

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024



**INGELÉCTRICA**

# TABLA DE CONTENIDO

# 1

**Carta de nuestro gerente general**

**4**

# 2

**Quiénes somos**

- Los valores que definen nuestro comportamiento
- Nuestras líneas de negocio
- Periodo que reportamos
- Punto de contacto
- Cambios respecto a reportes anteriores

**6**

**7**

**9**

**11**

**11**

**12**

# 3

**Aliados por un ambiente más seguro: un caso de éxito en la gestión de PCBs**

**13**

# 4

**Construyendo valor sostenible: la arquitectura de nuestra estrategia**

- Cómo nos relacionamos con las partes de interés
- Un legado de valor sostenible
- Nuestro compromiso: iluminamos un futuro responsable
- Nuestros asuntos clave

**15**

**16**

**17**

**18**

**19**

# 5

## Liderazgo con integridad

- Estructura que potencia nuestro impacto 21
- La diversidad como valor fundamental 23
- Transparencia como pilar 23
- Personas primero: nuestro compromiso con el equipo 24
- Fortaleciendo la relación con nuestros grupos de interés 25
- Cumplimiento legal como base de la sostenibilidad 26

# 6

## Comunidad de valor

- Desarrollamos una cultura empresarial humanista 28
- Mantenemos el compromiso con los Derechos Humanos: empleo, diversidad e inclusión 28
- Nuestro plan de bienestar es una declaración de principios: vamos más allá del cumplimiento normativo. 31
- Nuestra fuerza interna: el talento 33
- Impulsamos y desarrollamos nuestro talento 37
- Cultivamos el éxito mediante la gestión y medición del desempeño 38
- Remuneración justa 39
- La salud y la seguridad en el trabajo son nuestra prioridad 41

# 7

## Prosperidad sostenible

- Creamos valor a través de la excelencia, la innovación y un compromiso con el mañana. 53
- Creamos valor a través de nuestras operaciones 53
- Hemos recibido beneficios del gobierno 54
- El desempeño financiero nos permite continuar creciendo y aportando 54

# 8

## Acción climática para el futuro

- Encendiendo el compromiso sostenible 57
- Transformando energía en valor 58
- Nuestro camino con el cuidado del agua 59
- Uno de nuestros pilares, la gestión de residuos 60

# 1. Carta de nuestro gerente general





Estimados colaboradores, socios estratégicos y aliados de Ingelétrica:

El Informe de Sostenibilidad 2024 llega en un momento clave para nuestra compañía, marcando un nuevo capítulo en nuestro compromiso con un futuro más sostenible y reflejando el talento, la pasión y el compromiso que nos unen. Este año, hemos dado pasos firmes hacia la integración total de la sostenibilidad en nuestra estrategia y operación, transformando la manera en que concebimos y ejecutamos cada proyecto y proceso; convirtiendo la visión en acción.

Hemos sido testigos de una evolución inspiradora, la sostenibilidad ya no es solo una meta, sino un camino que recorreremos juntos, construyendo un futuro mejor para Ingelétrica, para las comunidades y para el medio ambiente. Hemos trascendido las palabras y hemos materializado nuestro compromiso, implementando soluciones y generando un impacto positivo en cada uno de nuestros ejes estratégicos.

Este informe es un testimonio de nuestra constante evolución hacia una organización más responsable y consciente. En 2024, hemos profundizado nuestra gestión desde la sostenibilidad, estableciendo metas ambiciosas, midiendo nuestro progreso y rindiendo cuentas a quienes confían en nosotros.

En este camino hacia la sostenibilidad, presentamos los ejes que consideramos fundamentales: Nuestras personas, el alma de Ingelétrica, y para quienes construimos ambientes de trabajo donde la seguridad, el respeto y el desarrollo son prioridades. Nuestro planeta, el entorno que nos rodea, el cual nos comprometemos a proteger, adoptando prácticas que mitiguen el impacto negativo y promuevan el uso eficiente de los recursos. Nuestra prosperidad, un crecimiento sostenible que busca generar valor para todos, priorizando la ética, la transparencia y los resultados positivos en las comunidades.

Los invito a explorar este informe y a descubrir cómo Ingelétrica está construyendo un legado de sostenibilidad, un reflejo del talento, la pasión y el compromiso de todos. Agradezco profundamente a cada uno de los que hacen posible este sueño, colaboradores, clientes, proveedores y aliados. Su confianza y apoyo son nuestra mayor inspiración.

Cordialmente,



Gerente General de Ingelétrica SAS.

## 2. Quiénes somos



 2-1, 2-2, 2-3, 2-4.

Nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas comienza con nuestra presentación en este informe de sostenibilidad. Somos **Ingeléctrica S.A.S.**, una empresa de carácter privado con una sólida presencia en Colombia, específicamente en los departamentos de **Antioquia, Sucre, Córdoba, Cesar, Bolívar y Magdalena**. Nuestra casa principal se encuentra en **Medellín**, desde donde dirigimos nuestras operaciones y contribuimos al desarrollo de la región.

Nuestra misión es prestar servicios de calidad, con personal competente que ejecute su trabajo bajo condiciones seguras y el cuidado del medio ambiente; en el diseño, construcción y mantenimiento

de redes internas y externas eléctricas, de telecomunicaciones y obras civiles asociadas a dichas construcciones; atendiendo el mercado comercial, industrial, residencial y hospitalario en el sector público y privado, comprometidos con las expectativas de nuestros clientes.

Enfocamos nuestras estrategias para consolidarnos como una de las mejores empresas en el sector de la ingeniería eléctrica, telecomunicaciones y obras civiles asociadas, en el territorio nacional; mediante la innovación, calidad del servicio y prácticas sostenibles, incrementado la rentabilidad de la compañía y gestionado mejores condiciones de estabilidad para colaboradores y otras partes interesadas.

## Los valores que definen nuestro comportamiento



Compromiso



Honestidad



Integralidad

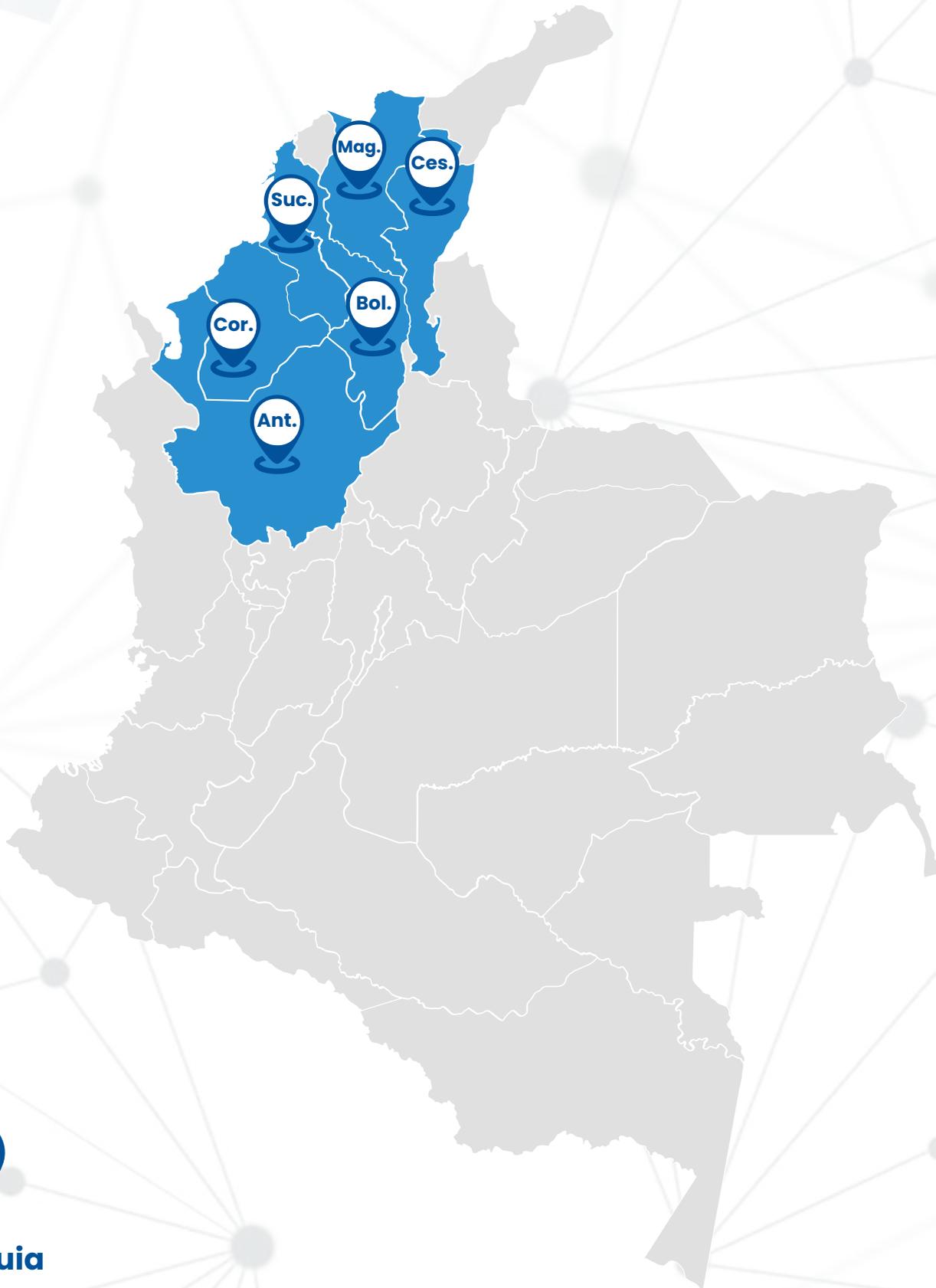


Criterio



Transformación





**Antioquia**



**Antioquia Región Metropolitana**

- 144
- 20

**Antioquia Región Nordeste**

- 38
- 4

**Antioquia Región Occidente**

- 22
- 3

**Antioquia Región Oriente**

- 157
- 29

**Antioquia Región Suroeste**

- 106
- 13



**Administrativos Area operativa**

- |    |    |
|----|----|
| 12 | 34 |
| 15 | 3  |



**Sucre**



**Córdoba**



**Cesar**



**Bolívar**



**Magdalena**



- 20
- 3

## Nuestras líneas de negocio

### Área operativa

Con 37 años de experiencia, Ingelétrica históricamente comenzó con la prestación de servicios a clientes privados para el diseño, construcción y mantenimiento de redes eléctricas internas; y montaje y mantenimiento de equipos electromecánicos. A través del tiempo, esta línea ha crecido y se ha transformado, abarcando el sector **hospitalario, industrial, comercial y residencial**. Durante este tiempo hemos acompañado el desarrollo del sector privado y de clientes como:



Así, hemos aportado al desarrollo del país, mejorando y manteniendo óptimas las condiciones de instalaciones para la salud y el bienestar, la educación, la vivienda y el comercio de los colombianos.

### Logros en 2024

Incremento del valor de la facturación.

Incremento del % de utilidad.

Integración de los sistemas generales de la compañía a la operación.

Fortalecimiento de la cultura y los valores organizacionales en cada equipo de trabajo.

### Metas que nos trazamos para el 2025

Fortalecimiento y consolidación del equipo técnico con integración de roles profesionales en seguridad y salud en el trabajo.

Incrementar la facturación en 42%, con rentabilidad del 15%.

Enfocar la operación en proyectos grandes que generen más valor a la compañía.

Obtener la adjudicación de los contratos con el Hospital San Vicente Medellín y Rionegro, la licitación de EAFIT y 2 proyectos adicionales.

### Unidad estratégica de negocios

En su interés por crecer y consolidarse como un referente en el sector eléctrico, la empresa ha extendido su campo de acción, incursionando en la prestación de servicios para entidades del sector público. Esta ampliación ha incluido el desarrollo de actividades de diseño, construcción, mantenimiento, expansión y otras labores relacionadas con las redes eléctricas. A lo largo del tiempo, los proyectos ejecutados con las empresas de servicios públicos domiciliarios han permitido obtener implementaciones significativas que logran la diferenciación técnica de Ingelétrica en el sector. Un ejemplo de ello es:

El uso de aeronaves no tripuladas controladas de forma remota (DRON) para el tendido de cables en las redes eléctricas, logrando importantes beneficios como la disminución de la accidentalidad del personal operativo, eliminando el peligro asociado al tránsito por terrenos irregulares y de difícil acceso; la reducción de talas, podas o rocerías, minimizando así el impacto sobre la vegetación y el entorno natural; y la consolidación de una ventaja económica significativa, ya que esta actividad cuenta con un pago representativo.

Algunos de los clientes con los que hemos trabajado son:



### Logros en 2024

Recuperar 121.147.049 MJ de energía en 2024, que previamente era pérdida.

Eliminar el PCB\* de los transformadores rurales y urbanos de diferentes regiones de Colombia.

Mejora de las condiciones, las herramientas y los recursos destinados para lograr el cumplimiento del contrato.

Gestión del cambio efectiva para mejorar la cultura de los equipos de trabajo, en relación con la de la compañía.

Energización de zonas rurales muy apartadas.

Mejoramiento de la rentabilidad para la red de energía nacional.

\*Fluido que contiene Bifenilos Policlorados (PCB), una familia de compuestos sintéticos químicos que se han utilizado en aplicaciones industriales como refrigerantes y lubricantes, particularmente en equipos eléctricos.

## Metas que nos trazamos para el 2025

Fomentar una relación comercial activa en el largo plazo.

Continuar la gestión de recuperación de energía en Antioquia y nuevas regiones.

Mantener la satisfacción de los colaboradores en relación con el sector, promoviendo la ética y la transparencia.

Lograr el reconocimiento de las nuevas marcas que gestionan la prestación de servicios públicos en las regiones.

Mejorar el relacionamiento comunitario.

Mantener un servicio al cliente excepcional.

## Periodo que reportamos

Este informe abarca las actividades y gestiones realizadas desde el **1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024**, y nuestros resultados financieros se reportan sobre este mismo periodo. La publicación de esta información se realizará en el primer semestre de cada año, estructurando el reporte bajo un **modelo GRI referenciado** para asegurar la comparabilidad y la calidad de los datos.

## Rol de contacto

Para cualquier consulta o aclaración, las partes interesadas pueden contactar a:



**Carolina Piedrahita Jaramillo**

Coordinadora Socioambiental

[carolina.piedrahita@ingelectrica.com](mailto:carolina.piedrahita@ingelectrica.com)

Cel: 3229477431

## Cambios respecto a reportes anteriores

En este informe hemos presentado cambios significativos respecto a los asuntos materiales identificados en el periodo anterior. Hemos incorporado nuevos asuntos materiales y, además, los temas previamente presentados han sido reagrupados y renombrados, aunque continúan siendo parte integral de nuestro reporte. Estos ajustes son el resultado de una reevaluación interna realizada en conjunto con la gerencia durante la revisión de sostenibilidad, considerando el contexto actual y las necesidades específicas de nuestros grupos de interés. Estas modificaciones buscan reflejar con mayor precisión las prioridades actuales de la empresa y sus partes interesadas, manteniendo a su vez la coherencia con la información histórica de nuestros reportes.

En comparación con el informe del 2023, en el presente reporte no se incluye información correspondiente al contrato de Expansión Suroeste, Occidente y Urabá, dado que la licitación con EPM para este grupo de regiones finalizó en el año 2023. Sin embargo, en 2024 se participó nuevamente en el proceso licitatorio, resultando adjudicado el grupo conformado por las regiones Suroeste y Oriente, las cuales se presentan en este informe.



# 3. Aliados por un ambiente más seguro: un caso de éxito en la gestión de PCBs



En Ingelétrica, trabajamos con responsabilidad para reducir impactos ambientales y proteger a las personas. Entre 2020 y 2024, acompañamos a dos de nuestros clientes en un importante proceso para la identificación y manejo de equipos contaminados con bifenilos policlorados (PCBs), compuestos químicos tóxicos y altamente persistentes, presentes en algunos transformadores de energía. Con estas actividades dimos cumplimiento al Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes, y a la normativa colombiana relacionada, como la Resolución 222 de 2011 del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, que establece los lineamientos para la gestión ambiental de los equipos contaminados con PCBs. Para ello, también desarrollamos una acción clave: la certificación en normas de competencia laboral con el SENA del personal vinculado a la operación, garantizando capacidades técnicas desde la toma de muestras hasta el manejo y gestión adecuada de los residuos contaminados.

En el caso de EPM, desde 2020 hasta 2024, tomamos muestras de 20.186 transformadores, de los cuales se confirmó que no representaban un riesgo para la salud o el ambiente. Además, se retiraron 372 transformadores contaminados, que fueron enviados para su eliminación, y se dispusieron de manera segura 3.199 kg de residuos peligrosos, evitando impactos negativos en los territorios intervenidos.

Por su parte, con Afinia Grupo EPM, entre 2021 y 2024, se muestrearon 17.259 transformadores, donde 180 presentaron concentraciones de PCBs superiores a 50 ppm. Al cierre del periodo del reporte realizamos 63 cambios de equipos contaminados en Sucre, Córdoba, Cesar, Bolívar y Magdalena.

Este proyecto nos permitió aportar significativamente a la reducción del impacto ambiental de nuestros clientes, al acompañarlos en la identificación y manejo de contaminantes peligrosos en zonas rurales y urbanas. Al mismo tiempo, reflejó el compromiso de Ingelétrica con la innovación y la seguridad de sus colaboradores. Para esto, optimizamos el procedimiento para la toma de muestras de aceite dieléctrico, disminuyendo de manera considerable los derrames y la generación de residuos peligrosos. También establecimos un protocolo de atención a derrames, enfocado en mitigar riesgos desde la fuente y proteger tanto a las personas como al entorno.

Uno de los logros más destacados fue la eliminación del riesgo en la marcación de transformadores: gracias a un desarrollo propio, sustituimos el método tradicional que requería escalar postes y exponía a los trabajadores a diferentes riesgos, por una técnica segura desde el suelo, eliminando por completo el riesgo y demostrando que la innovación es una vía efectiva para fortalecer la seguridad en el trabajo. Además, se tuvo una ejecución eficiente en términos operativos y financieros, ya que con esta optimización los costos asociados a la tarea tuvieron una reducción significativa, evidenciando que la seguridad y la eficiencia pueden avanzar de la mano.

Casos como este reflejan el papel activo de Ingelétrica como aliado técnico y estratégico para sus clientes, generando soluciones efectivas que cuidan del entorno y de las personas.



# 4. Construyendo valor sostenible: la arquitectura de nuestra estrategia



## Cómo nos relacionamos con las partes de interés

En Ingelétrica, promovemos una comunicación directa y abierta con nuestras partes de interés. Hemos implementado estrategias y herramientas que facilitan el diálogo constante promoviendo una comunicación asertiva, respetuosa y con alta valoración de todas las partes. Para ello utilizamos diferentes canales como: actas, correos electrónicos corporativos, comunicación por medio de dispositivos electrónicos, entre otros.

A continuación, presentamos a las partes con las que construimos valor - nuestros grupos de interés:

### Accionistas y equipo directivo

Grupo clave en la sostenibilidad y permanencia de la empresa, a quienes se les entrega información oportuna y resultados que respaldan la participación activa y el posicionamiento en el mercado.



### Colaboradores

Reciben estabilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo respetuoso que promueve su bienestar integral.

### Clientes

A quienes ofrecemos respaldo, experiencia técnica y soluciones que contribuyen al cumplimiento de sus metas corporativas.

### Competencia

Se les reconoce con respeto, fomentando un entorno competitivo ético y profesional.

