%
Porcentaje Alta Gerencia (Total)		3,0%	3,5%	2,2%	2,8%	4,9%	3,1%
Porcentaje Gerencia Media (Mujeres)		2,8%	1,7%	2,7%	1,1%	2,8%	2,3%
Porcentaje Gerencia Media (Hombres)		5,5%	3,8%	4,4%	6,2%	11,8%	5,4%
Porcentaje Gerencia Media (Total)		8,3%	5,4%	7,1%	7,3%	14,6%	7,7%
Porcentaje Asesor (Mujeres)		18,6%	0,2%	4,2%	6,2%	0,0%	7,6%
Porcentaje Asesor (Hombres)		30,3%	1,4%	10,8%	15,2%	0,0%	14,1%
Porcentaje Asesor (Total)		49,0%	1,7%	15,0%	21,3%	0,0%	21,7%
Porcentaje Profesional (Mujeres)		14,1%	14,4%	9,1%	15,7%	3,5%	12,2%
Porcentaje Profesional (Hombres)		13,7%	31,4%	29,7%	25,3%	21,5%	23,9%
Porcentaje Profesional (Total)		27,9%	45,8%	38,8%	41,0%	25,0%	36,2%
Porcentaje Soporte/apoyo (Mujeres)		5,1%	5,2%	10,3%	3,9%	16,7%	7,2%
Porcentaje Soporte/apoyo (Hombres)		6,8%	38,4%	26,5%	23,6%	38,9%	24,0%
Porcentaje Soporte/apoyo (Total)		11,9%	43,6%	36,9%	27,5%	55,6%	31,3%

Empleados en la organización por edad	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Menores de 30 años (Total)	Número	74	31	60	48	34	247
Entre 31 y 40 años (Total)		277	170	202	89	62	800
Entre 41 y 50 años (Total)		112	149	114	33	39	447
Entre 51 y 60 años (Total)		59	67	27	8	8	169
Mayores a 61 años (Total)		9	7	4	0	1	21
Porcentaje menores de 30 años (Total)	Porcentaje	14%	7%	14,7%	27%	23,6%	14,7%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Total)		52%	40%	59,6%	50%	43,1%	47,5%
Porcentaje entre 41 y 50 años (Total)		21%	35%	28%	19%	27,1%	26,5%
Porcentaje entre 51 y 60 años (Total)		11%	16%	6,6%	4%	5,6%	10%
Porcentaje mayores a 61 años (Total)		2%	2%	1%	0%	0,7%	1,2%

Diversidad	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Número de mujeres en cargos directivos	Número	19	12	13	4	4	52
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Porcentaje	31,7%	31,6%	34,2%	22,2%	14,3%	28,6%
Número de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Número	15	7	11	2	4	39
Porcentaje de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Porcentaje	34,1%	30,4%	37,9%	15,4%	19,0%	30%
Número de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Número	4	4	2	2	0	12
Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Porcentaje	25,0%	22,2%	22,2%	40,0%	0,0%	23,1%

Indicadores laborales generales	Unidad	2019						GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Mujeres	Número	256	112	98	47	39	46	597
Hombres		339	335	279	99	108	182	1342
Número total de colaboradores		595	447	377	146	147	228	1940
Porcentaje de mujeres	Porcentaje	43,0%	25,1%	26,0%	32,2%	26,5%	20,2%	30,8%
Porcentaje de hombres		57,0%	74,9%	74,0%	67,8%	73,5%	79,8%	69,2%

Notas

- Los datos presentados para el año 2019 en Electro Dunas solo contemplan colaboradores para Electro Dunas S.A.A. No se incluyen datos de Perú Power Company S.R.L. (377 colaboradores) ni Cantalloc S.R.L.
- El número de total de colaboradores del Grupo Empresarial cubre las compañías que durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió así:
 - 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99,96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.;
 - 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L.
 - 100% de la participación accionaria de CANTALOC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de CANTALOC S.R.L.

Colaboradores por tipo de contrato	Unidad	2019				
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número de hombres con contrato a término indefinido	Número	187	333	238	81	95
Número de mujeres con contrato a término indefinido	Número	147	106	75	35	32
Número de colaboradores a término indefinido	Número	334	439	313	116	127
Número hombres con contrato a término fijo	Número	152	2	41	18	12
Número mujeres con contrato a término fijo	Número	109	6	23	12	7
Número de colaboradores a término fijo	Número	261	8	64	30	19

Nota: no hay información desglosada por tipo de contrato para Electo Dunas

Empleados en la organización por categoría laboral	Unidad	2019						ELECTRODUNAS	GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA			
Alta Gerencia (Mujeres)	Número	5	7	3	1	1	No disponible	17	
Alta Gerencia (Hombres)		12	9	5	0	7		33	
Alta Gerencia (Total)		17	16	8	1	8	9	59	
Gerencia Media (Mujeres)		39	13	10	3	8	No disponible	73	
Gerencia Media (Hombres)		52	27	20	8	15		122	
Gerencia Media (Total)		91	40	30	11	23	28	223	
Asesor (Mujeres)		94	1	16	8	0	No disponible	119	
Asesor (Hombres)		164	7	40	19	0		230	
Asesor (Total)		258	8	56	27	0	28	377	
Profesional (Mujeres)		88	68	53	27	10	No disponible	246	
Profesional (Hombres)		74	126	192	38	34		464	
Profesional (Total)		162	194	245	65	44	55	765	
Soporte/apoyo (Mujeres)		30	23	16	8	22	No disponible	99	
Soporte/apoyo (Hombres)		37	166	22	34	51		310	
Soporte/apoyo (Total)		67	189	38	42	72	108	516	
TOTAL			595	447	377	146	148	228	1940
Porcentaje Alta Gerencia (Mujeres)		Porcentaje	0,8%	1,6%	0,8%	0,7%	0,7%	No disponible	
Porcentaje Alta Gerencia (Hombres)	2,0%		2,0%	1,3%	0,0%	4,8%			
Porcentaje Alta Gerencia (Total)	2,9%		3,6%	2,1%	0,7%	5,4%	3,9%	3%	
Porcentaje Gerencia Media (Mujeres)	6,6%		2,9%	2,7%	2,1%	5,4%	No disponible		
Porcentaje Gerencia Media (Hombres)	8,7%		6,0%	5,3%	5,5%	10,2%			
Porcentaje Gerencia Media (Total)	15,3%		8,9%	8,0%	7,5%	15,6%	12,3%	11,5%	
Porcentaje Asesor (Mujeres)	15,8%		0,2%	4,2%	5,5%	0,0%	No disponible		
Porcentaje Asesor (Hombres)	27,6%		1,6%	10,6%	13,0%	0,0%			
Porcentaje Asesor (Total)	43,4%		1,8%	14,9%	18,5%	0,0%	12,3%	19,4%	
Porcentaje Profesional (Mujeres)	14,8%		15,2%	14,1%	18,5%	6,8%	No disponible		
Porcentaje Profesional (Hombres)	12,4%		28,2%	50,9%	26,0%	23,1%			
Porcentaje Profesional (Total)	27,2%		43,4%	65,0%	44,5%	29,9%	24,1%	39,4%	
Porcentaje Soporte/apoyo (Mujeres)	5,0%		5,1%	4,2%	5,5%	15,0%	No disponible		
Porcentaje Soporte/apoyo (Hombres)	6,2%		37,1%	5,8%	23,3%	34,7%			
Porcentaje Soporte/apoyo (Total)	11,3%		42,3%	10,1%	28,8%	49,7%	47,4%	26,6%	

Empleados en la organización por edad	Unidad	2019					ELECTRODUNAS	GRUPO EMPRESARIAL	
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA			
Menores de 30 años (Mujeres)	Número	38	12	25	14	16	No disponible		
Menores de 30 años (Hombres)		33	13	45	25	16			
Menores de 30 años (Total)		71	25	70	39	32	34	271	
Entre 31 y 40 años (Mujeres)		144	42	42	28	20	No disponible		
Entre 31 y 40 años (Hombres)		169	114	140	46	50			
Entre 31 y 40 años (Total)		313	156	182	74	70	56	851	
Entre 41 y 50 años (Mujeres)		48	43	26	5	3	No disponible		
Entre 41 y 50 años (Hombres)		86	128	77	19	32			
Entre 41 y 50 años (Total)		134	171	103	24	35	46	513	
Entre 51 y 60 años (Mujeres)		23	12	4	0	0	No disponible		
Entre 51 y 60 años (Hombres)		41	70	14	8	7			
Entre 51 y 60 años (Total)		64	82	18	8	7	56	235	
Mayores a 61 años (Mujeres)		3	3	1	0	0	No disponible		
Mayores a 61 años (Hombres)		10	10	3	1	3			
Mayores a 61 años (Total)		13	13	4	1	3	36	70	
Porcentaje menores de 30 años (Mujeres)		Porcentaje	6,4%	2,7%	6,6%	9,6%	10,9%	No disponible	
Porcentaje menores de 30 años (Hombres)			5,5%	2,9%	11,9%	17,1%	10,9%		
Porcentaje menores de 30 años (Total)			11,9%	5,6%	18,6%	26,7%	21,8%	14,9%	14%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Mujeres)			24,2%	9,4%	11,1%	19,2%	13,6%	No disponible	
Porcentaje entre 31 y 40 años (Hombres)			28,4%	25,2%	37,1%	31,5%	34,0%		
Porcentaje entre 31 y 40 años (Total)	52,6%		34,9%	48,3%	50,7%	47,6%	24,6%	43,9%	
Porcentaje entre 41 y 50 años (Mujeres)	8,1%		9,6%	6,9%	3,4%	2,0%	No disponible		
Porcentaje entre 41 y 50 años (Hombres)	14,5%		28,6%	20,4%	13,0%	21,8%			
Porcentaje entre 41 y 50 años (Total)	22,5%		38,3%	27,3%	16,4%	23,8%	20,2%	26,5%	
Porcentaje entre 51 y 60 años (Mujeres)	3,9%		2,7%	1,1%	0,0%	0,0%	No disponible		
Porcentaje entre 51 y 60 años (Hombres)	6,9%		15,7%	3,7%	5,5%	4,8%			
Porcentaje entre 51 y 60 años (Total)	10,8%		18,3%	4,8%	5,5%	4,8%	24,6%	12,1%	
Porcentaje mayores a 61 años (Mujeres)	0,5%		0,7%	0,3%	0,0%	0,0%	No disponible		
Porcentaje mayores a 61 años (Hombres)	1,7%		2,2%	0,8%	0,7%	2,0%			
Porcentaje mayores a 61 años (Total)	2,2%		2,9%	1,1%	0,7%	2,0%	15,8%	3,6%	

(102-41) Acuerdos de negociación colectiva

Empleados cubiertos por convenios colectivos	2017				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos	156	355	23	No tienen convenios colectivos	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	28,4%	83,9%	5,9%		

Empleados cubiertos por convenios colectivos	2018				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos	152	317	20	No tienen convenios colectivos	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	28,6%	74,8%	4,9%		

Empleados cubiertos por convenios colectivos	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos	153	317	17	No tienen convenios colectivos		69
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	26%	71%	5%			30%

(202-2) Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	2017				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de altos ejecutivos	17	31	10	6	1
Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local	16	16	8	2	0
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	94%	52%	80%	33%	0%
Indique qué entiende la organización por "local" (ejm. Departamento, país, región, etc)	Grupo de Energía, Cálidda, Contugas y Trecca local significa país. En TGI local significa región dentro de Colombia				

Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	2018				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de altos ejecutivos	16	40	9	5	7
Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local	15	14	9	2	3
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	94%	35%	100%	40%	43%
Indique qué entiende la organización por "local" (ejm. Departamento, país, región, etc)	Grupo de Energía, Cálidda, Contugas y Trecca local significa país. En TGI local significa región dentro de Colombia				

Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	2019				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de altos ejecutivos	17	56	8	1	7
Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local	16	49	6	0	4
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	94%	88%	75%	0%	57%
Indique qué entiende la organización por "local" (ejm. Departamento, país, región, etc)	Grupo de Energía, Cálidda, Contugas y Trecca local significa país. En TGI local significa región dentro de Colombia				

(401-1) Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

(102-48) Se reexpresa información de rotación de empleados de TGI de los años 2017 y 2018 por ajuste en la consolidación de datos

2017						
Rotación de empleados	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Número total de retiros	102	23	26	38	15	203
Tasa de rotación de personal	19%	5%	7%	21%	13%	12%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	8%	3%	3%	8%	6%	6%
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0	0	10	7	2	19
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	36	1	2	15	0	54
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	46	14	13	14	7	94
Número de colaboradores despedidos	20	8	1	1	6	36
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0%	0%	38%	18%	13%	9%
Porcentaje de retiros voluntarios	45%	61%	50%	37%	47%	46%

2017				
Rotación de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS
Menores de 30 años	18	0	3	13
Entre 31 y 40 años	46	6	13	20
Entre 41 y 50 años	28	9	9	5
Entre 51 y 60 años	10	7	1	0
Mayores a 61 años	0	1	0	0
Femenino	46	8	10	14
Masculino	56	15	16	24

2017				
Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS
Menores de 30 años	18%	0%	12%	34%
Entre 31 y 40 años	45%	26,1%	50%	53%
Entre 41 y 50 años	27%	39,1%	35%	13%
Entre 51 y 60 años	10%	30,4%	4%	0%
Mayores a 61 años	0%	4,3%	0%	0%
Femenino	45%	35%	38%	37%
Masculino	55%	65%	62%	63%

2018						
Rotación de empleados	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Número total de retiros	147	18	39	29	26	259
Tasa de rotación de personal	28%	4%	10%	16%	18%	15%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	9%	2%	4%	3%	5%	5%
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0	0	17	10	3	30
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	73	1	5	12	0	91
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	47	11	15	6	7	86
Número de colaboradores despedidos	27	6	2	1	16	52
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0%	0%	44%	34%	12%	12%
Porcentaje de retiros voluntarios	32%	61%	38%	21%	27%	33%

2018						
Rotación de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Menores de 30 años	32	2	10	11	2	57
Entre 31 y 40 años	64	10	13	11	11	109
Entre 41 y 50 años	35	3	10	6	9	63
Entre 51 y 60 años	13	2	6	1	3	25
Mayores a 61 años	3	1	0	0	1	5
Femenino	61	6	19	8	11	105
Masculino	86	12	20	21	15	154

2018						
Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Menores de 30 años	22%	11,1%	26%	38%	8%	22%
Entre 31 y 40 años	44%	55,6%	33%	38%	42%	42%
Entre 41 y 50 años	24%	16,7%	26%	21%	35%	24%
Entre 51 y 60 años	9%	11,1%	15%	3%	12%	10%
Mayores a 61 años	2%	5,6%	0%	0%	4%	2%
Femenino	41%	33%	49%	28%	42%	41%
Masculino	59%	67%	51%	72%	58%	59%

2018						
Número de contrataciones por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
TOTAL	100	19	51	27	53	250
Menores de 30 años	22	4	25	9	20	80
Entre 31 y 40 años	47	8	15	17	20	107
Entre 41 y 50 años	25	5	9	0	10	49
Entre 51 y 60 años	5	2	2	1	2	12
Mayores a 61 años	1	0	0	0	1	2
Femenino	45	5	23	8	17	98
Masculino	55	14	28	19	36	152

2018						
Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Menores de 30 años	22%	21%	49%	33%	38%	32%
Entre 31 y 40 años	47%	42%	29%	63%	38%	42%
Entre 41 y 50 años	25%	26%	18%	0%	19%	20%
Entre 51 y 60 años	5%	11%	4%	4%	4%	5%
Mayores a 61 años	1%	0%	0%	0%	2%	1%
Femenino	45%	26%	45%	30%	32%	39%
Masculino	55%	74%	55%	70%	68%	61%

