

Informe de Sostenibilidad

2022

Edición N° 2



Informe de Sostenibilidad

2022

Contenido

1. Mensaje a nuestros grupos de interés
2. ¿Quiénes somos?
3. Gestión ambiental
4. Gestión del talento humano
5. Sobre este informe



Mensaje

A nuestros grupos de interés

Para PROING la sostenibilidad es nuestro pilar y principal compromiso, desde el año 2020 contamos con una macro política de Sostenibilidad de acuerdo con la cual “fomentamos la transparencia con nuestros grupos de interés a través de los tres pilares fundamentales de la sostenibilidad: medio ambiente, ámbito social y económico”; es por esto que decidimos realizar la segunda versión del informe de sostenibilidad para que mediante este los grupos de interés puedan conocer la gestión realizada durante el año 2022.



Nuestra organización está comprometida con la protección y mitigación de la afectación al medio ambiente, el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores, el desarrollo de sus grupos de interés y el mejoramiento de las condiciones económicas en los sitios de influencia de los proyectos; a través del desarrollo de nuestras actividades y guiados por nuestra macro política buscamos:



- Generar beneficio en nuestros grupos de interés.
- Actuar con ética y transparencia en el desarrollo de nuestras actividades.
- Aportar al desarrollo social y económico de las comunidades de la zona de influencia de la organización.
- Dar cumplimiento a todos los requisitos legales aplicables al desarrollo de nuestras actividades.
- Establecer procesos para evitar impactar o mitigar los impactos producidos al medio ambiente.
- Desarrollo de ambientes de trabajo seguro para nuestros colaboradores, contratistas y visitantes.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en el año 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el año 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad; como organización estamos comprometidos con el aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente a:

- ODS 1: Fin de la pobreza.
- ODS 4: Educación de calidad.
- ODS 5: Igualdad de género.
- ODS 7: Energía asequible y no contaminante
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9: Industria, innovación en infraestructura.
- ODS 10: Reducción de desigualdades.
- ODS 12: Producción y consumos responsable.
- ODS 13: Acción por el clima.



¿Quienes somos?

PROYECTOS DE INGENIERIA S.A. PROING S.A. fue fundada en 1989 como un pequeño negocio familiar y durante sus 34 años en el mercado se ha convertido en una de las empresas líderes en el sector energía en Colombia.

PROING desarrolla sus actividades como una sociedad anónima constituida en Colombia; su domicilio principal se encuentra en la carrera 31 No. 10-321 Arroyohondo, Yumbo.

Nos esforzamos por entregarle a nuestros clientes y usuarios finales un excelente servicio en el desarrollo de nuestros proyectos, en diseño brindamos confiabilidad en la obra a realizar, en la operación brindamos solidez y estabilidad en el negocio, en mantenimiento brindamos optimización de costos y continuidad en la operación, y en construcción brindamos infraestructura estable y a medida del cliente.



Nos especializamos en la construcción y operación de proyectos en las áreas de energía, donde prestamos servicios de ejecución de proyectos de construcción de subestaciones, líneas de transmisión y distribución; obra civil, donde brindamos una amplia gama de servicios en diseño y construcción; telecomunicaciones, donde prestamos la asistencia a redes de telecomunicaciones canalizadas o aéreas, redes telefónicas secundarias y abonados, tendida y mantenimiento de redes en fibra óptica; y acueducto, donde prestamos servicios en gestión comercial a usuarios de acueducto.





Nuestros clientes

Los clientes de PROING son institucionales, dentro de los que se encuentran las empresas constructoras, industriales y las de servicios públicos domiciliarios de energía, acueducto y telecomunicaciones de Colombia. Al ejecutar nuestros proyectos beneficiamos a nuestros grupos de interés, los clientes y usuarios finales de los servicios públicos domiciliarios de energía, acueducto y telecomunicaciones ya que al mejorar la infraestructura y la operación de los servicios mejora la calidad de este.

Sus principales clientes en el año 2022 fueron:



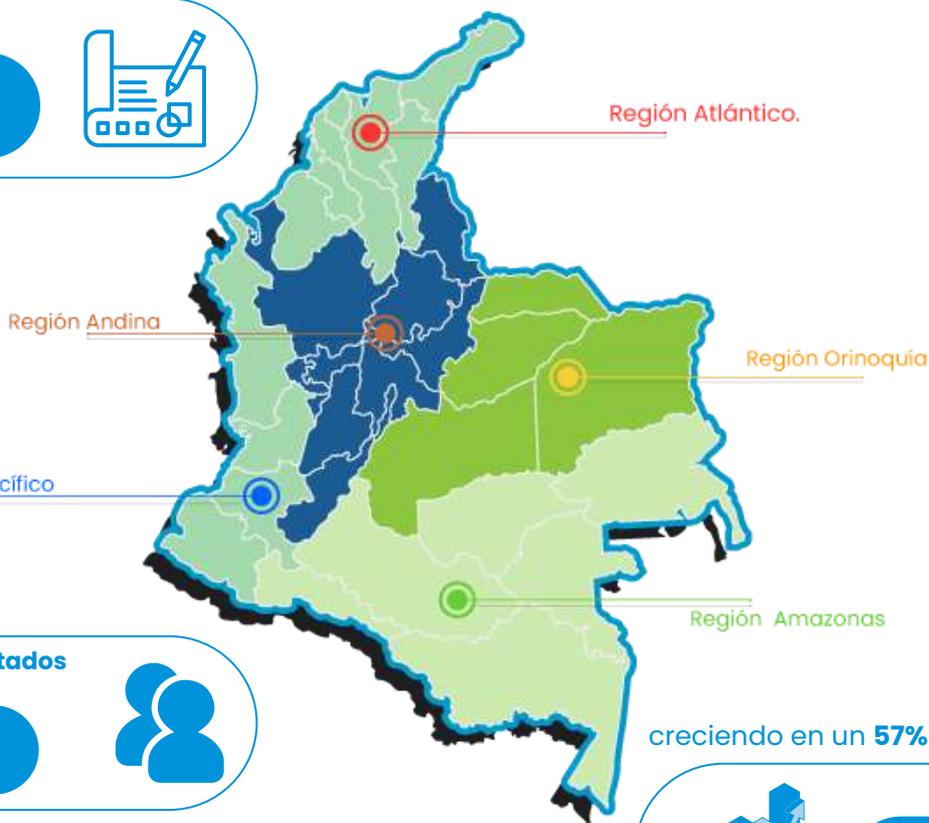
Operaciones alrededor de Colombia

////PROING tiene operación en gran parte del territorio colombiano en el año 2022 estuvimos presentes en los siguientes departamentos: Risaralda, Meta, Valle del Cauca, Antioquia, Bolívar, Caldas, Cundinamarca, Cauca, Tolima, Magdalena, Huila, Atlántico, Santander, Boyacá, Arauca, Guaviare, Vaupés, Casanare, Chocó, Amazonas, Norte de Santander, La Guajira, Vichada, Cesar y Sucre.

Los proyectos más grandes se encontraban ubicados en el Valle del Cauca, Tolima, Medellín y Bogotá.

Proyectos ejecutados

78



Colaboradores contratados
de forma directa

2.614



creciendo en un **57%** frente al año 2021.



Ventas netas

\$281.017.259.920

Nota: Los datos se han recopilado con la información de cada proyecto que se ejecutó durante el periodo objeto del reporte y esta es almacenada en las bases de datos de la empresa.

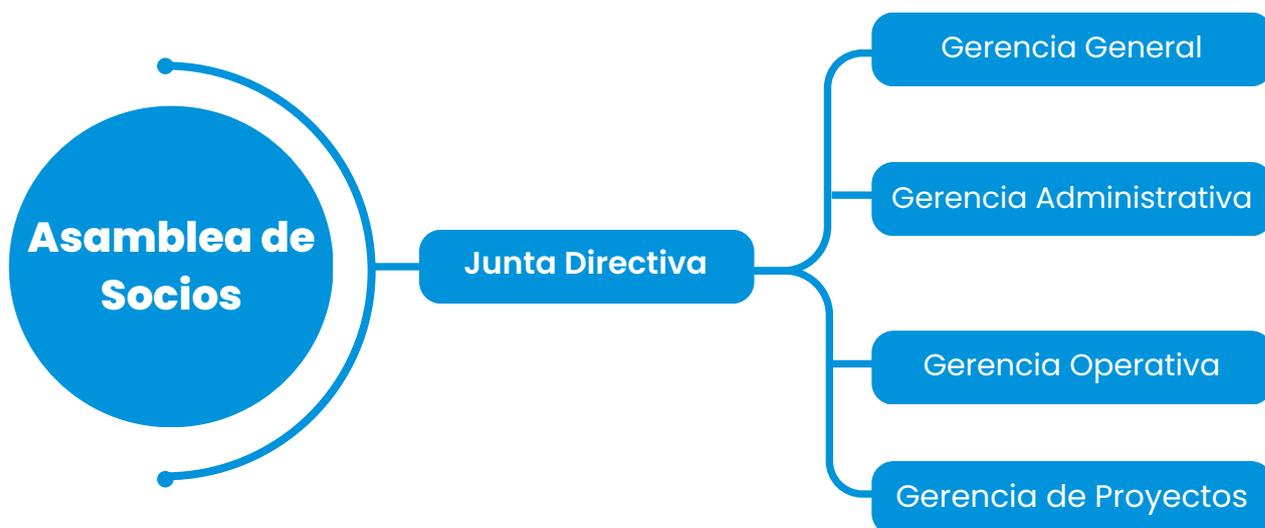


Gobernanza

El arte de liderar:

Descubre cómo **PROING** impulsa su éxito corporativo

En **PROING** sabemos que para lograr nuestros objetivos debemos ser orientados por un órgano de gobierno corporativo que actúe de acuerdo con los valores corporativos, primando siempre el interés de la organización y sus grupos de interés; por eso actuamos con **responsabilidad, respeto, honestidad y compromiso** para generar confianza y valor a nuestros grupos de interés. El máximo órgano de gobierno corporativo es la Asamblea de Socios, después está la Junta Directiva y finalmente las Gerencias General, Administrativa, Operativa y de Proyectos. A continuación, te mostramos un poco de las funciones de cada una de ellas:



Asamblea de Socios

Este comité conformado por los principales accionistas de la organización se reúne una vez al año y en él se toman todas las decisiones estratégicas de la organización como son la incursión en nuevos mercados y el aumento o reducción de la operación.