### Organismos del estado

Mantenemos una relación basada en el cumplimiento riguroso de la normativa legal y regulatoria aplicable a nuestra operación.

### Comunidad cercana

Grupo altamente relevante, ya que nuestra operación se desarrolla en su entorno. Por ello, actuamos con responsabilidad, buscando generar valor compartido y mejoras tangibles en su calidad de vida.

### Proveedores, aliados y contratistas

Se basa en una relación mutuamente beneficiosa para ambas partes, por medio de acuerdos y relaciones basadas en confianza y respaldo.

## Un legado de valor sostenible

Forjamos nuestro liderazgo en el sector eléctrico colombiano con una visión de futuro donde la sostenibilidad es el núcleo de la propuesta de valor. Nuestro compromiso con la acción climática se manifiesta en una gestión proactiva del impacto ambiental, abordamos la gestión de residuos demostrando compromiso, ofrecemos a nuestros clientes soluciones estratégicas para minimizar el impacto de sus operaciones promoviendo un uso eficiente de los recursos naturales.

En nuestra dimensión social edificamos sobre un cimiento de respeto y bienestar para todos los grupos de interés. Priorizamos la seguridad y la salud en el trabajo como valores innegociables, impulsando el desarrollo del talento que se potencializa en un entorno que promueve, respeta y remedia los Derechos Humanos. Incentivamos un ambiente justo, equitativo, diverso e inclusivo bajo la esencia de una cultura empresarial humanista. Este compromiso social se complementa con una gobernanza corporativa, cimentada en la ética, la transparencia y una clara rendición de cuentas, asegurando la integridad y la trazabilidad en cada decisión.

Nuestra prosperidad económica se sustenta en la excelencia de los servicios, la innovación disruptiva y una rentabilidad que se proyecta a largo plazo. Conscientes de nuestro rol en un sector vital, integramos la sostenibilidad como un motor de crecimiento y diferenciación. A través de las comunicaciones y relacionamiento estratégico garantizamos un diálogo constante y transparente con los *stakeholders*, fortaleciendo la confianza mutua y consolidándonos como un referente de sostenibilidad integral en el panorama energético colombiano.



## Nuestro compromiso: iluminamos un futuro responsable

Nuestra visión trasciende la provisión de energía; aspiramos a liderar el sector eléctrico colombiano con un compromiso inquebrantable hacia la sostenibilidad integral. Reconocemos nuestro rol vital y asumimos la responsabilidad de generar valor genuino, que abarca las dimensiones económica, ambiental y social, todo ello guiado por una gobernanza corporativa transparente. Este compromiso se materializa a través de los siguientes ejes estratégicos:



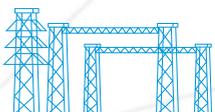
### Acción climática para el futuro

Nuestro compromiso con el planeta se centra en mitigar proactivamente nuestro impacto ambiental en cada eslabón de nuestra cadena de valor; desde la gestión eficiente y responsable de los recursos hasta la promoción activa de soluciones innovadoras que permiten minimizar el impacto ambiental de las operaciones de la compañía. Adicionalmente, buscamos la excelencia en eficiencia energética e impulsamos la adecuada gestión de residuos.



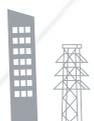
### Comunidad de valor

Creemos firmemente que nuestro éxito se fundamenta en el bienestar de nuestra gente y las comunidades donde operamos. Priorizamos la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, saludable e inclusivo, donde el desarrollo del talento se potencializa en un marco de respeto absoluto por los derechos humanos. Fomentamos activamente relaciones positivas, equitativas y de mutuo beneficio con todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos.



### Liderazgo con integridad

La ética, la transparencia y una rendición de cuentas clara son los cimientos de nuestra gestión. Adoptamos y promovemos las más altas prácticas de gobierno corporativo para asegurar una toma de decisiones íntegra, trazable y consistentemente orientada hacia la creación de valor sostenible a largo plazo. La confianza de nuestros grupos de interés es primordial y la cultivamos con cada acción.



### Prosperidad sostenible

Buscamos la excelencia en cada servicio que ofrecemos, impulsados por una cultura de innovación constante y una visión de rentabilidad que mira hacia el futuro. Entendemos que nuestra prosperidad económica está ligada al desarrollo sostenible del país, por lo que promovemos soluciones eficientes y accesibles.



**Relaciones clave**

Establecemos y cultivamos activamente canales de comunicación abiertos, honestos y transparentes con todos nuestros grupos de interés. Promovemos un diálogo constructivo, la escucha activa y la rendición de cuentas como pilares fundamentales para construir relaciones sólidas y duraderas. Creemos que la colaboración y la comprensión mutua son esenciales para generar un impacto positivo y sostenible en el tiempo.

**Nuestros asuntos clave**

Para el presente informe, llevamos a cabo un proceso de actualización de los asuntos materiales identificados y reportados en el informe previo con el fin de reflejar los cambios en las prioridades estratégicas de nuestra empresa. La identificación de impactos se realizó mediante una revisión interna conjunta entre la gerencia, la líder del SIG y la coordinación socioambiental, basada en la experiencia de los equipos técnicos, el análisis del entorno y las expectativas de los grupos de interés más relevantes.

Los asuntos materiales anteriores fueron revisados, reagrupados y renombrados, incorporando además nuevos temas identificados como importantes para la gestión sostenible de la empresa. Aunque no se realizaron consultas externas formales en esta etapa, la experiencia obtenida de la relación continua con clientes, autoridades y comunidades, así como los aprendizajes de la operación, fueron clave para ajustar el enfoque. Este proceso aseguró que los asuntos priorizados reflejen con mayor precisión las responsabilidades e impactos de la empresa, así como las expectativas actuales de sus grupos de interés.

Como resultado, hemos identificado los siguientes asuntos materiales prioritarios:



# 5. Liderazgo con integridad





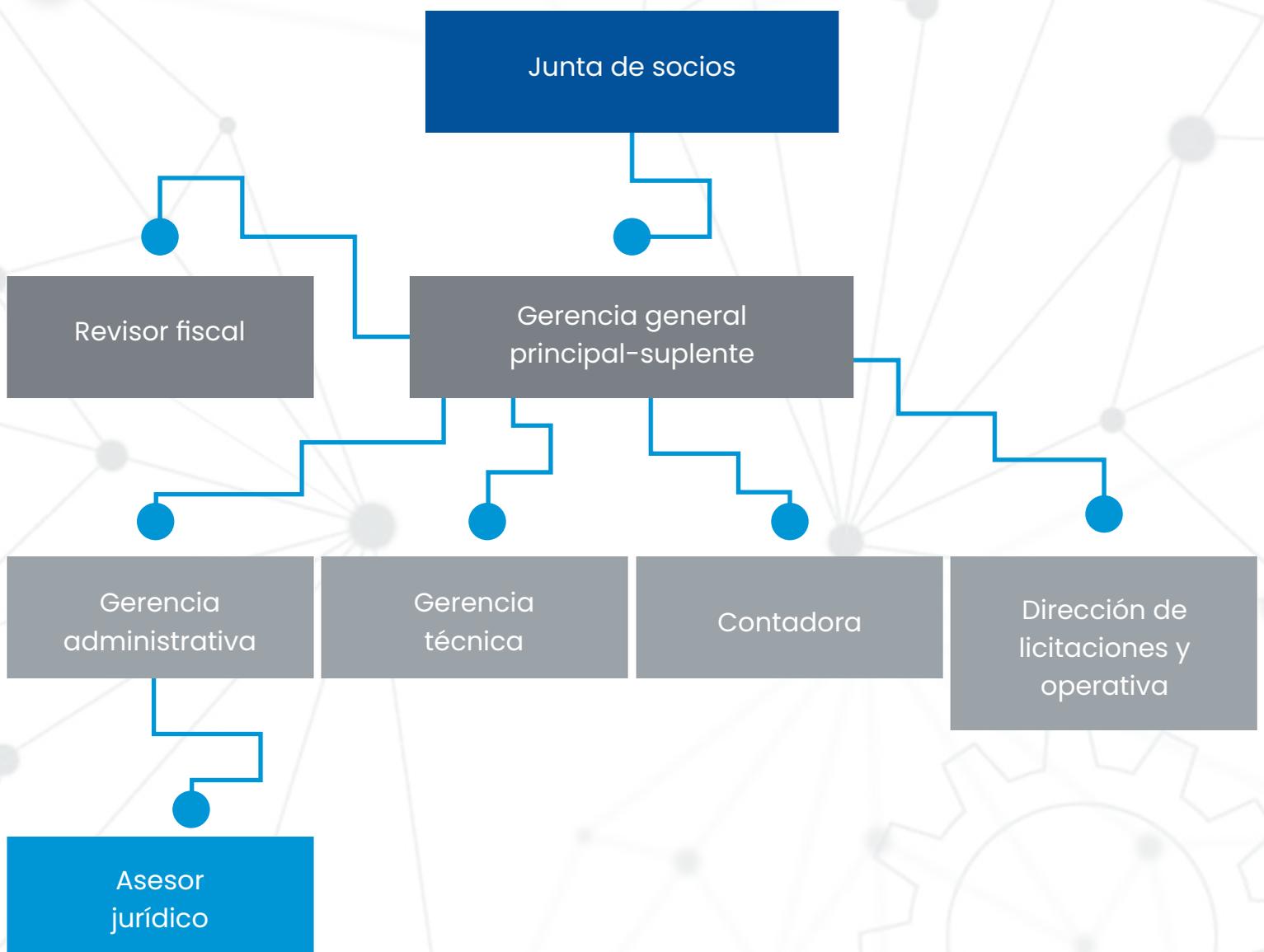
2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-14; 2-23; 2-24; 2-25; 2-27; 102-18;  
102-22; 102-23; 102-28



## Estructura que potencia nuestro impacto

El direccionamiento de nuestra compañía se articula a través de una estructura que combina la experiencia de nuestros fundadores con la visión de profesionales que han crecido dentro de la organización, permitiendo una gestión que equilibra la continuidad con la innovación. En el núcleo de nuestra estructura se encuentra el comité directivo, órgano encargado de la toma de decisiones estratégicas y la supervisión general de los procesos técnicos y administrativos de la compañía. La toma de decisiones incluye la gestión de nuestros impactos sobre los asuntos de gobernanza, económicos, de las personas y el medioambiente; así como la revisión y aprobación de la estrategia de sostenibilidad y la información que se presenta en este Informe.

Nuestro comité directivo está compuesto por la Gerencia General, la Gerencia Suplente, la Gerencia Técnica y la Gerencia Administrativa. Esta composición refleja la diversidad de género, al contar con tres hombres y una mujer, demostrando el compromiso de Ingelétrica con la igualdad de oportunidades y la representación equitativa en los niveles de liderazgo.



La Gerencia General, es liderada por uno de nuestros socios fundadores, quien actúa como representante legal de la empresa y aporta una visión de largo plazo, respaldada por más de 36 años de experiencia en el sector eléctrico y un MBA que complementa su conocimiento técnico con habilidades de gestión empresarial. Junto a él, la Gerencia Suplente, también en manos de un socio fundador con una trayectoria de 36 años, se enfoca en la supervisión y estrategia de los proyectos dirigidos a clientes privados, contribuyendo a la diversificación de la cartera de nuestra empresa.

La Gerencia Administrativa, por su parte, está a cargo de un profesional con más de 10 años de experiencia en nuestra compañía. Su formación en administración aporta una perspectiva sólida a la gestión de la organización y su relacionamiento interno y externo. Finalmente, nuestra Gerencia Técnica, es liderada por un ingeniero electricista quien ha estado vinculado durante 17 años en la compañía, se centra en la dirección de los proyectos, especialmente aquellos relacionados con clientes públicos atendidos desde la unidad estratégica de negocios, asegurando la calidad y eficiencia en la ejecución.

Nuestro comité directivo, que se apoya en la Revisoría Fiscal, la Asesoría Financiera y la Asesoría Jurídica, se caracteriza por integrar diferentes posturas y enfoques en la toma de decisiones, buscando siempre soluciones sostenibles para el negocio y el cumplimiento de los compromisos corporativos. La designación y selección de sus miembros responde a un modelo que valora tanto la experiencia de los socios fundadores como las competencias y la trayectoria de los profesionales que han crecido dentro de la compañía. En este sentido, la Gerencia General y la Gerencia Suplente, en un ejercicio de entrenamiento y transición, han liderado en los últimos 6 años la formación y preparación de las Gerencias Administrativa y Técnica, asegurando la transferencia del conocimiento y la continuidad de la dirección estratégica.

Contamos también con el respaldo de una contadora profesional, especialista en legislación tributaria, quien durante los últimos tres años ha sido parte fundamental del equipo, aportando su conocimiento técnico y experiencia en la gestión contable. Su acompañamiento ha permitido fortalecer los procesos financieros, garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y mejorar la toma de decisiones administrativas a través de información clara, oportuna y confiable.

Así mismo, contamos con una ingeniera electricista especialista en gerencia de proyectos en el cargo de directora de licitaciones y operativo, con una trayectoria de 15 años dentro de la organización. A lo largo de este tiempo, ha ocupado diversos cargos que le han permitido adquirir una sólida experiencia en el sector eléctrico, así como un profundo conocimiento de los procesos técnicos, administrativos y estratégicos de la empresa. Su liderazgo, capacidad de gestión y compromiso han sido determinantes para el crecimiento y posicionamiento de la compañía en el mercado, especialmente en la ejecución de proyectos y participación en procesos contractuales tanto del sector público como privado.



## La diversidad como valor fundamental

En nuestra estructura de gobernanza, la diversidad es un valor esencial que se refleja en la variedad de perfiles profesionales, trayectorias y experiencias. Esta visión también se ve representada en la equidad de género, con presencia femenina tanto en la Junta Directiva como en la Revisoría Fiscal. Esta inclusión fortalece la toma de decisiones, y promueve una gestión que considera las diferentes perspectivas y necesidades de la organización y sus grupos de interés.

Esta mirada inclusiva también se refleja en el compromiso del máximo órgano de gobierno, que participa activamente en la definición y actualización del propósito, misión, valores, estrategias y políticas de sostenibilidad de la empresa, guiando su dirección estratégica. Supervisa los impactos económicos, sociales y ambientales mediante informes trimestrales elaborados por las áreas responsables y una rendición de cuentas anual, donde se evalúan los resultados y se ajustan los procesos según los hallazgos y el contexto.



## Transparencia como pilar

La honestidad es uno de nuestros valores corporativos y, en coherencia con ello, estamos comprometidos con la transparencia en todos nuestros procesos. Por esta razón, contamos con un Sistema Integrado de Gestión que se articula con áreas clave como contabilidad, cadena de suministros y gestión humana, las cuales apoyan al máximo órgano de gobierno en la gestión de impactos. La responsabilidad se delega en altos ejecutivos y líderes de proceso, quienes presentan reportes trimestrales y participan en la rendición de cuentas anual, garantizando así el seguimiento y la mejora continua.

De igual forma, el máximo órgano de gobierno asume la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada en los informes de sostenibilidad, incluidos los temas materiales de la organización. Este proceso se lleva a cabo mediante sesiones de validación en las que se analizan los contenidos estratégicos y operativos, en sesiones de revisión, donde se analizan los datos reportados, se verifica su alineación con los compromisos institucionales y se aprueban los resultados finales antes de su publicación, garantizando así la transparencia y la coherencia con los objetivos de sostenibilidad de la empresa.

## Personas primero: nuestro compromiso con el equipo

Estamos comprometidos con la responsabilidad social empresarial (RSE) y con el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con nuestra actividad. Por eso, promovemos prácticas que reconocen, valoran y respetan la diversidad en todas sus formas. En nuestro día a día, contamos con estrategias que nos permiten fomentar el respeto por las diferencias y fortalecer relaciones basadas en la inclusión con todos nuestros grupos de interés.

Contamos con procedimientos internos tales como: código de convivencia, contratos que definen la relación laboral, reglamento interno de trabajo, procedimientos para el reclutamiento, selección y la contratación de colaboradores, identificación de requisitos legales, entre otros, para así garantizar a cada colaborador procesos justos. Se llevan a cabo contrataciones con criterios claros lo cual permite a todas las personas interesadas una participación equitativa. Adicionalmente, por nuestro compromiso de RSE y como parte de nuestro cumplimiento de los requisitos legales aplicables, no contratamos mano de obra infantil, ni forzada.



El bienestar de nuestros colaboradores es un punto fundamental en la compañía. Por ello, ofrecemos salarios competitivos en el medio, que permiten satisfacer las necesidades básicas y brindar estabilidad. Adicionalmente, contamos con un plan de bienestar que permite a cada colaborador disfrutar de beneficios extralegales, de modo directo, y por medio de aliados estratégicos.

Lo anterior se valida desde el compromiso gerencial con la **constante asignación de recursos**, tanto humanos como financieros, humanos y tecnológicos, además de la oportuna identificación, definición, difusión, implementación y monitoreo, de cada política creada, tales como: control de sustancias psicoactivas, no discriminación, PESV, SIG, desconexión laboral, entre otras.

## Fortalecimiento de la relación con nuestros grupos de interés

Para la mitigación de nuestros impactos, contamos con estrategias internas que nos permiten dar atención a cada una de nuestras partes de interés.

Contamos con un procedimiento para la atención de PQR, que en el 2024 propició la recepción y atención de 8 PQR, las cuales se documentaron y atendieron al 100% de cumplimiento.

También contamos con encuestas de satisfacción, que permiten conocer la opinión de los clientes en los diferentes proyectos. En el periodo mencionado, se llevaron a cabo un total de 9 encuestas, las cuales se clasificaron así:

- Mantenimiento 3 clientes.
- Construcción de redes 4 clientes.
- Diseño 2 clientes.

Un total de 9 clientes encuestados, para esta gestión se tiene definido que el parámetro mínimo esperado de satisfacción es de 3 puntos, en la consolidación del resultado de las 9 encuestas ejecutadas, se evidencia un logro de 3 de satisfacción en cada cliente encuestado.