Rotación de empleados	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Número total de retiros	86	33	89	52	25	17	302
Tasa de rotación de personal	14%	7%	24%	36%	17%	7%	16%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	0%	3%	5%	10%	5%	No disponible	No disponible
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	8	0	58	8	4		78
Número de colaboradores fallecidos	0	1	0	0	0		1
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	25	1	1	10	3		40
Número de colaboradores con traslados entre empresas	1	0	0	0	0		1
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	43	15	18	15	8		99
Número de colaboradores despedidos	9	16	8	19	10		62
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	9%	0%	65%	15%	16%		No disponible
Porcentaje de retiros voluntarios	50%	39%	20%	29%	32%		No disponible

Rotación de personal, distribuida por edad y género	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Menores de 30 años	12	1	25	10	5	7	60
Entre 31 y 40 años	41	12	42	27	8	6	136
Entre 41 y 50 años	24	14	15	13	12		78
Entre 51 y 60 años	7	5	7	2	0	4	25
Mayores a 61 años	2	1	0	0	0		3
Femenino	41	12	38	13	9	5	118
Masculino	45	21	51	39	16	12	184

Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Menores de 30 años	14%	3%	28%	19%	20%	41%	20%
Entre 31 y 40 años	48%	36,4%	47%	52%	32%	35%	45%
Entre 41 y 50 años	28%	42,4%	17%	25%	48%	0%	26%
Entre 51 y 60 años	8%	15,2%	8%	4%	0%	24%	8%
Mayores a 61 años	2%	3%	0%	0%	0%	0%	1%
Femenino	48%	36%	43%	25%	36%	29%	39%
Masculino	52%	64%	57%	75%	64%	71%	61%

Número de contrataciones por edad	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
TOTAL	136	56	48	18	25	8	291
Menores de 30 años	27	12	30	8	6	3	86
Entre 31 y 40 años	67	16	13	6	15	4	121
Entre 41 y 50 años	31	22	5	3	4		65
Entre 51 y 60 años	9	6	0	1	0	1	17
Mayores a 61 años	2	0	0	0	0		2
Femenino	71	28	20	10	12	3	144
Masculino	61	28	28	8	13	5	143

Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Menores de 30 años	20%	21%	63%	44%	24%	38%	30%
Entre 31 y 40 años	49%	29%	27%	33%	60%	50%	42%
Entre 41 y 50 años	23%	39%	10%	17%	16%	0%	22%
Entre 51 y 60 años	7%	11%	0%	6%	0%	13%	6%
Mayores a 61 años	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Femenino	52%	50%	42%	56%	48%	38%	49,48%
Masculino	45%	50%	58%	44%	52%	63%	49,14%

(401-2) Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Seguridad social	X	X	X	X	X	X
Fondo de pensiones	X	X	X	X	X	X
Otras (Fondo de Cesantías Prima de Servicio)	X	Fondo de cesantías, prima de servicio, vacaciones	Seguro de vida			

Prestaciones sociales voluntarias para los empleados a jornada completa	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Seguro de vida	X	X	X	X	X	X
Seguro médico	X	X	X	X		X
Seguro de accidentes	X		X	X	X	X
Auxilios para la salud	X		X			
Auxilio para matrimonio		X				
Auxilio de alimentación	X	X	X			
Prima de vacaciones		X				
Jornadas flexibles	X	X	X			
Patrocinio para estudio	X					
Otras	Bonificación por resultados	Bonificación por resultados	Gratificaciones en Julio y diciembre, Canasta navideña en diciembre, Bono por quinquenio, utilidades bono por desempeño, 4 días libres.	Bono por desempeño	Bonificación por resultados	

(401-3) Permiso parental

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	2019													
	GEB		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS		TRECESA		ELECTRO DUNAS		GRUPO EMPRESARIAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	6	15	12	5	11	5	11	4	0	2	8	0	48	31
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	6	15	12	5	11	5	11	4	0	2	8	0	48	31
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	6	15	12	5	11	5	11	4	0	1	8	0	48	30
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	6	15	12	5	11	5	8	3	0	0	No disponible	No disponible	37	28
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	No aplica	50%	100%	No aplica	100%	97%
Tasa de retención	100%	100%	100%	100%	100%	100%	73%	75%		0%	No disponible		77%	90%

(404-1) Media de horas de formación al año por empleado

(102-48) Se reexpresa información de formación de empleados de TGI de los años 2017 y 2018 por ajustes en la consolidación de la información

Empleados formados	2017				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECESA
Número de horas de formación por género (femenino)	4.565,5	2.859	4.507	955	368
Número de horas de formación por género (masculino)	7.044,5	7.586	11.591	2.469	1.230
Promedio de horas de formación por género (femenino)	20,6	29,5	5,5	19	13,6
Promedio de horas de formación por género (masculino)	21,2	23,1	6,2	19	13,7
Promedio horas de formación por empleado	21,6	24,5	6,2	19	13,7

Empleados formados	2018				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECESA
Número de horas de formación por género (femenino)	3845	5630,5	3470,5	2145	542
Número de horas de formación por género (masculino)	5861	9668,5	12256,3	7033	2950
Promedio de horas de formación por género (femenino)	17,4	58,7	31,3	42,9	16,4
Promedio de horas de formación por género (masculino)	18,8	29,7	41,1	54,9	26,6
Promedio horas de formación por empleado	18,2	34,1	38,5	51,6	24,3
Promedio de horas anuales de capacitación para la Alta Gerencia	33,1	25,1	1,7	153,6	53
Promedio de horas anuales de capacitación para la Gerencia Media	32,9	149,3	3,3	90,2	43
Promedio de horas anuales de capacitación para asesores	21,3	694,1	3,6	35	-
Promedio de horas anuales de capacitación para profesionales	11,7	23,4	3,1	53,8	20,4
Promedio de horas anuales de capacitación para soporte/apoyo	7,5	17,5	3,2	40,4	18,6

Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	2019				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECESA
Alta Gerencia (Mujeres)	270	387	162	-	16
Alta Gerencia (Hombres)	437	676	222	16	112
Alta Gerencia (Total)	707	1.063	384	16	128
Gerencia Media (Mujeres)	3.555	617	335	-	49
Gerencia Media (Hombres)	4.017	693	825	66	38
Gerencia Media (Total)	7.572	1.310	1.160	66	86,75
Asesor (Mujeres)	7.443	694	339	416	-
Asesor (Hombres)	11.170	2422	1.481	970	-
Asesor (Total)	18.613	3.116	1.819,7	1386	0
Profesional (Mujeres)	3.008	3.788	1.004	662	134
Profesional (Hombres)	2.320	3.386	5.286	1.232	190
Profesional (Total)	5.328	7.174	6.289,8	1894	323,77
Soporte/apoyo (Mujeres)	766	94	334	134	25
Soporte/apoyo (Hombres)	1.106	4.653	430	528	36
Soporte/apoyo (Total)	1.872	4.747	763,5	662	60,89
Horas totales de formación en el último año	34.092	17.410	10.416,5	4.024	599,41
Promedio de horas de formación Alta Gerencia (Mujeres)	54	55,3	54	-	16
Promedio de horas de formación Alta Gerencia (Hombres)	40	75,1	44,3	-	16
Promedio de horas de formación Gerencia Media (Mujeres)	91	47,5	33,5	-	6,1
Promedio de horas de formación Gerencia Media (Hombres)	77	25,7	41,3	8,3	2,5
Promedio de horas de formación Asesor (Mujeres)	79	694	21,2	52	-
Promedio de horas de formación Asesor (Hombres)	68	346	37	51,1	-
Promedio de horas de formación Profesional (Mujeres)	35	55,7	18,9	24,5	13,4
Promedio de horas de formación Profesional (Hombres)	31	26,9	27,5	32,4	5,6
Promedio de horas de formación Soporte/apoyo (Mujeres)	25	4,1	20,9	16,8	1,1
Promedio de horas de formación Soporte/apoyo (Hombres)	30	28	19,5	15,5	0,7
Número de horas de formación por género (femenino)	15.042	5.580	2.173,7	1.212	223,4
Número de horas de formación por género (masculino)	19.050	11.830	8.242,8	2.812	376
Promedio de horas de formación por género (femenino)	59	49,8	22,18	25,79	5,7
Promedio de horas de formación por género (masculino)	56	35,3	29,54	28,40	3,5
Promedio de horas de formación	6.818,4	3.482	2.083,3	804,8	119,9
Promedio horas de formación por empleado	57,3	38,9	27,6	27,6	4,1

(404-3) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad	2018									
	GEB		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS		TRECESA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Gerencia	91%	100%	100%		100%		100%		100%	
Gerencia Media	85%	77%			79%				100%	
Asesor	90%	91%			92%				No aplica	
Profesional	90%	84%			97%				97%	
Soporte/apoyo	83%	90%			95%				95%	

Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad	2019									
	GEB		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS		TRECSEA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Gerencia	100%	100%	86%	89%	67%	100%	No disponible	No aplica	No disponible	100%
Gerencia Media	95%	100%	100%	100%	100%	85%	67%	88%	100%	93%
Asesor	100%	100%	100%	100%	94%	95%	100%	89%	No aplica	No aplica
Profesional	100%	100%	87%	99%	77%	91%	81%	97%	90%	94%
Soporte/apoyo	100%	100%	100%	99%	88%	91%	100%	100%	91%	98%

(405-1) Diversidad en órganos de gobierno y empleados

(Propio) Diversidad

Personas pertenecientes a un órgano de gobierno	GEB		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS		TRECSEA		ELECTRO DUNAS	
	Miembros de Junta Directiva	Porcentaje										
Hombres	6	66,7%	6	85,7%	5	71,4%	6	85,7%	4	80%	4	80%
Mujeres	3	33,3%	1	14,3%	2	28,6%	1	14,3%	1	20%	1	20%
Menores de 30 años	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 30 y 40 años	0	0%	1	14,3%	0	0,0%	1	14,3%	1	20%	0	0%
Entre 40 y 50 años	1	11,1%	3	42,9%	1	14,3%	2	28,6%	1	20%	2	40%
Mayores de 50 años	8	88,9%	3	42,9%	5	71,4%	4	57,1%	3	60%	3	60%
Personas pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables en los órganos de gobierno	6	66,7%	4	57,1%	2	28,6%	2	28,6%	2	40%	1	20%
Nacionalidades	1	11,1%	3	50%	2	28,6%	2	28,6%	2	40%	2	40%

(405-2) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

(102-48) Se re expresa información de ratio del salario base de mujeres frente a hombres de empleados de TGI con respecto a los años 2017 y 2018 por ajustes en la consolidación de datos

Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo	GEB			TGI			CÁLIDDA			CONTUGAS		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Alta Gerencia	0,99	0,95	0,92	1,17	1,13	0,97	1,20	1,23	0,74	1,33	1,15	0,00
Gerencia Media	1,05	0,94	0,95	1,05	0,72	1,12	1,05	1,09	0,91	7,95	6,22	0,96
Asesor	1,03	1,05	1,01	1,33	1,00	1,00	1,01	0,99	0,99	1,30	1,17	0,86
Profesional	0,93	0,92	0,89	0,77	0,86	0,93	0,99	1,42	0,91	1,32	1,08	0,93
Soporte/apoyo	1,41	0,95	0,93	0,86	0,82	0,84	0,94	0,44	1,24	1,08	1,02	0,89

(EU15) Población próxima a pensionarse

Categoría profesional	GEB		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS	
	En 5 años	En 10 años						
Alta Gerencia	3	3	0	2	0	0	0	0
Gerencia Media	8	11	8	15	0	0	0	0
Asesor	10	12	3	4	0	0	1	0
Profesional	3	7	12	22	0	0	0	0
Soporte/apoyo	7	5	17	43	1	3	0	2

(Propio) Porcentaje de cargos ocupados por mujeres

Diversidad	Unidad	2019				
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSEA
Número de mujeres en cargos directivos	Número	44	20	13	4	9
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Porcentaje	40,7%	35,7%	34,2%	33,3%	29%
Número de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Número	39	13	10	3	8
Porcentaje de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Porcentaje	42,9%	40%	33,3%	27,3%	34,8%
Número de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Número	5	7	3	1	1
Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Porcentaje	29,4%	43,8%	37,5%	100%	12,5%