Junta Directiva

Este comité se reúne de forma mensual, el Gerente General en conjunto con el Gerente Operativo y el Gerente Administrativo evalúan la gestión de los directores de proyectos y los coordinadores de las distintas áreas de apoyo con que cuenta la organización.

La junta directiva es la encargada de revisar, gestionar y aprobar todos los requerimientos y recursos necesarios para tener una gestión sostenible en los aspectos ambientales, sociales y económicos.



Gerencia General

Representa a la sociedad frente a terceros, dirigiendo y coordinando todos los recursos y actividades a través del proceso de planificación, dirección y control, con el fin de lograr las metas establecidas.



Gerencia Operativa

Dirige, coordina, controla y verifica todos los recursos y actividades a través del proceso de planificación, organización, dirección y control, a fin de lograr las metas establecidas en los proyectos adquiridos por la compañía.



Gerencia Administrativa y Financiera

Planifica, organiza, coordina y controla los recursos contables y administrativos de la organización, con el fin de asegurar su suficiencia para el buen funcionamiento y mejoramiento de esta, y así cumplir con los objetivos de los procesos.



Gerencia de Proyectos

Debido al crecimiento de la organización, la junta directiva designó a la gerencia de proyectos como apoyo operativo y administrativo, por lo que le son asignados varios proyectos y áreas administrativas en las que guía, planea, gestiona y articula en la misma dirección estratégica de la organización, manteniendo informada a la junta directiva del desempeño de estos.





Sana competencia

Para la organización es importante mantener la honestidad y transparencia en cada uno de sus procesos, para ello, PROING cuenta con un manual de ética empresarial que resalta la relación con cada uno de nuestros grupos de interés. También contamos con la política del buen gobierno y transparencia, basados en esta, actuamos con protocolos claros y verificables que generan confianza, donde prima el bien general mediante la generación de valor y el uso eficiente de recursos.

Estamos comprometidos con la sana competencia y el crecimiento del mercado; durante el año 2022 no se presentaron acciones jurídicas de competencia desleal contra la organización ni se presentaron infracciones a la legislación en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia.



Privacidad del cliente

La protección de datos personales es un derecho fundamental de todos los colombianos y en PROING velamos por garantizar su debida protección; durante el año 2022 no se presentó ninguna reclamación fundamentada relativa a violaciones de la privacidad del cliente ni ningún caso de filtración, robo o pérdida de datos.

Gestión del talento humano



Sabemos que en nuestra organización quien aporta mayor valor es nuestro Talento Humano, por esto, velamos por el bienestar y la seguridad de nuestro equipo tanto operativo como administrativo, nos esforzamos en promover entornos laborales que sean dignos, justos y armoniosos y fomentar un ambiente de trabajo positivo para todos. Respetamos la privacidad, la reputación, la salud mental y la libertad de nuestros colaboradores.

Estamos comprometidos con el pago oportuno de la nómina y seguridad social de nuestros colaboradores.

Contamos con un equipo dedicado a la gestión del talento humano, encargado de manejar la selección, capacitación, análisis de desempeño, clima organizacional, bienestar y satisfacción de nuestros colaboradores. Nuestro enfoque principal es impulsar el desarrollo integral de nuestro equipo a través de la innovación.



A corte de diciembre 2022 contábamos con un promedio de 2614 colaboradores, de los cuales 2287 eran hombres y 327 eran mujeres.

////PROING desarrolla su actividad principalmente en el sector eléctrico en el cual la mayoría de la capacidad operativa es masculina, en compromiso con nuestra política de equidad de género que establece “El trato organizacional es equitativo e igualitario en nuestros grupos de interés independiente de su condición social, género, raza, origen nacional o familiar.

Velamos porque los colaboradores comprendan y estén alineados con esta política” y el objetivo de desarrollo sostenible No. 5 hemos realizado diversas actividades para empoderar nuestros talentos femeninos y continuar incorporando a nuestra organización mujeres.

Durante el año 2022 participamos en el II Foro de Empoderamiento de la Mujer organizado por ANDESCO, en donde nuestra Coordinadora de Sostenibilidad compartió la ponencia “transformando realidades”, en esta pudimos compartir los retos a los que nos hemos enfrentado como organización y algunas de las estrategias implementadas para superar las brechas de equidad de género; de su mano también participamos en la implementación que realizó la Secretaria Distrital de la Mujer de Bogotá para la obtención del Sello Distrital de Igualdad de Género, en el cual pudimos tener una serie de sensibilizaciones y capacitaciones con el personal acerca de la equidad de género.

Los colaboradores se encontraban distribuidos de la siguiente manera en el territorio colombiano:

Colaboradores año 2022 por departamento

	
Antioquia	544
Atlántico	11
Bogotá	390
Casanare	3
Cauca	59
Cesar	56
Magdalena	114
Meta	34
Risaralda	37
Santander	16
Sucre	34
Tolima	409
Valle del Cauca	907
TOTAL	2.614

La tasa de rotación para el 2022 fue:

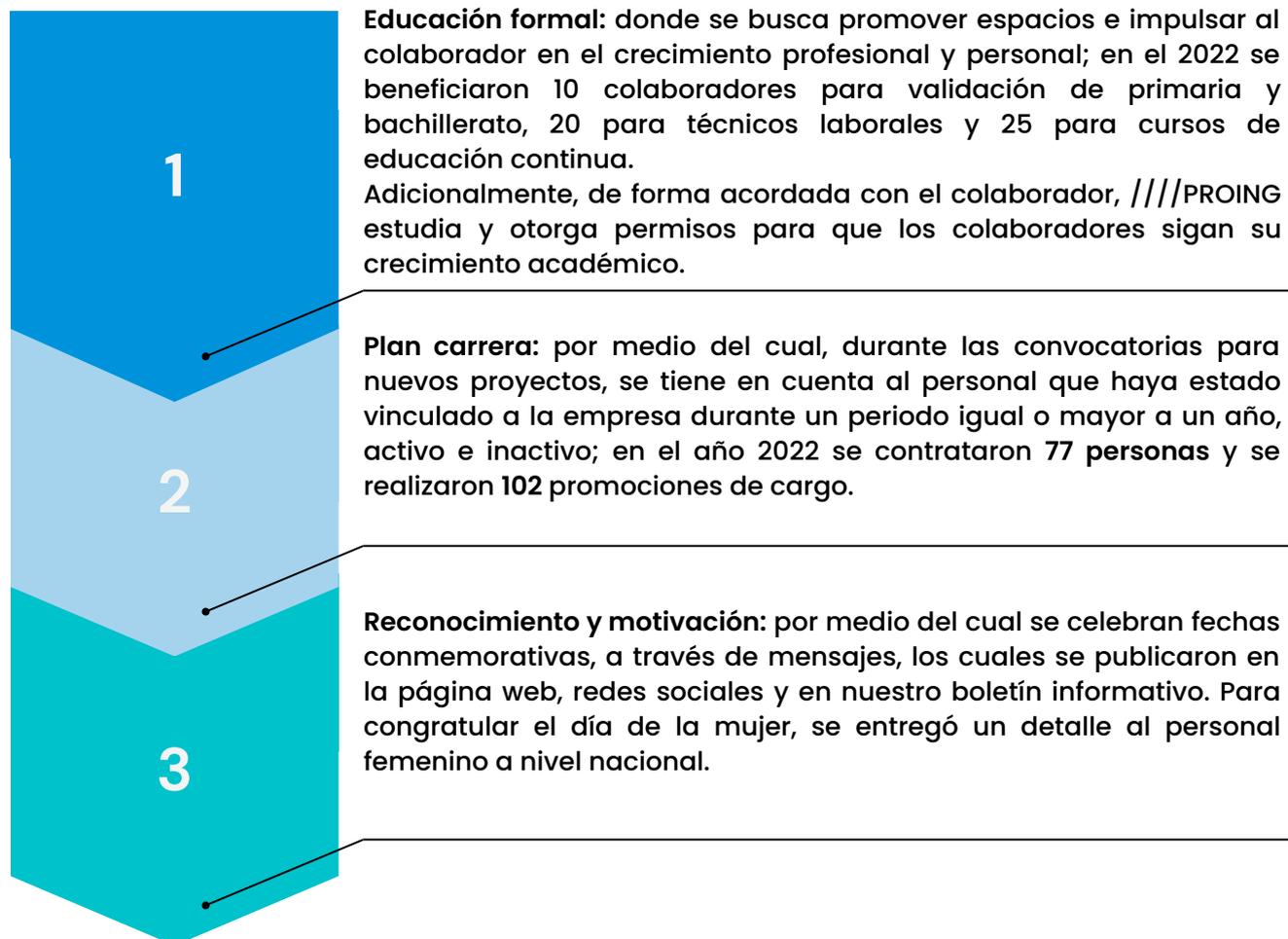
$R = S / ((I + F) / 2) * 100$		Hombres	Mujeres
Tasa de rotación	R	1,04	0,79
Personal retirado en el periodo	S	2.200	243
Personal existente al inicio del periodo	I	1.929	288
Personal existente al final del periodo	F	2.287	327

