



En el Grupo Energía Bogotá y sus filiales promovemos la igualdad de género. Colaboradoras de Contugas en Perú



Gestión del Talento

La fuerza de GEB

Nuestro equipo de colaboradores es el artífice del proceso de transformación del Grupo Empresarial. El talento humano nos permite adaptarnos a los retos y cambios que nos impone el sector energético.

¿Por qué es importante?

(103-1)

En el Grupo Energía Bogotá estamos dedicados a fortalecer el ambiente laboral y a hacer de nuestras empresas los mejores lugares para trabajar en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala. (Propio) Estos esfuerzos fueron destacados en 2019 por la reconocida firma internacional *Great Place to Work*, quien definió que el ambiente laboral ha llegado a niveles de “muy satisfactorio” y nos catalogó como un “empleador atractivo y ejemplo en Colombia”.

Según la Encuesta de Satisfacción Interna, el sentido de pertenencia de nuestros colaboradores fue del 68,1%. Sin duda, este es uno de los logros más importantes que alcanzamos y el reflejo de la puesta en marcha de distintas estrategias lideradas por la Alta Dirección del GEB.

Durante los últimos cuatro años gestionamos dos iniciativas estratégicas que hoy vemos materializadas y que nos llenan de orgullo: la Política de Diversidad e Inclusión y nuestros atributos culturales.

Mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores es una de las razones que nos hacen un Grupo líder del sector energético en Colombia.

(103-1)

Política de Diversidad e Inclusión

(405-1) (Propio - Diversidad y cargos mujeres)

Reiteramos nuestro compromiso de adhesión a los principios de empoderamiento de las mujeres (Naciones Unidas). En 2019 adoptamos nuestra Política de Diversidad e Inclusión e implementamos el Sistema de Gestión de Igualdad de Género Equipares, liderado por el Ministerio del Trabajo de Colombia con el acompañamiento técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

(405-1) (Propio - Diversidad y cargos mujeres). Nuestra situación en equidad de género es sobresaliente. Así lo demostramos:

- Desde los procesos de selección registramos un índice de segregación ocupacional del 0,26%, lo que significa que la proporción de mujeres y hombres por su distribución en los cargos es casi proporcional.
- El 85% de las mujeres GEB consideran que los criterios de formación y capacitación contemplan, a su vez, criterios de igualdad y no discriminación
- (405-2) La brecha salarial entre hombres y mujeres es tan solo del 0,88%. En Colombia esta misma brecha registra un promedio del 15,3%.
- En el corporativo contamos con 44 mujeres en cargos ejecutivos (Gerencia Alta y Media), correspondientes al 40,74% de las posiciones ejecutivas.
- El 30,77% de los colaboradores, entre el corporativo y filiales, son mujeres; esto equivale a 597 mujeres, 88 más que en 2018.
- En el corporativo, las mujeres en gerencias altas recibieron en promedio 53 horas de formación, mientras que las mujeres en cargos de gerencias medias 89 horas. A su vez, las mujeres que trabajan en las diferentes filiales recibieron 27 horas de formación.
- Hoy los profesionales del corporativo son en su mayoría mujeres: 88 integran esta categoría, correspondientes al 14,8% de la nómina.

(406-1) Conforme a la Política de Diversidad e Inclusión en 2019 no se presentaron casos de discriminación.



La presidenta del GEB, Astrid Álvarez, con la ministra de Trabajo, Alicia Naranjo, en la firma del acuerdo de voluntades para implementar en ese momento, el sistema de gestión en igualdad de género "Equipares".

El talento es la perspectiva más importante del atributo cultural Desempeño Superior, pues eleva las competencias para desarrollar el máximo potencial de nuestros equipos de trabajo.

Atributos culturales

- **Primero la Vida.** Para el Grupo Energía Bogotá y nuestras filiales la protección de la vida, así como la seguridad de los colaboradores y contratistas, es el principal atributo cultural. Por esta razón hacemos énfasis en la adecuada planeación de los trabajos, la verificación de condiciones del entorno ante ejecución de actividades riesgosas y la cultura de prevención para un óptimo autocuidado (Anexos).
- **Conciencia Social.** Es la capacidad de nuestros colaboradores y contratistas de responder a las necesidades del entorno, su cultura y tradiciones actuando con respeto y construyendo confianza para el Relacionamento Genuino. La Conciencia Social también se refiere a la responsabilidad en el cuidado del medioambiente, el uso correcto de los recursos económicos, la orientación hacia el cliente y las oportunidades de construir valor Compartido.