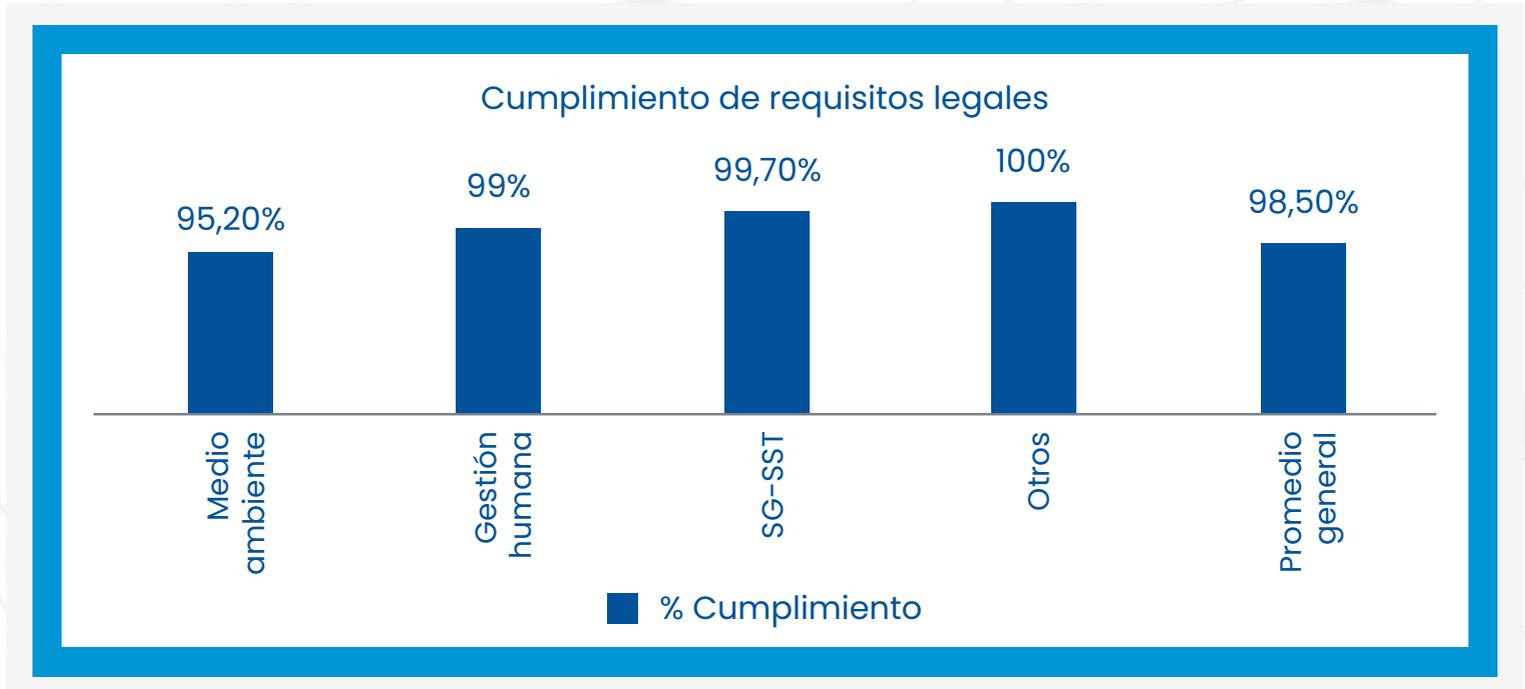
También contamos con una matriz de identificación de impactos y aspectos ambientales, respaldada por documentación detallada de cada identificación, así como la definición de controles requeridos para dar una adecuada mitigación.

En relación con la identificación e interacción con las comunidades donde desarrollamos nuestra operación, el área de gestión social cuenta con evidencia documentada de cada intervención realizada en los territorios, reflejando el compromiso de la empresa con el diálogo y la construcción conjunta con las comunidades.



## Cumplimiento legal como base de la sostenibilidad

En el monitoreo del cumplimiento de los diferentes requisitos legales que aplican a la empresa se evidenció en el 2024 un cumplimiento de la siguiente forma:



Para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales a los que la organización está obligada, realizamos una revisión mensual liderada por el asesor jurídico y desarrollada en el marco de un comité interdisciplinario en el que participan las coordinaciones de seguridad y salud en el trabajo, calidad y socioambiental, así como gestión humana. Este comité no solo garantiza el seguimiento a la normatividad vigente, sino que también permite la actualización oportuna frente a nuevas disposiciones, modificaciones o derogaciones de normas aplicables.

Para cumplir con este objetivo, contamos con estrategias como la interacción constante con los líderes de procesos, coordinadores, directores o gerentes, quienes desde su conocimiento y experiencia aportan información sobre la normativa específica aplicable a cada uno de sus procesos. De igual manera, trabajamos con aliados que nos suministran información actual, oportuna y veraz sobre los requisitos legales relacionados con nuestro objeto social y el sector económico al cual pertenecemos.

En el periodo del 2024, no se llegó a la materialización de sanción o incumplimiento, hacia nuestras partes interesadas.



# 6. Comunidad de valor





2-7; 2-8; 2-21; 3-3; 401-1, 401-2; 401-3; 403-1; 403-1; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10; 404-1; 404-3; 405-1, 406-1



## Desarrollamos una cultura empresarial humanista

Reconocemos que nuestro impacto trasciende la operación eléctrica y que se extiende al corazón de las personas. La comunidad de valor representa el tejido de nuestras relaciones. Las interacciones con las personas se fundamentan en el respeto, el bienestar y el compromiso mutuo. Por ello, construimos lazos sólidos y duraderos, donde impulsamos el desarrollo del talento y promovemos los Derechos Humanos.

## Mantenemos el compromiso con los Derechos Humanos: empleo, diversidad e inclusión

En Ingelétrica valoramos a cada individuo, promovemos un ambiente de igualdad de oportunidades que integra a empleados y colaboradores externos en nuestra fuerza laboral diversa. Para el cierre del año 2024, presentamos alrededor de 600 puestos de trabajo con vinculación directa, distribuidos estratégicamente en diferentes zonas del territorio nacional:

ÁREAS DE INFLUENCIA	CONTRATOS	ACTIVIDADES EJECUTADAS
Región Suroeste – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
	Expansión	Expansión de redes eléctricas de distribución de baja y media tensión.
Región Oriente – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
	Expansión	Expansión de redes eléctricas de distribución de baja y media tensión.
	Hospital San Vicente Fundación	Mantenimiento de redes eléctricas. Reparación de equipos eléctricos.
Región Nordeste – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
Región Occidente – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.

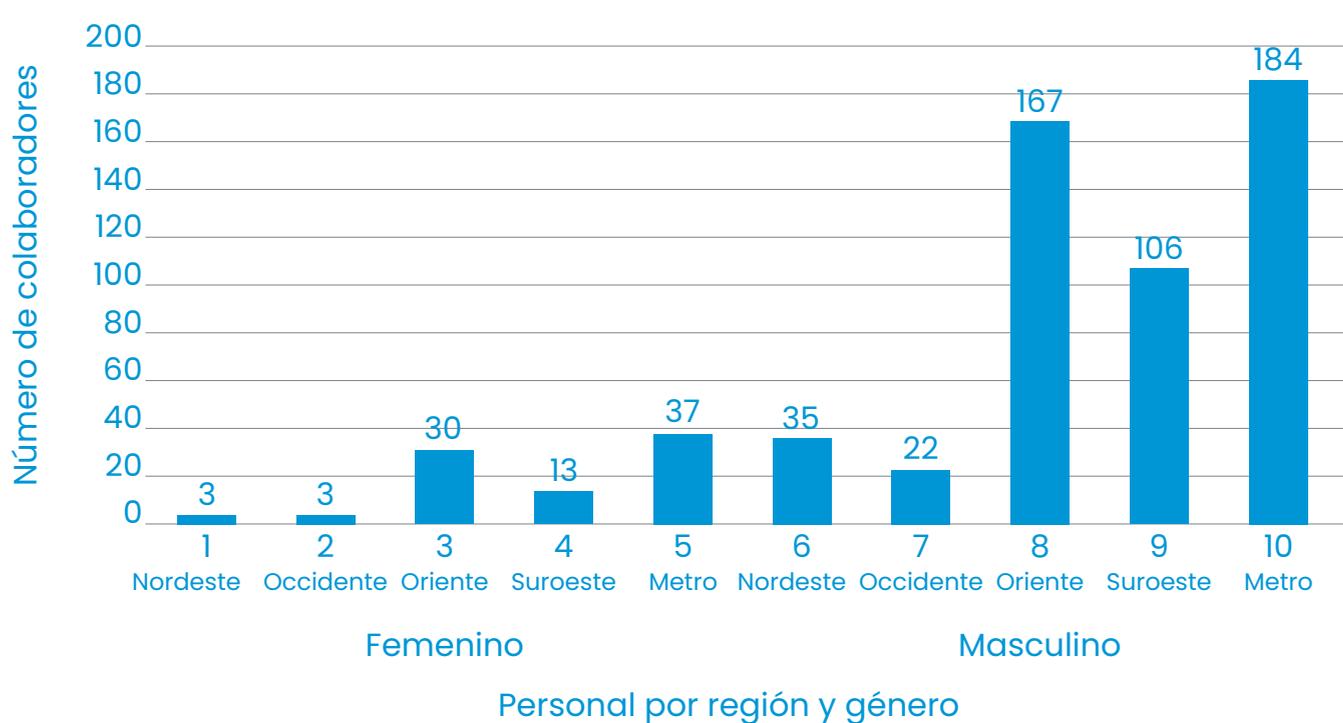
**ÁREAS DE INFLUENCIA**

**CONTRATOS**

**ACTIVIDADES EJECUTADAS**

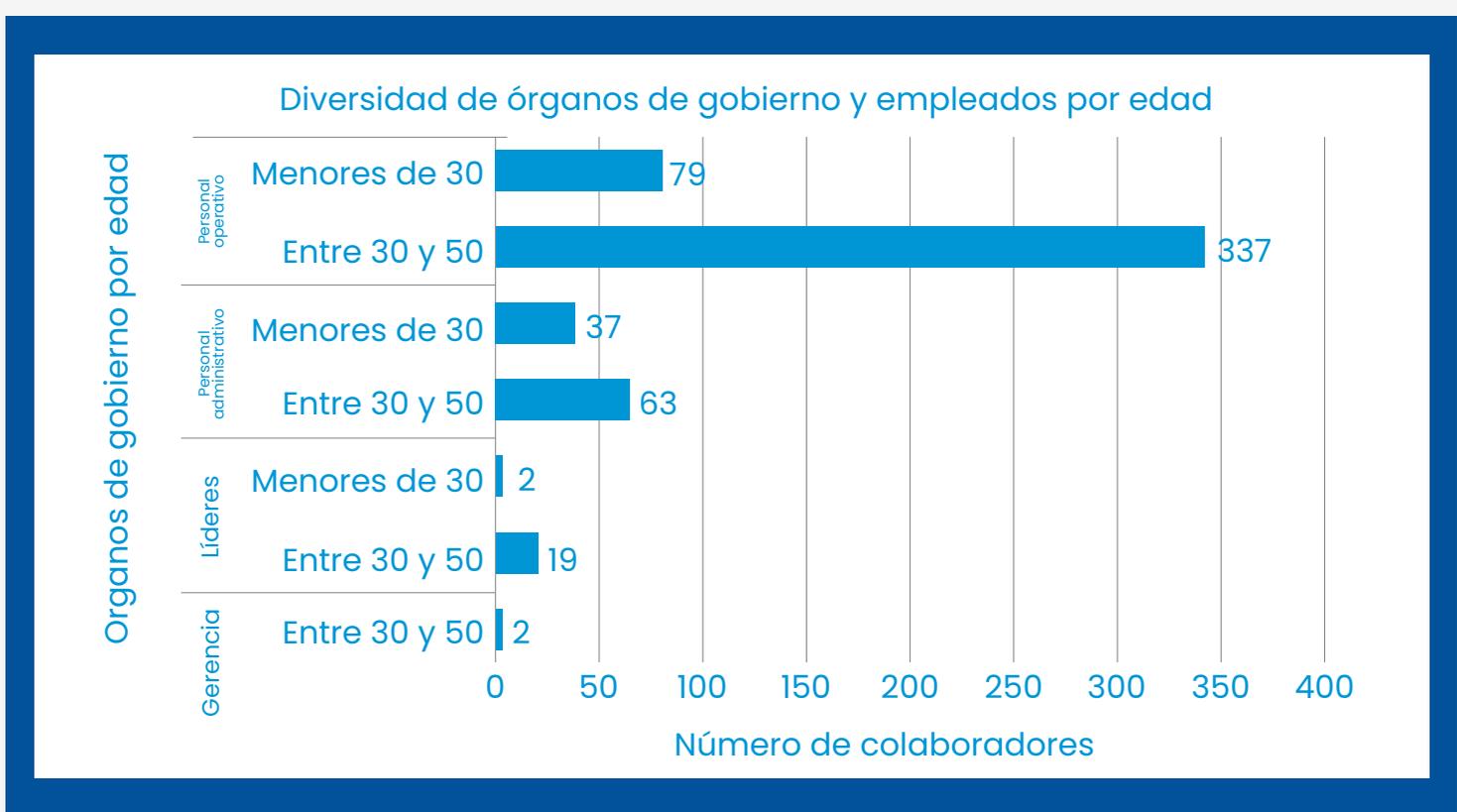
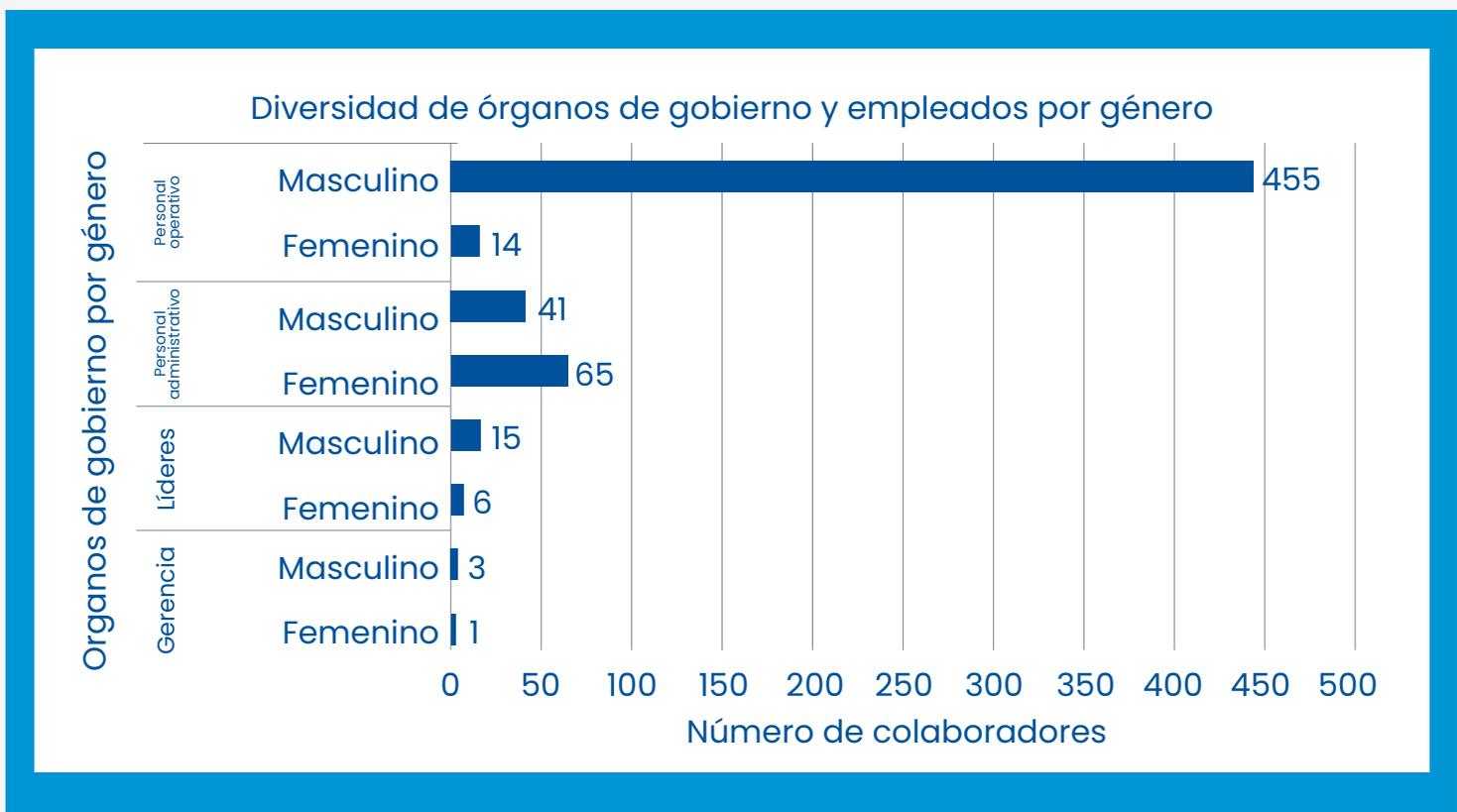
Región Metropolitana – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
	Oficina principal – almacén principal	Tareas administrativas, despacho y recepción de material.
	Hospital San Vicente Fundación	Mantenimiento de redes eléctricas. Reparación de equipos eléctricos.
Antioquia	PCB	Toma de muestras aceite dieléctrico en transformadores de energía.
	Proyectos de internas	Obra civil y mantenimiento de redes eléctricas. Reparación de equipos eléctricos.
Sucre – Córdoba – Magdalena – Bolívar – Cesar	PCB	Toma de muestras aceite dieléctrico en transformadores de energía.

La mayor parte del personal vinculado en la empresa corresponde al género masculino, esto debido a la disponibilidad de profesionales específicos, lo que ha influido en que los hombres, en general, sean quienes más se vinculan a estas labores operativas. La proporción de personal femenino vinculado es menor, lo cual se relaciona principalmente con su orientación hacia roles administrativos y/o de liderazgo dentro de la compañía. A pesar de ser un grupo menos representado numéricamente, su participación resulta clave, ya que las colaboradoras contribuyen significativamente en la toma de decisiones.



Al cierre del año 2024, la empresa contó con un total de 600 colaboradores vinculados, lo que representa una disminución frente al año 2023, cuando se registraron 654 colaboradores. Esto obedece al tipo de contratación con nuestro cliente y la correspondencia directa de personal según los planes operativos, por lo cual, en 2024 también hubo meses con personal activo superior a 690 personas. Adicionalmente, en 2024 finalizamos la ejecución de dos contratos importantes antes de diciembre: uno en el departamento de Antioquia y otro en partes de la región Caribe, correspondientes a los proyectos PCB Antioquia y PCB Sincelejo; cuyo personal fue retirado o en su mayoría trasladado de frente de trabajo.

En 2024, el grupo predominante fue el personal masculino en cargos operativos, con 455 colaboradores, de los cuales 337 tienen entre 30 y 50 años y 79 son menores de 30. Por otro lado, en el área administrativa, se destacó la participación femenina con 65 colaboradoras frente a 41 hombres, siendo la mayoría también del rango entre 30 y 50 años. Ambos grupos reflejan una fuerza laboral compuesta por experiencia y juventud.



Estamos comprometidos con la promoción y el respeto de los derechos humanos en todas las operaciones. Conscientes de nuestra responsabilidad social, llevamos a cabo actividades, acciones e iniciativas orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades, así como a prevenir, rechazar y sancionar cualquier forma de violencia, discriminación o vulneración de derechos. Promovemos entornos laborales y comunitarios seguros, inclusivos y respetuosos, reafirmando nuestro compromiso con una cultura organizacional basada en la equidad, la dignidad y el bienestar de todas las personas.

**Durante el 2024  
no contamos  
con casos de  
discriminación**



## **Nuestro plan de bienestar es una declaración de principios: vamos más allá del cumplimiento normativo.**

Para Ingelétrica, cada colaborador es un valor en sí mismo, no solo por lo que aporta, sino por lo que representa. Reconocemos que el bienestar individual es clave para el bienestar colectivo, y por eso, desde una visión organizacional integral, buscamos generar iniciativas que respondan a necesidades y que contribuyan activamente al desarrollo personal, profesional y emocional de cada miembro del equipo. Apostar por el bienestar es apostar por una cultura organizacional más humana, más sostenible y más comprometida.

Durante el año 2024 se implementaron diferentes actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar físico, emocional, social y profesional de los colaboradores. **La ejecución del plan logró contar con un cumplimiento anual del 83%.** El 17% restante no se logró llevar a cabalidad debido a la logística operativa de los contratos y la programación con nuestros aliados. Por otro lado, la compañía asignó diferentes recursos con el objetivo de promover el bienestar, desarrollo y apoyo integral de los colaboradores, otorgando así un total de \$ 54.300.975.