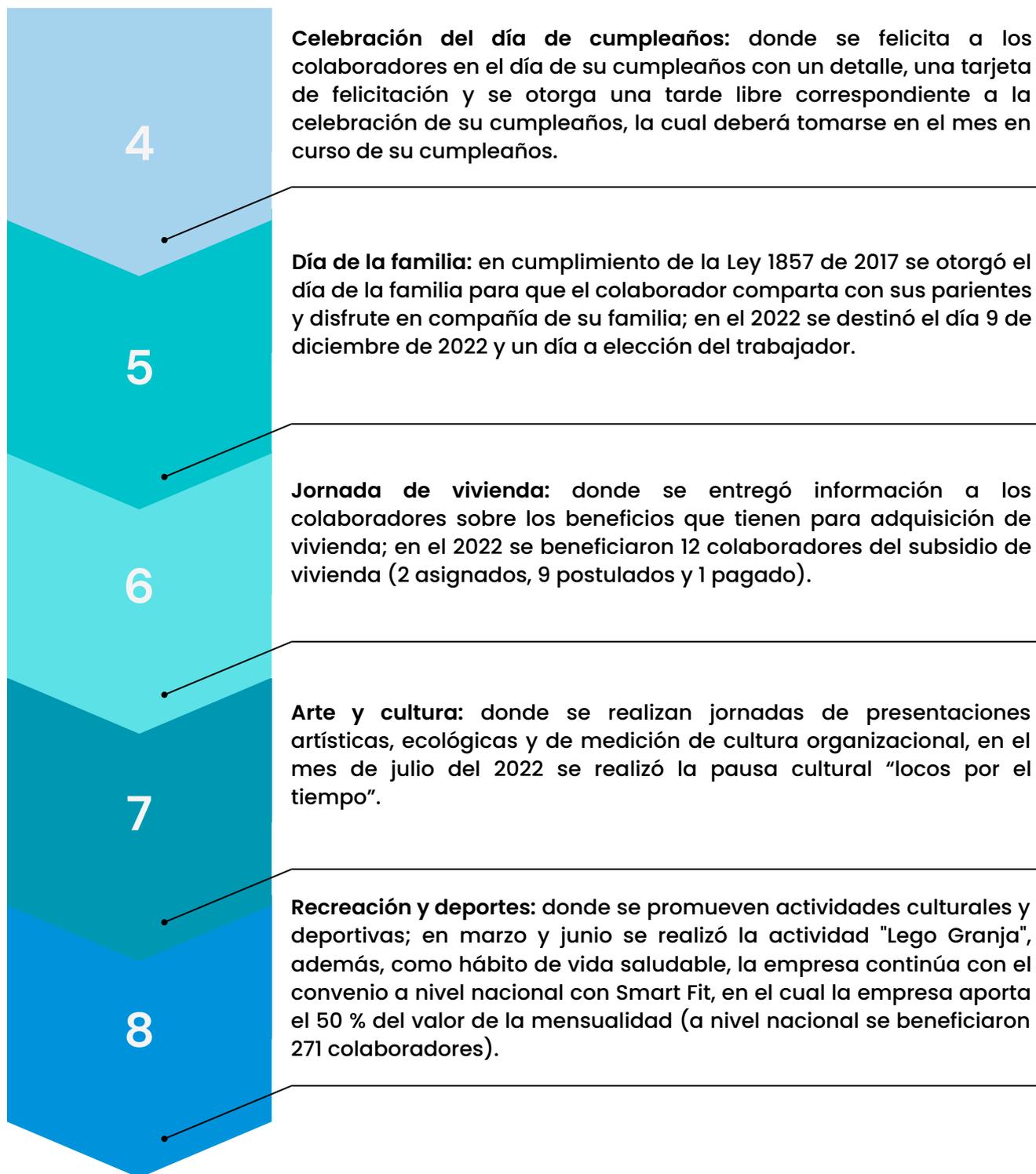
Esta rotación se debe a la naturaleza de las operaciones de la organización, donde los proyectos tienen una duración determinada, en muchos casos es inferior a los 6 meses.