Las familias de nuestros colaboradores del GEB y TGI disfrutaron de una maravillosa jornada en el embalse Tominé, en el día de la Familia

- **Desempeño Superior.** Enfocado en el desarrollo de capacidades que nos hacen diferentes y mejores frente a otras empresas y grupos empresariales del mismo sector. También tiene como principio los más altos estándares para alcanzar la excelencia técnica, operacional y financiera, además de marcar pautas para la innovación.

La identificación y descripción de estos atributos nos hace aún más conscientes de ellos para vivirlos y verificarlos en todas las filiales, procesos y operaciones del Grupo Energía Bogotá. Este es un gran paso en la organización porque nuestra Dirección de Talento ha liderado un trabajo colaborativo y de transferencia de experiencias que involucra a los líderes que están al frente de las filiales en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil.

91%

de los colaboradores sienten orgullo de trabajar en el Grupo Energía Bogotá, según los porcentajes de aceptación que arroja la Encuesta de Ambiente Laboral de Great Place to Work.

(Propio - clima laboral)



69%

de los colaboradores cuentan con contratos a término indefinido. El porcentaje restante está vinculado a término fijo.

Great Place To Work reconoció nuestro ambiente laboral con un nivel muy satisfactorio, por encima de las empresas del sector.

¿Cómo lo gestionamos?

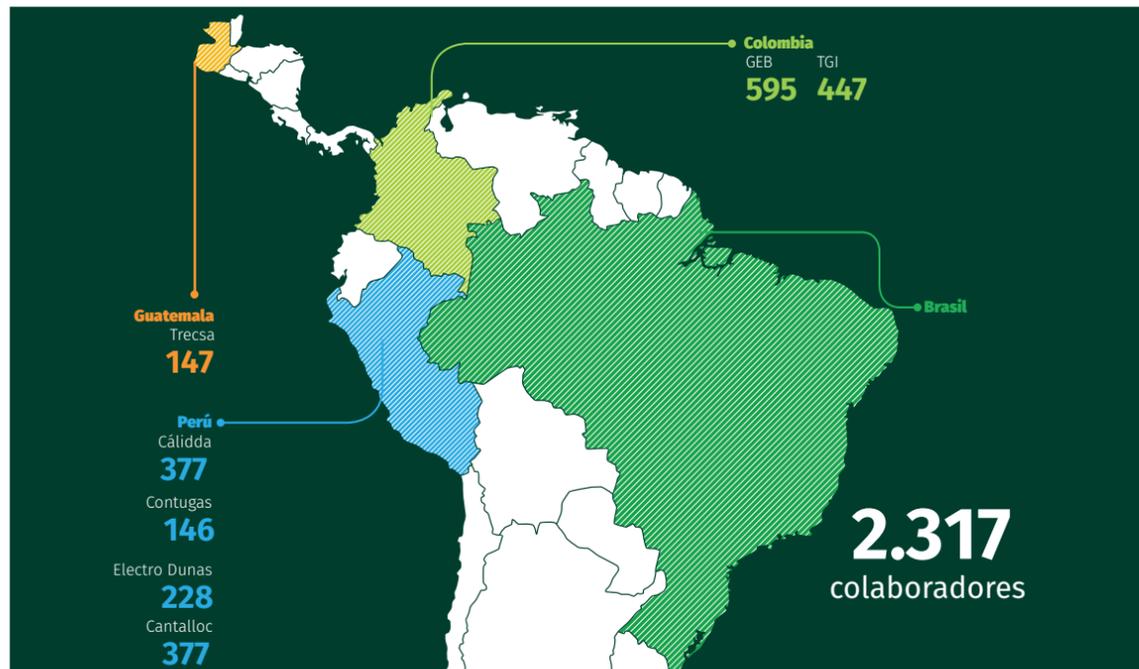
(103-2) (103-3)

2019 fue un año de consolidación de muchos esfuerzos hechos a lo largo de los últimos cuatro años. Hoy tenemos unas competencias corporativas y unos valores éticos que podemos demostrar con nuestras conductas. Ese es un gran logro, evidente en los resultados de nuestro Plan Cultural, focalizado en tres frentes: alineación y fortaleci-

miento de la cultura y el ambiente laboral, gestión del conocimiento y desarrollo del talento humano, atracción y retención del mejor talento. Estos frentes de acción son monitoreados constantemente a través de indicadores y planes de acción creados para lograr los mejores resultados.