Así mismo, en el año 2024 evidenciamos que las licencias asociadas a maternidad y/o paternidad, así como a las licencias por luto y por calamidad doméstica representaron un valor de 35.453.908 COP. Desde Ingelétrica nos vinculamos con este tipo de licencias para generar el acompañamiento pertinente a los colaboradores según el concepto requerido, sea por luto, para que el personal cuente con un tiempo prudente de duelo, sea por maternidad o paternidad para el recibimiento de este nuevo integrante a sus familias, y de calamidad, para que se pueda generar el tiempo y espacio necesario para la atención de la situación sensible que se pueda presentar.

**COSTOS ASUMIDOS POR EMPRESA**

Licencia maternidad-paternidad	Licencia de luto	Calamidad doméstica
\$25.089.414	\$10.104.494	\$260.000

**Licencias:**



Luto: 16



Calamidad doméstica: 1



Maternidad y/o paternidad: 11

**CONCEPTO**

**HOMBRES**

**MUJERES**

CONCEPTO	HOMBRES	MUJERES
La cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental.	10	1
La cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental.	10	1
La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	10	1
La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	7	1

Regreso al trabajo	100%
Retención	72%

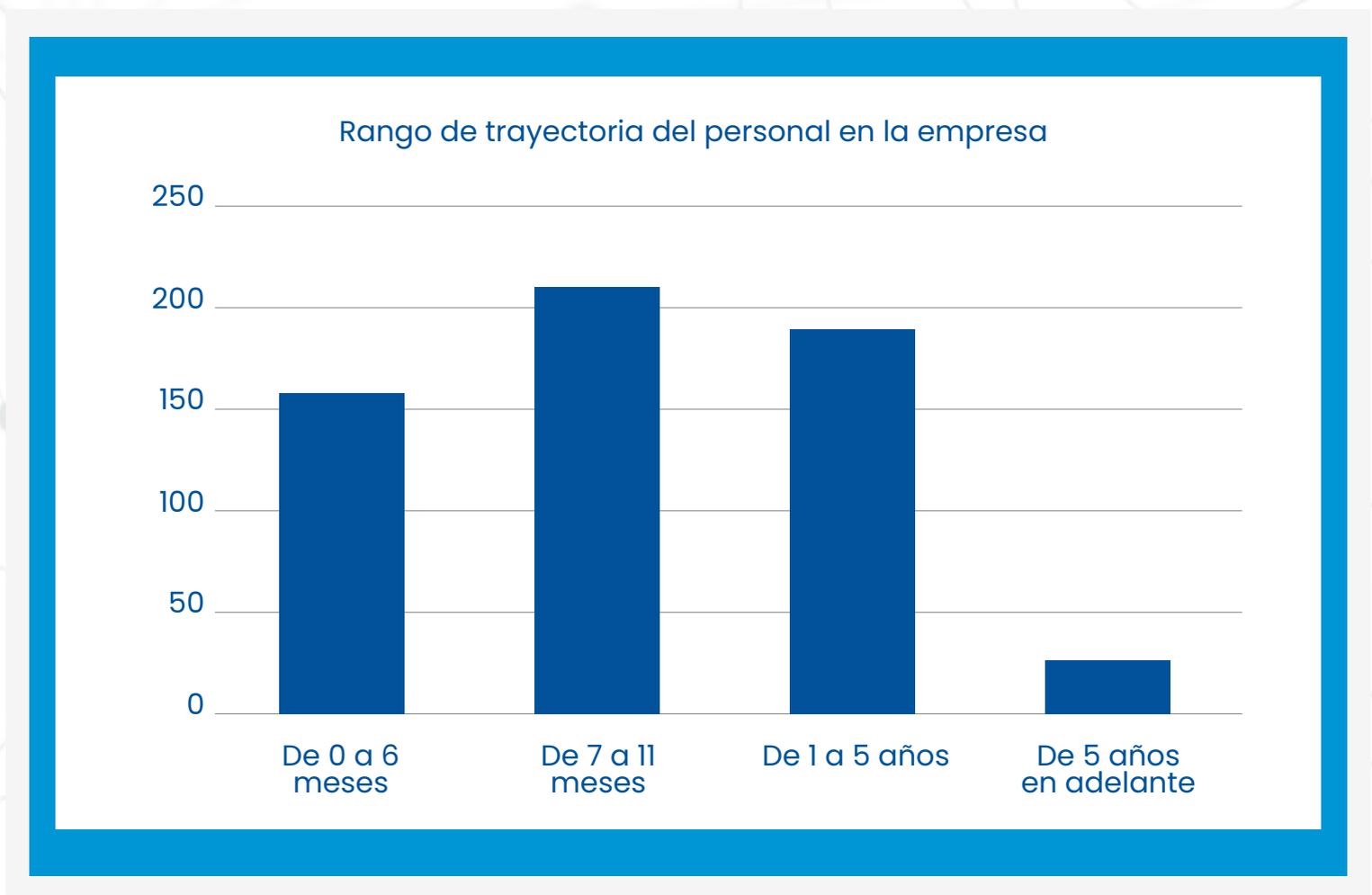
**Permisos:**

- Remunerados: 91 - \$9.000.000 COP.
- No remunerados: 75.

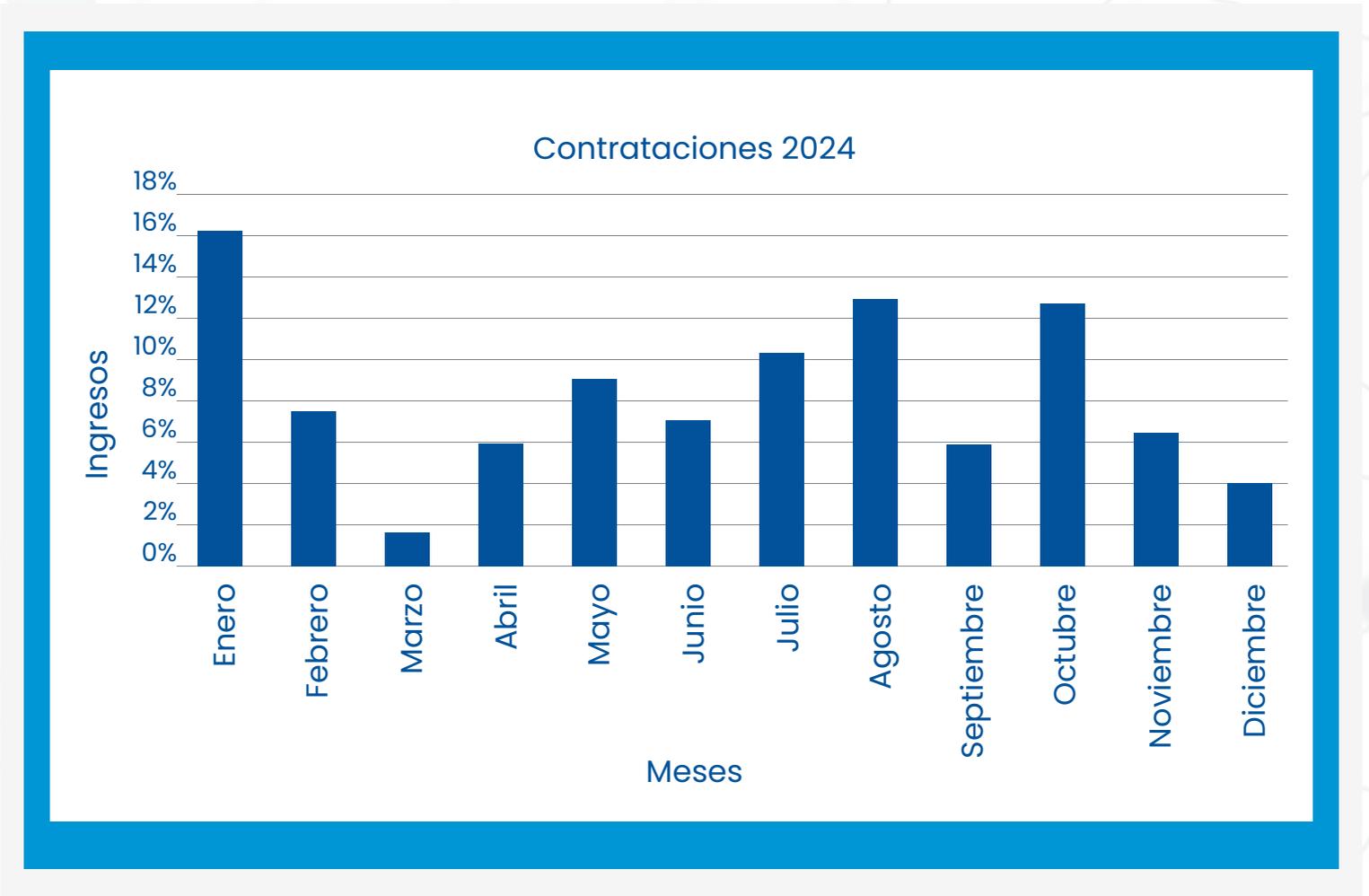
Nuestra política de permisos demuestra que buscamos brindar flexibilidad y apoyo a los colaboradores frente a diferentes necesidades personales o familiares. De esta manera contribuimos positivamente en el clima organizacional y la satisfacción del talento humano.

## Nuestra fuerza interna: el talento

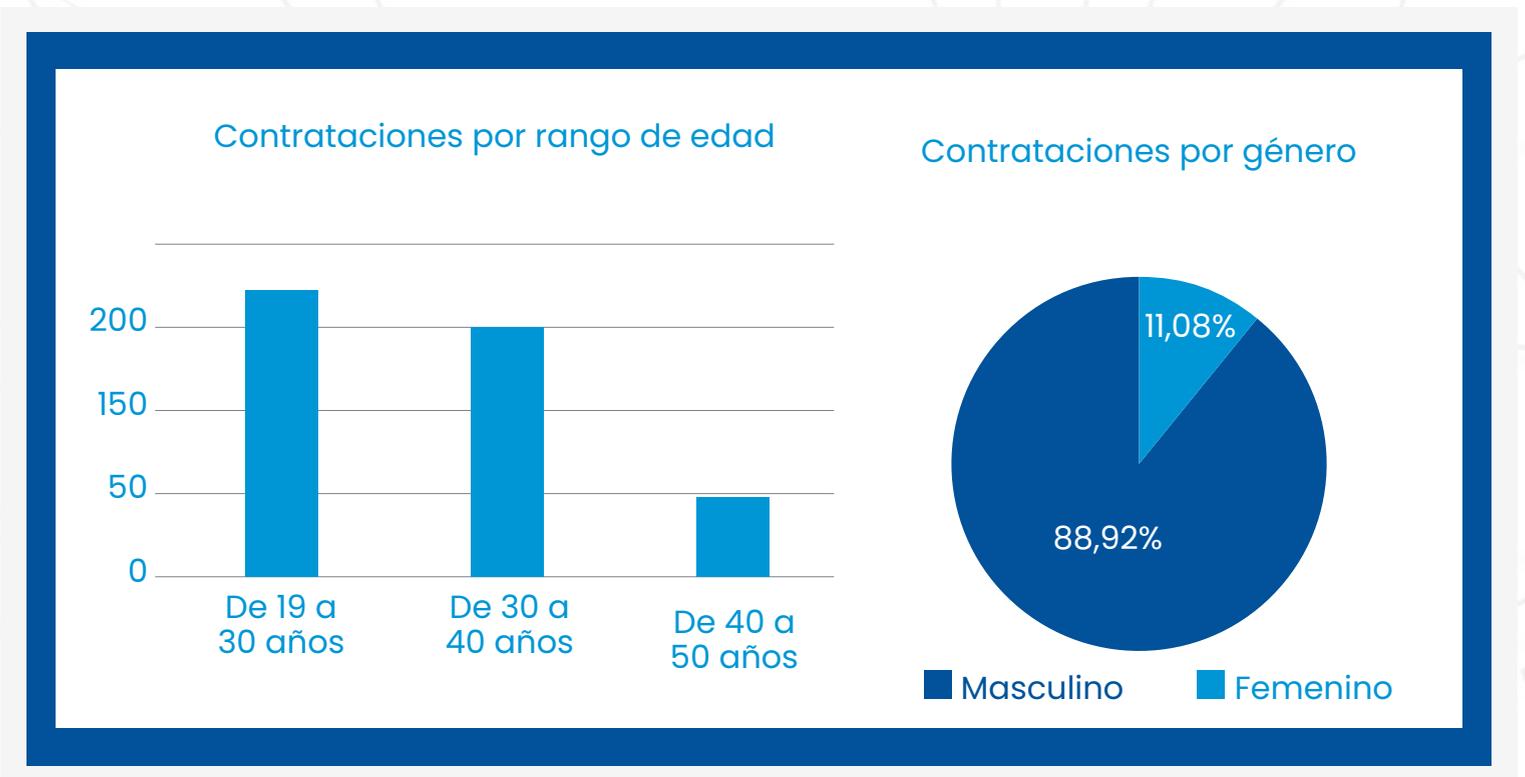
En la trayectoria del personal, durante el periodo 2024 evidenciamos que los colaboradores lograron ser clasificados en 2 rangos: por meses y por años. Esto sugiere que muchas de estas personas encontraron estabilidad en la empresa, oportunidades de crecimiento, reconocimiento y un entorno positivo y familiar en donde se prioriza el bienestar laboral de todos aquellos que hacen parte de nuestro equipo de trabajo. Es importante destacar que debido al tipo de contratación que se da en los proyectos de la empresa, varios colaboradores que llevan una gran trayectoria dentro de la compañía se encuentren clasificados en el rango por meses ya que, al momento de renovar la contratación, iniciaron con un nuevo contrato a solicitud del cliente en su licitación. En este sentido, en la información presentada, las personas que se logran visualizar con mayor tiempo de vinculación a la empresa son aquellas que cuentan con un contrato a término indefinido.



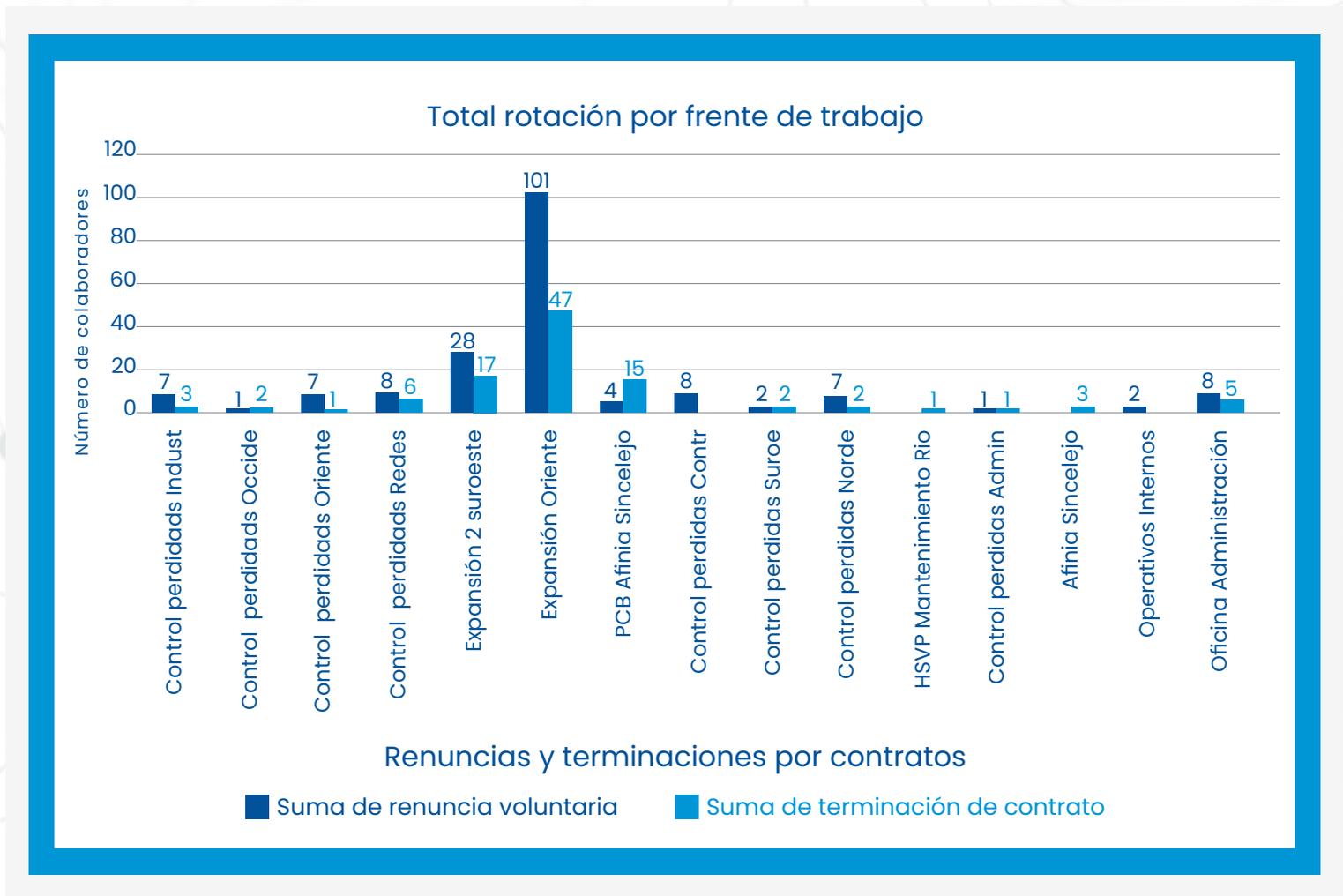
Durante el 2024, el mes con mayor porcentaje de ingresos de personal fue enero con un 16% y el de menor fue marzo con un 2%, esto respecto a la totalidad del año. Esto fue debido a la cantidad de reingresos registrados. En su mayoría, los contratos son a término fijo con una duración inferior a un año, lo que genera ciclos frecuentes de finalización y posterior recontractación del personal; en este periodo se realizaron 370 contrataciones en total. En la siguiente gráfica se detalla la información de ingresos para cada mes del año según el porcentaje de contrataciones realizadas, lo que permite tener una percepción más amplia y clara de los datos.



