



Grupo·epm[®]



Clima
organizacional

Clima Organizacional

Se refiere a la percepción colectiva de los empleados respecto a las prácticas, las políticas, la estructura, los procesos y los sistemas de la Empresa, que impacta el ambiente humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Importancia

Influye directamente en la satisfacción de los empleados, su compromiso y productividad, y por ende en el logro de los objetivos empresariales. Genera valor social entre el grupo de interés Gente Grupo EPM, y las empresas del Grupo EPM, y lo hace extensivo a los otros grupos de interés en términos de confianza y legitimidad.

Gestión en 2018

La gestión del clima organizacional es una práctica que se sigue fortaleciendo en el Grupo EPM a través del acompañamiento a los equipos de trabajo con el compromiso de los líderes.

En EPM se continuó fortaleciendo el entorno laboral, buscando que al interior de la organización impere un ambiente de respeto y cercanía desde un nuevo estilo de liderazgo que permita que todos los servidores tengan una experiencia satisfactoria en el desarrollo de sus actividades en la empresa, donde haya bienestar emocional, equilibrio entre la vida familiar y laboral y entre el aporte profesional y el reconocimiento, en función del logro de los objetivos estratégicos.

En atención a las medidas adoptadas internamente por la contingencia del proyecto Ituango, no se realizó la medición de clima organizacional que estaba prevista para noviembre de 2018. Sin embargo, se construyeron y gestionaron planes de mejoramiento del entorno laboral entre jefes y equipos de trabajo, con lo cual se fortaleció esta práctica. Durante 2019, EPM se enfocará en desarrollar en mayor profundidad el concepto de entorno laboral, para lo cual tendrá en cuenta los resultados del estudio de Calidad de Vida y Riesgo Sicosocial en la variable de Liderazgo como reemplazo del estudio de clima organizacional. En estos asuntos se trabajó con mucho énfasis y se destacan los resultados satisfactorios de este año.

Adicionalmente, durante el 2018 se realizó acompañamiento a 76 equipos de trabajo en el mejoramiento de su entorno laboral, con el propósito de conocer mejores prácticas y continuar el fortalecimiento del mismo.

Consecuentes con la decisión tomada por EPM, las filiales en Colombia de aguas y energía optaron a su vez por no realizar medición este año. En su lugar, desarrollaron acciones encaminadas a gestionar el clima en cada una de ellas y, de esta manera, la gestión del clima organizacional se focalizó en realizar acompañamiento a los equipos de trabajo con énfasis en variables de Apoyo del Jefe, Claridad Organizacional y Trato Interpersonal.

Para continuar con la práctica de años anteriores, las filiales colombianas de aguas enfocaron su gestión en los resultados de las mediciones de Calidad de Vida y Riesgo psicosocial.

En EPM se diseñó e implementó el Plan de Acción Empresarial para mantener un clima organizacional favorable. Al no poder realizar la medición no es posible conocer los avances en la gestión y las oportunidades de mejora.

| Resultados de la medición de clima organizacional Grupo EPM | | | |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Empresa | 2016 | 2017 | 2018 |
| EPM | 54.2 | 59 | N.A. |
| Adasa | 71 | 72 | N.A. |
| CHEC | N.A. | 54 | N.A. |
| ESSA | 49.3 | 54 | N.A. |
| EDEQ | N.A. | 62 | N.A. |
| CENS | 56 | 55 | N.A. |
| Delsur | 86 | N.A. | 80 |
| Eegsa | 85 | 89 | 86 |
| ENSA | 75 | N.A. | 74 |
| Ticsa | N.A. | N.A. | 75 |

Fuente: Vicepresidencia Talento Humano y Tecnología.

No se tiene el mismo instrumento de medición ni la misma periodicidad de aplicación para todas las empresas del Grupo. Para el 2018 en la gran mayoría de las empresas del Grupo no se realizó medición; sin embargo, se destaca que hubo medición en las empresas filiales Eegsa, Ticsa, Delsur y ENSA. La filial Delsur cambió de proveedor y de dimensiones, por lo que no es comparable con la medición del 2016. ENSA, por su parte, realiza la encuesta Great Place to Work (Instituto GPTW). En las empresas de aguas del Grupo en Colombia no se hace medición del clima organizacional y su gestión se origina en la medición de Calidad de Vida y Riesgo Sicosocial.