Número total de colaboradores por país

(102-7) (102-8)



El número de total de colaboradores de 2.317 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.

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

Alineación y fortalecimiento de la cultura y el ambiente laboral

Cuando les preguntamos a nuestros colaboradores "qué hace del GEB un gran lugar para trabajar", estos fueron los comentarios más repetidos en una muestra de los 87 consultados:



Nuestras colaboradoras celebran el día de la mujer en GEB

¿Qué hace del GEB un gran lugar para trabajar?

Nuestros colaboradores respondieron:



- "Los beneficios extralegales a los empleados (préstamos, bonos, salud, etc.)"
- "Para esta empresa no solo el empleado es importante, sino todo su núcleo familiar. Mi familia se siente orgullosa al pertenecer a la familia GEB"
- "Me gusta lo que hacen desde la Presidencia para salir de la rutina y dar bienestar a los empleados"

- 28 colaboradores hablaron de los beneficios que reciben al estar vinculados al GEB
- 14 mencionaron a sus familias
- 13 se refirieron a un sentimiento de bienestar por trabajar en el GEB



Nos sumamos a iniciativas en contra de la violencia de género, Orange Day 2019 en GEB

Gestión del conocimiento y desarrollo del talento humano

(404-2) (404-3)

La evolución de la Academia GEB como principal iniciativa de desarrollo del talento pasó de ser un proceso enfocado en objetivos de capacitación para articularnos al desarrollo integral individual, ligado a la valoración de competencias. En 2019, por ejemplo, ofrecimos programas de formación articulados con el desarrollo de nuestros colaboradores por niveles y por estrategia, haciendo énfasis en el fortalecimiento de los equipos de trabajo.

Dentro de la estrategia de la Academia GEB logramos mayor cobertura de los colaboradores directos de las regionales en Colombia y en las filiales, pues los acompañamos con procesos de capacitación, entrenamiento y formación articulada a sus planes de desarrollo.

Además, escalamos el desarrollo con talleres presenciales y con metodologías de aprendizaje virtual gracias a la activación del 100% del módulo de e-learning de SAP Success Factors, nuestra plataforma de Gestión del Talento, y a una oferta de cursos en la plataforma Ubits, que adoptamos para ofrecer contenidos on line sobre temas como Gobierno Corporativo, Arquitectura de Control, Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión por procesos.

Gracias a la implementación de estas estrategias, la Academia GEB se destaca por diversificar una oferta de capacitación adecuada para las necesidades de los planes de desarrollo individuales de nuestros colaboradores.

(404-1)

El promedio de horas en 2019 que nuestros colaboradores dedicaron a su formación fue de 56 horas entre hombres y 59 horas entre mujeres.

99%

de los colaboradores se capacitaron en la Academia GEB. El 90% fueron evaluados por desempeño

(404-3)

70%

de los planes dirigidos a mejorar el bienestar de los empleados incluye a sus familias.



Fomentando el conocimiento para nuestros colaboradores, realizamos capacitaciones PEC con temas específicos en GEB

Atracción y retención del mejor talento

Un logro destacado para la Gestión del Talento fue la implementación del Plan de Liderazgo, que involucró al 100% de los colaboradores del GEB distribuidos en tres niveles: estratégicos (directores y subgerentes), tácticos (coordinadores y supervisores) y operativos (analistas, asistentes y auxiliares).

Para la ejecución del Plan de Liderazgo llevamos a cabo las siguientes etapas: valorización por competencias, retroalimentación y alineación al plan de desarrollo individual. (404-3) Con respecto a los indicadores de cumplimiento, para los grupos estratégico y táctico, los resultados fueron del 100% en valorización por competencias, retroalimentación y plan de desarrollo individual; el grupo de nivel operativo alcanzó un 100% en valorización por competencias y retroalimentación y un 87,83% de cumplimiento del plan de desarrollo individual.