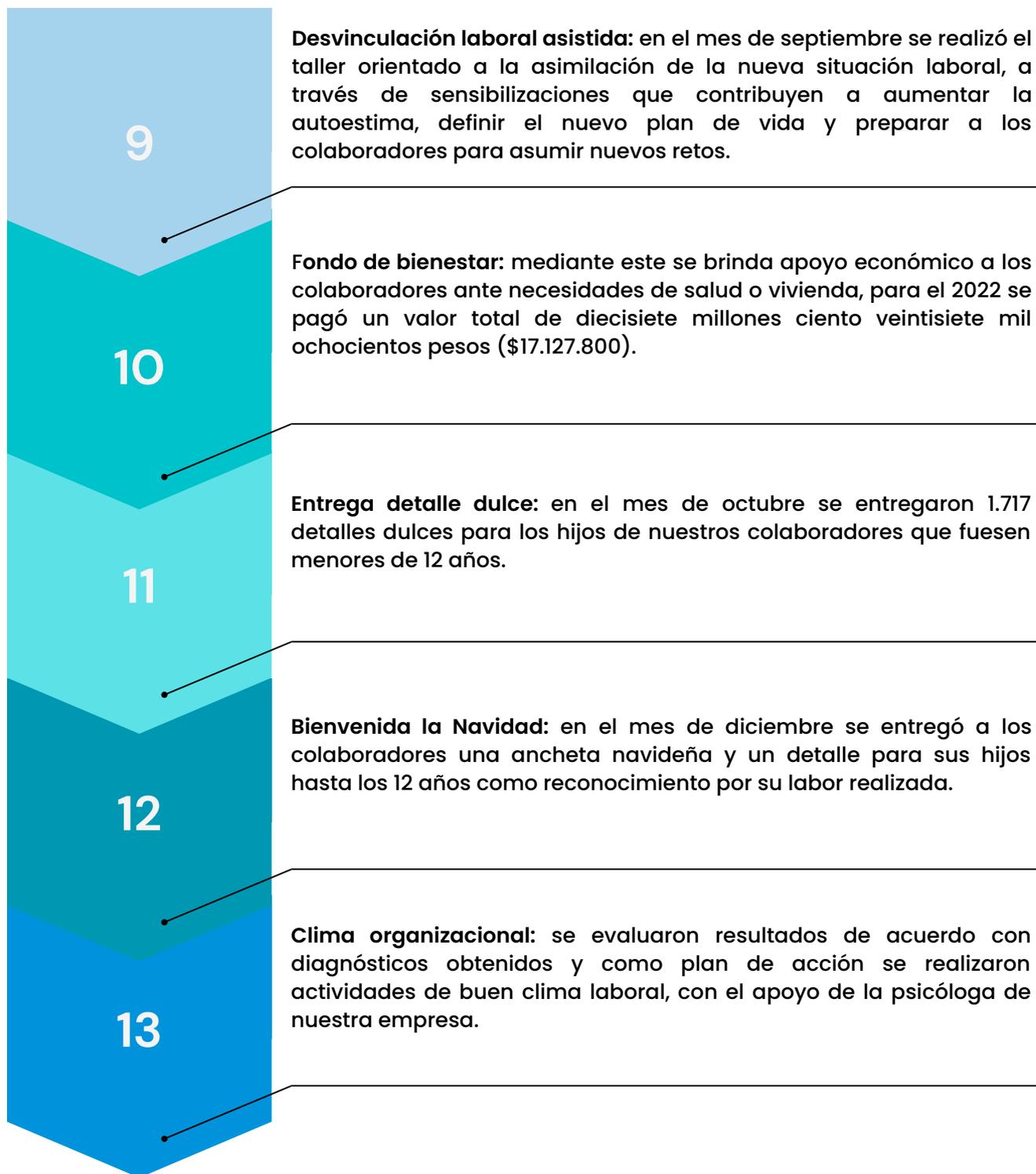
Beneficios a los colaboradores

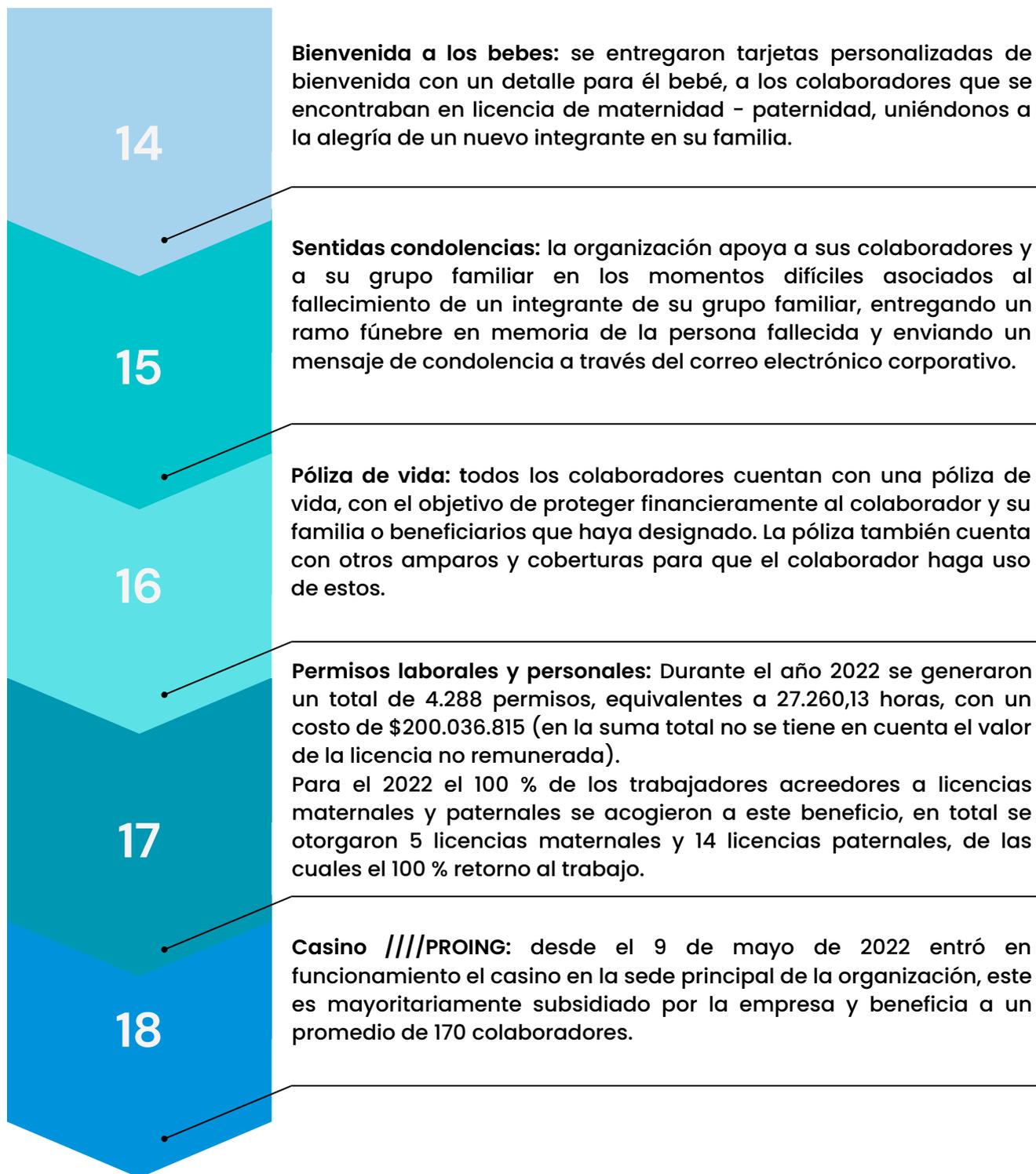
////PROING cuenta con un programa de bienestar, el cual tiene como objetivo: “contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, la productividad y la competitividad”, durante el 2022 se contó con una inversión de **mil trescientos ocho millones ciento cincuenta y seis mil ochocientos noventa y ocho pesos (\$1.308.156.898)**.

El programa de bienestar está conformado por:











La organización cuenta con un área de **psicología** que brinda apoyo de manera transversal al proceso de gestión humana y al sistema de gestión integral de la empresa realizando acciones mediante el apoyo de orientación psicológica individual, apoyo de orientación psicológica para el grupo familiar primario del colaborador, apoyo en los planes de acción que se generan después de los accidentes e incidentes laborales, seguimiento al diagnóstico de riesgo psicosocial, ejecución y seguimiento del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, mejoramiento de habilidades cognitivas, diagnóstico de clima laboral, proceso de desvinculación asistida y seguimiento desde la parte psicológica a los colaboradores que se encuentran en estado de deficiencia física o mental por haber sufrido un accidente laboral o evento traumático.



Formación y enseñanza

////PROING está comprometida con la formación y el crecimiento de sus colaboradores impulsando el desarrollo de capacidades y habilidades humanas, fomentando el avance personal, profesional y laboral de nuestro equipo de trabajo, garantizando que tengan condiciones óptimas para construir proyectos enfocados siempre en la prevención y protección de nuestros colaboradores y sus familias; la inversión realizada en el año 2022 fue de **trescientos treinta y cinco millones novecientos noventa y siete mil setecientos noventa pesos (\$335.997.790)**.



Durante el año 2022 se ejecutó y cumplió el programa de capacitaciones, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias del personal con un 96 % de cobertura y un 98 % en eficacia y aportando al objetivo estratégico de “incrementar el desarrollo integral de nuestro personal, a partir de la innovación, cumplimiento de estándares ambientales, de SST y provisión y desarrollo de tecnologías que aumenten la competitividad”.



El plan de capacitaciones se establece de acuerdo con las funciones que desarrolla cada colaborador y se complementó con la información de la evaluación anual de desempeño; se ejecutaron las formaciones planeadas, los principales temas tratados fueron:

- **En los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** capacitación en manejo defensivo, capacitación en podas energizadas, uso de EPP dieléctricos, identificación de peligros de acuerdo con la Norma Técnica GTC 45, socialización de lecciones aprendidas, inducción en SST, inducción y habilitación de trabajos en tensión, normas generales de conducción para motocicletas, capacitación y certificación de operadores de canasta y/o aparejadores, sensibilizaciones sobre plan de manejo de tránsito, coordinación en Trabajo Seguro en Alturas (TSA), espacios confinados, límites de velocidad, concientización sobre autocuidado y autocontrol, riesgo eléctrico y cinco reglas de oro.
- **En los programas del Sistema de Gestión Ambiental (SGA):** reinducción ambiental, cultura ambiental, control de plagas, sustancias químicas, desempeño energético, residuos sólidos, orden y aseo, uso eficiente del agua y sistema de gestión ambiental.
- **En el Sistema de Gestión de Calidad (SGI) y talento humano:** inducciones generales, servicio al cliente, capacitación en habilidades blandas como comunicación e inteligencia emocional, test psicológico, habilidades mentales, actualización de perfiles de cargo, brigada de salud y otras capacitaciones técnicas.
- **Formación en derechos humanos:** En desarrollo de nuestra política durante el año 2022 se realizó una capacitación sobre derechos humanos a todo el personal de PROING a través de la inducción y reinducción corporativa, además, esta capacitación fue extendida a nuestros contratistas y proveedores.

Teniendo en cuenta que la evaluación de desempeño estima cuantitativa y cualitativamente el grado de cumplimiento de los colaboradores en el desempeño en su puesto de trabajo, evidenciando sus puntos fuertes y débiles para mejorar el rendimiento y lograr derivar compromisos, planes de acción, formación y reconocimientos, se llevó a cabo el proceso de evaluación de desempeño durante el año 2022.

Es de tener presente que la evaluación de desempeño se aplica a colaboradores con más de tres (3) meses en tiempo laborado en la empresa, tiempo prudente para llevar a cabo un proceso de evaluación de desempeño laboral; en el año 2022 un total de 2.156 colaboradores (292 mujeres y 1.864 hombres) recibieron evaluación periódica de desempeño y desarrollo laboral.



Media de formación al año por empleado

Media horas de formación por sexo y cargo 2022

Categoría	Género	Cant. de personas	Total horas de formación	Horas de formación por empleado
Auxiliares-asistentes-analistas	M	1.845,00	3.008,00	1,63
Auxiliares-asistentes-analistas	F	810,00	1.234,00	1,53
Gerencias	M	18,00	20,00	1,11
Supervisores	M	2.670,00	6.725,00	2,52
Supervisores	F	31,00	44,00	1,42
Gerencias	F	1,00	2,00	2,00
Coordinadores-ingenieros	M	646,00	1.493,00	2,31
Coordinadores-ingenieros	F	373,00	516,00	1,38
Directores	M	34,00	54,00	1,59
Directores	F	6,00	8,00	1,33
Operarios-conductores-mecánicos	M	10.450,00	19.615,00	1,88
Operarios-conductores-mecánicos	F	138,00	361,00	2,62

Media horas de formación por sexo y nivel (operativo y administrativo)

Categoría	Género	Cant. de personas	Total horas de formación	Media de horas de formación por empleado
Operativa	F	668,00	1.210,00	1,81
Administrativa	F	748,00	1.047,00	1,40
Operativa	M	15.073,00	30.008,00	1,99
Administrativa	M	791,00	1.219,00	1,54
Total		17.280,00	33.484,00	1,94

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo son conceptos que han ido evolucionando a través del tiempo y PROING no es ajena a estos cambios. La salud es la ausencia de enfermedad en las tres esferas: física, mental y social. Es por ello que en PROING se vienen desarrollando actividades que nos ayudan a minimizar las posibilidades de derivación de situaciones que perjudiquen la salud de nuestros colaboradores ayudándolos a mantener un equilibrio en las esferas antes mencionadas. Los programas y actividades que se realizan están enmarcadas dentro del SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y se monitorean de forma constante con personal propio y externo. El ciclo PHVA del SGSST está basado en las normas internacionales ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001, además, de la calificación del RUC.



El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización es implementado con la participación de todos los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, y sus condiciones laborales, así como el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.



El personal HSEQ es el puente de conexión con nuestros colaboradores para que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sea efectivo, ellos son los encargados de reportar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir y controlar riesgos, ejecutar controles operacionales aplicados a la seguridad y salud en el trabajo, cumplir con el uso y cuidado de los elementos de protección personal, supervisar actos y condiciones inseguras de las actividades de cada proceso u obra.

Dolencias y enfermedades laborales

Para el año 2022 se tiene reportada una presunta enfermedad laboral en la ciudad de Medellín, a la cual se le están dando los permisos necesarios para su atención médica y se realiza seguimiento constante del caso ante la ARL.



Actualmente la organización cuenta con los siguientes comités:

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST:

Está conformado de acuerdo con la normatividad colombiana en materia de riesgos laborales de la Resolución 2013 de 1986. Tiene como objetivo contribuir en el desarrollo de las actividades de promoción, prevención, capacitación y entrenamiento como parte de nuestro programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, generando estrategias de coordinación entre el empleador y el trabajador para dar soluciones a las contrariedades que se puedan presentar en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo. Este comité se reúne de manera mensual o extraordinaria en caso de un accidente de trabajo grave o un riesgo inminente.