Seguridad y salud en el trabajo

(403-1) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

(403-9) Lesiones por accidente laboral

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	GEB
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Ley 1562 de 2012. Decreto 1072 de 2015. Resolución 0312 de 2019. Resolución 5018 de 2019. Entre otros requisitos normativos.
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	OHSAS 18001 Versión 2007 Estándares de trabajo seguro para: 1. Trabajo en alturas. 2. Izaje de cargas. 3. Seguridad Vial. 4. Riesgo eléctrico. Programas de vigilancia epidemiológico en: 1. Biomecánico. 2. Psicosocial. Clasificación de Accidentes de trabajo bajo la norma OHSAS 300 del departamento de Labor de EEUU. Modelo VISIÓN ZERO (Asociación Internacional del Seguridad Social).
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	Alcance de los trabajadores: 1. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. 3. Informar oportunamente a SST acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. 4. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación. 5. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 6. Procurar el cuidado integral de su salud. Lugares Cubiertos por el SG-SST 1. Todas las sedes Administrativas a nivel nacional. 2. Activos en operación. 3. Proyectos de construcción en transmisión y otros. Actividades del SG-SST 1. Inducción y reinducción en la cual se explican los riesgos asociados a las actividades que se ejecutan tanto en la parte administrativa como en campo. 2. Conmemoración del día mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. Semana del cuidado. 4. Socialización de estándares de trabajo seguro. 5. Inspección ergonómica preventiva de puestos de trabajo. 6. Entrenamientos para el desarrollo de tareas de alto riesgo. 7. Intervención individual a los colaboradores con niveles de estrés altos y muy alto. 8. Acercamiento de adaptación al trabajo con colaboradoras que regresan de licencia de maternidad. 9. Formación a comités de Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo normal de sus funciones. 10. Investigación de accidentes de Trabajo e incidentes de alto potencial. 11. Seguimiento a contratistas.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	TGI
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Colombia como país miembro de la Comunidad Andina de Naciones - CAN, adoptó la Decisión 584 de 2004, y la Resolución 957 de 2005, en donde se consagran directrices y políticas para implementar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el año 2019 se establecen en la Resolución 0312 se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes; que estaban expresados en la anterior Resolución 1111 del 2017 que establecían los Estándares Mínimos en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Riesgos Laborales para los empleadores y contratantes, TGI SA ESP adopta estos estándares en el proceso de mejora continua de su sistema; sin hacer a un lado el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de trabajo.
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	<p>Mediante Directriz de Presidencia N° 013 se reglamentó la Política de Salud, Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente con 10 compromisos enmarcadas hacia la meta de cero accidentes, ningún daño a las personas, a los activos y ni al medio ambiente.</p> <p>Desde el PEC Planeación Estratégica Corporativa de 2019, el SG-SST se gestiona desde el Proceso P3: Consolidar una estrategia de Desarrollo Sostenible y fortalecer el Gobierno Corporativo.</p> <p>Así mismo, por medio de los comités de Desarrollo sostenible y de seguridad que responden a los criterios de cumplimiento legal, soporte a la gestión y seguimiento de temas en SST.</p> <p>A través de la matriz legal, que es un documento donde se compilación los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, para atender los lineamientos normativos y técnicos para el desarrollo del SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida en que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.</p> <p>Por medio del Manual HSEQ y Social para contratistas M-ASI-002, el cual es un documentos contractual que establecer los requisitos que deben cumplir las Empresas Contratistas y Subcontratistas de TGI SA ESP; en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Social, Ambiental y Energética y de la Calidad, durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato.</p> <p>Estándares internacionales como normas ISO, OHSAS 18001.</p>
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	<p>El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST es liderado por la alta dirección y es implementado con la participación de los colaboradores y los grupos de interés de TGI SA ESP, proporcionándole fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de la seguridad y la salud.</p> <p>El alcance de la implementación del SG-SST es en el diseño, construcción, operación y mantenimiento de la infraestructura de transporte buscando garantizar su funcionamiento seguro y sin riesgos para la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente; en otras palabras todos los trabajadores directos, indirectos, contratistas y grupos de interés están involucrados en la gestión y ejecución del SG-SST.</p>
Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	CÁLIDDA
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente. Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18° de la Ley 29783 y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	CÁLIDDA
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	<p>Reglamento Nacional de Edificaciones, Normas de Seguridad en la Construcción, G-50. Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación, aprobadas mediante Resolución Suprema N° 021-83-TR. Reglamento de Seguridad para las actividades de hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2007-EM. Procedimiento para el reporte y estadísticas en materia de emergencias y enfermedades profesionales en las actividades del subsector hidrocarburos, aprobado mediante Resolución OSINERGMIN N° 172-2009-OS/CD. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Ley N° 29783. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ley 29783, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Ley N° 30220 Modificatoria de ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Reglamento de los Comités de Seguridad e Higiene Industrial, aprobado mediante Resolución Directoral N° 1472-72-IC-DGI. Listado de enfermedades profesionales, establecida mediante la Norma Técnica de Salud NTS N° 068-MINSA/DGSP V.1. Ley que establece la obligación de elaborar y presentar planes de emergencia, Ley N° 28851. Decreto Supremo N° 023-2018-EM Decreto Supremo que modifica el Reglamento de Protección Ambiental en las actividades de Hidrocarburos. Reglamento de Seguridad para el Almacenamiento de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-93-EM. Reglamento de Seguridad para el Transporte de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 026-94-EM. Reglamento de Comercialización de Combustibles Líquidos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 030-98-EM. Ley Nacional del Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado mediante Ley N° 28256. Reglamento Nacional de Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2008-MTC. Formato de Hoja de Resumen de Seguridad en el Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, D.S. 2613-2013-MTC/15. Reglamento Nacional de Vehículos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 058-2003-MTC. Reglamento Nacional de Tránsito, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2009-MTC. NTP 399.010-1. Señales de Seguridad. NTP 350.043-1. Extintores portátiles. Documentos Técnico, protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes médicos obligatorios por actividad RM N° 312-2011 / MINSA. Norma Básica de ergonomía RM-375-2008 TR. Resolución ministerial N° 050-2013-TR "Aprobar los formatos referenciales de información mínima para los registros obligatorios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo". Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar. Resolución ministerial - modifica protocolos de EMO 571-2014 MINSA (art. 6.7.2 "de la permanencia del Médico en Salud Ocupacional". DS- 006 - 2014 TR modificatoria al reglamento DS 005 2012 TR (art. 27, 28 y 101). DS -012 - 2014 TR modificatoria al reglamento DS 005 2012 TR (art. 110 modificación de formularios 01 y 02). Resolución ministerial RM 087 2015 PCM realización de simulacros. Ley N° 28048, "Ley de protección de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto", del 08-07-2003. Decreto Supremo N° 009-2004-TR, "Reglamento de la Ley de Protección de la Mujer Gestante", del 20-07-2004. Manual de construcción elaborado por la SUNAFIL. Norma OSHAS 29 CFR 1926. Decreto supremo N° 011-2019-TR, "Reglamento de Seguridad y salud en el Trabajo para el Sector Construcción". Norma OHSAS 18001. OSHA Standards.</p>
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica en todos los procesos de Cálidda que se ejecutan en las oficinas administrativas (sede principal San Borja y centros de servicio al cliente), centros operativos del Sistema de Distribución de Gas Natural (cámara de válvulas, City Gates y estaciones), nuevos proyectos y a los servicios ejecutados por las contratistas y proveedores como la construcción de redes, mantenimiento, servicios generales, etc.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	CONTUGAS
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Ley 29783 Seguridad y salud en el trabajo. Decreto Supremo 005-2012-TR Reglamento de la ley. Decreto Supremo 006-2014-TR Modificatoria reglamento de la ley. Decreto Supremo 012-2014-TR Registro único de información sobre accidentes. Resolución ministerial 050-2013-TR Registros obligatorios. Decreto Supremo 014-2013-TR Reglamento de registro de auditores. Decreto Supremo 003-98-SA . Resolución ministerial 021-2016-MINSA. Decreto Supremo 003-98-SA Normas SCTR. Decreto Supremo 016-2009-MTC Reglamento nacional tránsito. Ley 26842 Ley general de Salud. Resolución ministerial 510-2005/MINSA Aprueban manual salud ocupacional. Resolución directoral 312-2011-MINSA Protocolo EMO. Resolución ministerial 375-2008-TR Ergonomía. Resolución ministerial 480-2008/MINSA Normas técnicas enfermedades ocupacionales. Ley 29973 Ley general PCD. Entre otras mapeadas en la matriz legal SST.
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Compromiso principal de la política SGI de Contugas: - La provisión de ambientes seguros y saludables para la prevención de lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo, a través de la eliminación de los peligros y reducción de riesgos ocupacionales, promoviendo una cultura del autocuidado y la prevención. - El cumplimiento de las normas legales vigentes aplicables y otros requisitos voluntarios suscritos. - La participación y consulta de los trabajadores o sus representantes y de sus grupos de interés.
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de CTG tiene alcance a la totalidad de trabajadores de CTG y contratistas, así como también tiene alcance a los lugares en donde se desarrollen las actividades laborales pudiendo ser: instalaciones del SDGN, frentes de obra en la vía pública y predios privados.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	TRECSA
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Acuerdo Gubernativo 229-2014. Reforma 33-2016. Acuerdo Ministerial 23-2017. NRD2.
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	OSHA, OHSAS 18001, NFPA.
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	El alcance es para todo el Personal Trecca y Contratista, en todas las actividades realizadas en proyectos en ejecución o actividades de operación y mantenimiento.

(403-2) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(403-9) Lesiones por accidente laboral

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	GEB
Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	Para esquematizar y resumir los peligros y evaluar los riesgos se aplica como herramienta la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de establecer las acciones preventivas y correctivas que propendan por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con base en la metodología de la Guía Técnica Colombiana 045 Versión 2012.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	GEB
Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Todos los colaboradores, contratistas o subcontratistas podrán tener acceso al Formato "Reporte de actos y condiciones inseguras y auto reporte de condiciones en salud", y así evidenciar las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo, dando cumplimiento a su responsabilidad en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el formato se deberá especificar el reporte a generar así: 1. Reporte de actos inseguros: Identificación de situaciones peligrosas relacionadas con la persona. 2. Reporte de condiciones inseguras: Identificación de situaciones peligrosas relacionadas con el ambiente de trabajo. 3. Auto reporte de condiciones de salud: Informar formalmente a la empresa acerca de una sintomatología. Cada uno de los reportes deberá ser entregado al área de seguridad y salud en el trabajo respectivo, quien será el encargado de realizar el seguimiento de los planes de acción para cada caso.
Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieren retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	En el marco del atributo superior ¡Primero la Vida! Nuestra política de sostenibilidad el primer compromiso de la alta dirección es proteger la seguridad y salud de Todos los colaboradores. Además los colaboradores pueden acudir al comité de convivencia laboral o denunciar ante el canal ético las posibles represalias que hayan sido tomadas derivadas de rehusarse a trabajar en condiciones inseguras.
Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	Se cuenta con un procedimiento de investigación de incidentes y accidentes de Trabajo, en el cual se hace participe comité de investigación al trabajador accidentado, un miembro del COPASST, el supervisor del área y un representante del área SST, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, donde se establecen las causas inmediatas y la causa raíz y se establecen las medidas de control de acuerdo a la jerarquía de controles.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	TGI
Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	Al interior de la empresa, el análisis de riesgos está orientado al bienestar de los trabajadores y sus condiciones laborales; el cual se busca minimizar los riesgos en el desempeño de actividades tanto administrativas como las relacionadas al core del negocio; para lograr un resultado de cero accidentes ni fatalidades laborales. Al exterior de la empresa, el análisis de riesgos está enfocado en el desempeño de emplear buenas prácticas de la industria: frente al medio ambiente, trabajo con comunidades, integridad de nuestros activos, buscando implementar controles para la seguridad del diseño e infraestructura, evitando daños en los procesos. En análisis de riesgos de SST tiene dos visiones: un enfoque hacia las personas y hacia los procesos, garantizando confiabilidad de los mismos, para trabajar bajo seguridad. TGI SA ESP cuenta con un procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles P-ASI-013, el cual se encuentra disponible y de fácil acceso de consulta para todos los colaboradores en la herramienta ISOLUCION; y es socializado o divulgado por lo menos 1 vez al año, a través de inducciones o reinducciones. El producto de este procedimiento es la Matriz de riesgos y peligros que cada centro de trabajo tiene (distritos, estaciones de compresión y administrativa), donde se visualiza todos los riesgos y controles operacionales que existen en cada centro de trabajo; esta matriz es actualizada de acuerdo a los riesgos, valoración, accidentes presentados, nuevos controles, que la empresa defina. Los profesionales HS de cada centro de trabajo son los responsables de actualizar la matriz, de socializarla a los demás colaboradores. Considerando la vigente legislación en SST, en el 2019, TGI SA ESP realizo un cambio en la metodología de valoración de riesgos tomando la GTC 45 como nueva metodología, y a su vez realizo toda la gestión para su implementación.
Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Los colaboradores y trabajadores de las empresas contratistas tienen un mecanismo de reporte de actos y condiciones inseguras llamada Tarjeta de Observación y Aseguramiento - TOA es una herramienta utilizada para observar, retroalimentar y registrar comportamientos y condiciones inseguras y realizar sugerencias de mejora, observadas en los centros de trabajo (distritos, estaciones de compresión de gas y administrativa) con el propósito de prevenir accidentes. Durante el 2019, esta herramienta se utilizó para consolidar información, con el fin de minimizar los riesgos en los centros de trabajo; el reto para el año 2020 es implementar Programa de Transformación de Cultura (Visión Zero - Primero la Vida) bajo los lineamientos del Corporativo; que brinde Indicadores Proactivos de Desempeño, para la toma de decisiones.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	TGI
<p>Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.</p>	<p>La implementación del SG-SST es de carácter obligatorio por la normatividad vigente; además TGI SA ESP está comprometida con la Formulación de objetivos medibles, evaluación del desempeño, ejecución de planes de mejora continua en Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo; en definir y auditar procesos, gestionar riesgos y aplicar las mejores prácticas de la industria, documentar, realiza análisis, investigación y comunicación de los accidentes.</p> <p>De igual manera, los colaboradores en el proceso de selección de personal, e ingreso se les socializa sus labores, riesgos, y se les entrega el <i>Manual de competencias</i>, donde describe sus roles y sus respectivos riesgos en el trabajo.</p> <p>Por lo anterior, en TGI SA ESP no se han presentado situaciones en que los colaboradores se retiren de sus labores por los riesgos expuestos.</p>

<p>Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	<p>TGI SA ESP cuenta con un procedimiento de Gestión de Incidentes P-ASI-017; el cual se encuentra disponible y de fácil acceso de consulta para todos los colaboradores en la herramienta ISOLUCION; su objetivo es establecer los lineamientos para el reporte, investigación y análisis en caso de presentarse Incidentes en los lugares de trabajo (distritos, estaciones de compresión, administrativa), su alcance es para todos los trabajadores y contratistas que se encuentren dentro de las instalaciones de TGI SA ESP.</p> <p>Cada incidente de trabajo se valora teniendo en cuenta la matriz de riesgos y peligros de TGI SA ESP, tomando en consideración las consecuencias y la probabilidad del incidente ocurrido. Los incidentes valorados como altos y extremos tendrán participación del Nivel central de la Empresa. Los incidentes valorados como medios o bajos adelantarán el proceso localmente (Jefe inmediato de la zona, Profesional HSE de la zona y un miembro del COPASST de la zona), reportará a Sede Administrativa una copia de la investigación efectuada dentro de los 10 siguientes días calendarios después del evento.</p> <p>Nota 1: Cuando un incidente de trabajo se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado.</p> <p>Se realizará el análisis de las causas que generaron el accidente a través de la metodología: Para accidentes de Extremo, Alto y Medio potencial se realizará bajo ESPINA DE PESCADO; para los accidentes de Valoración Baja se realizará el análisis por medio de los 5 ¿PORQUE?; El objetivo final de los 5 Porqué es determinar la causa raíz de un defecto o problema.</p> <p>TGI SA SP formula las acciones correctivas y/o preventivas que permitan eliminar las causas que originaron el incidente y evitar su ocurrencia. Estas acciones deben ser adecuadas, convenientes y efectivas para la Empresa, respecto a los recursos disponibles para su ejecución y el impacto en la seguridad y salud de los trabajadores. La verificación y el seguimiento a la implementación de las medidas de intervención necesarias de los eventos reportados, se realizará mensualmente en las reuniones de COPASST, y finalmente gestionar el cambio matriz de peligros y riesgos del centro de trabajo donde ocurrió el incidente y revisar la valoración del riesgo en la actividad que se realizaba, respecto a la probabilidad y consecuencia; incluir en la matriz de peligros y riesgos las acciones propuestas en la investigación, que correspondan a controles operacionales a implementar.</p>
---	---

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	CÁLIDDA
<p>Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un procedimiento de identificación de peligros y riesgos (IPER) lo cual indica la metodología de elaboración de la matriz de identificación de peligros y riesgos (Matriz IPER) y que como mínimo se revisará esta matriz una vez al año o cuando surja algún cambio en la instalación, equipos, procedimiento de trabajo, normativo u otro. Cuando aplique algún cambio en la Matriz IPER, se convoca a reunión del responsable del proceso y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Se realiza el análisis de los peligros y riesgos asociados y se valora la criticidad del riesgo y según esto, a través de la jerarquía de control (eliminar, sustituir, ingeniería y administrativo y equipos de protección personal), se incluye los controles operacionales necesarios. Si el nivel de riesgo es no aceptable se incluye controles de riesgo residual.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	CÁLIDDA
<p>Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cualquier trabajador puede reportar peligros o situaciones de peligro laboral a su jefe inmediato en coordinación con el área de SST y miembros del Comité SST. Se procede a evaluar los riesgos asociados y actualizar la matriz según corresponda. Esto hace referencia el art. 10 del Reglamento Interno de SST (RISST). En el RISST se menciona en el art. 9 que los colaboradores tienen derecho a no ser víctimas de actos de hostilidad u otras medidas coercitivas por parte de la empresa que se origine como consecuencia de sus funciones en el ámbito de SST. En el RISST se menciona en el art. 10 que los colaboradores deben comunicar al empleador a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción ningún tipo.
<p>Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.</p>	<p>Todo trabajador tiene derecho a paralizar una actividad y de ser necesario abandonar el lugar que se encuentre en inminente peligro según el RISST, según el artículo 9°.- Los colaboradores de la Empresa tienen, entre otros, los siguientes derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo:</p> <p>b) Ser informados, consultados y participar en la formación en materia preventiva, paralizar actividades en caso de riesgo grave e inminente;</p>
<p>Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	<p>Se cuenta con un procedimiento de Registro de Investigación y Análisis de Incidentes, el cual todo trabajador reporta los incidentes laborales a su jefe inmediato y al área SST. Se convoca a una reunión con los involucrados (Ingeniero de SST, accidentado, miembro de Comité SST) para realizar el análisis de causas a través de la metodología control de pérdidas y estos son registrados en el formato, así como el plan de acción con los responsables y plazos de ejecución.</p> <p>En esta evaluación se determina si se amerita la actualización de la Matriz IPER y según ello se procede a la actualización de la matriz.</p>