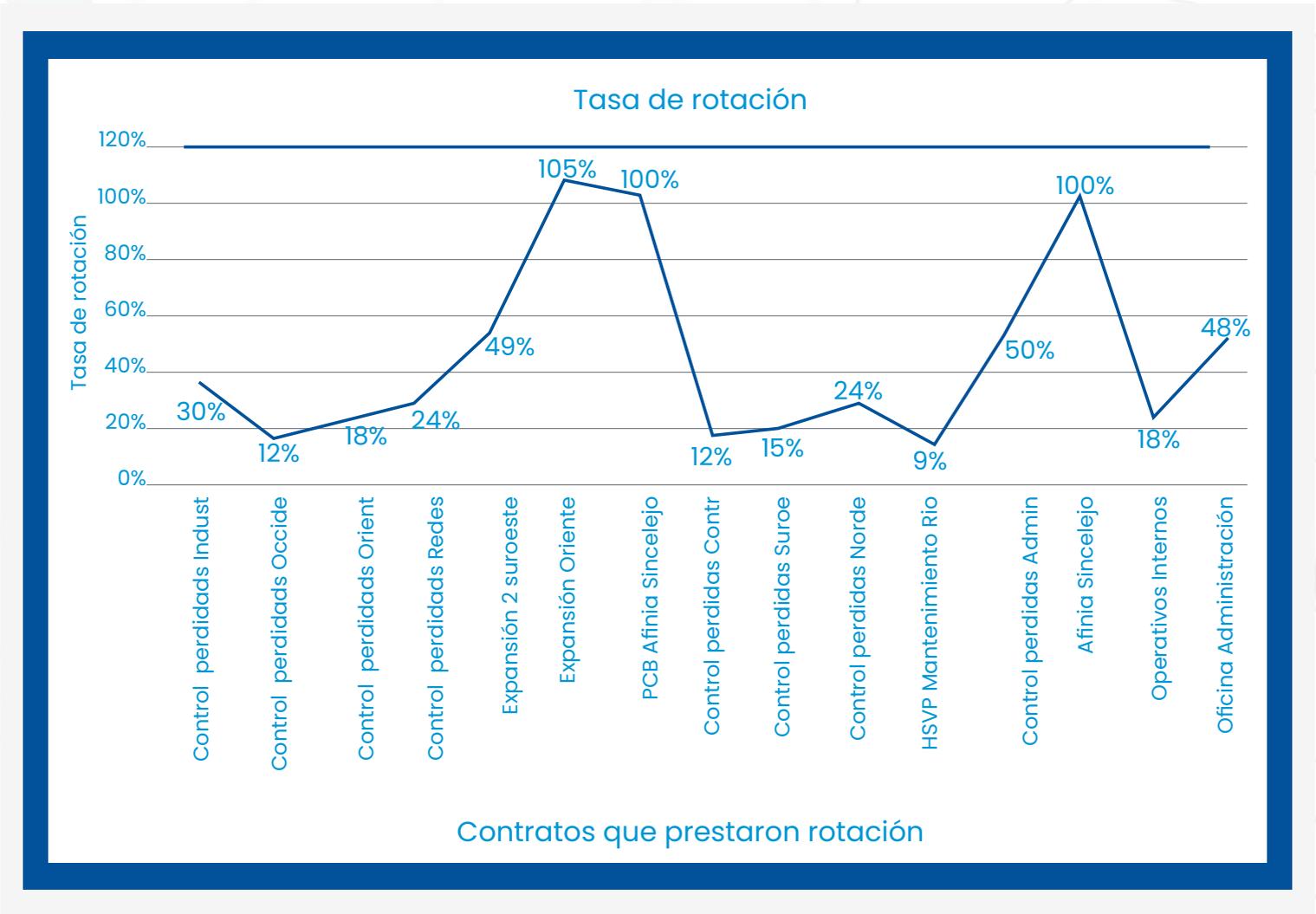
Estos ingresos fueron de personas en edades entre 19 y 30 años ya que son personas más dispuestas a vincularse rápidamente al mercado laboral y adaptarse a diferentes condiciones de trabajo.



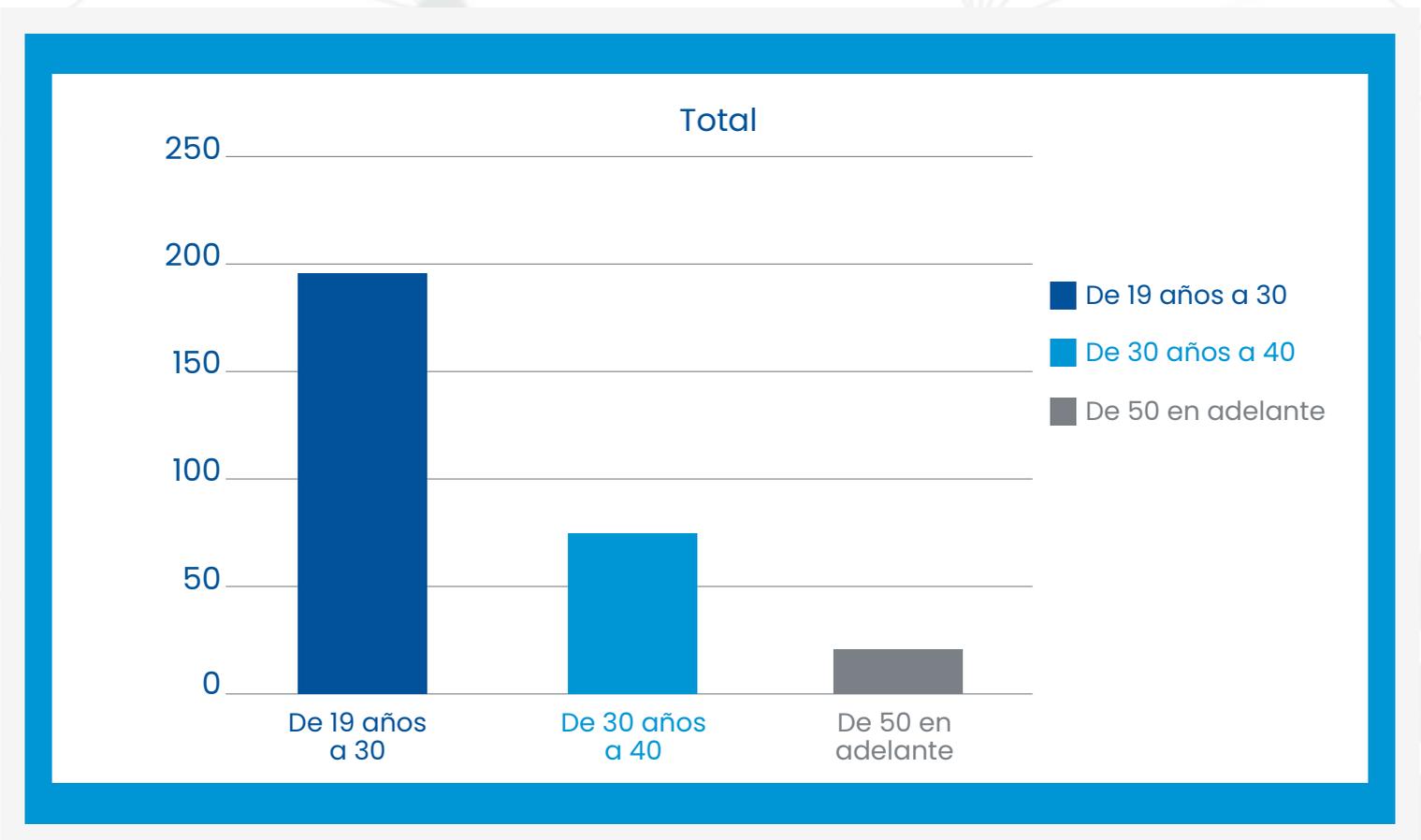
Monitoreamos la rotación de personal para entender las causas y fortalecer la retención. El contrato más predominante y con mayor índice de rotación en el año fue expansión oriente, tanto para el caso de renuncias (101) como de terminaciones (47). Posteriormente, le siguió en el indicador el contrato de expansión suroeste, con 28 renuncias y 17 terminaciones en total. Aquí es importante destacar que estos contratos corresponden a los frentes de trabajo con mayor número de personal vinculado, debido a la magnitud y demanda operativa de las actividades desarrolladas. Por otro lado, el resto de los contratos vigentes durante el periodo analizado presentaron niveles de rotación considerablemente más bajos y con cifras más representativas debido a las particularidades de cada proyecto, en donde los requerimientos del cliente, la carga operativa y las dinámicas laborales varían entre sí. Además, este análisis nos permite conocer que el género con mayor tasa de rotación es el masculino, debido a que, por nuestra razón social y actividad económica, contamos con mayor número de colaboradores hombres.



A continuación, se detalla la tasa de rotación según el total de empleados con el que se contaba para cada corte del mes y el número de retiros de personal que había sido generado, lo que nos permite calcular el porcentaje de rotación para cada uno de los frentes de trabajo de la empresa Ingelétrica.



Por otro lado, esta información nos permite reconocer que son las personas de 30 años en adelante quienes presentan una mayor estabilidad laboral en comparación con otros grupos etarios dentro de la organización, lo que evidencia que, a medida que se avanza en la vida laboral, se tiende a consolidar un mayor compromiso, permanencia y sentido de pertenencia con la empresa, probablemente asociado a factores como la búsqueda de seguridad, proyección a largo plazo y madurez profesional.



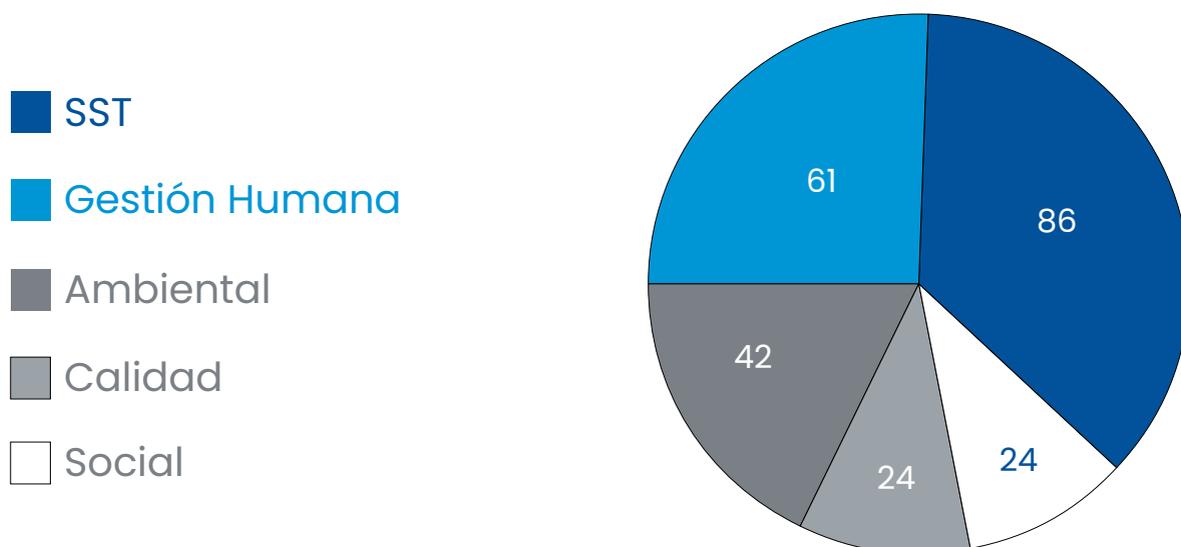
## Impulsamos y desarrollamos nuestro talento

En el 2024 llevamos a cabo el proceso estructurado de formación interna, con el propósito de fortalecer las competencias del talento humano en función de los objetivos estratégicos de la empresa. A continuación, presentamos el detalle de las formaciones realizadas, clasificadas según los procesos y esferas de desarrollo correspondientes, así como el total de horas invertidas en cada uno.

- Entre las capacitaciones más relevantes se destacan:
- Habilitación 5018.
- Trabajo en equipo.
- Formación de auditores internos.
- Manejo de residuos.
- Identificación de tipos de peligro en el entorno laboral.

El objetivo principal es potenciar el crecimiento profesional de los empleados dentro de la organización, promoviendo una cultura de mejora continua, sostenibilidad y responsabilidad compartida.

Horas de formación por proceso



La distribución de las horas de formación muestra una estrategia equilibrada que no solo se centra en aspectos técnicos y operativos, sino también en el bienestar social y ambiental de los colaboradores. La inversión en formación refuerza el compromiso de la empresa con el crecimiento y la sostenibilidad tanto a nivel individual como organizacional. Cabe destacar que la formación destinada al personal masculino es más robusta, dado que este grupo suele estar asignado a tareas de mayor exigencia física y a labores con un enfoque eléctrico, lo cual requiere una capacitación técnica más intensiva y especializada.

GÉNERO	PROMEDIO DE HORAS
Femenino	20,38
Masculino	121,81
Total	142,19

Es importante señalar que las formaciones se están ofreciendo por igualdad de acceso a todo el personal, independientemente del género, lo cual demuestra el esfuerzo por promover un ambiente inclusivo.

## Cultivamos el éxito mediante la gestión y medición del desempeño

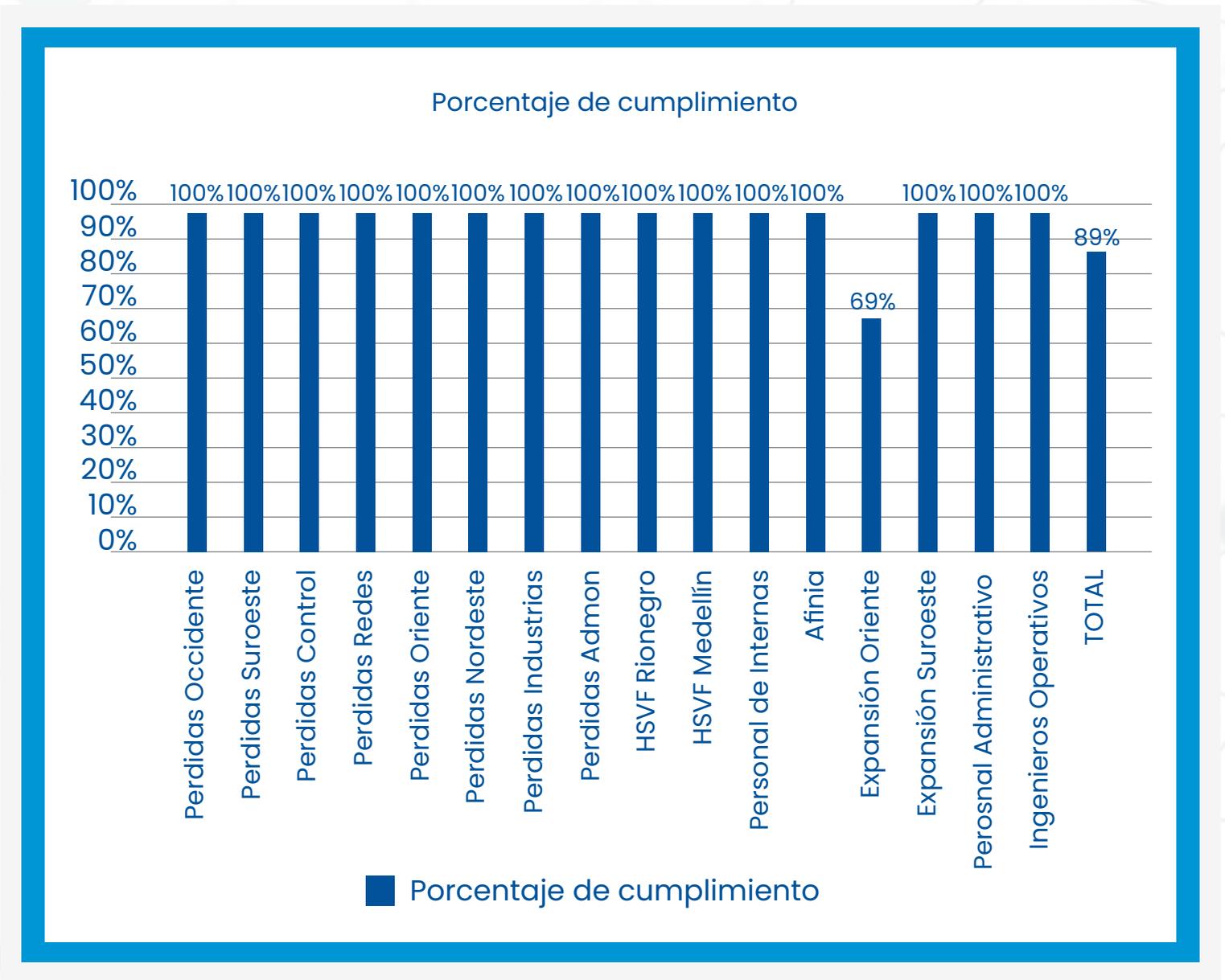
Evaluamos y potenciamos el desempeño para impulsar el crecimiento individual y organizacional, asegurando el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.

En 2024 evaluamos a 628 colaboradores de 709 en total, obteniendo a nivel empresa un resultado final de cumplimiento del 89%. La evaluación se dividió en dos cortes: julio y diciembre, con el objetivo de maximizar el alcance y la cobertura en los diversos contratos que participan en esta actividad anual.

La evaluación aplicada a cada colaborador la enfocamos en tres áreas clave:

1. En las competencias funcionales para evaluar la capacidad que tiene el colaborador para desempeñar de forma exitosa las tareas asignadas a su cargo.
2. En las competencias organizacionales para evaluar la conducta o comportamiento que tiene el colaborador orientado hacia el logro de las metas y objetivos de la organización.
3. En las competencias de SST y medio ambiente para evaluar el compromiso frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente

Adicionalmente, el registro de fallas y/o faltas del colaborador las tomamos en cuenta en el ejercicio para incentivar a la mejora en esta competencia a quienes les aplique, invitando al colaborador a asumir responsabilidad frente a sus deberes del cargo y con la empresa.