Comité de Convivencia Laboral:

Está conformado como lo establece la normatividad colombiana en materia de riesgos laborales en la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012. Tiene como objetivo velar por un ambiente de trabajo armonioso entre quienes comparten la vida laboral, fomentando el bienestar físico, psicológico, social y moral, a fin de promover relaciones saludables, generando mecanismos alternos de prevención y solución de posibles conductas de acoso laboral. Este comité se reúne de manera trimestral o de manera extraordinaria cuando se presente un caso que así lo requiera.

Comité de Seguridad Vial PSEV:

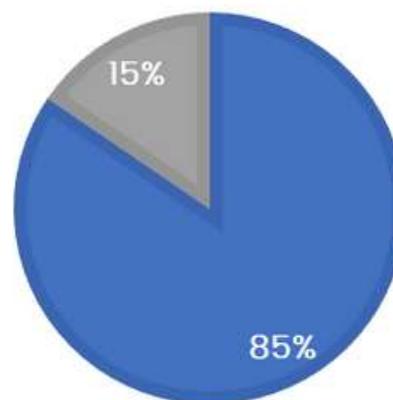
Está conformado como lo establece la normatividad colombiana, la Ley 1503 de 2011 y la Resolución 1565 de 2014. Tiene como objetivo liderar desde sus áreas el correcto funcionamiento del plan estratégico de seguridad vial, así como diseñar estrategias con el objetivo de minimizar los accidentes viales y hacer los seguimientos respectivos para evitar repetición de futuros eventos.



En el año 2022 se tuvo una inversión total de **\$4.259.064.920** en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, de los cuales la gerencia asignó la suma de **\$3.599.915.977** y la ARL SURA asignó por tasa de retorno frente a los aportes la suma de **\$659.148.943**.



■ Gerencia ■ ARL SURA

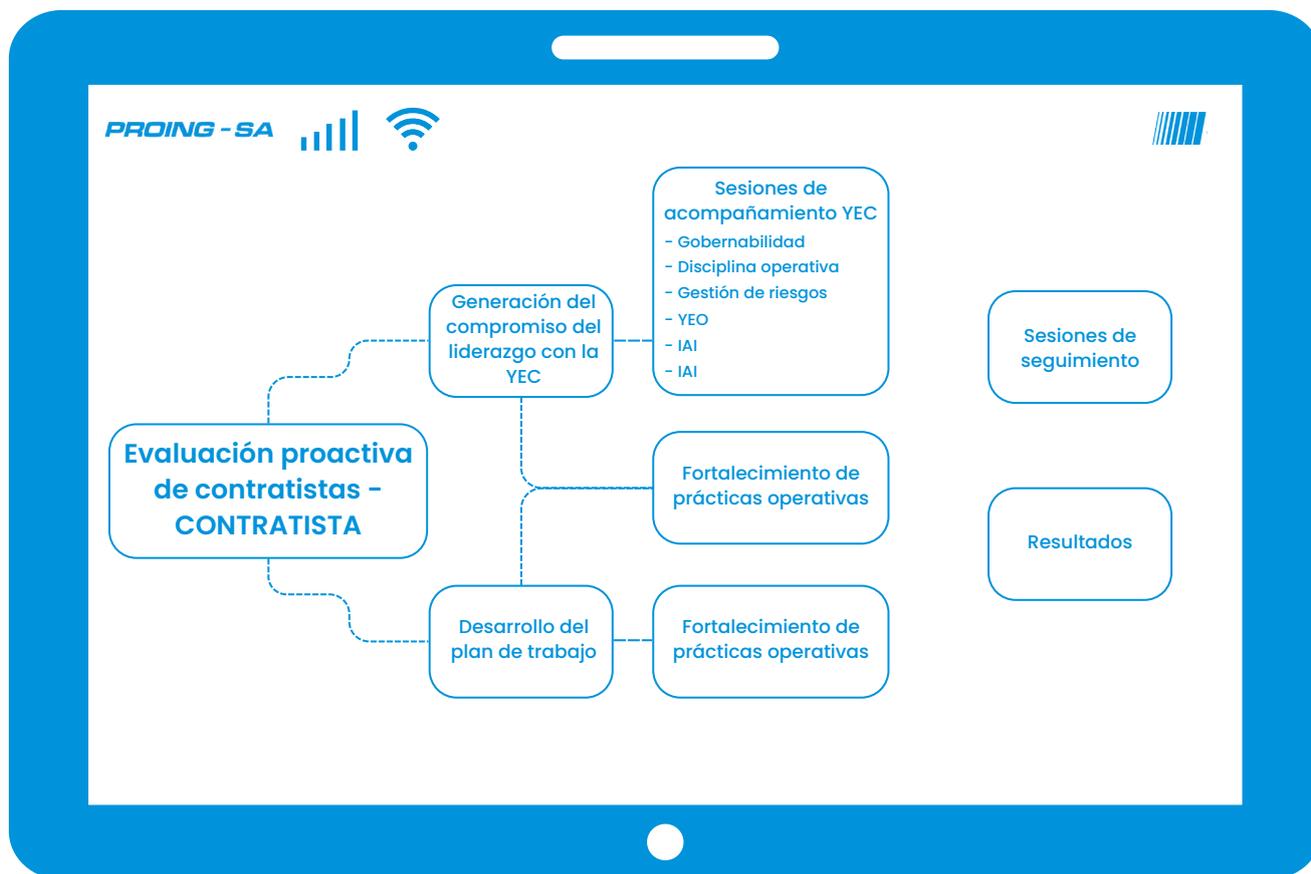


La organización cuenta con un plan de trabajo anual de gestión de SST, este se encuentra conformado por programas y actividades que nos permiten interactuar con nuestros colaboradores de forma constante y en tiempo real; el plan de trabajo SST tiene como objetivo: “incrementar el desarrollo integral de nuestro personal, a partir del mejoramiento continuo, cumplimiento de estándares ambientales y de SST, prevención y protección de la seguridad y salud y de la provisión y desarrollo de tecnologías que aumenten la competitividad”. Del año 2022 se resaltan las siguientes actividades pertenecientes al plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Se intervinieron los contratos durante 8 meses con la firma TESCO LATAM y la aplicación de la escuela YEC, gracias a esta intervención pudimos evaluar de una manera proactiva al personal propio y contratistas que trabajan para la compañía, logrando un compromiso de liderazgo frente a los temas de seguridad y ejecutando de manera acertada los planes de trabajo establecidos.



Este programa incluyó unas sesiones de acompañamiento, coaching para los líderes de proceso, fortalecimiento en campo de buenas prácticas operativas, aplicación de la disciplina operativa para fortalecer el uso de procedimientos e instructivos en campo, creación del programa OMEC (observo y me cuido), el cual nos permite por medio de la observación evidenciar las desviaciones que puedan estar presentándose en campo y corregirlas en tiempo real; finalmente se establecieron las reuniones de gobernabilidad realizadas de forma semanal y lideradas por la Gerencia Operativa.



- Se llevó a cabo el programa “renovando conciencia”, el cual tiene como objetivo elevar los niveles de conciencia de los colaboradores en la organización ya que en PROING estamos convencidos que a través de la conciencia podremos generar un liderazgo de alto impacto, un liderazgo desde la mejor versión de cada ser para continuar contribuyendo a una organización de excelencia en seguridad y salud en el trabajo. En el programa se desarrollaron estrategias que contribuyen al desarrollo de una seguridad más integral, innovación de esquemas de alto impacto y a la generación de competencias para los líderes con roles en SST que les permita liderar sus equipos en materia de las estrategias de seguridad.

- PROING en su proceso de adopción de nuevas tecnologías y siendo consciente de las ventajas que estas otorgan como mecanismos de innovación en los procesos de la organización, en el 2022 creó el chatbot “Oliver te acompaña” una herramienta digital que le permite a los trabajadores acceder a todos los documentos establecidos por la compañía de una manera más oportuna y en tiempo real de acuerdo con sus necesidades operativas. Esta herramienta también les permite realizar consultas técnicas sobre algún tema al personal experto en el área. El chatbot “Oliver te acompaña” actualmente se encuentra en proceso de implementación.



- Se fortaleció la política "**PARE**" haciendo énfasis en la importancia de colocar un alto o pausa en la ejecución de maniobras en pro de evitar incidentes y accidentes cuando se considere un riesgo para cualquier miembro de la empresa.

- Se continuó con el programa "**Llego sano a casa, yo me cuido**" con la intencionalidad de crear conciencia en el trabajador de la importancia del auto cuidado, tanto en el ambiente laboral como extra laboral.



- Se implementó el programa **VCT** (Verificación Ciclo de Trabajo), lo que lleva a realizar cambios en la documentación del sistema de gestión en pro de la mejora continua.



En el año 2022 PROING realizó actividades que permitieron establecer de manera preventiva la atención de los casos que pueden generar ausentismo laboral; se realizaron campañas de riesgo cardiovascular, campañas auditivas y campañas visuales.

De igual manera se fortaleció el programa “círculos de apoyo”, donde se le presta atención primaria a nuestros colaboradores y sus familias con un grupo interdisciplinario de la compañía para atender sus problemas intra y extralaborales, no queriendo decir con eso que reemplazamos a entidades prestadores de salud ni a las aseguradoras de riesgos laborales sino que complementamos el apoyo que estas prestan en pro de ayudar a superar las dificultades que se les puedan presentar a nuestros colaboradores.