Dentro del Plan de Liderazgo, el desarrollo de los colaboradores es una competencia que promovemos desde la compañía. Por esta razón, ciertos perfiles recibieron formación especializada en habilidades gerenciales dentro de un programa impartido por una importante universidad colombiana, con participación de 119 colaboradores que ocupan cargos críticos. Además, realizamos un programa especial en Gobierno Corporativo de alto nivel con participación de cerca de 20 colaboradores en cargos clave para continuar impulsando las mejores prácticas.

(401-2) Para la atracción y la retención del mejor talento, en el GEB contamos con una serie de beneficios no constitutivos de salario, entre otros: seguro de vida, seguro exequial, convenios con gimnasios, seguro médico, auxilios para matrimonio, salud, alimentación, extensión de licencias de maternidad y paternidad, acceso a líneas de crédito a baja tasa de interés para propósitos específicos como compra de vivienda. Algunos de los beneficios son extensivos al núcleo familiar de cada colaborador.



En el Grupo Energía Bogotá apoyamos a todos nuestros colaboradores mediante programas de capacitación y fortalecimiento de sus competencias

Negociación Colectiva TGI

(102-41)

En 2019 negociamos una convención a cinco años que ampara a 317 colaboradores, correspondientes al 71% cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajadores, y les proporciona beneficios como:

- Indemnizaciones en un rango diferencial para los cargos sénior y especialistas con más de cinco años en caso de despido sin justa causa. Esto, con el fin de mejorar la percepción de estabilidad en los cargos y reducir la rotación, especialmente en cargos directivos.
- Mejores condiciones para crédito de vivienda, auxilio educativo, campo de acción para trabajadores de zonas lejanas en beneficio de sus hijos, seguro de vida y días de descanso los 24 y 31 de diciembre.
- Ampliación a ocho días para las licencias de matrimonio y de nacimiento, además de un auxilio para el bebé. Con respecto a la licencia de luto, concertamos un día más de los que estipula la ley.
- Aumento de la percepción de los atributos pasión por la gente, sentido de equipo y propósito del rol en el trabajo de campo.

RESULTADOS

- Identificamos los atributos culturales que nos representan como Grupo y también aquellos de nuestras filiales.
- Implementamos un Plan de Comunicaciones desplegado a todos los colaboradores con el objetivo de unificar el conocimiento y actitud frente a la cultura organizacional y lograr implementar los atributos de cultura requeridos.
- Consolidamos la integración del Grupo con sus filiales con la emisión de políticas y lineamientos para gestionar el talento humano con parámetros comunes para todos.
- Great Place to Work destacó el equilibrio que encontraron en el GEB cómo se dimensiona “mi líder”, en particular, frente al liderazgo de la compañía.
- Implementamos y consolidamos un Plan de Liderazgo muy bien estructurado en todos los niveles del Grupo y sus filiales.
- Construimos un proceso de valoración de competencias que incluye la vinculación de los atributos culturales y las habilidades que requiere el talento en cada uno de los negocios.
- Consolidamos la Academia GEB: ahora es un valioso recurso para el desarrollo de nuestros colaboradores en todos los niveles de ocupación.
- Activamos al 100% los módulos de desempeño, desarrollo y aprendizaje dentro de la plataforma de gestión del talento SAP Success Factors.
- Establecimos las tablas de compensación económica alineadas con todas las filiales del Grupo, lo que favorece la movilidad del talento humano.
- (401-1) Contratamos 144 mujeres y 143 hombres entre Colombia, Perú y Guatemala. El 50% de los retiros en el GEB fueron voluntarios.
- (401-3) 79 colaboradores, 31 mujeres y 48 hombres, disfrutaron de baja por permiso parental en 2019 entre los tres países. El 97% de ellos retomaron actividades al finalizar su permiso.
- Crecimos en cobertura, en número de horas y, por supuesto, cumplimos el presupuesto asignado a capacitación en 2019.
- Individualizamos los planes de desarrollo, lo que nos ha permitido conocer el perfil y habilidades para personalizar las decisiones de desarrollo del talento.
- Beneficiamos a nuestros colaboradores con créditos de vivienda, educación, salud y bienestar.
- (102-41) Firmamos la Convención Colectiva de los colaboradores, negociada para cinco años. El 26% de los colaboradores del corporativo y Sucursal de Transmisión forman parte de los acuerdos de negociación. El 71% de los colaboradores de TGI están cobijados por la convención.