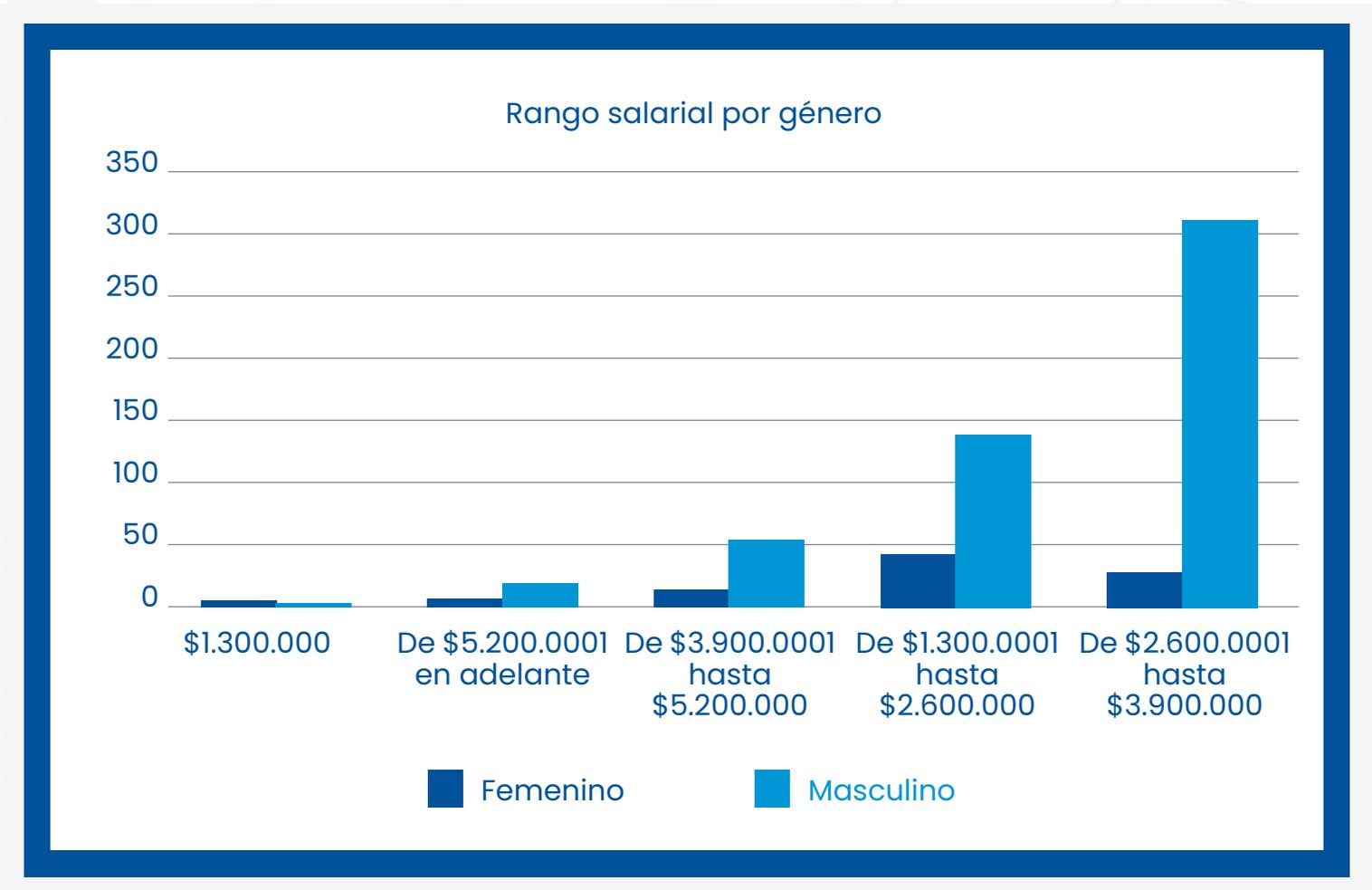


## Remuneración justa

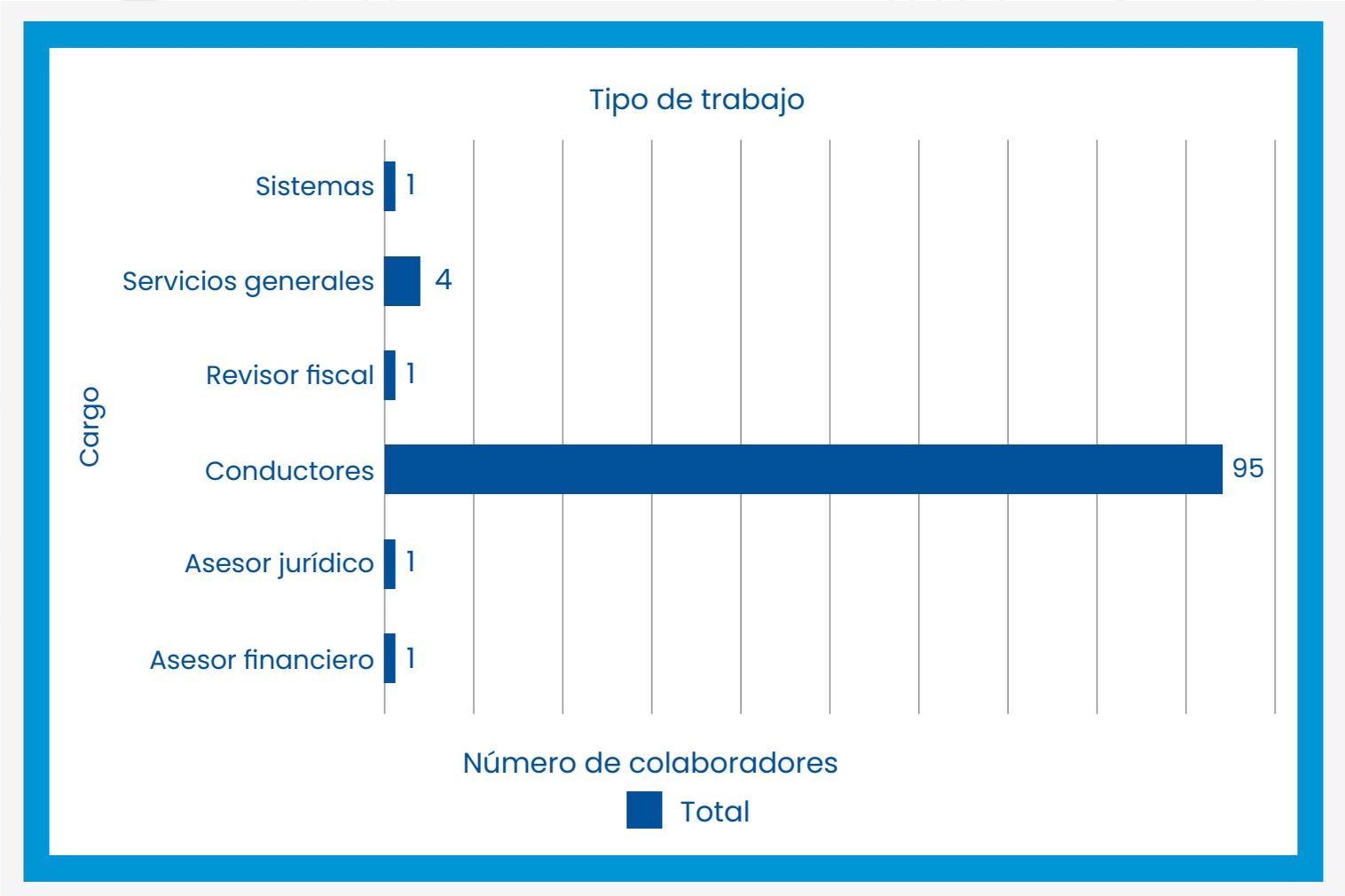
En Ingelétrica, nos comprometemos a asegurar una remuneración equitativa y transparente para todos nuestros colaboradores. Nuestro objetivo es promover la equidad y reconocer el valor de cada contribución.

Durante el 2024, el salario mínimo legal vigente en Colombia fue de \$1.300.000 COP. En el caso de las mujeres, solo un pequeño porcentaje se encuentra en el rango correspondiente al salario mínimo legal vigente.

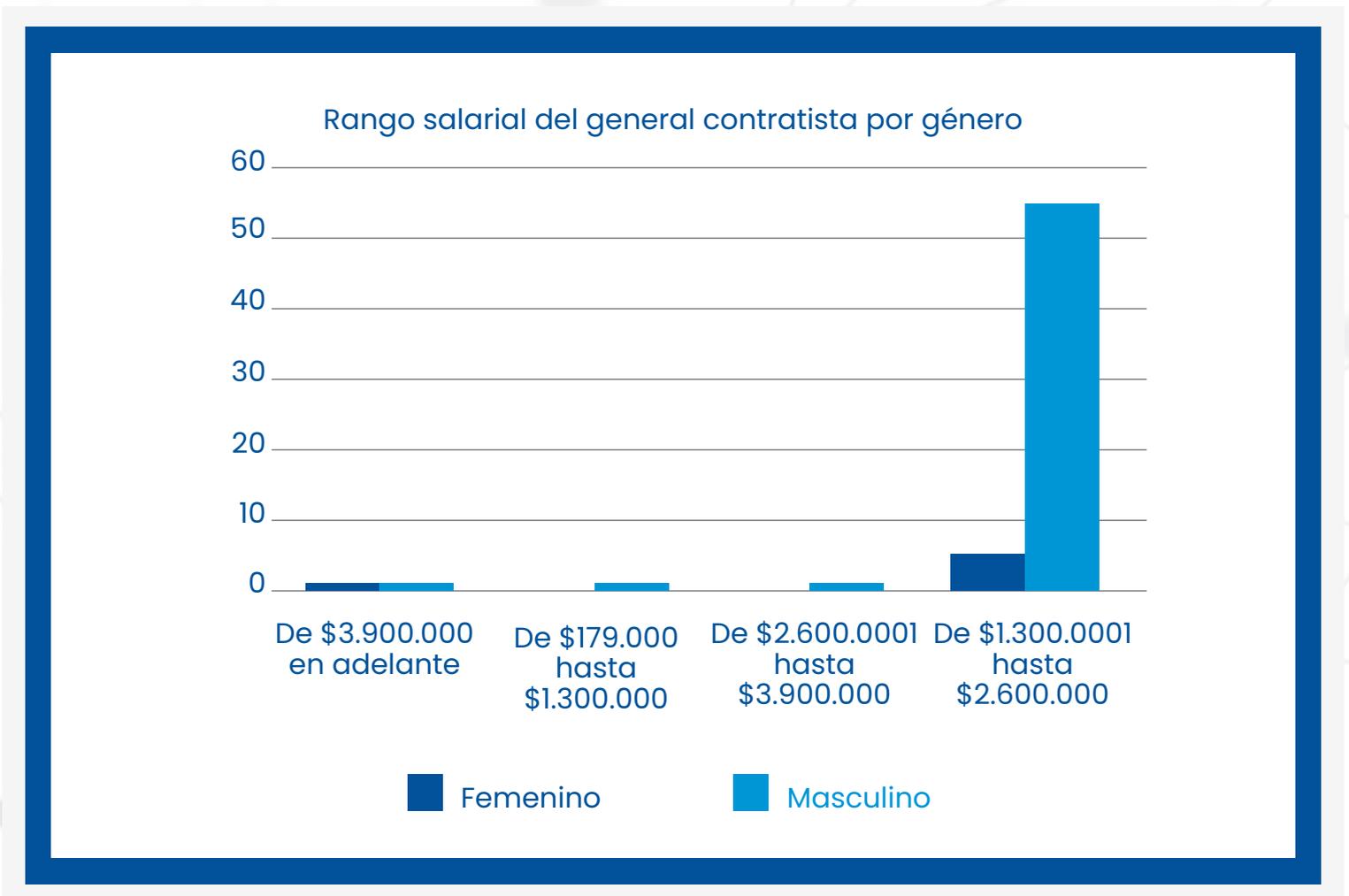
En el caso del personal masculino, hubo una mayor concentración en el rango salarial comprendido entre dos y tres salarios mínimos legales vigentes.



Además del personal vinculado directamente a la empresa, en el 2024 contamos con el apoyo de personal externo bajo la modalidad de contratistas. Estos aliados estratégicos brindaron soporte en diversas áreas clave para el funcionamiento de la organización, tales como transporte, sistemas, servicios generales, asesoría jurídica, financiera y de revisoría fiscal. Entre estos, el contratista encargado del servicio de transporte fue quien aportó el mayor número de colaboradores, suministrando conductores para el desarrollo de las actividades operativas asociadas a esta necesidad específica.



Los rangos salariales para el personal contratado a través de terceros se ubicaron principalmente entre uno y dos salarios mínimos legales vigentes, tanto para mujeres como para hombres. En general, esta modalidad contribuyó al cumplimiento de las funciones esenciales de la empresa, manteniendo estándares de eficiencia y equidad en los procesos de contratación externa.



## La salud y la seguridad en el trabajo son nuestra prioridad

La salud y seguridad de nuestros colaboradores es una prioridad innegociable. Nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo libre de riesgos, implementando programas de prevención y promoviendo una cultura de bienestar que protege la integridad física y mental de cada persona.

Estamos comprometidos con los principios y las acciones que cuidan la salud y la seguridad de los trabajadores. En función de ello, contamos con la certificación internacional ISO 45001:2018 desde el año 2013. Esta norma se alinea al Decreto 1072 del 2015 y hace parte de nuestra oferta de valor para los clientes y nuestro portafolio de servicios en el sector energético. Tanto el proceso interno como la certificación se enmarcan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).

Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones normativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), realizamos de manera periódica los reportes de evaluación de los estándares mínimos ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y el Ministerio de Trabajo. Asimismo, llevamos a cabo un análisis comparativo de los resultados obtenidos en dichas evaluaciones, lo que permite identificar oportunidades de mejora continua.

**COMPARATIVO DE AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS**

Entidad	2023	2024
Sura	93.50%	99.9%
Ministerio	93.50%	100%

Nuestro sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca a todos los colaboradores, contratistas, subcontratistas y demás partes interesadas que desarrollan actividades en nombre de la empresa. Este sistema ha sido implementado de manera integral en cada uno de los procesos y áreas de operación, incluyendo las labores técnicas, administrativas y operativas.

En cumplimiento del marco normativo y de buenas prácticas, hemos realizado y documentado las siguientes acciones:

- Actualización de la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- Definición de metas y objetivos asociados a la política del SIG.
- Asignación clara de responsabilidades en los perfiles ocupacionales.
- Seguimiento a los indicadores del SG-SST.
- Revisión por la Alta Dirección.
- Actualización del reglamento de higiene y seguridad industrial.
- Realización periódica de auditorías internas y externas al SIG.
- Análisis y actualización de la matriz de riesgos y oportunidades.
- Revisión y actualización de la matriz de requisitos legales.

Contamos con un procedimiento estructurado para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, así como para la determinación de los controles necesarios. Como complemento a este proceso, desarrollamos diversas actividades que fortalecen su implementación y permiten mantener condiciones seguras en nuestras operaciones. Entre estas se encuentran las inspecciones de seguridad planeadas, el diligenciamiento de los Análisis de Trabajo Seguro (ATS), las inspecciones preoperacionales, los reportes voluntarios a través del código QR, y el análisis periódico de la accidentalidad.

Para garantizar la salud ocupacional, trabajamos en conjunto con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) especializadas. A través de ellas, ofrecemos exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso, de post-incapacidad y evaluaciones especializadas. Esto nos permite tener un conocimiento detallado del estado de salud de nuestro personal en relación con los riesgos inherentes a sus actividades laborales. Adicionalmente, todos nuestros colaboradores están afiliados a la ARL. Esta entidad es la responsable de brindar atención integral en caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Contamos con un procedimiento para la comunicación, participación y consulta efectiva de todas las partes interesadas, con el cual logramos fomentar la participación en temas relacionados con la SST. Para ello, contamos con una matriz detallada que especifica claramente el qué, cómo, quién, cuándo, a quién se dirige la comunicación, así como el registro asociado a cada actividad. Adicionalmente, hemos establecido los siguientes mecanismos para asegurar la participación de nuestros colaboradores:

- Reporte Voluntario QR
- Reuniones de los grupos de apoyo (SST).
- Encuestas periódicas de percepción.
- Canales internos (correo, APP, móviles).
- Charlas operativas o reuniones de inicio de turno.
- Encuesta de satisfacción de clientes.

Durante el 2024, los **grupos de apoyo** realizaron una gestión destacada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, llevando a cabo campañas de concientización, inspecciones de seguridad, entre otros.



También logramos una destacada participación del personal en las actividades organizadas por los **Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo** (COPASST). Este comité se reunió de manera mensual, atendiendo las necesidades reportadas por los colaboradores, gestionando acciones correctivas y preventivas de forma oportuna.

Adicionalmente, el **Comité de Convivencia Laboral** realizó cuatro reuniones durante el año. Como resultado de las evaluaciones y conclusiones derivadas de estas sesiones, **no se recibieron reportes o casos de acoso laboral**. Además, se desarrollaron campañas de sensibilización enfocadas en la promoción de los valores como la amistad, la honestidad y el respeto.

Realizamos el diagnóstico de cultura en seguridad y salud en el trabajo por medio de ARL SURA en el cual tuvimos una participación del 41% del personal, realizando entrevistas, visitas a campo y encuentros de grupos focales. De acuerdo con los resultados la percepción general en Ingelétrica es de "Potencia", es decir, que presenta un nivel de cultura bastante bueno que permite mantener y continuar el desarrollo.



Nuestro personal demuestra que el SG-SST está integrado en todas las actividades y que existe una responsabilidad compartida en todos los niveles de la empresa, donde cada persona contribuye al cumplimiento de metas y objetivos.

En el 2024 logramos fortalecer las competencias del personal y promover una cultura enfocada en la prevención de riesgos laborales. Además, establecimos un plan de capacitación enfocado en la jerarquización de controles de la matriz IPVR, en el cual se llevaron a cabo las siguientes formaciones para el personal operativo, administrativo y los grupos de apoyo, lo que nos permite mejorar las competencias y conocimiento a nuestro personal.



TEMAS	PELIGROS QUE SE INTERVINIERON
Inducción y reinducción del SIG (matriz de riesgos y peligros, matriz legal, política SST, funciones de comités, plan de emergencia, política de alcohol y drogas, reglamento de higiene y seguridad industrial)	<p>Biológico</p> <p>Químico físico</p>
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, de las actividades que involucran los riesgos y peligros prioritarios del cargo (PIGR)	<p>Psicosocial</p> <p>Biomecánico</p>
Uso, inspección y almacenamiento de elementos de protección personal y colectivos	Condiciones de seguridad (locativo, eléctrico, tecnológico, tránsito, público, altura, mecánico,)
Prevención de accidentes e incidentes de trabajo enfocados en el comportamiento humano	Fenómenos naturales
Manejo seguro de herramientas prevención de golpes por o contra objetos y accidentes por objetos cortopunzantes	Peligro mecánico
Prevención de accidentes de tránsito	Accidentes de tránsito
Higiene postural, manejo de cargas y pausas activas	Biomecánico
Estilos de vida saludable.	SVE (sistema de vigilancia epidemiológico riesgo cardiovascular )
Práctica de rescate en alturas y atención de emergencias derivadas de un evento de altura	Trabajo en alturas
Prevención de incidentes y accidentes por caídas de alturas)	Trabajo en alturas
Prevención de incidentes y accidentes por contacto eléctrico	Peligro eléctrico
Mordeduras de perros, riesgo ofídico y picadura de insectos)	Peligro biológico
Prevención de caídas a nivel por resbalones, tropiezos o falta de atención a las condiciones del piso	Peligro locativo

Formaciones dirigidas a los grupos de apoyo para fortalecer las competencias para las gestiones internas:

TEMAS	GRUPOS DE APOYO
Socialización de Pons (rescate en Altura, riesgo eléctrico, emergencia médica, público, accidente de tránsito)	Brigada de emergencias
Prevención y control de incendios, y manejo de equipos contra incendios	Brigada de emergencias
Primeros auxilios (quemaduras, caídas de alturas, heridas, Traslado de lesionado)	Brigada de emergencias
Investigación de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales	Copasst
Inspecciones de seguridad	Copasst
Identificación de peligros evaluación y valoración del riesgo	Copasst
Roles y responsabilidades	Cocolab - Copasst
Medidas de intervención para prevenir el acoso laboral	Cocolab
Comunicación efectiva, escucha activa, cómo transmitir la información	Cocolab
Primeros auxilios (quemaduras, caídas de alturas, heridas, traslado de lesionado)	Brigada de emergencias
Manejo de extintores	Brigada de emergencias

Mantuvimos el compromiso con la salud seguridad y salud en el trabajo a través de diversas iniciativas. Realizamos campañas de concientización, sesiones de formación y exámenes médicos ocupacionales, también implementamos sistemas de vigilancia epidemiológica para monitorear la salud de nuestros colaboradores.

Se implementaron los siguientes **programas de Vigilancia Epidemiológica**, los cuales tienen alcance a todos los niveles jerárquicos de la empresa:

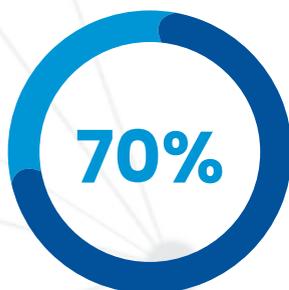
- Programa de vigilancia epidemiológica – riesgo psicosocial.
- Programa para vigilancia epidemiológica de la conservación auditiva.
- Programa de vigilancia epidemiológico para la prevención y control de desórdenes musculoesqueléticos.
- Procedimiento de vigilancia, verificación y control de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol.

- Procedimiento salud laboral, cuerpo y mente (visual, piel, cardiovascular).
- Tamizajes cardiovasculares.
- Capacitaciones de estilo de vida saludable.
- Informes de condiciones de salud de las IPS
- Campaña de infografía cuidado de la piel.
- Campaña de divulgación del Programa de vigilancia, verificación y control de sustancias psicoactivas y alcohol.
- Charla prevención de cáncer masculino.
- Política de prevención en el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

En las actividades de promoción de la empresa, durante el año 2024 llevamos a cabo la **Semana de la Salud y el Medio Ambiente**, con el objetivo de fomentar el bienestar integral de los colaboradores y fortalecer la cultura preventiva.