Se realizaron campañas extramurales para la realización de exámenes médicos ocupacionales, los cuales tuvieron una cobertura del 100 % de la población.

Lesiones por accidentes laborales

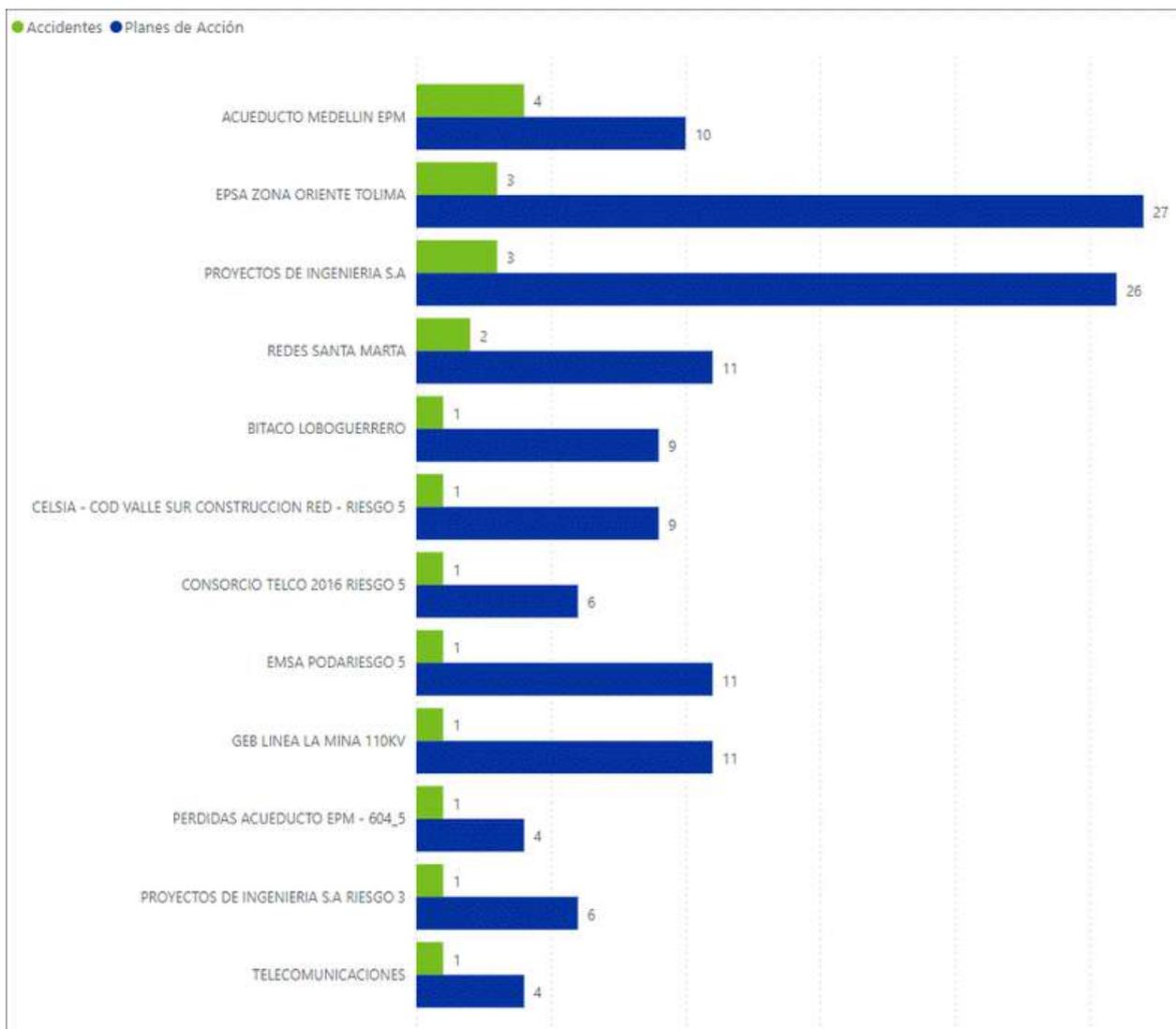
Pese a nuestros constantes esfuerzos, capacitaciones, acompañamiento en terreno, implementación de software, trabajo enfocado en mejorar la concientización de los riesgos, seguimientos y autocuidado, hemos tenido 263 accidentes en nuestra organización.

Estos sucesos nos han llevado a reflexionar profundamente sobre la necesidad de modificar nuestro enfoque laboral para garantizar una mayor seguridad.

Nos comprometemos a tomar medidas aún más rigurosas y efectivas para salvaguardar la integridad de nuestros colaboradores. La seguridad siempre será nuestra prioridad y continuaremos trabajando arduamente para conseguir que cada uno de nuestros colaboradores llegue sano a casa.



Se presentaron accidentes graves en los siguientes contratos, para los cuales se establecieron 14 planes de acción, que se cerraron al 100 %:



La atención recibida para estos casos fue de 8 eventos de tipo quirúrgicos hospitalarios, 7 eventos quirúrgicos ambulatorios, 3 eventos ambulatorios, 1 evento con alta inmediata y 1 evento en unidad de cuidados intensivos.

Estos son algunos de los planes de acción establecidos: concientización y aplicación de la política PARE, capacitación en liderazgo (renovando conciencia), perfil de líderes (habilidades, competencias y SST), refuerzo en la divulgación de los procedimientos OI-018 Y 556-II-001, fortalecimiento en la identificación de peligros y gestión del riesgo con pilares de seguridad, evaluación y centralización de buenas prácticas que se desarrollen en los proyectos para fortalecer el alcance del control operacional definido por la empresa, e intervención con capacitaciones que promuevan el desaprendizaje de hábitos incorrectos en SST por hábitos seguros.

Todas las medidas adoptadas nos dieron como resultado un mayor compromiso de los directores y coordinadores frente a los temas del SGSST. De igual manera, se tomó como medida el aumento de personal SST en los proyectos que ejecuta la organización, especialmente los que desarrolla para el cliente Celsia.

De acuerdo con la caracterización de la accidentalidad del año 2022, el 48 % de los eventos se presentaron por exposición al peligro mecánico, 17 % biomecánico, 10 % accidentes de tránsito, 8 % caídas a distinto nivel, 6 % de origen locativo y 5 % contacto con macroorganismos (insectos, roedores).

Peligro	No	%
Mecánico: golpeado, golpeado contra, atrapamiento, manipulación de herramientas corto punzantes, proyección de partículas, superficies calientes.	126	0,48
Posturas, manejo de cargas, sobreesfuerzos.	44	0,17
Accidentes de tránsito.	26	0,1
Caídos a distinto nivel.	22	0,08
Locativo.	17	0,06
Contacto con macroorganismos (insectos, roedores).	13	0,05

Los mecanismos de los accidentes para el año 2022, es decir, la forma en cómo sucedieron, fue la siguiente: 23,6 % se debe a golpes, 17,5 % caída de personas, 17,1 % esfuerzos, 15,2 % caída de objetos, 8,4 % otros (para este caso no existen claridad de cómo ocurrieron los eventos, pero por estar en horario laboral se tipificaron como accidentes de trabajo) y 5,3 % contacto con objetos cortopunzantes.

Mecanismo del accidente (forma como sucedio el AT)	No	%
Golpes	62	0,236
Caídas de personas	46	0,175
Sobreesfuerzos	45	0,171
Caída de objetos	40	0,152
Otros	22	0,084
Contacto con objetos cortopunzantes	14	0,053

Todo accidente laboral trae como consecuencia afectaciones en alguna parte del cuerpo, para el año 2022 las cifras son las siguientes: lesiones en manos 24 %, miembros inferiores 20 %, tronco 12 %, lesiones en pies 11 %, ubicaciones múltiples 9 %, en este último se deben listar todos aquellos eventos que ocurrieron por accidentes de tránsito.

Parte del cuerpo afectada	No	%
Manos	64	0,24
Miembros inferiores	52	0,2
Tronco	31	0,12
Pies	29	0,11
Miembros superiores	29	0,11
Ubicación múltiples	23	0,09

El personal que presenta la mayor cantidad de accidentes son las personas cuyas edades oscilan entre 25 y 30 años, seguido de las personas con edades entre 30 y 35 años.



RANGO EDADES		FRECUENCIA	%
18	25	43	16,3
25	30	50	19,0
30	35	46	17,5
35	40	43	16,3
40	45	42	16,0
45	50	20	7,6
50	55	15	5,7
55	60	2	0,8
60	65	1	0,4
65	70	1	0,4

En la siguiente tabla se muestra la accidentalidad por rango de antigüedad en la compañía, teniendo un mayor porcentaje del 49,4 % en las personas que llevan menos de 6 años en la organización:

RANGO MESES EN LA EMPRESA		FRECUENCIA	%
0	6	130	49,4
6	12	61	23,2
12	62	69	26,2
62	112	3	1,1
112	162	0	0,0
162	212	0	0,0
212	262	0	0,0
262	312	0	0,0



En el año 2022 la accidentalidad en ///PROING tuvo un comportamiento fluctuante, esto debido a la creación y finalización de varios proyectos, En la tabla se muestra la tasa de accidentalidad donde se evidencia que los meses donde menos se presentaron accidentes en comparación con el número de trabajadores fueron los meses de junio y agosto. El mes con más accidentes teniendo en cuenta el mismo criterio fue el mes de septiembre.