Principales logros

| Metas | Logros | Cumplimiento |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| EPM: obtener un resultado de 59.9 en la medición de clima organizacional. | Se realizó la construcción y gestión de los planes de entorno laboral entre jefes y equipos de trabajo, lo cual ha generado que la práctica se siga fortaleciendo. Adicionalmente se realizó el acompañamiento a 76 equipos de trabajo en el mejoramiento de su entorno laboral, con el propósito de conocer mejores prácticas y continuar fortaleciendo el entorno laboral. No se realizó medición del clima. | No se cumplió |
| EPM: definir e implementar un plan de acción empresarial a los resultados de la encuesta de clima organizacional. | Se diseñó e implementó el plan de acción empresarial para mantener un clima organizacional favorable, teniendo presente el acompañamiento realizado con la firma Cincel. | Total |
| CENS: socialización y entrega de resultados de la medición al equipo directivo, 10 dependencias y 4 regionales. | Durante los meses de enero y febrero de 2018 se entregaron los resultados de la medición de clima organizacional y compromiso laboral. Se analizaron los resultados de 2017 por categorías de género, cargo y antigüedad, lo que permitió evidenciar premisas importantes para la identificación de acciones transversales en la gestión de clima Organizacional, las cuales fueron plasmadas en un plan de trabajo para la vigencia 2018. | Total |

| Metas | Logros | Cumplimiento |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| CHEC: gestionar los resultados de la medición 2017 a través de acciones transversales y por equipo de trabajo. | Se logró que todos los equipos de trabajo contaran con un plan de acción para la gestión de las variables de clima laboral y de manera articulada las dimensiones de la encuesta de riesgo sicosocial. Se realizaron acciones transversales para la gestión del clima como la Feria CHEC en todas las zonas de influencia de CHEC, en las plantas de generación y la estación Uribe. Se lograron acuerdos con otros equipos y procesos para la realización de las acciones contempladas en los planes, tales como: talleres de actuaciones, acompañamiento grupal al desarrollo, programa Oikos, Escuela de Familia, Mente y cuerpo, Acércate. | Total |
| ESSA: incrementar el indicador en los puntos que apruebe el Comité Directivo en enero de 2018. | No se realizó medición. | No se cumplió |
| EDEQ: definir y ejecutar actividades en un 80% a nivel organizacional, junto con el programa de bienestar y calidad de vida. | De acuerdo con el plan definido, la ejecución fue de un 100%. Las actividades implementadas buscaron tener cobertura a toda la población (ver destacado de la gestión). | Total |
| Emvarias: medición de clima organizacional. | No se realizó medición. | No se cumplió |
| Emvarias: mantener activos los mecanismos de comunicación interna para asegurar un buen clima laboral. | Emvarias continuó con el fortalecimiento de los mecanismos de comunicación interna (en forma y maneras de comunicarse). | Total |
| HET: formulación del plan de gestión del recurso humano. | A partir de mayo 2018 se inició el proceso de homologación de gestión humana con ENSA. | Parcial |
| HET: implementación de estrategias del programa de recurso humano. | Se realizó un diagnóstico de clima organizacional. | Parcial |
| Eegsa: ejecutar el plan de gestión permanente del clima organizacional y mantener los resultados. | La medición de clima se realizó en el mes de mayo. Actualmente se están ejecutando los planes de acción establecidos. | Total |

| Metas | Logros | Cumplimiento |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Adasa: lograr un puntaje equivalente o superior a 72 en la encuesta de clima laboral 2018. | No se realizó la encuesta de clima laboral para este año. | No se cumplió |
| Aguas Nacionales: establecer y ejecutar estrategias de afrontamiento de las situaciones que puedan alterar el bienestar y generar cambios que resulten amenazantes en las condiciones intralaborales, extralaborales y de niveles de estrés en los empleados de Aguas Nacionales EPM S.A. E.S.P. | Se dio cumplimiento del plan de intervención de calidad de vida definido por la empresa, con un cumplimiento del 94%. | Total |
| Ticsa: realizar la medición de clima organizacional. | Diseño, aplicación y comunicación de la encuesta de clima organizacional, con sus resultados, así como la elaboración del plan de acción. | Total |