Adicionalmente, realizamos evaluaciones de **batería de riesgo psicosocial** bajo los criterios definidos en la normativa actual. Los resultados de estas evaluaciones indican que el nivel de riesgo psicosocial para Ingelectrica es bajo. Continuaremos reforzando estrategias de intervención y prevención en este ámbito.

#### Condiciones intralaborales generales



De los colaboradores tiene una percepción positiva de las características y la organización de su trabajador, que influya en su salud o bienestar.



**70%**

El 70% de los colaboradores tiene una percepción positiva de las características y la organización de su trabajador, que influya en su salud o bienestar

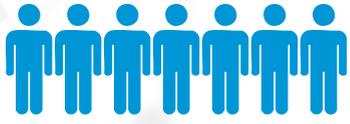
Condiciones intralaboral  
generales



**64%**

El 64% de los colaboradores consideran un liderazgo positivo, un ambiente laboral colaborativo y que las relaciones interpersonales son saludables

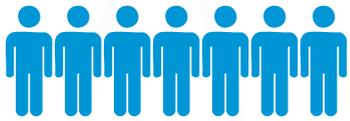
Dominio liderazgo y  
relaciones sociales en el  
trabajo



**70%**

Dominio control sobre el trabajo

El 70% de los colaboradores considera que el trabajo les ofrece posibilidad de influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización



**74%**

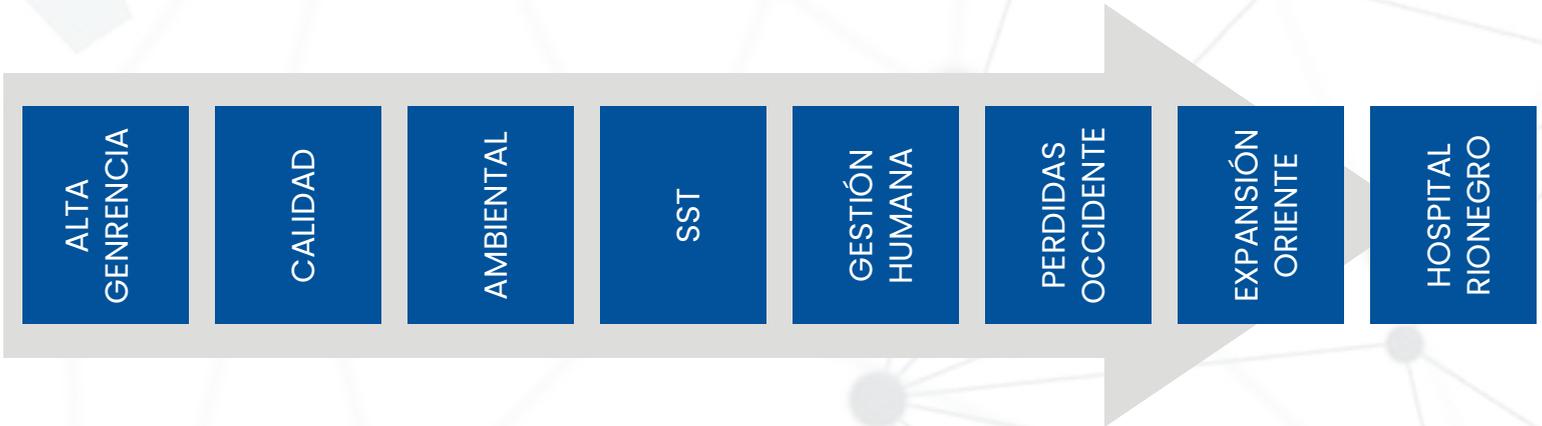
Dominio recompensas

El 74% de los colaboradores destacan que el reconocimiento (confianza, remuneración, valoración) que se hace a su contribución como colaborador, corresponde a su esfuerzo y logro.

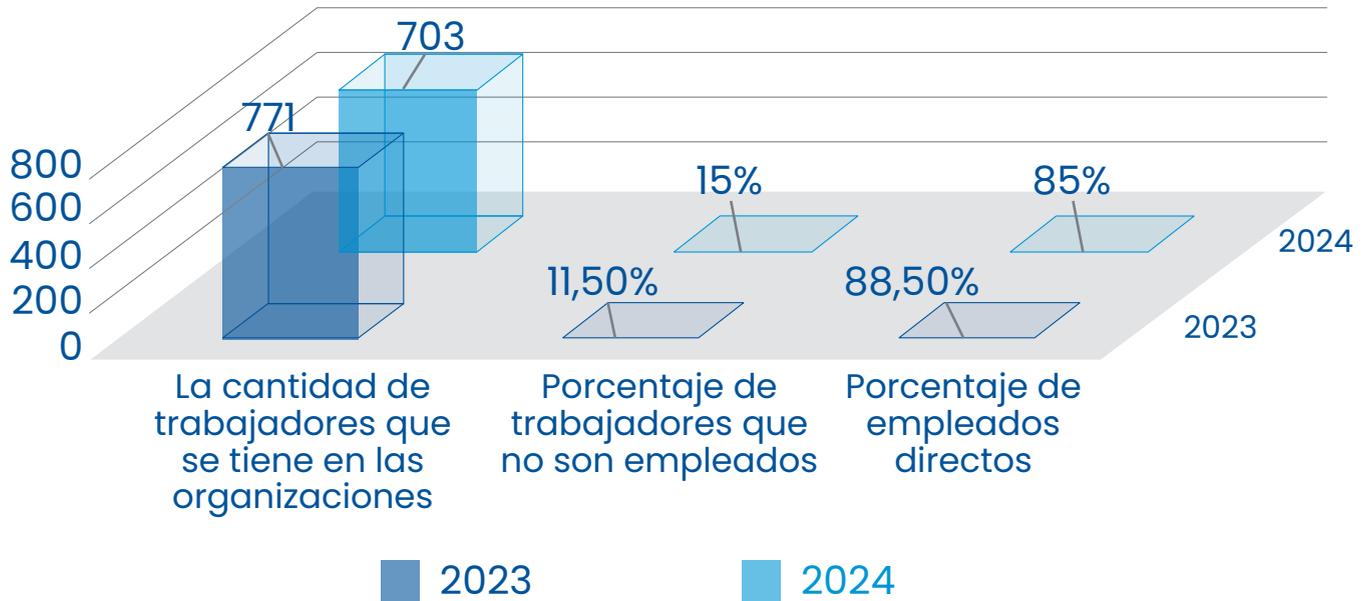
En Ingelétrica gestionamos la seguridad y salud en el trabajo (SST) de forma organizada, implementando estrategias y planes de intervención enfocados en prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Estas incluyen:

- Evaluación de riesgos por actividad.
- Acompañamiento a las actividades operativas por parte del gestor SST, supervisores, ingenieros operativos y Copasst
- Seguimiento a los indicadores de gestión en SST.
- Formaciones y capacitaciones continuas.
- Inspecciones de seguridad.
- Diseño e implementación de programas y procedimientos SST.
- Implementación de medidas correctivas y preventivas, priorizando los riesgos de mayor impacto o frecuencia.
- Inspecciones preoperacionales de los equipos críticos.
- Señalización y demarcación en las áreas de trabajo.
- Uso adecuado, mantenimiento y reposición de EPP.
- Certificación en competencia laborales SENA.
- Análisis de trabajo seguro y lista de chequeo para trabajo en alturas y riesgo eléctrico.
- Permiso de trabajo seguro en alturas.
- Ensayos dieléctricos.

En el 2024, logramos dar coberturas al 100% de los centros de trabajo en las auditorías internas, además se ejecutaron auditorías externas de renovación de acuerdo con las normas ISO 45001 de 2018, ISO 9001 de 2015, ISO 14001 de 2015, en las cuales está certificada la empresa. El ente certificador es el ICONTEC quien elige una muestra sobre la cual emiten la renovación. En el periodo reportado no se documentó no conformidad y los procesos auditados fueron:



Cantidad y el porcentaje de los empleados y los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, que están cubiertos por dicho sistema que ha sido objeto de auditoría externa



Lesiones, accidentes y fatalidades:

**LESIONES Y FATALIDADES**

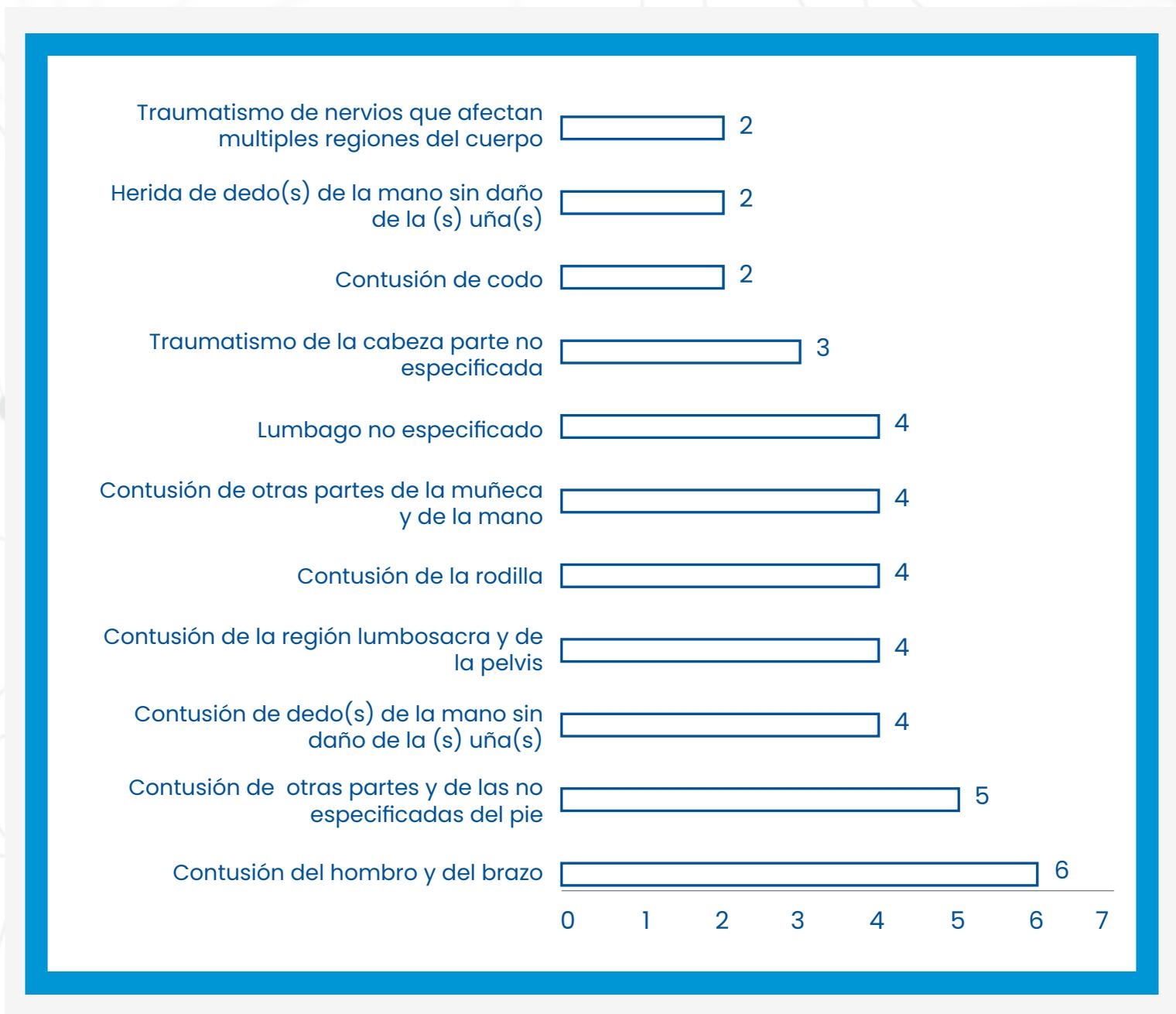
Fatalidades	Número de accidentes	Enfermedades laborales	Total de lesiones, golpes o contusiones entre otros	Ausentismo laboral por AT-EG	Total, de horas hombres trabajadas
0	77	0	77	0,14	21,235

Durante el 2024 se tuvo una tasa de lesiones de 3,6 en relación con el año anterior que fue de 2,4.

Según los datos recopilados, hubo un aumento del 1,2% en la tasa de accidentalidad durante el año 2024 en comparación con el 2023. A pesar de que se registró una reducción de 3 accidentes en comparación con el año anterior, las horas hombre trabajadas fueron inferiores a las reportadas en 2023.

De acuerdo con el consolidado de accidentalidad del año 2024, se presentaron 77 accidentes de trabajo, con un total de 1.111 días perdidos. En contraste, durante el año 2023 se reportaron 80 accidentes con 870 días perdidos, lo que evidencia un aumento en la severidad de los eventos.

Los principales diagnósticos de accidentes de trabajo fueron:



En 2024 no se presentaron casos de dolencias o enfermedades laborales. Las medidas preventivas y de seguridad que tenemos implementadas para eliminar estos peligros y minimizar la ocurrencia de dolencias y enfermedades laborales son los siguientes:

- Sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Aplicación de baterías de riesgo psicosocial.
- Realización de mediciones ambientales.
- Utilización de métodos de ventilación mecánica (ventiladores, aires acondicionados).
- Análisis de puestos de trabajo.
- Matrices de IPEVR (identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos).
- Entrega de elemento de protección personal.
- Implementación de un procedimiento de control del riesgo químico.
- Entrega de elementos de protección personal.
- Fichas de seguridad, tarjeta de emergencia, matriz de compatibilidad.
- Evaluaciones médicas ocupacionales.
- Programa de control de plagas.
- Promoción de hábitos saludables.
- Mantenimiento preventivo y condiciones seguras.
- Campaña de conservación visual.



# 7. Prosperidad sostenible



## Creamos valor a través de la excelencia, la innovación y un compromiso con el mañana.

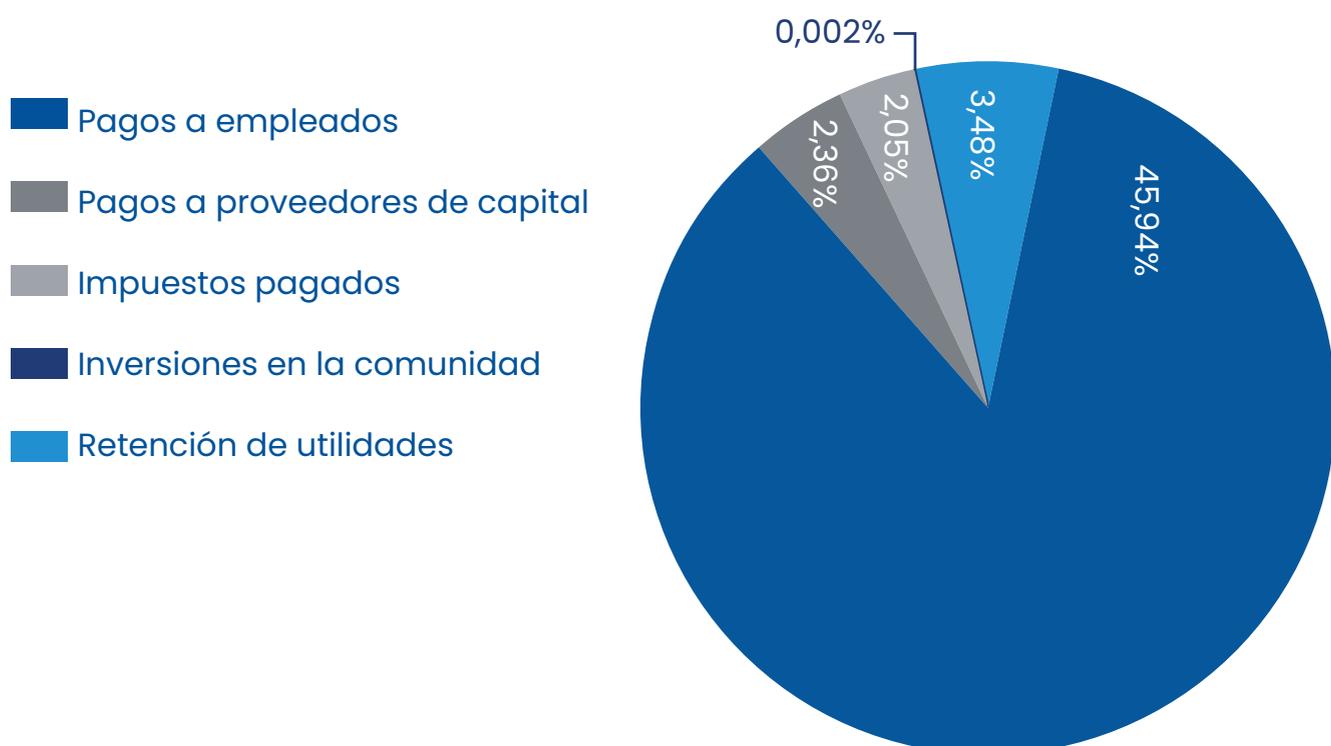
En este reporte de sostenibilidad, presentamos la gestión financiera del año 2024 en el cual se muestra una visión general del desempeño financiero de nuestra compañía, el cual fue elaborado de manera alineada con los principios y directrices del Global Reporting Initiative (GRI) para asegurar la transparencia y la coherencia en la presentación de la información. En el periodo de reporte, nuestra operación generó ingresos totales por 91.820 millones de pesos, superando el presupuesto inicial en 13.245 millones de pesos y en un 32% los ingresos operacionales del 2023. Este resultado positivo se atribuye a la optimización de procesos, la gestión estratégica de recursos y el riguroso cumplimiento de plazos en la ejecución de contratos.

Este logro se atribuye a la eficiencia en la ejecución de contratos y la renovación exitosa de proyectos clave. A pesar del aumento en los ingresos operacionales, mantuvimos un control riguroso de los costos, asegurando la sostenibilidad financiera. El informe también presenta la distribución de ingresos y los principales indicadores financieros, ofreciendo una visión integral de la gestión y las perspectivas de crecimiento de la empresa.

## Creamos valor a través de nuestras operaciones

El 2024 fue testigo de una gestión financiera sobresaliente, caracterizada por un incremento significativo en los ingresos y una eficiente administración de los recursos. Este desempeño refleja la capacidad de la compañía para ejecutar contratos de manera eficiente y renovar proyectos clave, lo que fortaleció nuestra posición en el mercado.

Porcentaje de valor económico agregado distribuido



## Hemos recibido beneficios del gobierno

En el año 2024, recibimos apoyo financiero del gobierno en forma de un incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, enmarcado en el programa **“Empleos para la Vida”** del Gobierno Nacional. Este incentivo está sujeto al cumplimiento de requisitos establecidos por el gobierno y a la aprobación de la UGPP (Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social). El monto de este incentivo fue de \$37.775.400 COP.

**Propósito del incentivo:** fue otorgado con el objetivo de apoyar la creación y permanencia de nuevos puestos de trabajo formales dentro de la empresa, en línea con los objetivos del programa “Empleos para la Vida” del Gobierno Nacional, contribuyendo así al desarrollo económico y social.

**Condiciones del incentivo:** el incentivo está sujeto al cumplimiento de requisitos específicos establecidos por el Gobierno Nacional y a la aprobación de la UGPP. La empresa debe cumplir con las normativas laborales y de seguridad social para mantener el beneficio. Se deben presentar informes a las autoridades competentes sobre el número de empleos creados y su permanencia.

**Impacto del incentivo:** el incentivo facilitó la creación de 80 nuevos empleos formales, fortaleciendo la capacidad operativa de la empresa y contribuyendo a la formalización del mercado laboral. Los fondos se destinaron a cubrir parcialmente los costos asociados con la contratación, capacitación y sostenimiento de los nuevos empleados.