TASA ACCIDENTALIDAD		%
ENE	0,48	100
FEB	0,97	100,96
MAR	0,88	-9,27
ABR	0,93	5,61
MAY	0,87	-6,54
JUN	0,69	-20,80
JUL	0,74	7,37
AGO	0,53	-28,93
SEP	0,73	38,74
OCT	0,71	-2,37
NOV	0,82	15,11
DIC	0,67	-18,29



Para el 2022 la tasa de accidentalidad fue de 9,02 y el índice de frecuencia fue de 9,0. Comparando el año 2022 con el año 2021 se presenta un incremento debido al aumento de personal directo de la compañía en los diferentes contratos que se han adjudicado a nivel nacional, la realización de trabajos en sitios de mayor riesgo y de difícil acceso en cuanto a desplazamiento y ejecución, ya que se tratan de zonas de ladera tales como los de la ciudad de Medellín.

De acuerdo con el comportamiento en seguridad y salud en el trabajo de nuestros colaboradores y teniendo en cuenta las cifras antes presentadas, se evidencia que los eventos presentados ocurrieron por:



- Se presentaron falencias asociadas al liderazgo SST en terreno por parte de los supervisores o jefes de cuadrilla.
- No se identifican correctamente los peligros y riesgos, ATS y tableros operativos (donde aplique), debido a que se hacen de manera general, lo que dificulta la administración del riesgo y la ejecución de controles.
- Se identificaron falencias en la ejecución de procedimientos por parte del personal.
- Se identificaron actividades que se ejecutaban sin existir procedimientos en el SGI.
- No existe unificación de los procedimientos a nivel nacional, lo que no permite tener una disciplina operativa de manera transversal.
- Se contrata personal en las zonas de influencia de los contratos sin experiencia en las actividades a desarrollar.
- El personal no usa de manera adecuada las herramientas suministradas por la empresa, lo que lleva a su deterioro de manera temprana.
- El personal no tiene conciencia frente a los riesgos que se expone, lo cual los lleva a tomar decisiones erradas y a trabajar de manera temeraria.
- No se evalúan las capacitaciones que se realizan, lo cual no permite evidenciar si las mismas fueron eficaces.

En el año 2022 se laboraron 8.193.742 horas hombre trabajadas (HHT), lo cual representa un incremento del 47,19 % en comparación al año 2021, esto debido al incremento de la operación en la organización.

Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.



En PROING contamos con un grupo de contratistas altamente capacitados que aportan sus amplios conocimientos técnicos y recursos operativos para llevar a cabo proyectos de manera satisfactoria. Durante el año 2022, nos enorgullece informar que tuvimos la oportunidad de colaborar con 150 contratistas, quienes generaron un total de 86.400 horas laboradas sin registrar accidentes mortales o graves. Este logro es el resultado del compromiso y la dedicación del trabajo en equipo, y demuestra que la seguridad y el bienestar de nuestro personal son aspectos fundamentales para nosotros. Nos esforzamos constantemente por mantener un ambiente laboral seguro y productivo para todos, y esperamos seguir construyendo sobre este exitoso precedente en el futuro.

Gestión Ambiental

Agua y fluidos

La gestión adecuada del recurso hídrico es importante porque busca optimizar la demanda del agua, que mantiene la capacidad de regulación de las cuencas y garantiza la sostenibilidad de los recursos agua y suelo.



El principal impacto que genera PROING en el agua es su uso para actividades constructivas en los proyectos y el consumo en las edificaciones de la organización; es por esto por lo que la organización garantiza que el agua adquirida provenga de sitios autorizados (avalados por la autoridad ambiental competente) y cuenta con un programa de uso eficiente del agua.

Mediante este programa buscamos fomentar la conservación y manejo integral del recurso hídrico, en el año 2022 se realizaron sensibilizaciones de ahorro y uso eficiente del agua e inspecciones para determinar el funcionamiento hidrosanitario dentro de la organización.





La eficacia del enfoque de gestión se mide a través del indicador de uso eficiente de agua, cuantificándose de la siguiente manera:

$$UA = (\text{consumo de agua en m}^3 \text{ extraído de la factura del servicio} / \text{N.º de personas que laboran en las instalaciones})$$

Para el año 2022 se tenía una meta establecida de <0,8 m³ y el resultado del indicador fue 1,79 m³; este incumplimiento se debe principalmente a la cantidad de plantas con que cuenta la nueva sede, las cuales requieren riego, y a desperdicios en las llaves de los baños.

En el año 2022 se vertieron 4.186 mega litros que son tratados en el sistema de tratamiento de aguas residuales de las empresas de servicios públicos.



En nuestra sede principal contamos con una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), la cual trata las aguas domésticas generadas en la organización y las envía al sistema de alcantarillado de Yumbo de acuerdo con lo dispuesto en la **Resolución 631 de 2015**.

Las aguas vertidas son de características domésticas, es decir, provenientes del uso de las baterías sanitarias, cocinetas y aseo en general.



Los datos correspondientes al vertimiento de agua son recopilados de las facturas de servicios públicos y certificados de disposición de aguas residuales de alquiler de las baterías sanitarias.

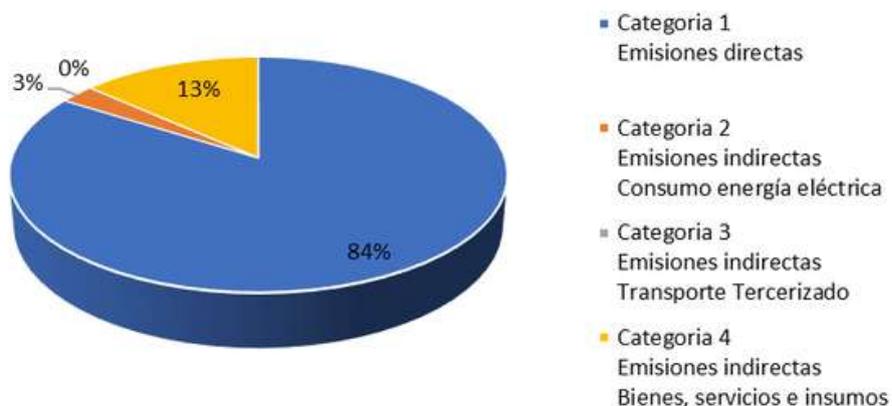
Emisiones

La pérdida de biodiversidad, la acidificación de los océanos, la degradación del suelo y la contaminación del agua son algunos de los impactos negativos que generan los gases de efecto invernadero en los ecosistemas; El dióxido de carbono o **CO2** es el gas de efecto invernadero más conocido por ser el principal responsable de impedir la salida del calor de las capas bajas de la atmósfera.

En el año 2022 con acompañamiento de la CVC e ICONTEC se realizó el inventario de gases de efecto invernadero mediante el programa “Valle Carbono Neutro”; en este inventario se identificaron las principales fuentes de emisión que genera la organización.

El inventario de los gases de efecto invernadero se realizó a través de la herramienta de CO2CERO. Los resultados obtenidos del cálculo de la huella de carbono durante el año 2022 son de 416,79 tCO₂e/año. De acuerdo con esto, las emisiones directas (categoría 1) representaron un 84 % del total, con 349,94 tCO₂e, las emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica (categoría 2) representaron un 3 % del total, con 10,82 tCO₂e, y las otras emisiones indirectas (categoría 4) representaron un 13 % del total, con 56,02 tCO₂e, como se muestra a continuación:

Distribución emisiones de GEI



Las emisiones directas representaron el 84 % de la huella de carbono, siendo las emisiones con mayor impacto aquellas emitidas por fuentes móviles de la empresa, a través del consumo de diésel, gasolina y GLP genérico.

Residuos

La gestión de residuos puede ser entendida como el conjunto de actividades para el tratamiento de desechos que se generan hasta su eliminación o reaprovechamiento, esta gestión ayuda a reducir el consumo de recursos y generar un rendimiento económico, permitiendo preservar el medio ambiente, generar el mayor aprovechamiento y valorización de los residuos; esto es posible por medio del reúso y el reciclaje reduciendo la cantidad de residuos que requieren ser dispuestos en un relleno sanitario.

////PROING cuenta con un plan de gestión integral de residuos donde se verifica mensualmente que se realice la adecuada disposición y separación en la fuente, también se busca prevalecer la compra de insumos que sean amigables con el medio ambiente.



Todos los residuos generados por ////PROING son gestionados por terceros, sean estos aprovechables, no aprovechables, especiales o peligrosos. Según el tipo de residuo a gestionar, el gestor debe presentar los permisos o licencias que lo habilitan para el desarrollo de la actividad.

La recopilación de la documentación de los gestores de residuos se realiza durante el proceso de inscripción de proveedores. Adicionalmente, el responsable ambiental valida la idoneidad de la empresa prestadora del servicio.

El plan de gestión integral de residuos se evalúa mediante el indicador de aprovechamiento de residuos, el cual para el año 2022 tuvo un resultado de 94 %, cumpliendo con su meta, este se mide de la siguiente manera:

- $AR = (\text{kg de residuos sólidos recuperados} / \text{kg de residuos sólidos no peligrosos generados}) * 100$.
- AR = Aprovechamiento de residuos solidos.
- El peso total de los residuos no peligros generados por la organización durante el año 2022 fue de 18.428,5 toneladas, relacionadas así:
 - Aprovechables: 72 toneladas.
 - No aprovechables: 12 toneladas.
 - Especiales (RCD): 18.340 toneladas.
 - Peligrosos: 4,5 toneladas.



La información es recopilada por los líderes HSEQ de los proyectos y está soportada por las remisiones y certificados de aprovechamiento o disposición final generados por gestores responsables de los residuos.

Cumplimiento ambiental

////PROING está comprometida con reducir los impactos sobre los recursos naturales y el medio ambiente para generar un equilibrio ecológico. La organización cuenta con un Sistema de Gestión Integral (SGI) que administra adecuadamente nuestros procesos organizacionales de forma integral garantizando la seguridad y salud de nuestros colaboradores, cuidando el medio ambiente y ofreciendo productos y servicios estandarizados y satisfactorios.