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	CONTUGAS
<p>Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos</p>	<p>Se realiza una matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles (IPERC) vinculada al perfil laboral a desempeñar y las actividades relacionadas a este perfil.</p> <p>Durante el desarrollo de actividades, éstas pasan por una evaluación para analizar la necesidad de generar un permiso de trabajo y/o análisis de trabajo seguro, de manera que puedan ser identificados los peligros y riesgos, y establecer las medidas de control antes de iniciar las actividades.</p>
<p>Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.</p>	<p>Se cuenta con canales de comunicación interna para el reporte de actos y condiciones subestándares, como por ejemplo whatsapp corporativo, teléfono celular, buzón SST, <i>e-mail</i> corporativo.</p> <p>El trabajador al ser testigo de un peligro o situación de peligro que pueda atentar contra su integridad, la de sus compañeros o de cualquier persona puede reportarlo a través de los canales de comunicación interno. Se mantiene en reserva la identidad del testigo de la observación (de requerirlo), y se busca analizar la causa raíz de la desviación del comportamiento o condición que generó el acto o condición subestándar. Se hace mención que la finalidad es conocer la causa raíz de la desviación, más no buscar "culpables". Objetivo principal es minimizar la probabilidad de reincidencia de la desviación, que pueda conllevar a la ocurrencia de un evento no deseado.</p>
<p>Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.</p>	<p>El compromiso de Contugas es de proveer ambientes seguros y saludables. Todo trabajador de CTG tiene la potestad de parar una actividad si considera que se pone en riesgo la integridad del trabajador, su compañero o cualquier persona. Los trabajadores comunican la desviación y se les brinda soporte SST directo para la evaluación del riesgo y tomar acciones correctivas inmediatas que ayuden a minimizar el nivel de riesgo. El análisis es participativo y puede involucrar al trabajador observador, al observado, área usuario y área SST.</p>
<p>Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	<p>Tenemos un procedimiento de reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo, en el cual participan las áreas involucradas y el comité SST. En la investigación de los eventos se determina los tipos de control que se aplicarán de manera que no se vuelva a repetir. Estos controles establecidos tienen plazo de ejecución y responsable, a lo que se le hace seguimiento constante para la implementación de los controles y cierre de las medidas correctivas.</p>

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	TRECSA
Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	Matriz de identificación, valoración de riesgos y determinación de controles. Permisos de trabajo y análisis de trabajo seguro. Reuniones de seguridad previo al inicio del trabajo. Reporte de condiciones inseguras, actos inseguros, e incidentes (reporte de CI, AI, I). Reportes diarios. Consolidados de hallazgos.
Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Los colaboradores que detecten una condición insegura, observación de seguridad o acto inseguro reportan al profesional de SST utilizando "SST-F-ST-916 Reporte de CI, AI, I." lo pueden entregar físicamente o si se encuentra fuera de las oficinas de Trecca el colaborador envía al correo saludseguridadocupacional@trecca.com.gt, con fotografía o escáner. El técnico SST realiza inspecciones de seguridad en las cuales puede detectar un acto, condición insegura u observaciones de seguridad en cualquiera de las instalaciones de Trecca estas las registra en el "SST-F-ST-916 Reporte de CI, AI, I." y deja registro electrónico en el "SST-F-ST-917 Consolidado de Seguridad" y "SST-F-ST-004" reporte diario de actividades SST. El Profesional de SST revisa que los "SST-F-ST-916 Reporte de CI, AI, I." generados por los colaboradores o Técnico SST queden registrados en el "SST-F-ST-917 Consolidado de Seguridad" y da seguimiento a las acciones propuestas o de mejora en conjunto con las áreas involucradas para mitigar los riesgos y eliminar las condiciones inseguras. Los reportes pueden realizarse de forma anónima para resguardar la seguridad de la persona que reporta.
Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	Se realiza conforme lo indicado en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas ARTÍCULO 303. Tercer Nivel de atención a) Gestionar la reubicación del trabajador según sus capacidades (evaluación médica posterior a un accidente o diagnóstico de una enfermedad).
Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	3.1 INICIO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES: La Dirección encargada del proyecto designa al equipo investigador y el experto en la metodología, de acuerdo con el tipo de accidente, lugar de los hechos y características propias, garantizando que el equipo esté conformado por expertos técnicos con la capacidad de proponer y evaluar las hipótesis y causas raíces del accidente y así mismo el líder del área será quien firme y apruebe el informe. 3.2 RECOPIACIÓN DE DATOS PARA LA INVESTIGACIÓN El equipo investigador inicia la recopilación de los datos respectivos para la investigación de los incidentes o accidentes, los cuales registra en la casilla correspondiente del "SST-F-ST-602 Informe de Investigación de accidentes". Durante la recopilación de datos para la investigación de los incidentes o accidentes, el equipo investigador toma en cuenta lo siguiente: Aceptar solamente hechos probados concretos y objetivos, evitando interpretaciones subjetivas, suposiciones o juicios de valor. Investigar y consultar, si existen, los registros de inspecciones de seguridad o cualquier otro documento relacionado con el proceso o actividad en donde se presentó el incidente o accidente. Tomar fotografías y videos del sitio que sustenten las evidencias en especial de las condiciones del sitio luego de ocurrido el suceso. Realizar la investigación lo más pronto posible al suceso, para garantizar que los datos recopilados se ajustan a la situación existente en el momento del incidente o accidente. Realizar las lecciones aprendidas de incidente. "SST-I-ST-001 Instructivo de Investigación de Incidentes/Accidentes". "SST-F-ST-002 Matriz de Identificación, Valoración de Riesgos y determinación de Controles". "SST-F-ST-006-Plan de Trabajo Anual SST". "SST-F-ST-917 Consolidado de Seguridad"

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	ELECTRO DUNAS
Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	En ELD, a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Gerencia, se aprueba el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), éste contempla capacitaciones, entrenamiento en tareas críticas, revisión de procedimientos, inspecciones y observaciones Planeadas. Aplicación de los controles a través del cumplimiento de Normas y Procedimientos establecidos por los Entes Reguladores.
Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Los trabajadores tienen la obligación de verificar en forma previa, las condiciones del área en la que desarrollarán actividades de riesgo, de comprobar condiciones subestándar reportarán en el Formato establecido de "Suspensión de la Actividad por Ausencia de Condiciones de Seguridad". En ELD, se aplica el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética, que protegen acciones de esta naturaleza.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	ELECTRO DUNAS
Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	Los trabajadores utilizarán el Formato "Suspensión de la Actividad por Ausencia de Condiciones de Seguridad", la Gerencia dispone la verificación de la información, de ser verídica se procede con las acciones correctivas y procesos de asesoramiento, de acuerdo a lo establecido en nuestro Reglamento Interno de Trabajo. Para guardar reserva existe la Línea Ética - Comité Ética, para salvaguardar probables represalias.
Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	Se activa la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el área de SST, para realizar las indagaciones relacionadas al evento, se emite un Informe al detalle, determinando las recomendaciones técnicas y acciones correctivas. La Gerencia luego de la evaluación, dispone las medidas a aplicar para la mitigación y/o eliminación de los riesgos. El Comité de Gerentes de la Compañía, también toma conocimiento de los incidentes, a través de las exposiciones semanales de SST y acuerdan las medidas de control para fortalecer las acciones preventivas.

(403-4) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Porcentaje del total de trabajadores representado en diferentes comités de seguridad y salud laboral			100%			No disponible
Describe los procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como de los procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo.	Copasst Comité de convivencia Brigada de emergencia	1. Comité del COPASST (4 por empresa - 4 por trabajadores) y cada centros de trabajo operativo tiene un representante Vigía SST (total 23 vigías mas 8 personas del COPASST principal). CORREO COPASST: comite.paritario@tgi.com.co. A través del COPASST, los colaboradores de los centros de trabajo (distritos, estaciones y administrativa) realizan seguimiento al cumplimiento de los requisitos legales, y conocen los avances y seguimientos de las acciones implementadas o gestiones para prevenir accidentes o mitigar riesgos en los centros de trabajo. 2. Comité de Convivencia (4 por empresa - 4 por trabajadores) en total 8 personas. Correo Presidente : catalina.madrid@tgi.com.co. Por medio del formato F-GTH-017, los colaboradores pueden interponer quejas por acoso laboral o presentar sugerencias.	1. Mecanismo de difusión de actos y condiciones subestándares a través del correo comitesst@calidda.com.pe. 2. Participación de los miembros del comité en todas las investigaciones de incidentes y accidentes de la empresa. 3. Interacción y participación en las inspecciones programadas mensualmente.	El comité SST participa en la aprobación del plan anual de seguridad y salud en el trabajo. Contamos con un buzón de SST, destinado a recibir los reportes de actos y condiciones subestándares así como las consultas de los trabajadores en temas de SST. Se emiten comunicados a través de canales de comunicación interna como Conectados, Blog, así como también a través del buzón SST.	Para la gestión y la evaluación del sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo se conto con la participación y el apoyo de los diferentes procesos. Este fue aprobado por el comité ISO. La comunicación del sistema se ha realizado por medio de comunicación interna y en los espacios internos de comunicación por medio del programa "Trecca Avanza" a todos los colaboradores.	Comite Paritario

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Describe las responsabilidades del comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	Ver decisión de presidencia 017 del 2018 que se encuentra en foro	<p>1. Comité del CO-PASST: realiza las siguientes funciones: INVESTIGA Colabora en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Proponiendo medias correctivas para evitar su repetición. INSPECCIONA Las instalaciones, equipos, maquinas, herramientas, elementos de emergencias, brigadas, procesos industriales y operaciones. VIGILA El cumplimiento por parte del empleador y los trabajadores; Normatividad legal vigente y el Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo; y PROMUEVE Propone y participa en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>2. Comité de Convivencia: busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afectan a la salud en los lugares de trabajo. el comité tiene como finalidad mejorar la convivencia entre todos los colaboradores.</p> <p>i. Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.</p>	<p>Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.</p> <p>Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.</p> <p>Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.</p> <p>Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones</p>	<p>Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.</p> <p>Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.</p> <p>Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.</p> <p>Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones</p>	<p>Responsabilidades: Participar en las investigaciones de accidentes con el fin de determinar las verdaderas causas raíces que lo ocasionaron. Velar por la mejora continua del proceso de SST</p> <p>Realizar Entrenamientos de SST</p> <p>Hacer recomendaciones sobre seguridad y salud y darles el seguimiento respectivo</p> <p>Asegurar el uso del equipo de protección personal respectivo</p> <p>Llevar registros de los accidentes ocurridos</p> <p>Monitorear la efectividad del proceso de salud y seguridad.</p> <p>Ayudar en el desarrollo de las reglas de salud y seguridad</p> <p>Ayudar en el desarrollo de procedimientos de trabajo seguro</p> <p>Colaborar al Cumplimiento de los Acuerdos Legales Locales 229 2014, 33 2016, NRD2, etc.</p>	No disponible

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
			<p>j. Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.</p> <p>k. Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.</p> <p>l. Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.</p> <p>m. Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.</p> <p>n. Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.</p> <p>o. Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.</p> <p>p. Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.</p>	<p>técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo. Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.</p> <p>Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.</p> <p>Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.</p> <p>Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales. Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia. Analizar y emitir informes de las</p>		

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
			<p>q. Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.</p> <p>r. Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:</p> <p>r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.</p> <p>r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.</p> <p>r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.</p> <p>r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>s. Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.</p> <p>t. Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.</p>	<p>estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.</p> <p>Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.</p> <p>Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.</p> <p>Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:</p> <p>r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.</p> <p>r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.</p> <p>r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.</p> <p>r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>s) Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.</p> <p>t) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.</p>		

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Indique la frecuencia de reuniones del comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	Mensual		<p>1. Comité del COPASST: se reúnen mensualmente y sus soportes son las actas relaizadas.</p> <p>2. Comité de Convicencia: se reúnen cada 3 meses y sus soportes son las actas relaizadas.</p>	Mensual	<p>Las reuniones del comité de salud y seguridad ocupacional deben realizarse obligatoriamente, como mínimo, una vez al mes.</p> <p>En la primera reunión del Comité se suscribirá el acta de constitución de éste, debiéndose acordar la fecha en que se realizará la próxima reunión ordinaria.</p>	Mensual
Indique la autoridad de toma de decisiones en el comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	Presidente del Copasst		<p>1. Comité del COPASST: las desiciones son tomadas por todos los miembros de COPASST, no existe autoridad máxima para la toma de desiciones, entre ellos deciden, por medio de votación.</p> <p>2. Comité de Convicencia:</p>	<p>1. Presidente: Ricardo Jaramillo.</p> <p>2. Secretaria: Cristina Collantes.</p> <p>Las desiciones son tomadas por concenso en reunión.</p>	<p>Las desiciones del Comité deben ser tomadas por la vía del concenso. En los casos que no se logre el concenso, siempre y cuando no se trate de desiciones inherentes a condiciones que pongan en riesgo la vida y salud de los trabajadores, la desición será adoptada por la mayoría de los integrantes presentes en la reunión, en caso que no se logre concenso, la desición será determinada por votación y en caso de empate, el coordinador tendrá doble voto para decidir la más conveniente a la situación.</p> <p>Acuerdo Ministerial 23-2017 Artículo 17.</p>	No disponible

- (403-7) Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales
- (403-9) Lesiones por accidente laboral (Literal C y D, medidas tomadas para eliminar los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias u otros peligros)
- (403-10) Dolencias y enfermedades laborales (Literal C, los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad laboral)

En Grupo de Energía de Bogotá se entiende que los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales no difieren a los definidos en las respectivas matrices de riesgos e impactos para colaboradores internos toda vez que de presentarse contacto comercial directo, los espacios físicos de operaciones GEB Colombia y Sucursal de Transmisión y sus filiales se encuentran cubiertos. Además, el tipo de servicio y producto que se vende es un intangible destinado a distribuidores o industrias que requieren de gas o energía eléctrica, solo se transportan.

GEB 2019

Impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Descripción del impacto	Medidas de prevención	Medidas de mitigación
Accidentes de Trabajo con lesión Enfermedad de Origen Laboral .	Revisión de planes SST previo al inicio del contrato.	No aplica
	Aplicación de listas de chequeo para tareas críticas, participación del Diálogo Diario de Seguridad, Observación de comportamiento, Garantizar la inspección preoperacional de los equipos, participación en planeación y programación de mantenimiento de SE y LT, supervisión directa en las actividades en campo por personal propio o a través de interventorías.	No aplica
	Compartir lecciones aprendidas de accidentes de trabajo y alertas de seguridad de los incidentes de alto potencial. Realizar reuniones de prevención de accidentes de trabajo con contratistas (REMPAC), con el fin de realizar seguimiento y control de los resultados de los indicadores de contratistas.	Seguimiento al cierre de los planes de acción derivados de las investigaciones de los accidentes de trabajo e incidentes de alto potencial.

TGI 2019

Impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Descripción del impacto	Medidas de prevención
Las personas o el área comercial que genera estas relaciones comerciales no genera riesgos diferentes a los que se exponen los colaboradores que trabajan en el área administrativa (Bogotá) de TGI. En el área administrativa se cuenta con una matriz de riesgos y peligros que involucra a todo los colaboradores administrativos, y allí están incluidos los riesgos de desplazamiento vial, terrestre, peatonal o aéreo; que son los riesgos en SST que pueden acarrear los colaboradores del área comercial; al momento de hacer una negociación.	Formación a contratistas, Comunicación de los planes de Salud y Seguridad en el trabajo que ha definido la compañía, registros de visitantes, entre otros.

CÁLIDDA 2019

Impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Descripción del impacto	Medidas de prevención	Medidas de mitigación
Daño parcial o irreversible a la integridad física de los colaboradores.	Acreditación de SST para la prestación de bienes y servicios (cumplimiento de requisitos de SST). Aplicación de penalidades por incumplimiento de SST (exigencias contractuales).	Inspecciones en campo para detectar actos y condiciones subestándares.