## El desempeño financiero nos permite continuar creciendo y aportando

Mantuvimos un control riguroso de los costos, asegurando un equilibrio financiero sostenible a pesar del aumento en los ingresos. La gestión eficiente de los recursos ha permitido maximizar la rentabilidad y generar un impacto positivo en el resultado final.

Los principales indicadores financieros de la entidad son los siguientes:

Indicador	Año 2023	Año 2024
Liquidez general	1,98	2,65
Capital de trabajo	18.967.367.094	25.164.339.994
Prueba ácida	0,71	1,093
Leverage	1,31	1,23
ROA	5%	5%
ROE	11%	10%
Endeudamiento	56%	57%
Múltiplo de Deuda	2,66	2

En 2024, los activos de la sociedad ascendieron a \$56.744.859.431 COP, presentando un crecimiento anual del 15% con respecto al 2023. Los pasivos ascendieron a \$32.631.717.219 COP, con un crecimiento anual del 16%. El patrimonio de la sociedad ascendió a \$26.465.097.027 COP, presentando un crecimiento anual del 24%.

Principales cifras	Valor
Activos fijos	\$ 4.393.638.972,00
Ingresos operacionales	\$ 91.820.505.791,00
EBITDA	\$ 9.521.430.752,00
Valor distribuido	\$ 49.718.086.744,52
Empresas contratistas	262
Infraestructura	\$ 967.126.242,72
Total empleados en promedio	541
Municipios donde trabajamos	269

Con base en los resultados excepcionales obtenidos en 2024, las proyecciones para el futuro son sumamente alentadoras. Esperamos que la tendencia de crecimiento en los ingresos continúe, impulsada por la eficiencia en la gestión, la renovación de proyectos estratégicos y la búsqueda constante de nuevas oportunidades.

## 8. Acción climática para el futuro





3-3; 302-1; 303-5; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5



## Encendiendo el compromiso sostenible

Como parte de nuestro ADN empresarial y las buenas prácticas ambientales, en Ingelétrica reconocemos la importancia del consumo racional de energía, entendiendo que una gestión eficiente de este recurso contribuye significativamente a la reducción de nuestro impacto ambiental, promoviendo la disminución de emisiones de gases de efecto invernadero y la optimización de recursos.

En el desarrollo de las actividades de nuestra empresa utilizamos energía eléctrica principalmente para el desarrollo de actividades administrativas. Entre las que destacan, el funcionamiento de computadores y portátiles, iluminación de las sedes y espacios de trabajo, operación de aires acondicionados y ventiladores, así como para el uso de diversos electrodomésticos que forman parte del equipamiento de las oficinas administrativas, bodegas y centros de trabajo asociados a los contratos en ejecución.

Es importante destacar que el consumo de energía eléctrica en la empresa se realiza exclusivamente a través de la conexión a la red pública de Empresas Públicas de Medellín (EPM), sin fuentes complementarias como autogeneración o energías alternativas.

### CONSUMO DE ENERGÍA

#### CONSUMO DE kWh

2023	2024
108389	99257

#### CONSUMO DE ENERGÍA MJ

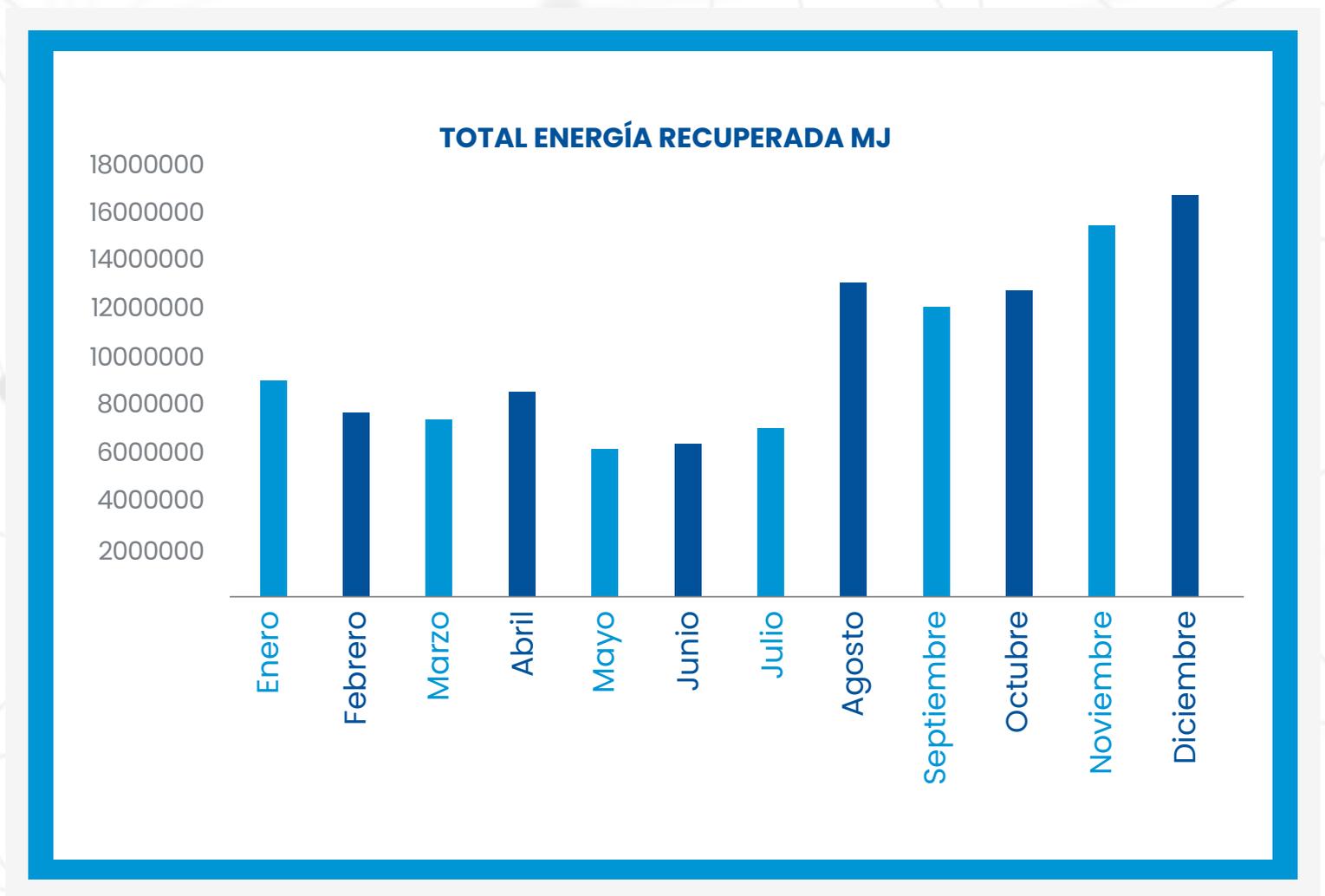
2023	2024
390200	357325

\*Factor de conversión = 3,6 MJ / kWh

El consumo de energía de nuestra empresa presentó una **reducción del 8,4%**, pasando de 108.389 kWh en 2023 a 99.257 kWh en 2024. Esta disminución se debe principalmente a diferencias en la duración y ubicación de los proyectos ejecutados durante ambos años. En 2023, el consumo incluyó datos de nueve meses de operación del proyecto PCB ejecutado en Sincelejo (Sucre), mientras que en 2024 sólo se registraron siete meses, debido a las fechas de inicio y cierre del contrato. Además, en 2023 se contó con la operación del proyecto expansión de redes en Urabá (Antioquia), el cual no estuvo activo en 2024 por cierre de contrato. Ambos sitios se caracterizan por tener temperaturas ambientales elevadas, lo que implicaba un mayor uso de aires acondicionados y, por tanto, un incremento en la demanda energética durante su ejecución.

## Transformando energía en valor

Nuestra interacción con la gestión de la energía no solo se da desde el consumo, sino también a través de los servicios que prestamos a nuestros clientes. En este sentido, trabajamos para EPM en el contrato Control Pérdidas, mediante el cual colaboramos en la recuperación de pérdidas energéticas en su red de distribución. Este proceso es fundamental para mejorar la eficiencia del sistema eléctrico y reducir los impactos económicos y ambientales asociados a las pérdidas de energía. La recuperación energética permite disminuir el desperdicio, optimizar el uso de los recursos y fortalecer la confiabilidad del suministro eléctrico. A continuación, se presentan los datos correspondientes a la energía recuperada durante el año 2024, reflejando los esfuerzos realizados en diferentes zonas para maximizar la eficiencia energética y apoyar la sostenibilidad del sistema.



En este proyecto contribuimos a la recuperación de 121.147.049 MJ, suficiente energía para abastecer durante **1 año** a más de **15.000 hogares** en Colombia\*.

\*Según el consumo promedio mensual reportado por Primer Balance de Energía Útil para Colombia (BEU).

[https://www.upme.gov.co/DemandayEficiencia/Documents/Balance\\_energia\\_util/BEU-Residencial.pdf](https://www.upme.gov.co/DemandayEficiencia/Documents/Balance_energia_util/BEU-Residencial.pdf)



## Nuestro camino con el cuidado del agua

Nuestra compañía reafirma su compromiso con el uso eficiente y responsable del recurso hídrico, reconociendo su importancia para la sostenibilidad ambiental y el bienestar de las personas. En nuestras operaciones, el agua se utiliza principalmente para consumo humano y saneamiento básico en las sedes operativas y administrativas, promoviendo prácticas de ahorro y uso racional.

Nuestro suministro de agua proviene exclusivamente del sistema de acueducto, a través de Empresas Públicas de Medellín (EPM) y, en algunos casos, de acueductos veredales cuando la ubicación de las sedes así lo requiere. La empresa no genera vertimientos de aguas residuales industriales; únicamente se producen aguas residuales domésticas, las cuales son gestionadas mediante conexión a los sistemas de alcantarillado correspondientes, según la jurisdicción en la que se encuentren ubicadas las instalaciones.

Según los datos anteriores, el consumo de agua en la empresa se mantiene estable durante los años 2023 y 2024, lo cual se debe a que su uso está limitado exclusivamente a fines domésticos, como sanitarios y servicios generales. En 2024 se registró un consumo de 1,56 ML, ligeramente inferior al de 2023, que fue de 1,60 ML, lo que representa una reducción del 2,5 %. Al no estar vinculado a las actividades operativas, este consumo no tiene un impacto significativo en el desempeño de la empresa, pero se promueven prácticas orientadas al uso eficiente y al ahorro del recurso.

### CONSUMO DE AGUA ML

2023	2024
1,60	1,56

## Uno de nuestros pilares, la gestión de residuos

Consideramos que la gestión de residuos representa una oportunidad clave para avanzar hacia un modelo de desarrollo más sostenible, impulsado por el creciente interés en reducir, reutilizar y reciclar los desechos. A medida que aumenta la generación de residuos, también se intensifican los esfuerzos para mejorar su manejo, optimizar la disposición final y promover el aprovechamiento de materiales, contribuyendo así a la economía circular y la protección del medio ambiente.

En Ingelétrica consolidamos nuestro compromiso con una gestión responsable de los residuos mediante la implementación de acciones alineadas con el Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS), que incluyen la separación en la fuente, el almacenamiento adecuado, la entrega a

gestores autorizados y la promoción del aprovechamiento. Estas estrategias buscan minimizar los impactos ambientales y cumplir con la normativa vigente, integrando la sostenibilidad en cada etapa del ciclo de vida de los residuos.

La generación de nuestros residuos proviene principalmente de actividades administrativas, operativas y de los procesos de recepción de materiales. Esto incluye desde residuos comunes de oficina hasta empaques, materiales de obra y elementos usados durante la ejecución de los proyectos, los cuales son clasificados y manejados conforme a su tipología y potencial de aprovechamiento.

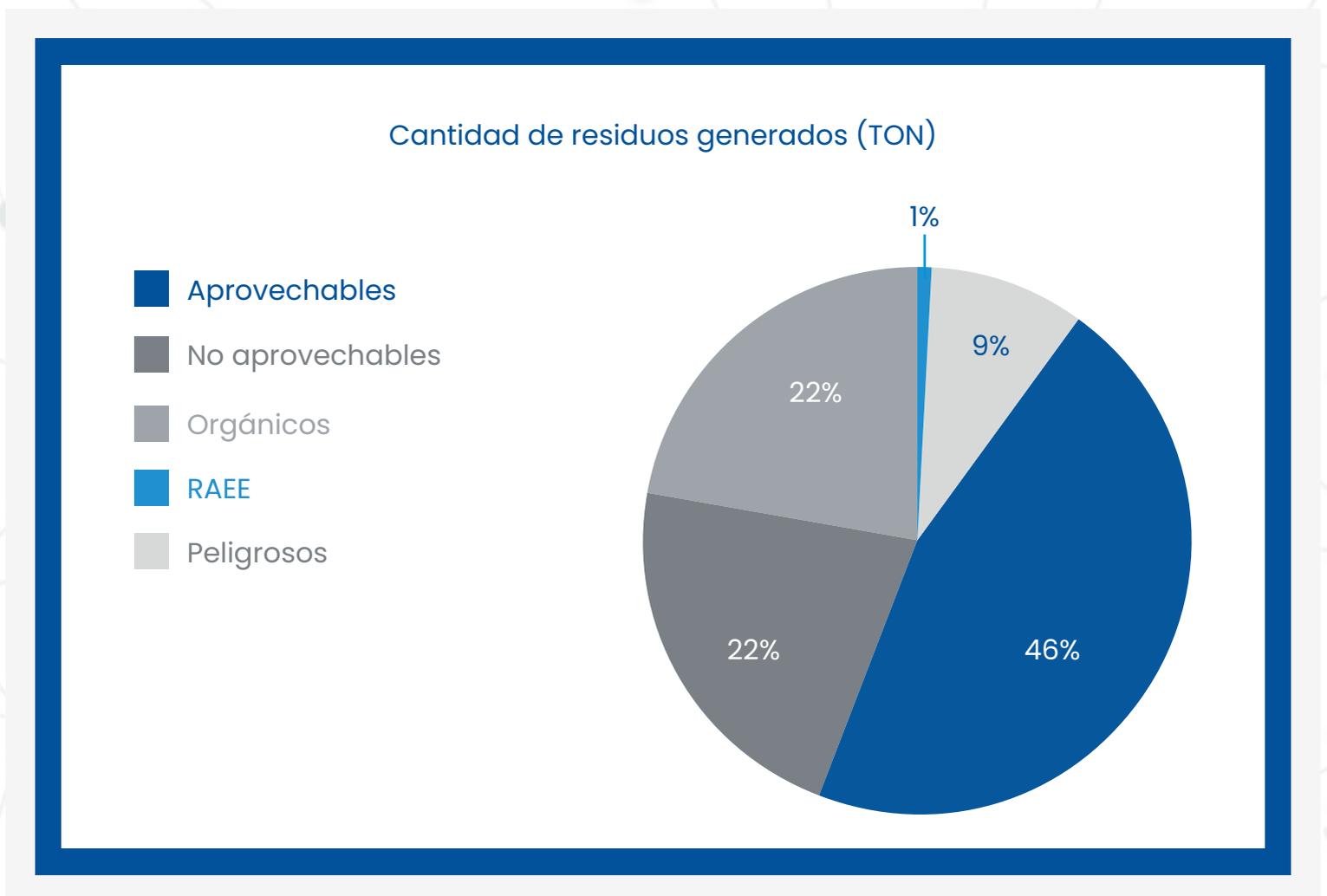
A continuación, describimos los tipos de residuos comúnmente gestionados.

TIPO DE RESIDUO	MATERIALES GENERADOS
 Aprovechables	Papel, cartón, plástico, vidrio y metales
 No aprovechables	Barrido, servilletas, empaques de alimentos contaminados, puntas de encauchetado de cables, etc.
 Orgánicos	Restos de alimentos
 Peligrosos	Empaques contaminados con sustancias químicas, aerosoles, material contaminado con sustancias químicas
 RAEE	Equipos eléctricos y electrónicos deteriorados que no pueden repararse

¿Cómo lo hicimos en 2024?

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD DE RESIDUOS GENERADOS (Ton)	CANTIDAD DE RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN (Ton)	CANTIDAD DE RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN (Ton)
 Aprovechables	6,7	0	6,7
 No aprovechables	3,3	3,3	0
 Orgánicos	3,3	1,1	2,2
 Peligrosos	1,3	1,3	0
 RAEE	0,1	0	0,1

Así se ve la distribución de nuestros residuos:



La gestión de residuos: un pilar para minimizar nuestro impacto

TIPO DE RESIDUO	TIPO DE GESTIÓN
 <p>Aprovechables</p>	<p>Para el año 2024 manejamos dos metodologías, desde enero y hasta septiembre realizamos entregas de estos materiales a recuperadores de oficio o informales. A partir de septiembre, cada sede se fue articulando a la estrategia de comercialización de residuos aprovechables que diseñamos.</p>
 <p>No aprovechables</p>	<p>Son entregados a las empresas de servicios públicos de aseo de los diferentes municipios, en las frecuencias, horarios y lugares establecidos por estas.</p>
 <p>Orgánicos</p>	<p>Son entregados a las empresas de servicios públicos de aseo de los diferentes municipios, en las frecuencias, horarios y lugares establecidos por estas</p> <p>Para Expansión Oriente, realizamos su entrega a un gestor aliado para el aprovechamiento de estos residuos</p>
 <p>Peligrosos</p>	<p>Son recolectados por gestores especializados y autorizados por el IDEAM para su tratamiento, los cuales cuentan con licencia ambiental y suministran los respectivos certificados</p>
 <p>RAEE</p>	<p>Son entregados a gestores especializados que se encargan del aprovechamiento, tratamiento y disposición final de estos elementos</p>

En Ingelétrica no realizamos directamente el tratamiento ni la eliminación de los residuos peligrosos y no peligrosos generados en el desarrollo de nuestros procesos administrativos y operativos. Estas actividades son gestionadas a través de convenios con gestores externos especializados, que cuentan con licencia ambiental y/o cumplen con la normativa ambiental vigente. Dichos gestores se encargan del aprovechamiento, tratamiento o disposición final de los residuos y entregan a nuestra empresa los certificados que respaldan cada una de estas acciones, garantizando así una gestión responsable y conforme a la legislación aplicable.

Como parte de nuestra estrategia de gestión responsable de residuos y compromiso con el impacto social positivo, hemos implementado un programa de recolección y entrega de tapas plásticas en alianza con la Fundación Medicáncer. Esta iniciativa no solo contribuye a la correcta disposición de residuos plásticos, evitando que lleguen a rellenos sanitarios o al medio ambiente, sino que además apoya las labores de la fundación, que utiliza estos materiales como recurso para financiar tratamientos oncológicos para niños y adultos de escasos recursos. Esta acción refuerza el enfoque de economía circular en nuestra organización, al transformar un residuo en un insumo con valor social.

En esta misma línea, participamos en la iniciativa Botellas de Amor, enfocada en la recolección de plásticos flexibles de un solo uso, como empaques y envolturas. Estos residuos, que habitualmente no se reciclan, son introducidos en botellas PET limpias para su transformación en madera plástica. El material reciclado es utilizado en la construcción de mobiliario y soluciones de vivienda para comunidades vulnerables. A través de esta acción, promovemos la economía circular, prevenimos la contaminación por plásticos de difícil tratamiento, y contribuimos a mejorar la calidad de vida de personas en situación de vulnerabilidad, integrando sostenibilidad ambiental y responsabilidad social.