En nuestros proyectos contamos con ingenieros y gestores ambientales, quienes realizan inspecciones periódicas de carácter preventivo que permiten estar al tanto de las condiciones en las que se realizan las actividades para así garantizar que tanto colaboradores como proveedores cumplan con la normatividad ambiental.

Durante el año 2022 ////PROING no obtuvo multa o sanción relacionada con el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

Eficiencia energética



En PROING somos conscientes que la gestión adecuada de los recursos energéticos dentro de la organización nos permite controlar la demanda energética, reducir los costos, mejorar la huella de carbono y contribuir a la preservación del medio ambiente; por esto, tenemos implementado un programa de eficiencia energética mediante el cual “promovemos el uso eficiente de los recursos energéticos en el desarrollo de nuestras actividades, a través del diseño y adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y la disponibilidad de la información y recursos para la mejora del desempeño energético”.



Durante el año 2022 nuestra organización ha implementado el sistema de gestión de la energía basado en la norma ISO 50001. El objetivo principal de esta iniciativa es hacer un uso eficiente de los recursos energéticos, como la electricidad, gasolina y diésel. Gracias a este sistema hemos estructurado nuestras metas y objetivos para reducir el consumo de estos recursos y aumentar la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Nuestra organización tiene un componente de consumo energético bajo respecto a las industrias de producción, PROING está comprometida por mejorar su consumo, aportando así a un mejor medio ambiente; por esto nos hemos propuesto reducir el consumo de electricidad en las áreas administrativas, reducir el uso de combustible en la flota de vehículos, fortalecer las competencias de los colaboradores en el uso eficiente de la energía, implementar controles operacionales en los equipos críticos, optimizar los procesos de recolección de datos y cumplir con los requisitos legales.



Para lograrlo hemos llevado a cabo diversas iniciativas como programas de concienciación y educación para que nuestros empleados adopten prácticas más sostenibles, controles operacionales de energía eléctrica, que permiten examinar las posibles situaciones que inciden en el consumo de energía eléctrica y el control de combustibles, mediante el cual se inspeccionan los parámetros operacionales de la flota vehicular mensualmente.



Gracias a estas acciones, nuestra organización ha logrado una reducción significativa de su consumo energético en la sede principal; hemos alineado todas las áreas de nuestra organización en la búsqueda de un mejor desempeño energético y somos cada vez más conscientes de los impactos que generamos no solo cuando estamos realizando nuestro trabajo sino también como personas; es por esto por lo que seguiremos trabajando para continuar mejorando nuestro desempeño energético.

En PROING el principal impacto que se genera es la disminución del recurso energético especialmente en el consumo de combustible por la flota vehicular, también se consume energía eléctrica en las edificaciones, debido al impacto generados estamos comprometido con la ejecución adecuada de los controles operacionales que permiten reducir la generación de gases efecto invernadero y nos permiten mejorar el desempeño energético.

1 galón de gasolina = 0,00121 TJ

1 galón de diésel = 0,00126 TJ

En el 2022 PROING consumió un total de 396 terajulios (TJ) de energía proveniente de fuentes fósiles como el diésel y la gasolina; para determinarlo se utilizaron las facturas de compra del combustible entregadas por Terpel (proveedor de combustible de la organización) y se multiplicó por el siguiente factor de conversión de poder calorífico de combustible:

La gasolina y el diésel fueron principalmente usados en la flota vehicular y los equipos menores que requieren este tipo de combustible.

Nota: Se toma como referencia los factores de conversión registrados en el libro termodinámica de Cengel, Cengel, Y. A., Boles, M. A., Campos Olgún, V., & Colli Serrano, M. T. (2003). Termodinámica.





La gasolina y el diésel fueron principalmente usados en la flota vehicular y los equipos menores que requieren este tipo de combustible; como organización somos conscientes de la importancia de evolucionar hacia fuentes de energía más limpias y renovables y estamos tomando medidas para lograrlo; durante el año 2022 contamos con 2 vehículos eléctricos y 10 vehículos híbridos en la operación de nuestros proyectos.

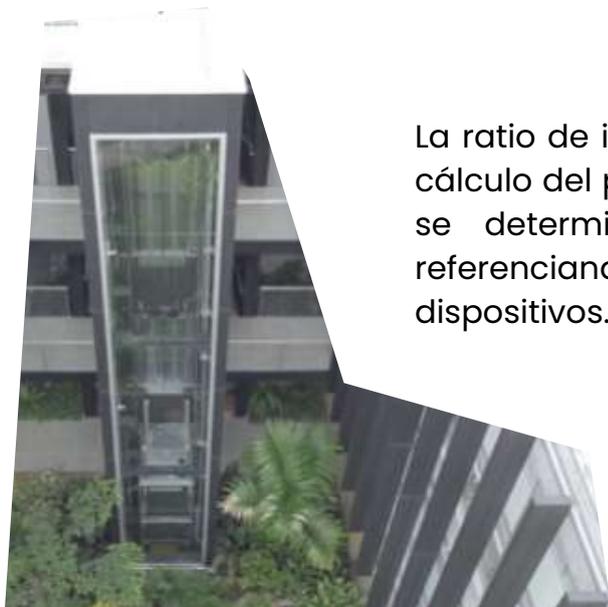
En cuanto a energía eléctrica, en este mismo periodo, la sede principal consumió un total de 0,83 TJ; para determinar este valor se utilizaron las facturas del servicio público de energía y el sistema de medición de la sede principal, posteriormente se multiplicó por un factor de conversión de 1 kWh equivalente a 0,0000036 TJ.

Los principales usos de la energía eléctrica fueron en equipos de climatización, cómputo, iluminación, herramientas y otros dispositivos de uso cotidiano. Aproximadamente el 50 % de esta energía se obtuvo del sistema de generación fotovoltaico propio, esto debido a un daño en el sistema que se presentó en los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre de 2022.



Este sistema de generación fotovoltaica cuenta con una capacidad de 369 kW de potencia instalada y tiene la capacidad de generar el 100 % de la energía necesaria para la operación de las instalaciones, e incluso en algunos momentos podemos exportar a la red excedentes de energía renovable. En el año 2022, este sistema de generación fotovoltaica fue capaz de exportar como excedentes a la red un total de 0,14 TJ de energía.

Hemos identificado que la energía utilizada para la climatización representa una parte significativa de nuestra huella de carbono. De hecho, la medición realizada muestra que representa cerca del 70 %, es decir, alrededor de 0,53 TJ. Los resultados obtenidos nos han llevado a enfocar nuestros esfuerzos en mejorar la gestión de la energía utilizada en la climatización de nuestras instalaciones.



La ratio de intensidad energética fue de 0,85 kWh; para el cálculo del parámetro se realiza un censo de carga donde se determina el potencial de consumo energético, referenciando la potencia y horas de uso de los dispositivos.

Sobre este informe

Este es el segundo informe de sostenibilidad que realiza **PROING**; el contenido que se encuentra en esta publicación corresponde a la gestión realizada por la organización en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

- Los informes que realiza la organización son anuales, el último informe fue publicado el 15 de junio de 2022 y se encuentra disponible para su consulta en nuestra página web.
- Para resolver cualquier duda o ampliación sobre la información reportada en este informe se puede comunicar con David Alfonso Quiroz Franco al teléfono (602) 654 44 36 Extensión 2105 o al correo electrónico comunicaciones@proing.com.co.



Términos que utilizamos

- Accidente de trabajo: todo suceso repentino que sucede por causa del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte.
- Competencia desleal: acción de la organización o sus empleados que puede dar lugar a la colusión con posibles competidores con el propósito de limitar los efectos de la competencia en el mercado.
- CO2: dióxido de carbono, que es el principal gas de efecto invernadero que se emite a raíz de las actividades del ser humano.



- Frecuencia de accidentalidad: número de veces que ocurre un accidente laboral en un período de tiempo.
- GEI: Gases de Efecto Invernadero, que son componentes gaseosos naturales de la atmósfera y resultantes de la actividad humana, que absorben y emiten radiación infrarroja por la superficie de la tierra, atmósfera y nubes.
- Grupos de interés: entidad o individuo que podría verse afectado por las actividades, productos y servicios de la organización o cuyas acciones podrían afectar la capacidad de la organización para aplicar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

- Incidente de trabajo: suceso en el trabajo que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.
- Índice de prevalencia de la enfermedad laboral: número de casos de una enfermedad laboral presentes en una población en un período de tiempo.
- Índice de severidad de accidentes: es la relación entre el número de días perdidos por accidentes de trabajo en un periodo de tiempo.



- Permiso parental: permiso concedido a los empleados (hombres y mujeres) por el nacimiento de su hijo.
- Ratio de intensidad energética: el indicador de intensidad energética se calcula como el cociente entre el consumo energético y el PIB, y muestra la relación entre el consumo energético y el volumen de la actividad económica. Se lee como la cantidad de energía necesaria para generar una unidad de PIB.

- Rotación de personal: empleados que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio.
- SAGRILIFT: es definido como el sistema de autocontrol, prevención y gestión de riesgos contra el lavado de activos, financiación al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Sostenibilidad: desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de futuras generaciones; el desarrollo sostenible abarca tres dimensiones: económica, ambiental y social.
- Tasa de accidentalidad: hace referencia al número de accidentes calificados respecto a la población afiliada en un período determinado.
- Ventas netas: elemento contable que representa la suma de todas las ventas realizadas por la empresa de un bien o servicio, ya sea en efectivo o crédito, descontadas las devoluciones, bonificaciones o reducciones por rebajas comerciales.