TRECSA 2019

Impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Descripción del impacto	Medidas de prevención	Medidas de mitigación
Estrés, fatiga mental y física, Cansancio, cefaleas. Síndrome del Trabajador fatigado.	Capacitación: Manejo Estrés Laboral. Comunicación asertiva y efectiva. Trabajo en equipo, Inteligencia relacional.	Programa de pausas activas. Cumplir con horarios de trabajo establecidos. Programas de Salud ocupacional. Buenos hábitos alimenticios.
Lesiones de diversa gravedad: Contusiones, heridas, resbalones, caídas, abrasiones, esguinces, fracturas, laceraciones menores.	Plan de prevención, atención y respuesta ante emergencias. Capacitación: Autocuidado en tránsito en áreas de oficina y prevención de caídas a nivel. Campaña Pasos seguros (No usar celular mientras caminas).	Eliminación de condiciones de riesgo, señalización de rampas, escaleras, instalación de pasamanos.
Fatiga visual, cefaleas.	Exámenes médicos ocupacionales.	Programa de pausas activas. Recomendación uso de lentes con filtro UV y antirreflexivo. Control de acceso luz natural.

(403-9) Lesiones por accidente laboral

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

(EU17) Días trabajados por contratistas y subcontratistas involucrados en actividades de construcción, operación y mantenimiento

(Propio) LTIFR de empleados y contratistas. Índices de frecuencia y severidad de incidentes con pérdida de tiempo de empleados y contratistas

(Propio) Fatalidades

(102-48) Re-expresión de la información. Se presentan los datos de tasa de fallecimientos, tasa de lesiones, tasa de enfermedades profesionales en base a 1.000.000 de horas trabajadas para empleados y contratistas.

GEB Colombia y Sucursal de Transmisión

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		2017	2018	2019
COLABORADORES DIRECTOS	Unidad	Total	Total	Total
Número total de empleados	Número	595	531	595
Horas trabajadas	Horas	1.485.887	1.114.990	1.192.671
Días trabajados	Días	189.033	139.374,0	149.083,9
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	Índice	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	No disponible		0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	No disponible		0
Ausencia por accidentes laborales	Días	10	21	0
Índice de severidad	Índice	6,7	18,8	0
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible	No disponible	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible	No disponible	0
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	0	0	0
Enfermedad laboral	Número	0	0	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días	0	0	0
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice	0	0	0
Incapacidades por enfermedad común	Número	429	301	346
Ausentismo por enfermedad común	Días	No disponible	No disponible	1.675
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	288,7	270,0	290,1
Principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los motivos más frecuentes de accidentes laborales fueron por golpes o contusiones en miembros superiores, esguinces o torceduras de rodilla y tobillo o heridas por cortaduras.			
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencia o enfermedad laboral de colaboradores.	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias han sido contemplados en la matriz de riesgos y peligros que involucra a todos los colaboradores administrativos, y allí están incluidos los riesgos de desplazamiento vial, terrestre, peatonal o aéreo. Adicionalmente, estos son identificados conforme a lo descrito en el indicador 403-2 (ver anexos). Algunos de los posibles peligros son caídas, resbalones, tropezos o lesiones.			
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control están contempladas en el indicador (403-1) del Sistema de gestión. Adicionalmente, a través de todos los programas de prevención y fomento de la salud (403-6), los servicios de salud, como el programa de medicina preventiva y del trabajo (403-2) y espacios de participación de colaboradores como el Comité COPASST y el Comité de Convivencia.			
La información incluida en esta tabla se calcula siguiendo normas internacionales como OSHAS 300 y 18001. Además, el GEB Colombia y Sucursal de Transmisión evalúan sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratista.				
Para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión los accidentes con grandes consecuencias se basan en los accidentes clasificados como DAFW (días fuera del trabajo), los cuales solo se empezaron a medir desde 2019 bajo lineamiento de la guía Oshas 300.				

GEB Colombia y Sucursal de Transmisión

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales	Unidad	2017		2018		2019		
		Total	Total	Total	Total			
CONTRATISTAS								
Número total de contratistas	Número	No disponible	9	2.455				
Horas trabajadas	Horas	3.048.347	3.022.966,0	3.908.321,0				
Días trabajados	Días	381.043	377.870,0	162.846,7				
Fallecimiento por accidente laboral	Número	4	1	0				
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	Índice	1	0	0				
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	No disponible		17				
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	No disponible		4,35				
Ausencia por accidentes laborales	Días	24.432	6.687	No disponible				
Índice de severidad	Índice	8.014,8	2.212,1	No disponible				
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible		39				
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible		9,98				
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	No disponible						
Enfermedad laboral	Número							
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días							
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice							
Incapacidades por enfermedad común	Número							
Ausentismo por enfermedad común	Días							
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %							
Principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los motivos más frecuentes de accidentes laborales fueron por golpes o contusiones en miembros superiores, esguinces o torceduras de rodilla y tobillo o heridas por cortaduras.							
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencia o enfermedad laboral de colaboradores.	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencias o enfermedad laboral de contratistas se entienden como los mismos de cualquier colaborador si se encuentran dentro de las instalaciones de sucursales GEB en alguna de sus sedes.							
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control están contempladas en el indicador (403-1) del Sistema de gestión. Adicionalmente, a través de la formación a contratistas se da a conocer el sistema de gestión en SST y se promueven mejores prácticas. Por lo pronto la compañía no cuenta con medidas especiales para contratistas.							
La información incluida en esta tabla se calcula siguiendo normas internacionales como OSHAS 300 y 18001. Además, GEB Colombia y sucursal de Transmisión evalúan sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratista.								
Para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión los accidentes con grandes consecuencias se basan en los accidentes clasificados como DAFW (días fuera del trabajo), los cuales solo se empezaron a medir desde 2019 bajo lineamiento de la guía Oshas 300.								

TGI

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales	Unidad	2017			2018			2019		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
EMPLEADOS										
Número total de empleados	Número	328	96	424	328	96	424	335	112	447
Horas trabajadas	Horas	597.861,4	181.537	779.398	683.671,1	192.917,5	876.589	703.748,3	196.475	900.223
Días trabajados	Días	70.210,6	21.298,2	91.509	80.431,9	22.696,2	103.128	82.793,9	23.114,6	105.909
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	No disponible					0	0	0	
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	No disponible					0	0	0	
Ausencia por accidentes laborales	Días	12	2	14	24	0	24	6	6	12
Índice de severidad	Índice	20,1	11,0	18,0	35,1	0	27,4	8,5	30,5	13,3
Total de accidentes de trabajo	Número	7			13			10		
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible					0	0	0	
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible					0	0	0	
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedad laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incapacidades por enfermedad común	Número	65	29	94	44	26	70	45	36	81
Ausentismo por enfermedad común	Días	270	65	335	187	87	274	767	722	1.489
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	108,7	159,7	120,6	64,4	134,8	79,9	63,9	183,2	90,0
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los motivos más frecuentes de accidentes laborales fueron por golpes o contusiones en miembros superiores, esguinces o torceduras de rodilla y tobillo o heridas por cortaduras.									
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias.	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias han sido contemplados en la matriz de riesgos y peligros que involucra a todos los colaboradores administrativos, y allí están incluidos los riesgos de desplazamiento vial, terrestre, peatonal o aéreo. Adicionalmente, estos son identificados conforme a lo descrito en el indicador 403-2 (ver anexos). Algunos de los posibles peligros son caídas, resbalones, tropezos o lesiones.									
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control están contempladas en el indicador (403-1) del Sistema de gestión. Adicionalmente, a través de todos los programas de prevención y fomento de la salud (403-6), los servicios de salud, como el programa de medicina preventiva y del trabajo (403-2) y espacios de participación de colaboradores como el Comité COPASST y el Comité de Convivencia.									
La información incluida en esta tabla se calcula a partir de 2019 siguiendo normas internacionales como OSHAS 300 donde los accidentes no registrables se entienden como DAFW (días fuera del trabajo, fatalidades, tratamiento médico (MTC) y trabajo restringido (RWC). Además, TGI SA ESP evalúa sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratistas.										
Para entendimiento de esta información, se aclara que los accidentes con grandes consecuencias se basan en días de incapacidad.										
Estas cifras incluyen a todos los empleados de TGI sin excepción.										

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales	CONTRATISTAS	TGI									
		Unidad	2017			2018			2019		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número total de contratistas	Número	987	177	1.164	811	313	1.124	1.889	388	2.277	
Horas trabajadas	Horas	1.930.790	328.900	2.259.689,44	2.587.123,7	694.908,7	3.282.032	3.915.109,7	886.504,9	4.801.614	
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	No disponible						0	0	0	
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	No disponible						0	0	0	
Ausencia por accidentes laborales	Días	207	17	224	159	0-	159	81	3	84	
Índice de severidad	Índice	911.3	439.3	97.8	61.5	-0	48.4	20.7	3.4	17.5	
Total de accidentes de trabajo	Número	32			27			45			
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible						6	0	6	
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible						1.2			
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	No disponible									
Enfermedad laboral	Número	No disponible									
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días	No disponible									
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice	No disponible									
Incapacidades por enfermedad común	Número	207.00	17.00	224	328.00	159.00	487	294.00	224.00	518	
Ausentismo por enfermedad común	Días	853.00	49.00	902	2.211.0	739.0	2.950	1.125.0	565.0	1.690	
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	911.3	439.3	97.8	126.8	228.8	148.4	75.1	252.7	107.9	
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los motivos más frecuentes de accidentes laborales fueron por golpes o contusiones en miembros superiores, esguinces o torceduras de rodilla y tobillo o heridas por cortaduras.										
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencia o enfermedad laboral de colaboradores.	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencia o enfermedad laboral de colaboradores se encuentran dentro de las instalaciones de TGI en alguna de sus sedes.										
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control están contempladas en el indicador (403-1) del Sistema de gestión. Adicionalmente, a través de la formación a contratistas se da a conocer el sistema de gestión en SST y se promueven mejores prácticas. Por lo pronto la compañía no cuenta con medidas especiales para contratistas.										
La información incluida en esta tabla se calcula a partir de 2019 siguiendo normas internacionales como OSHAS 300 donde los accidentes no registrables se entienden como DAFW (días fuera del trabajo, fatalidades, tratamiento médico (MTC) y trabajo restringido (RWC)). Además, TGI SA ESP evalúa sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratistas. Además, TGI SA ESP evalúa sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratistas.											
Para entendimiento de esta información, se aclara que los accidentes con grandes consecuencias se basan en días de incapacidad.											

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales	2017	EMPLEADOS 2017 OTRAS FILIALES				
		Unidad	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
			Total	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	775.310,24	412.341	1.485.887	632.244	
Días trabajados	Días	32.304,59	260	189.030	0	
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	0	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0	0	0	0	
Ausencia por accidentes laborales	Días	8	126	10	0	
Índice de severidad	Tasa %	10,3	305,6	6,7	0	
Total de accidentes laborales registrables	Número	1	1	7	0	
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	1,3	2,43	4,71	0	
Incapacidades por enfermedad común	Número	No disponible		70	429	0
Ausentismo por enfermedad común	Días	No disponible		338	1.197	959
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	No disponible		819,71	805,58	1516,82

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales	2017	PROVEEDORES 2017 OTRAS FILIALES			
		Unidad	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
			Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	7.793.993,00	850.001,00	3.048.347,00	
Días trabajados	Días	324.750,00	260,00	381.043,00	
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0,00	No disponible		
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0	No disponible		
Ausencia por accidentes laborales	Días	861	16	24.432,00	
Índice de severidad	Tasa %	111	19	8015	
Total de accidentes laborales registrables	Número	33	1	75	
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	4	1	25	
Incapacidades por enfermedad común	Número	No disponible		17	0
Ausentismo por enfermedad común	Días	No disponible		126	0
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	No disponible		148	0

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales	2018	EMPLEADOS 2018 OTRAS FILIALES			
		Unidad	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
			Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	1.081.162,00	457.411	606.002	
Días trabajados	Días	45.048,00	252	68.864	
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0		
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0	0		
Ausencia por accidentes laborales	Días	21	0		
Índice de severidad	Tasa %	19,4	0		
Total de accidentes laborales registrables	Número	0	0		
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	0	0		
Incapacidades por enfermedad común	Número	161	21	3	
Ausentismo por enfermedad común	Días	1.548	171	105	
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	1.431,8	373,84	173,27	

PROVEEDORES 2018 OTRAS FILIALES

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
2018	Unidad	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	12.343.845,00	1.064.288,00	141.587,00
Días trabajados	Días	514.327,00	252,00	16.089,00
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0,00	No disponible	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0	No disponible	
Ausencia por accidentes laborales	Días	2.166,00	2	
Índice de severidad	Tasa %	176	2	
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible		
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	0	0	
Incapacidades por enfermedad común	Número		14	
Ausentismo por enfermedad común	Días	No disponible		6
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %		6	

EMPLEADOS 2019 OTRAS FILIALES

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
2019	Unidad	Total	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	1.118.606	481.544	405.124	632.244
Días trabajados	Días	46.609	251	46.036	
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0	0	0	
Ausencia por accidentes laborales	Días	7	0	0	
Índice de severidad	Tasa %	6,3	0	0	
Total de accidentes laborales registrables	Número	1	0	0	
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	0,9	0	0	
Incapacidades por enfermedad común	Número	151	63	17	
Ausentismo por enfermedad común	Días	1.622	581	202	959
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	1.450,00	1206,54	498,61	1516,82

PROVEEDORES 2019 OTRAS FILIALES

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
2019	Unidad	Total	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	14.682.554	782.981	730.445	1.053.170
Días trabajados	Días	611.773	251	83.005	-
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	No disponible		
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0	No disponible		
Ausencia por accidentes laborales	Días	728		70	37
Índice de severidad	Tasa %	49,6	No disponible	95,8	35,1
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible		2	No disponible
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	2,04	No disponible	2,74	No disponible
Incapacidades por enfermedad común	Número		16	21	
Ausentismo por enfermedad común	Días	No disponible	89	52	No disponible
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %		113,67	71,19	

Estrategia climática

- (305-1) Emisiones directas de GEI (alcance 1)
- (305-2) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
- (305-3) Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

Emisiones directas e indirectas (Ton CO2eq)	2017						2018						2019						
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	TOTAL	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	TOTAL	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	TOTAL
Emisiones alcance 1	1.482,69	No disponible	14.022,30	25.456,58	No disponible	40.961,57	1.573,6	139.925,38	No disponible	1.733,1	No disponible	143.232,08	3.599	157.440	17.983	2.244	5,66	No disponible	181.270,66
Emisiones alcance 2	61,68	No disponible	288,29	201,29	No disponible	551,26	78,5	317,07	No disponible	162,9	No disponible	558,47	89,79	512,30	536,57	142,50	98,85	No disponible	1.380,01
Emisiones alcance 3	449,39	No disponible	36,65	144,61	No disponible	630,65	615,2	210,43	No disponible	202,1	No disponible	1.027,73	513,38	226	1.293	22,04	No disponible	No disponible	2.054,42
Emisiones alcance 1,2 y 3	1.993,76	No disponible	14.347,24	25.802,48	No disponible	42.143,48	2.267,0	140.452,88	No disponible	2.098,1	No disponible	144.818,28	4.202,17	158.178,30	19.812,57	2.408,54	104,51	No disponible	184.706,09

Descripción de la metodología usada en el cálculo de la huella de carbono 2019

Descripción	Huella 2019			
Gases incluidos en el cálculo	CO2, CH4, N2O, SF6, HFC			
Año base para el cálculo	2018			
Fuente de los factores de emisión	Combustibles: FECOC			
	Energía eléctrica: UPME-XM 2019			
	Gases refrigerantes: Guía IPCC-AR5			
	R410a: http://www.linde-gas.com/en/products_and_supply/refrigerants/hfc_refrigerants/r410a/index.html			
Factores de emisión utilizados	Indicador	kgCO2/TJ	kgCH4/TJ	kgN2O/TJ
	Diesel B2	74.193	10	0.6
	Gasolina motor	69.324	10	0.6
	Gas natural	55.539	3	0.1
	Fuente	FECOC	IPCC	IPCC
Factores de conversión:	se usaron los mismos reportados en el indicador 302-1			
	Colombia: 164.38 grsCO2/kWh Fuente: XM			
	Perú: 170.2 gCO2/kwh Fuente: http://www.coes.org.pe/Portal/Publicaciones/Estadísticas/			
	Guatemala: 0,367 tCO2e/MWh Fuente: Comisión Nacional de Energía Eléctrica			
	PCG: CO2:1 CH4:28 N2O:265 HCFC 123: 79 SF6 : 23.500 R410a: 2.088			
Límite definido (operacional o financiero)	Operacional			
Estándares o metodologías utilizadas	GHG Protocol			
Herramienta de cálculo	Herramienta de cálculo CO2CERO (Excel y herramienta virtual)			
Omissiones	GEB: Plantas de energía eléctrica Contugas: Plantas de energía eléctrica Trecsa: fuentes fijas TGI: Extintores			

	Densidad (kg/l)	LHV (MJ/KG)
Diesel	0,852	42,419
Gasolina	0,741	45,330
GNV		35,65

(102-48) Para la filial TGI desde 2019 el dato de consumo de gas está desglosado en gas natural y gas natural vehicular. Para el 2017 y 2018 este dato se presentaba en un solo dato conjunto.