Retos

| Reto | Año de cumplimiento | Alcance y cobertura | | | Indicador de cumplimiento |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| | | Geografía | Negocio | Empresa | |
| Ejecutar el módulo de Transformación Cultural en la Escuela de Liderazgo. Realizar "círculos de conversación" con servidores de toda la organización y de todos los niveles. Conversaciones individuales (reconocimiento de sí mismo). Formación en temas priorizados para movilizar la transformación cultural. | 2019 | Colombia – Antioquia | Todos los negocios | Empresas Públicas de Medellín - EPM | 100% de cumplimiento del plan |

| Reto | Año de cumplimiento | Alcance y cobertura | | | Indicador de cumplimiento |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Geografía | Negocio | Empresa | |
| Ejecutar el programa de Calidad de Vida por medio de la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención y el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo sicosocial, tanto intra como extra laborales, para la prevención de enfermedades asociadas al estrés ocupacional. | 2019 | Colombia – Antioquia | Todos los negocios | Empresas Públicas de Medellín - EPM | 100% de cumplimiento del plan |
| Gestionar la cultura organizacional en la vigencia 2019. | 2019 | Colombia - Norte de Santander | Energía eléctrica | Centrales Eléctricas del Norte de Santander - CENS | Cumplimiento del 90% de las actividades propuestas para la gestión del clima. Seguimiento al plan de cambio "Juntos transformamos nuestra historia". |
| Implementar la estrategia de grupos nominales con el 100% de los equipos de trabajo de CHEC, con el fin de obtener información que permita conocer los avances en materia de clima organizacional. | 2019 | Colombia – Caldas | Energía eléctrica | Central Hidroeléctrica de Caldas - CHEC | (Grupos nominales realizados/ Grupos nominales planeados) * 100 |
| Construcción de planes de gestión de clima organizacional y riesgo sicosocial en 38 equipos de trabajo de ESSA. | 2019 | Colombia – Santander | Energía eléctrica | Electrificadora de Santander - ESSA | 100% |
| Apoyar la ejecución en un 90% de planes de intervención del riesgo sicosocial con los equipos de trabajo, haciendo énfasis en los resultados de las dimensiones que puntuaron con un mayor riesgo. | 2019 | Colombia – Quindío | Energía eléctrica | Empresa de Energía del Quindío - EDEQ | Acciones implementadas/ acciones formuladas |

| Reto | Año de cumplimiento | Alcance y cobertura | | | Indicador de cumplimiento |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|---------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Geografía | Negocio | Empresa | |
| Definir y ejecutar el plan de mejoramiento a partir de los resultados obtenidos en la medición de la encuesta de calidad de vida 2018: meta de cumplimiento del plan $\geq 90\%$. | 2019 | Colombia – Antioquia | Agua | Aguas Nacionales EPM | Cumplimiento del plan de intervención de los resultados de calidad de vida $\geq 90\%$ |
| Implementación del Plan de acción derivado de la encuesta de clima organizacional. | 2020 | México | Agua | Tecnología Intercontinental - Ticsa | 100% |

Grupos de interés asociados

Clientes y usuarios
Comunidad
Gente Grupo EPM
Proveedores y contratistas

Contenidos Estándares GRI e indicadores propios

103-1 Explicación del tema material y su cobertura.
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes.
103-3 Evaluación del enfoque de gestión.
EPM-02 Resultados de la medición del clima organizacional.

Alcance y cobertura

Negocios

Agua
Saneamiento
Energía eléctrica
Gas

Geografía

Colombia - Antioquia
Colombia - Caldas
Colombia - Quindío
Colombia - Santander
Colombia - Norte de Santander
Colombia - Malambo, Atlántico

Chile
Panamá
Guatemala
El Salvador
México

Empresas

Empresas Públicas de Medellín - EPM
Aguas Nacionales EPM
Empresas Públicas de Rionegro - EPRio
Empresas Varias de Medellín - Emvarias
Central Hidroeléctrica de Caldas - CHEC
Electrificadora de Santander - ESSA
Empresa de Energía del Quindío - EDEQ
Distribuidora de Electricidad del Sur - Delsur

Empresa Eléctrica de Guatemala - Eegsa
Tecnología Intercontinental - Ticsa
Hidroecológica del Teribe - HET
Aguas de Antofagasta - Adasa

Objetivos de Desarrollo Sostenible



Informe de
Sostenibilidad 2018

www.sostenibilidadgrupoepm.com.co

Grupo·epm[®]