TGI

- Con TGI, en Colombia, implementamos el Programa de Reconocimiento a través de la plataforma Starbox, donde cada colaborador puede reconocer a sus compañeros y equipos de trabajo de acuerdo con los atributos de cultura, y asignarles puntos canjeables en una tienda virtual.
- Realizamos los Encuentros con el Presidente, espacios de acercamiento y de movilización de asuntos de interés para la organización. Cada semestre, el presidente charla con los colaboradores acerca de los resultados estratégicos, los nuevos proyectos y logros.

Contugas

- Gestionamos tres programas transversales para el desarrollo de competencias: Contulider, Potenciando mis Competencias y Capacitadores Poderosos.
- Implementamos la iniciativa Aprendiendo de Expertos, que obtuvo el primer puesto en el Concurso de Innovación 2018. Aquella apalanca la gestión del conocimiento, la formación y el clima organizacional.
- Desarrollamos el modelo Business Partner, el cual representa el principal punto de contacto y comunicación entre Gestión Humana y los colaboradores para mejorar la presencia en todas las zonas de influencia de la empresa: Marcona, Nasca, Ica, Chincha, Pisco y Lima (Perú).

Trecsa

- Con Trecsa, en Guatemala, fortalecimos el desempeño institucional con la actualización del 100% de descriptores de puesto basados en la Norma ISO 9000:2015, consolidamos un esquema de desempeño basado en los objetivos de los colaboradores y valoramos los puestos de trabajo.
- Fortalecimos el Comité de Promociones con un cumplimiento del 44% de las posiciones vacantes, el proceso de capacitación y aprendizaje con un total de 10.623 horas de capacitación, y el proceso de capital humano, una percepción de orgullo y pertenencia con la marca de 87%.
- Realizamos el segundo monitoreo de ambiente laboral con Gptw, con un resultado de clima laboral muy satisfactorio: 78,3%.



Bicitravesía en el embalse Tominé

RETOS

- Mantendremos la certificación de nuestro ambiente laboral como “muy satisfactorio”, otorgada por Great Place to Work Colombia en 2019.
- Seguiremos fortaleciendo el proceso de transformación cultural, que implica compartir los valores corporativos y la generación de unas competencias transversales. Todo esto tendrá continuidad en 2020 y en 2021.
- Desarrollaremos un programa de movilidad como Grupo para promover el crecimiento, el aprendizaje cruzado y el desarrollo de nuestros colaboradores.
- Consolidaremos el Plan de Liderazgo en conjunto con las filiales, apalancado en los atributos culturales, valores y competencias organizacionales.
- Desde nuestra Gerencia de Gestión del Talento nos alinearemos con las filiales en tres aspectos clave de esta gestión: a) selección, b) desarrollo y desempeño, y c) compensación y beneficios.
- Continuaremos trabajando para seguir destacándonos por la equidad de género.
- Tenemos el interés de acompañar, a través de *outplacement*, a los colaboradores que están próximos a pensionarse dentro de la compañía, con el fin de brindarles acompañamiento y asesorías en diferentes áreas: financiera, recreación y certificación de las competencias y conocimientos.
- Analizaremos y mediremos los resultados y componentes de la metodología de cultura al trabajo.

TGI

- Avanzaremos en la disminución de la brecha entre la cultura actual y la requerida para cumplir nuestros objetivos estratégicos, dar inicio a la implementación del programa y su respectivo seguimiento.

Great Place to Work definió que el ambiente laboral del GEB llegó en 2019 a niveles de “muy satisfactorio” y nos catalogó entre las empresas del sector como un “empleador atractivo y ejemplo para Colombia”.

- Premiaremos a los colaboradores reconocidos en el Programa de Reconocimiento y la plataforma Starbox, y proporcionaremos a los colaboradores una oferta de formación ajustada a sus necesidades y a las características específicas de cada función.

Cálidda

- Diseñaremos e implementaremos una academia de formación interna, siguiendo el modelo del GEB, donde podremos desarrollar cursos de habilidades blandas y técnicas enfocados en las competencias y comportamientos de las compañías.
- Desarrollaremos el Programa de Docentes con el fin de promover el aprendizaje y la colaboración, y como una forma de reconocimiento a los líderes expertos en los conocimientos críticos de la organización.
- Diseñaremos planes de entrenamiento para los diferentes cargos de la compañía y contaremos con una plataforma que permita que el proceso de selección interno y externo sea en línea, en función de las competencias y comportamientos, así como el envío de reportes de los candidatos.