(305-5) Reducción de emisiones de GEI

Indique los proyectos que se adelantaron con el fin de reducir o evitar emisiones e indique las toneladas de CO2 reducidas por la implementación del proyecto	Descripción de la iniciativa, no exceder más de 300 caracteres	CONTUGAS 2019				Año de referencia para el cálculo de la reducción
		Gases incluidos en el cálculo (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos)	Alcances en los que se produjeron reducciones (alcance 1, 2 y 3)	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo		
Proyecto 1: Reciclación 2019.	En Junio de 2019 se realizó el "Segundo reciclón" en todas las sedes de la empresa, recolectando un total de 570.175Kg de material reciclado lo cual fue entregado al programa de segregación en la fuente de la Municipalidad distrital de San Borja - Lima, Municipalidad de Pisco, Municipalidad provincial de Chíncha E IKREO.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo para comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo para comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Se cuenta con una matriz Excel denominada "Inventario de Gases de Efecto invernadero", lo cual nos da el cálculo en toneladas de CO2 equivalente.		2018
Proyecto 2: Campaña "Yo dejo mi huella, y ¿tú?".	En Agosto de 2019 se realizó la actividad de sensibilización frente al cambio climático para los trabajadores en la cual consistió en capacitaciones, Flyer de sensibilización a través de los correos corporativos y se realizó un concurso interno sobre buenas prácticas para reducir la Huella de Carbono de la empresa, a través de buenas prácticas para reducir el consumo de energía, consumo de papel y otros.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo para comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo para comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Se cuenta con una matriz Excel denominada "Inventario de Gases de Efecto invernadero", lo cual nos da el cálculo en toneladas de CO2 equivalente.		2018
Proyecto 3: II Feria Sostenible de la Región Ica.	Se realizó la segunda feria sostenible de la Región de Ica, contando con la participación de más de 200 personas.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo para comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo para comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Se cuenta con una matriz Excel denominada "Inventario de Gases de Efecto invernadero", lo cual nos da el cálculo en toneladas de CO2 equivalente.		2018
Proyecto 4: Convenios Interinstitucional con la Municipalidad Distrital de Parcona y la Municipalidad Distrital de Vista Alegre.	Por otro lado, se entregó Plantas Nativas de la Región Ica a la Municipalidad Distrital de Vista Alegre de la provincia de Nasca y la Municipalidad Distrital de Parcona de la provincia de Ica para forestar los distritos mencionados por el bien de la comunidad, Además se busca contribuir con la concienciación por parte de la ciudadanía respecto al cambio climático y la necesidad de fomentar las zonas verdes en la ciudad.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo para comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo para comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Se cuenta con una matriz Excel denominada "Inventario de Gases de Efecto invernadero", lo cual nos da el cálculo en toneladas de CO2 equivalente.		2018

Biodiversidad

(304-1) Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Tierras subsuperficiales y subterráneas que puedan ser propiedad, estar arrendadas o ser gestionadas por la organización	Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida	GEB 2019		Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)
				Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción)			
La Calera, Cundinamarca.		Predio propiedad de la CAR.	Predio ubicado al interior de la Reserva Forestal Protectora Cuenca Alta del Río Bogotá.	Compensación por aprovechamiento forestal del Activo en Operación Corredor Central.		En la Reserva Forestal Protectora Productora Cuenca Alta del Río Bogotá, se presentan variedad de ecosistemas como lo son: Arbustal del Oroboma Alto de Los Andes, Arbustal del Oroboma Medio de Los Andes, Bosque denso del Oroboma Alto de Los Andes, Bosque fragmentado del Oroboma Alto de Los Andes, Mosaico de pastos con espacios naturales del Oroboma Alto de Los Andes, Pastos arbolados del Oroboma Alto de Los Andes, Pastos secundarios en transición del Oroboma Alto de Los Andes y Vegetación secundaria en transición del Oroboma Medio de Los Andes.	Reserva Forestal Protectora Cuenca Alta del Río Bogotá.
Línea de 230 kv Tesalia-Alferez.	Rioblanco, departamento del Tolima.	NA	Adyacente.	Construcción para transmisión de energía.		La cobertura natural característica del bosque muy húmedo montano bajo, bosque pluvial montano y páramo pluvial subandino presente en el PNR, los cuales contribuyen a la integridad ecológica y conectividad entre los diferentes ecosistemas. La riqueza patrimonial histórico-cultural de la comunidad nasa del sur del Tolima, mediante la protección de los complejos lagunares presentes dentro del Parque Natural Regional Páramo del Meridiano We'pe Wala. El recurso hídrico proveniente de la cuenca alta del río Hereje y sus principales afluentes (quebradas El Triunfo y Los Chorros), como bien y servicio prestado por la naturaleza al departamento del Tolima. Las especies de flora y fauna endémicas o en algún grado de amenaza de extinción.	Parque Natural Regional Páramo del Meridiano We'pe Wala.
Línea de Transmisión 230 kv interconexión con Ecuador.	Pasto, departamento de Nariño.	NA	Adyacente.	Transmisión de energía.		Es una figura protegida; en su interior se encuentra la laguna de La Cocha, una de las más extensas y bien conservadas de los Andes del norte, y considerada como el más grande reservorio de agua dulce del departamento de Nariño. La laguna de La Cocha es receptora de varios ríos y quebradas, origen del río Guamués, afluente del río Putumayo, cuenca amazónica. En su interior se ubica el santuario de fauna y flora isla de la Corota, oroboma de selva andina con especies predominantes como encenillos, pino colombiano, siete cueros, palma de cera, y los ecosistemas de páramo con presencia de frailejones como <i>Espeletia hartwegiana</i> , <i>Blechno loxensis</i> , <i>Calamagrostis spp.</i> , <i>Hypericum spp.</i> y <i>Festuca spp.</i>	Reserva Forestal Protectora Laguna de La Cocha-Cerro Patascoy.

GEB 2019					
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Tierras subterráneas y subterráneas que puedan ser propiedad, estar arrendadas o ser gestionadas por la organización	Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida	Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)
Línea de transmisión 230 kv interconexión con Ecuador.	San Francisco y Mocoa, departamento de Putumayo.	NA	Adyacente.	Transmisión de energía.	Gracias a la extensión y grado de conservación de la biodiversidad, los índices de fauna y flora del lugar son elevados; en la zona actualmente se encuentran especies vulnerables y amenazadas como la ranita venenosa <i>Epidobates ingeri</i> , y especies vegetales como el achapo (<i>Cedrelinga catenaeformis</i>) y el comino (<i>Aniba</i> sp.), lo cual aumenta el carácter estratégico de la reserva; sin embargo, dentro de esta hay asentamientos humanos que causan presión sobre los recursos. Es una figura de conservación regional.
Las áreas son potenciales por lo que no se ha definido el mecanismo de implementación.	Villavicencio, Meta.	Predio La Esmeralda Predio Villa Paula	Aunque en el área de influencia del proyecto no se encuentran áreas protegidas, sí se tiene en cuenta el franja del cauce del río Guayuriba y las coberturas boscosas asociadas a este, y otros dos cuerpos de agua importantes, donde se presenta un gran valor para la biodiversidad debido a los hábitats y nichos que en ellas se encuentra.	Compensación por levantamiento de veda nacional del proyecto San Fernando en etapa de construcción.	En el predio La esmeralda se presentan coberturas de vegetación secundaria en proceso de recuperación y bosque de galería asociado a cuerpos de agua que hacen parte de una cuenca abastecedora del acueducto veredal Las Mercedes. El predio Villa Paula cuenta con cobertura de bosque abierto alto.

TGI 2019			
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las Legislaciones nacionales)
LAM 2501	SUR DE BOLÍVAR	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los "jagüeyes".	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Santander -Del Humedal San Silvestre.
LAM 2501	SUR DE BOLÍVAR	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los "jagüeyes".	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Santander - Serranía de los Yariguies.
LAM 0069	CENTRO ORIENTE	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Boyacá - Complejo Lagunar Fúquene, Cucunubá y Palacio.
LAM 0069	CENTRO ORIENTE	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Boyacá - Paramo de Guargua y Laguna Verde.
LAM 0034	BALLENA - BARRANCABERMEJA	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua naturales como es el complejo de ciénagas del magdalena medio.	Reservas Forestales Protectoras Nacionales - Cuenca Alta del Caño Alonso.
LAM 0299	MARIQUITA - CALI	Pertenece al gran Bioma: Orobioma del Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de Bosque andino húmedo, Bosque fragmentado con vegetación secundaria, páramo, Agroecosistema forestal, Agroecosistemas ganadero Agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Quindío - De la Cuenca Alta del Rio Quindío de Salento.
LAM 0069	CENTRO ORIENTE	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Parques Naturales Regionales en Santander - Serranía de las Quinchas.
LAV 0003-12	LA SABANA	Pertenece al gran Bioma: Orobioma Azonal del Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de Agroecosistema de cultivos permanentes, Agroecosistema de mosaico de cultivos y pastos, Zonas pantanosas Andinas	Distritos Regionales de Manejo Integrado - Humedales de Guali Tres Esquinas y Lagunas del Funzhe.
LAM 0054	BOYACÁ - SANTANDER	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Boyacá - Lago de Sochagota.
LAM 0069	CENTRO ORIENTE	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado - Cuchilla de San Antonio.
LAM 0278	CUSIANA - EL PORVENIR - LA BELLEZA	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Boyacá - Páramo Mamapacha y Bijagual.
LAM 0034	BALLENA - BARRANCABERMEJA	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los "jagüeyes".	Distritos Regionales de Manejo Integrado en La Guajira - Cuenca baja del río Ranchería.
LAM 0951	CUSIANA - APIAY - USME	Pertenece al gran Bioma: Orobioma del Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de Agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales, Bosque subandino húmedo. De igual forma se encuentra presente el gran Bioda de Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de: Agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales, Bosque basal húmedo, Bosque fragmentado con pastos y cultivos.	Reservas Forestales Protectoras Nacionales -Quebrada Honda y Caños Parrado y Buque.
LAM 0299	MARIQUITA - CALI	Pertenece al gran Bioma: Bosque fragmentado con pastos y cultivos, se encuentran los ecosistemas de Agroecosistema de mosaico de pastos y espacios naturales, Bosque andino húmedo, paramo y vegetación secundaria.	Reservas Forestales Protectoras Nacionales - Río Blanco y Quebrada Olivares.

TGI 2019	
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica
LAM 0299	MARIQUITA - CALI
	Pertenece al gran Bioma: Orobioma del Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de Bosque andino húmedo, paramo y Agroecosistema ganadero.
	Reservas Forestales Protectoras Regional - Torre Cuatro.

Nota: Todos los centros de operación reportados corresponden a contratos de servidumbre adyacente al área protegida y tienen una operación de transporte de gas en gasoductos. De los 15 centros reportados, 14 se encuentran ubicados en el área de amortiguación del área protegida y únicamente el LAM 0069 en centro oriente se encuentra en dentro del área protegida.

CONTUGAS 2019	
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica
Ubicación 1 Troncales y Ramales.	El trazo del gasoducto Regional de Ica, cruza por áreas protegidas correspondientes a la Zona de Amortiguamiento de la Reserva Nacional de Paracas (ZARNP) y la Reserva Nacional San Fernando (RNSF).
	Gasoducto Troncal Humay - Pisco Gasoducto Troncal Humay - Marcona Gasoducto Ramal Nasca.
	Gasoducto para la distribución de gas natural.
	La reserva Nacional de Paracas (RNP) es una de las dos Áreas naturales protegidas (ANP) categorizada de la Región de Ica, que protege muestras representativas de nuestros ecosistemas marino - costero. Su importancia radica en que protege una gran diversidad biológica indispensable para el almacenamiento de diversos ciclos biológicos que garantizan la conservación de las especies, al igual que genera ingresos económicos a miles de pobladores. Así mismo, protege en su interior diversos restos arqueológicos de la cultura paracas asentada en gran parte de esta importante reserva.
	En la Reserva Nacional San Fernando se conserva ecosistemas marino costeros de gran valor como especies bentónicas, fauna marina y fauna costera en el área de influencia de los componentes del proyecto. En esta área natural protegida se encuentra ecosistemas vegetativos como el tillandsial y cactáceas de tallo corto, así mismo también hay presencia de Guanacos.
	Gasoducto para la distribución de gas natural.
	La reserva Nacional de Paracas (RNP) es una de las dos Áreas naturales protegidas (ANP) categorizada de la Región de Ica, que protege muestras representativas de nuestros ecosistemas marino - costero. Su importancia radica en que protege una gran diversidad biológica indispensable para el almacenamiento de diversos ciclos biológicos que garantizan la conservación de las especies, al igual que genera ingresos económicos a miles de pobladores. Así mismo, protege en su interior diversos restos arqueológicos de la cultura paracas asentada en gran parte de esta importante reserva.
	Guanaco Peruano: De acuerdo a la lista de clasificación y categorización de las especies de fauna silvestre amenazadas de fauna silvestre legalmente protegidas aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-MINAGRI menciona que el guanaco (Lama guanicoe) se encuentra en peligro crítico.

CONTUGAS 2019	
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica
Ubicación 2: B. Centro Operacional Pisco.	Ubicada en el departamento de Ica, provincia de Pisco, distrito de Paracas.
	Centro Operacional Pisco (pk 36+400 de la troncal Humay - Pisco).
	Ubicado dentro de la Zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional de Paracas.
	Centro Operacional para la Distribución de Gas Natural.
	La reserva Nacional de Paracas (RNP) es una de las dos Áreas naturales protegidas (ANP) categorizada de la Región de Ica, que protege muestras representativas de nuestros ecosistemas marino - costero. Su importancia radica en que protege una gran diversidad biológica indispensable para el almacenamiento de diversos ciclos biológicos que garantizan la conservación de las especies, al igual que genera ingresos económicos a miles de pobladores. Así mismo, protege en su interior diversos restos arqueológicos de la cultura paracas asentada en gran parte de esta importante reserva.
	La reserva Nacional de Paracas (RNP) es una de las dos Áreas naturales protegidas (ANP) categorizada de la Región de Ica, que protege muestras representativas de nuestros ecosistemas marino - costero. Su importancia radica en que protege una gran diversidad biológica indispensable para el almacenamiento de diversos ciclos biológicos que garantizan la conservación de las especies, al igual que genera ingresos económicos a miles de pobladores. Así mismo, protege en su interior diversos restos arqueológicos de la cultura paracas asentada en gran parte de esta importante reserva.
Ubicación 3: C. City Gate Marcona.	Ubicada en el departamento de Ica, provincia de Nasca, distrito de Marcona.
	City Gate Marcona ubicada en el Pk 194 de la Troncal Humay - Marcona.
	Ubicado dentro de la Zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional San Fernando.
	City Gate para la Distribución de Gas Natural
	En la Reserva Nacional San Fernando se conserva ecosistemas marino costeros de gran valor como especies bentónicas, fauna marina y fauna costera en el área de influencia de los componentes del proyecto. La Reserva Nacional San Fernando es la única área Marino Costera que cuenta con 9 ecosistemas diferentes, además cuenta con 3 corredores biológicos por donde se trasladan diversas especies: El primer corredor biológico es el corredor aéreo por donde el cóndor viaja entre la sierra y la costa, el segundo es el corredor biológico andino costero terrestre que es el que recorre el Guanaco Peruano, el Zorro Andino y el venado y por último el corredor Marino Costero por donde se desplazan los lobos Marinos, pingüinos, ballenas y delfines, etc.
	Guanaco Peruano: De acuerdo a la lista de clasificación y categorización de las especies de fauna silvestre amenazadas de fauna silvestre legalmente protegidas aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-MINAGRI menciona que el guanaco (Lama guanicoe) se encuentra en peligro crítico.

TRECSA 2019					
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida	Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción)	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las Legislaciones nacionales)
Subestación Sololá.	Municipio de Sololá.	Dentro del área protegida.	Switcheo y transformación de energía.	Forma parte de la Cadena Volcánica del Occidente de Guatemala, considerada como una región prioritaria para conservación de la biodiversidad. (Fuente Plan Maestro del Área Protegida).	Reserva de Usos Múltiples.
Línea Las Cruces-Sololá.	Municipio de Sololá, Concepción y Panajachel.	Parcialmente dentro del área protegida.	Transporte de energía.	Forma parte de la Cadena Volcánica del Occidente de Guatemala, considerada como una región prioritaria para conservación de la biodiversidad. (Fuente Plan Maestro del Área Protegida).	Reserva de Usos Múltiples.
Línea Sololá Brillantes.	Sololá, San José Chacayá, Santa Lucía Utatlán, Santa Clara La Laguna, Santa María Visitación.	Parcialmente dentro del área protegida.		Forma parte de la Cadena Volcánica del Occidente de Guatemala, considerada como una región prioritaria para conservación de la biodiversidad. (Fuente Plan Maestro del Área Protegida).	Reserva de Usos Múltiples.
Línea Iza-bal-Morales.	Municipio de Livingston.	Parcialmente dentro del área protegida.	Transporte de energía.	Es una de las zonas importantes en el país en cuanto a fauna se refiere. Se han reportado un total de 44 especies de anfibios, de los cuales 14 son especies restringidas o endémicas. Del mismo modo son consideradas restringidas o endémicas, 7 de las 87 especies de reptiles y 45 de las 202 especies de aves. Existen 128 especies de mamíferos presentes en el parque, los que incluyen 39 spp. de murciélagos (Plan Maestro del Área Protegida).	Parque Nacional.
Línea Chiantla-Covadonga.	Municipio de Chiantla.	Parcialmente dentro del área protegida.	Transporte de energía.	Incluida dentro del IBA (Área de Importancia para las Aves) Cuchumatanes, que es hábitat de 3 especies de aves con distribución restringida a las tierras altas de Centroamérica y que se encuentran globalmente amenazadas. El Chipe cabeza rosada (<i>Ergaticus versicolor</i>), el Pavo de Cacho (<i>Oreophaps derbianus</i>) y la Pava Negra (<i>Penelopina nigra</i>).	Área de Protección Especial.

(304-3) Hábitats protegidos o restaurados

GEB 2019				
Ubicación (departamento / municipio) del hábitat protegido o restaurado	Tamaño del área protegida o restaurada por acciones directas de la empresa (ha)	¿Existe colaboración con un tercero para proteger o restaurar esta área? ¿Quién?	Describa el estado del área actualmente y cuente los principales avances	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo
La Calera, Cundinamarca.	Siembra de 1790 árboles de especies nativas especificados (1,2 ha)	Compensación establecida por aprovechamiento forestal.	Área propiedad de la CAR.	Compensación establecida por la CAR. Compensación por individuo relación 1:5.
Altamira-Huila.	3 ha	Alcaldía Altamira-Huila.	Se gestiona predio El Pomal con alcaldía de Altamira, como medida compensatoria por el aprovechamiento forestal realizado de 30 individuos, la CAM determinó la siembra y mantenimiento que debe realizar el titular del aprovechamiento de 500 individuos forestales de especies nativas (propias de la zona).	Cumplimiento de requerimiento CAM por aprovechamiento forestal.

GEB 2019				
Ubicación (departamento / municipio) del hábitat protegido o restaurado	Tamaño del área protegida o restaurada por acciones directas de la empresa (ha)	¿Existe colaboración con un tercero para proteger o restaurar esta área? ¿Quién?	Describa el estado del área actualmente y cuente los principales avances	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo
Villavicencio, Meta.	10.5 ha	Aquabiósfera.	Predio La esmeralda: El área de interés se encuentra al occidente de la quebrada Aguas Claras, en cobertura vegetal de Vegetación Secundaria Alta. Área sin intervención en proceso de recuperación donde se evidencian árboles de gran tamaño. Presencia de especies epífitas vasculares, como bromelias, quiches y epífitas no vasculares (líquenes, musgos); así mismo, se registró la presencia de individuos del helecho en veda del género <i>Cyathea</i> . El sotobosque es denso, cubierto totalmente, garantizando la regeneración natural del bosque. Se evidenció presencia y rastros de mamíferos. El predio cuenta con cuerpos de agua que hacen parte de una cuenca abastecedora de la vereda Las Mercedes. Predio Villa Paula: cobertura de bosque abierto alto, además de áreas contiguas en cobertura de vegetación secundaria en recuperación, óptimas para el proceso de rehabilitación ecológica.	Para la construcción del proyecto San Fernando, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, mediante la Resolución 2016 de 2018, requiere que se definan las áreas potenciales para la rehabilitación ecológica, rescate, reubicación y reposición de individuos en veda nacional para el proyecto.
Risaralda/ Pereira Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.	10,8 ha	Compensación exigida por la Resolución de licencia Ambiental Comunidad de Santa Cruz de Barbas.	Siembra y enriquecimiento de especies forestales nativas y de guadua y 5 mantenimientos.	Siembra y enriquecimiento de especies forestales nativas se está programando el 5 mantenimiento.
Quindío / Pereira Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.	45 ha	Convenio voluntario firmado con la CRQ.	Siembra y enriquecimiento de especies forestales nativas se está programando el 5 mantenimiento.	Metodología planteada por la CRQ mediante resolución.
Quindío / Pereira Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.	5 ha	Compensación exigida por la Resolución de licencia Ambiental.	Se realizó la siembra de especies forestales nativas y de guaduas en noviembre de 2019.	La cantidad se basó en lo exigido por la ANLA mediante la Resolución 0582 de 05 de junio de 2014.
Quindío / Pereira Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.	2 ha	Compensación exigida por la Resolución de sustracción de reserva forestal central de Ley segunda de 1959.	Compra de predio y rehabilitación.	Se Basa en la Resolución 557 de 2013.

CONTUGAS 2019				
Ubicación (departamento / municipio) del hábitat protegido o restaurado	Tamaño del área protegida o restaurada por acciones directas de la empresa (ha)	¿Existe colaboración con un tercero para proteger o restaurar esta área? ¿Quién?	Describe el estado del área actualmente y cuente los principales avances	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo
Ubicación 1: La Reserva Nacional San Fernando está ubicada en el distrito de Marcona, provincia de Nasca, región de Ica) la cual esta categorizada por un área natural protegida.	218.21 Hectáreas (Ocurrió en el año 2014) Actualmente se realizan monitoreos biológicos para verificar el área restaurada.	Si, actualmente existe un Convenio específico de cooperación interinstitucional entre el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el estado Peruano (SERNANP) y Contugas, mediante el cual se gestionan y ejecutan diversas actividades en pro de la conservación de la biodiversidad de la zona. Se detallan los compromisos de Contugas para la protección de la Biodiversidad de la Reserva Nacional San Fernando del periodo 2018-2019, los cuales ya cumplió: - Desarrollar las acciones de monitoreo de la especie Tillandsia semestralmente en el interior de la Reserva Nacional San Fernando. - Señalar el Derecho de Vía de Contugas de Ramal Nasca en la zona que atraviesa la Reserva Nacional San Fernando. - Contugas financió un programa de voluntariado por un plazo de 02 años cubriendo la alimentación, equipamiento, seguro, a los integrantes de este programa de voluntariado. - Brindar a SERNANP un ambiente adecuado (caseta de vigilancia y control) para realizar acciones de monitoreo en la Reserva Nacional San Fernando. - Contugas facilitó a SERNANP el uso de un dron para el monitoreo de las actividades en la Reserva Nacional San Fernando. - Contugas facilitó a SERNANP el uso de 02 cuatrimotos para el monitoreo de las actividades en la Reserva Nacional San Fernando. - Entrega de materiales que permitan difundir la diversidad biológica presente de la Reserva Nacional San Fernando (Brochures, Banner, fotografías, etc.).	En el año 2016 se realizó el trasplante de la especie Tillandsia spp., por lo cual la empresa viene Evaluando la supervivencia y desarrollo de las tillandsias en la zona receptora o de reposición (Ramal Nasca, al interior de la Reserva Nacional San Fernando). Del monitoreo realizado en Noviembre de 2019 se tiene que el área presenta un ligero aumento de la cobertura vegetal, además el análisis histórico demuestra que la tendencia de la relación entre la altura promedio (Crecimiento) y aumento de la cobertura está relacionando directamente, y ha ido aumentando en el tiempo siendo aún muy escaso para evidenciarse visualmente. Cabe resaltar que, el crecimiento de estas especies es limitado al ser hierbas y depender del efecto nodriza que ejercen los individuos mutuamente entre sí.	Método de cuadrantes Consiste en delimitar un cuadrado que para el presente caso sería de 10m x 10m. Las muestras se toman de manera aleatoria y se cuentan todas las especies que se encuentran dentro del cuadrado, para lo cual se elabora cuadros estadísticos. En estos cuadrantes se realizarán inventarios de la flora existente, se hallarán los índices de diversidad y se monitoreará la cobertura vegetal. Se realizará de igual manera una curva de N° de especies acumuladas por cuadrantes. Metodología del monitoreo de Fauna Artropofauna Se colectaron los artrópodos terrestres utilizando metodologías estandarizadas (Hill, 1999; Escobar et al., 2005; Larsen & Forsyth, 2005): trampas de bandejas amarillas "yellow-traps" y recolección manual o directa con ayuda de redes entomológicas y aspiradores. Ornitofauna Para la elaboración del inventario completo de aves se tuvo en cuenta aquellas especies observadas durante los censos y fuera de ellos también, además de incluir aquellas especies determinadas mediante evidencias indirectas que soportan su presencia en el lugar. Para esto se realizaron capturas con redes de niebla, censos por transectos, búsquedas intensivas en cada sitio de muestreo, observación directa con binoculares (10x50), búsqueda visual y auditiva para la detección de las aves, identificación por medio de huellas, plumas, nidos, galerías subterráneas, heces, regurgitos, adicionalmente se hicieron entrevistas a los guardaparques del ANP. Herpetofauna Transectos de banda fija: Se aplicaron transectos de 200 m. de largo por 10 metros de ancho, teniendo en cuenta el tipo de vegetación, área de la zona y la geografía del área de estudio. Dentro de estas unidades muestrales delimitadas se empleó el método de relevamiento por encuentro visual (VES) para realizar las búsquedas. Relevamiento por encuentro visual: Consiste en la búsqueda intensiva de reptiles en una determinada área, sobre el sustrato, entre la vegetación presente y revisando potenciales lugares de refugio para reptiles como rocas, piedras y vegetación. Mastofauna Método para mamíferos mayores: Se establecieron unidades muestrales de acuerdo al tamaño del área, consistieron en transectos de 1,5 kilómetros con un ancho variable, la distancia de separación entre cada transecto fue de por lo menos 1 kilómetro.

TRECSEA 2019				
Ubicación (departamento / municipio) del hábitat protegido o restaurado	Tamaño del área protegida o restaurada por acciones directas de la empresa (ha)	¿Existe colaboración con un tercero para proteger o restaurar esta área? ¿Quién?	Describe el estado del área actualmente y cuente los principales avances	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo
Chiantla, Huehuetenango	10 ha (11,111 árboles)	Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP)	Mantenimiento de reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalidades respectivas.
Sololá, Sololá	2 ha (2222 árboles)	Instituto Nacional de Bosques (INAB)	Reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalidades respectivas.
Livingston, Izabal	5 ha (25,000 propágulos)	Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP) e Instituto Nacional de Bosques (INAB)	Reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalidades respectivas.
San José Chuririín, Suchitepequez	1 ha (5000 propágulos)	Instituto Nacional de Bosques (INAB)	Reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalidades respectivas.
Chimaltenango, Chimaltenango	3 ha (3333 árboles)	Instituto Nacional de Bosques (INAB) y Ejercito de Guatemala.	Reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalidades respectivas.

Desempeño superior y rentabilidad

(201-1) Valor económico generado y distribuido

Valor económico Generado y Distribuido para GEB		Millones de COP
		Valor económico directo generado y distribuido
Ingresos operacionales		\$4.887.194
Ingresos financieros (Puede incluir: intereses, dividendos de acciones, entre otros)		\$135.694
Ingreso Método de Participación Patrimonial		\$1.462.079
Otros ingresos no operacionales (puede incluir: regalías, venta de PP&E)		\$103.192
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO		\$6.588.159
Costos operacionales (puede incluir: alquiler de inmuebles, cuotas de licencias, regalías, pagos a contratistas, entre otros)		\$2.075.283
Salarios, prestaciones sociales y otros beneficios (salarios, contribuciones a pensiones, seguros, indemnizaciones, otros pagos al gobierno en nombre de los empleados), entre otros		\$300.928
Dividendos a los accionistas (proyecto de distribución de utilidades)		\$1.271.237
Pago de intereses		\$599.491
Pagos al gobierno (impuestos, multas, sanciones, permisos)		\$407.332
Inversiones en comunidad		\$17.502
VALOR ECONÓMICO DIRECTO DISTRIBUIDO		\$ 4.671.773
VALOR ECONÓMICO RETENIDO		\$ 1.916.386

*Durante la próxima Asamblea General de accionista a realizarse el 30 de Marzo de 2020, se someterá a su aprobación el decreto de dividendos por COP 1.285.365 (Expresado en Millones) que corresponde a la distribución de utilidades generadas durante el 2019.

* El valor de inversión en comunidad no incluye información de Trecsa ni de Electro Dunas.

(Propio) Disponibilidad
 (Propio) Confiabilidad en la prestación del servicio (%)
 (Propio) Ejecución plan de mantenimiento (%)

INDICADOR	2017				2018				2019			
	GEB	TGI	CONTU-GAS	TRECSA	GEB	TGI	CONTU-GAS	TRECSA	GEB	TGI	CONTU-GAS	TRECSA
Disponibilidad activos en transporte de gas	NA	99,88%	NA	NA	NA	99,31%	NA	NA	NA	99,91%	NA	NA
Disponibilidad activos en transmisión de energía	100%	NA	NA	99,99%	100%	NA	NA	99,99%	99,96%	NA	NA	99,98%
Disponibilidad activos de distribución de gas	NA	NA	100%	NA	NA	NA	100%	NA	NA	NA	100%	NA
Disponibilidad de estaciones compresoras para transporte de gas	NA	97,40%	NA	NA	NA	98,00%	NA	NA	NA	98,10%	NA	NA
Confiabilidad en la prestación del servicio	Ver nota	99,84%	100%	NA	Ver nota	NA	100%	NA	Ver nota	NA	100%	NA
Ejecución plan de mantenimiento (%)	94,00%	99,20%	100%	100%	99,00%	99,60%	100%	100%	100%	98,90%	100%	100,00%

Nota Grupo Energía Bogotá. Confiabilidad en la prestación del servicio (%). La regulación aplicable a transmisión no tiene un mecanismo medible y auditable aplicable a los transportadores definido regulatoriamente como confiabilidad; lo más parecido corresponde a la disponibilidad de la infraestructura. El concepto de confiabilidad está relacionado con los riesgos de desatención de la demanda ante condiciones de contingencia o por causas de estabilidad; sin embargo, en el artículo 23, literal n) de la Ley 143 de 1994 se estableció que la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) tiene dentro de sus funciones generales definir y hacer operativos los criterios técnicos de calidad, confiabilidad y seguridad del servicio de energía. En este sentido, la UPME (CAPT), los transmisores nacionales (TN) y el operador del sistema (XM) tienen la tarea de identificar proyectos que sirvan para mejorar la confiabilidad en el Sistema de Transmisión Nacional (STN), que sean estudiados y, en caso de que exista consenso de su beneficio, se incluyan en el Plan de Expansión y se apliquen los procedimientos de expansión que tiene la UPME.

EU4 Longitud de las líneas de transmisión y distribución

INDICADOR	2017		2018		2019	
	GEB	TRECSA	GEB	TRECSA	GEB	TRECSA
Número de subestaciones de transmisión de energía	22	16	24	16	27	16
Longitud total red de transmisión de energía (km)	1.550	457	1.550	457	1.654	457

INDICADOR	2019	
	ELECTRO DUNAS	
Longitud total red de distribución de energía (km)	459,49	

INDICADOR	TGI		
	2017	2018	2019
Longitud total red de transporte de gas (km)	3.957,3	3.993,8	4.017

INDICADOR	2017			2018			2019		
	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS
Número de subestaciones de distribución de gas	317	46	10	345	53	10	No aplica	56	12
Longitud total red de distribución de gas (km)	No aplica	8.347	1.468	No aplica	9.691	1.709	No aplica	11.166	1.750

(Propio) Fugas en transporte y distribución y almacenamiento de gas y energía

INDICADOR	TGI		
	2017	2018	2019
Índice de pérdidas (%)	0%	0%	0,454%

INDICADOR	CÁLIDDA			CONTUGAS		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Pérdidas en distribución de gas natural (%)	0,0029%	0,0015%	25,00%	0,000056%	0,89%	0%

Temas no materiales

Ecoeficiencia

(302-1) Consumo energético dentro de la organización

Consumo energético dentro de la organización	2017					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	TOTAL
Consumo de energía de fuentes no renovables	350	997.237,22	34.352	15.180,18	No disponible	1.047.119,40
Consumo de ACPM	350	0	0	10.924,88	No disponible	11.274,88
Consumo de gasolina	0	0	24.679	3.506,77	No disponible	28.185,77
Consumo de gas natural	0	997.237,22	9.673	748,53	No disponible	1.007.658,75
Consumo de carbón	0	0	0	No aplica	No disponible	-
Energía comprada de la red	750.379,3	13.371,00	1.552.596	927.806,98	No disponible	3.244.153,28
Consumo de energía comprada	750.379,3	13.371,00	1.552.596	927.806,98	No disponible	3.244.153,28
Consumo refrigeración	0	0	391.704	0	No disponible	391.704,0
Consumo de refrigeración	0	0	391.704	0	No disponible	391.704,0
Generación de energía para autoconsumo	19.888,8	0	0	0	No disponible	19.888,8
Generación de energía fotovoltaica	19.888,8	0	0	NA	No disponible	19.888,8
Consumo total de energía interno	770.618,1	1.010.608,22	1.978.652	942.987,16	No disponible	4.702.865,48

Consumo energético dentro de la organización	2018					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	TOTAL
Consumo de energía de fuentes no renovables	36,5	1.587.595,16	31.173	0	No disponible	1.618.804,66
Consumo de ACPM	36,5	0	5.239	16.456,5	No disponible	5.275,5
Consumo de gasolina	0	0	21.381	5.610,8	No disponible	21.381
Consumo de gas natural	0	1.587.595,16	4.553	827,9	No disponible	1.592.148,16
Consumo de carbón	0	0	0	NA	No disponible	-
Energía comprada de la red	2.565,4	10.081,92	1.445.393,99	927.773,00	5.099,40	2.390.913,71
Consumo de energía comprada	2.565,4	10.081,92	1.445.393,99	927.773,00	5.099,40	2.390.913,71
Consumo refrigeración	0	0	0	0	0	0
Consumo de refrigeración	0	0	0	NA	No disponible	0
Generación de energía para autoconsumo	0	0	0	0	0	0
Generación de energía fotovoltaica	0	0	0	NA	No disponible	0
Consumo total de energía interno	2.601,9	1.597.677,08	1.476.566,99	927.773	5.099,40	4.009.718,37

Consumo energético dentro de la organización (GJ)	2019						
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	TOTAL
Consumo de energía de fuentes no renovables	235,93	2.284.557,00	260.616,31	42.024,92	82,64	0	2.587.516,79
Consumo de ACPM	0	8.420,00	1.325,39	2.354,30	0	0	12.099,69
Consumo de gasolina	235,93	2.052,00	2.293,77	453,63	82,64	0	5.117,96
Consumo GNV	0	3.102,00	0	0	0	0	3.102,00
Consumo de gas natural	0	2.270.983,00	256.997,15	39.216,99	0	0	2.567.197,14
Consumo de carbón	0	0	0	0	0	0	0
Energía comprada de la red	2.165,90	11.349,64	11.350,00	3.014,11	969,40	799.006,00	827.855,04
Consumo de energía comprada	2.165,90	11.349,64	11.350,00	3.014,11	969,40	799.006,00	827.855,04
Generación de energía para autoconsumo	68.295,89	0	0	0	0	0	68.295,89
Generación de energía fotovoltaica	68.295,89	0	0	0	0	0	68.295,89
Consumo total de energía interno	70.697,71	2.295.906,64	271.966,31	45.039,02	1.052,04	799.006,00	3.483.667,72

Factores de conversión utilizados

Diesel	Densidad (kg/l):	0,85	LHV: MJ/kg	42,42
Gasolina	Densidad (kg/l):	0,74	LHV: MJ/kg	45,33
GNV	MJ/m3	42,73	Galones a litros	0,26
GJ a kw/h	277,77			

Fuente: GHG Protocol 2017. Emission Factors from Cross-Sector Tools. <http://ghgprotocol.org/calculation-tools>. Directrices del IPCC de 2006 para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero.

(303-3) Extracción de agua

Extracción de agua por fuente (ML)	2017		2018		2019			
	GEB	TGI	GEB	TGI	GEB	Zonas con estrés hídrico	TGI	Zonas con estrés hídrico
	Todas las zonas							
Extracción total de agua	6,48	4,01	6,31	5,156	6,75	0	4,913	0,31
Agua superficial	-	-	-	-	0,03	0	-	-
Agua dulce superficial	0	0	0	0	0,03	0	0	0
Agua subterránea		2,49		2,08	0	0	0,1338	0,31
Agua dulce subterránea	0	2,49	0	2,08	0	0	0,1338	0,31
Agua terceros	6,48	1,525	6,31	3,079	6,72	0	3,775	0
Agua dulce de terceros	6,48	1,525	6,31	3,079	6,72	0	3,775	0

Notas:
• La zona de estrés hídrico corresponde a la ESG Hatonuevo
• La columna todas las zonas incluye las zonas con estrés hídrico

(303-5) Consumo de agua

Consumo de agua (ML)	2017	2018	2019
GEB	6,48	6,31	6,75
TGI	4,01	5,16	4,91
CÁLIDDA	4,54	6,88	6,85
CONTUGAS	2,91	660,58	7,74
TRECSA	No disponible	No disponible	1,19
ELECTRO DUNAS	No aplica	No aplica	7,20
TOTAL	17,95	678,93	34,64

(306-2) Residuos por tipo y método de eliminación

Gestión de residuos (Ton)	2017					2018					2019						
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TOTAL	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TOTAL	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	TOTAL
Total residuos peligrosos por método de disposición	No disponible	467,59	24,41	8,64	500,64	No disponible	590,57	22,19	1,61	614,37	13,64	290,04	48,05	1,09	0	7,22	360,03
Biorremediación	No disponible	0	0	NA	0	No disponible	0	0	NA	0	0	139,4	0	NA	0	0	139,40
Reuso interno o externo	No disponible	0	0	NA	0	No disponible	0	0	NA	0	0	26,03	0	NA	0	0	26,03
Reciclaje	No disponible	0,57	0	0	0	No disponible	0	0	0	0	0	13,21	0	0	0	0	13,21
Tratamiento fisicoquímico	No disponible	0	0	0	0,57	No disponible	0	0	0	0	0	52,80	0	NA	0	0	52,8
Incineración	No disponible	0	0	0	0	No disponible	0	0	0	0	8,67	0,07	0	NA	0	0	8,74
Relleno de seguridad	No disponible	8,96	24,41	8,64	42,01	No disponible	11,57	22,19	1,61	35,37	2,67	11,43	48,05	1,09	0	7,22	70,45
Otros	No disponible	0	0	No disponible	0	No disponible	0	0	No disponible	0	0	47,10	0	No disponible	0	0	47,1
Sin clasificar	No disponible	458,06	0	No disponible	458,06	No disponible	579	0	No disponible	579	2,3	0	0	No disponible	0	0	2,3
Total residuos no peligrosos por método de disposición	15,42	17,43	5,42	15,77	54,04	11,48	43,13	12,06	16,03	82,7	204,75	10,83	20,26	9,87	1,72	0,16	247,58
Reuso interno o externo	No disponible	0	0	0	0	No disponible	0	1,35	0	1,35	0,79	0	0	0	0	0	0,79
Reciclaje	15,42	4,76	1,5	0,11	21,79	11,48	30,46	2,4	0,89	45,22	25	0	8,84	0,57	0	0,08	34,49
Relleno sanitario	No disponible	12,67	3,92	15,66	32,25	No disponible	12,67	8,31	15,14	36,12	178,96	10,83	11,42	9,30	1,72	0,08	212,30
Total residuos dispuestos (Ton)	No disponible	21,63	28,33	24,3	74,26	No disponible	24,24	30,5	16,75	71,49	190,3	22,33	59,47	10,39	1,72	7,29	291,49
Total residuos generados por la organización	15,42	485,02	29,83	24,41	554,68	11,48	633,7	34,25	17,64	697,07	218,39	300,87	68,3	10,96	1,72	7,37	607,61

Nota: La definición del método de disposición se realiza de acuerdo con la caracterización de los residuos, la normatividad vigente y a la oferta de gestores en el lugar de operación.

Evolución del Sistema de Gestión Integrado del GEB

El Grupo Energía Bogotá (GEB) obtuvo la certificación de su Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma internacional ISO 9001 para el negocio de Transmisión de Energía Eléctrica en 2003 y para el negocio del Portafolio Accionario en 2004.

Es así como el GEB, comprometido con el mejoramiento continuo de sus procesos, integró a su Sistema de Gestión de Calidad la implementación de los sistemas de Gestión Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los cuales fueron certificados en 2008 bajo las normas internacionales ISO 14001 y OHSAS 18001, respectivamente.

En 2011, el GEB afianzó la integración de sus sistemas de Gestión de Calidad bajo la Norma ISO 9001:2008, Ambiental bajo la Norma ISO 14001:2004, y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) bajo la Norma OHSAS 18001:2007.

En 2016, con el objetivo de consolidarse como uno de los grupos líderes de la cadena energética en la región y uno de los pocos que combina energía y gas natural en forma articulada, hicimos una redefinición aprobada por la Junta Directiva el 26 de septiembre del mismo año que responde a los desafíos claves que el GEB enfrenta para mantener la senda de crecimiento rentable, intervenir activamente en sus empresas y seguir profundizando el exitoso modelo de gobierno público-privado del cual es referente regional.

La implantación de esta nueva estrategia, junto con los análisis realizados durante los años 2016 y 2017, mostró la necesidad de focalizar al corporativo como conector estratégico, separando y potencializando, a su vez, el negocio de Transmisión, que se encontraba inmerso en las operaciones del GEB. Para hacer esto posible, era necesario llevar a cabo una reestructuración organizacional en materia de procesos, estructura organizacional y Gestión del Cambio que dio lugar, en octubre de 2017, a su turno, al inicio de un proyecto de reestructuración del GEB, que culminó en diciembre de 2018 con los siguientes objetivos cumplidos:

- **Independizar** el negocio de Transmisión del corporativo, con el fin de fortalecer el modelo de conector estratégico del mismo y fortalecer el crecimiento y posicionamiento de este negocio.
- **Implementar** el modelo de procesos del Grupo y la Sucursal de Transmisión, para que sirvan de soporte a las apuestas del primero en el marco de las mejores prácticas del sector.
- **Implementar** una estructura organizacional para el Grupo y la Sucursal de Transmisión con base en el nuevo modelo de procesos.

En el marco de este proceso de reestructuración, el Sistema de Gestión Integrado (SGI) fue reorientado **para cumplir con el objetivo de apalancar la nueva estrategia del Grupo**. Para 2018 fue ejecutada la transición a las normas NTC ISO 9001:2015 y NTC ISO 14001:2015, y se continuó con la OHSAS 18001:2007. En la actualidad, el SGI forma parte de la segunda línea de defensa del Modelo de Arquitectura de Control definido en el GEB, para verificar que los procesos se desarrollen bajo el cumplimiento de los lineamientos corporativos y los requisitos normativos, y para fomentar en sus colaboradores la cultura de la calidad en la prestación de los servicios, del autocuidado personal y general y la protección del medioambiente.

Continuando con el propósito de prestar un mejor servicio cada día honrando el atributo cultural Desempeño Superior, el 11 de febrero de 2019 el GEB firmó un Memorando de Entendimiento con el Ministerio del Trabajo, el cual establece la voluntad de las partes de implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) Equipares. Logros:

- Creación del Comité de Diversidad e Inclusión, con el fin de coordinar las actividades necesarias para la implementación del SGIG Equipares.
- Realización del diagnóstico organizacional con el acompañamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para identificar las brechas dentro del GEB en materia de género. El diagnóstico consistió en el análisis y triangulación de la información recopilada en autodiagnóstico de procesos y procedimientos, test de percepción a los líderes, encuesta a toda la organización, construcción del índice de segregación ocupacional y salarial, entrevistas a profundidad con líderes de procesos y grupos focales en el ámbito corporativo, Sucursal y en regiones.
- Diseño de un plan de acción con base en los resultados del diagnóstico organizacional, con acciones destinadas a cerrar las brechas identificadas. Este plan de acción fue construido con los líderes de cada una de las ocho dimensiones de Equipares, y fue aprobado en el Comité de Diversidad e Inclusión en noviembre de 2019.
- Diseño y publicación de la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo.
- En noviembre de 2019, inicio de la implementación del plan de acción, cuyo avance será auditado entre abril y mayo de 2020 con el propósito de obtener el Sello Plata Equipares.