





06

Promovemos el bienestar de nuestros colaboradores

- 6.1. Equipo Humano
- 6.2. Estrategia de Gestión Humana
- 6.3. Empleabilidad
- 6.4. Capacitación y educación
- 6.5. Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
- 6.6. Condiciones laborales y derechos humanos
- 6.7. Salud y seguridad en el trabajo

6.0

PROMOVEMOS EL BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES



GRUPOS DE INTERÉS



- Empleados
- Casa Matriz
- Inversiones de portafolio

ASUNTOS MATERIALES



- Empleabilidad
- Capacitación y Educación
- Condiciones Laborales y Derechos Humanos
- Salud y Seguridad en el trabajo
- Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades

METAS A CORTO PLAZO



- Dar continuidad a los programas de desarrollo de habilidades de liderazgo
- Construir e implementar una estrategia de diversidad en inclusión.
- Mantener un nivel sobresaliente, en el índice de clima laboral (IAL).
- Fortalecer la política de compensación y los programas de nivelación salarial.
- Implementar una estrategia ganadora de marca empleador.
- Implementar el modelo de competencias de la Organización.

METAS 2025



- Tener una cultura de alto desempeño.
- Ser reconocidos como una de las mejores empresas para trabajar.
- Mantener un nivel sobresaliente, en el índice de clima laboral (IAL).
- Ser reconocidos por la implementación exitosa de nuestra política de diversidad e inclusión.
- Establecer programas para ligar la compensación con el logro de los objetivos organizacionales.
- Asegurar que todos los colaboradores cuenten con evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias blandas y planes de carrera.
- Implementar un modelo de desarrollo de competencias organizacionales y funcionales.

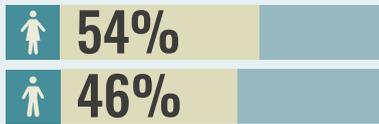
6.1

EQUIPO HUMANO

SOMOS UNA DE LAS EMPRESAS QUE MÁS EMPLEO GENERA EN EL PAÍS. EN 2020, ENTRE CORFICOLOMBIANA Y NUESTRAS FILIALES, GENERAMOS UN TOTAL DE 28.624 EMPLEOS.

Estadísticas de empleados contratados a término indefinido

Género



POR CARGOS	HOMBRES	MUJERES
Directivos y de Supervisión	10,0%	5,52%
Administrativos y operativos	36,05%	48,42%

NO. DE COLABORADORES A DICIEMBRE DE 2020 **380**

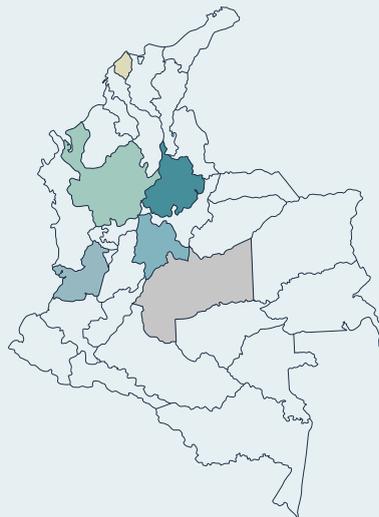
	INGRESOS	RETIROS
HOMBRES	37	26
MUJERES	42	32

INDICE DE ROTACIÓN 2020 **16,26%**

35 años edad promedio	Menores de 30 años:	27,37%
	Entre 31 y 40 años:	32,11%
	Mayores de 41 años:	40,53%
6,4 años antigüedad promedio	Menos de 2 años:	49,21%
	Entre 2 y 10 años:	29,21%
	Más de 10 años:	21,58%

Índice de rotación bajó a

16,26%



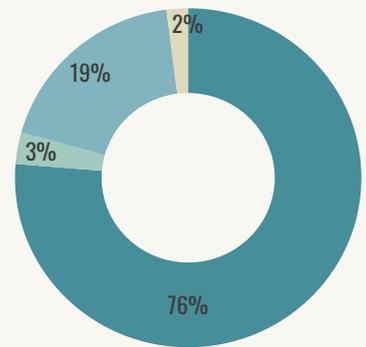
Distribución por ciudad

	F	M
Barranquilla	2,11%	0,0%
Bucaramanga	1,32%	0,0%
Medellín	1,84%	0,53%
Bogotá	46,32%	44,47%
Villavicencio	0,26%	0%
Cali	2,11%	1,05%
TOTAL	53,96%	46,05%

TOTALES	
% de colaboradores por ciudad	
Barranquilla.....	2,11%
Bucaramanga ..	1,32%
Medellín	2,37%
Bogota.....	90,79%
Villavicencio ...	0,26%
Cali.....	3,16%

Corficolombiana holding

498 empleados, de los cuales 380 corresponden a término indefinido



76%	TÉRMINO INDEFINIDO
19%	TEMPORAL
3%	OUTSOURCING
2%	APRENDICES

54%

de nuestros empleados son mujeres

EN 2020, ENTRE
CORFIGOLOMBIANA
Y NUESTRAS
FILIALES,
GENERAMOS UN
TOTAL DE 28.624
EMPLEOS.

**PAJONALES -
BIOINSUMOS**

Tolima, Colombia





41,5%
de nuestros empleados
tienen estudios de
posgrado

Nivel Educativo



	ESTUDIOS DE POSGRADO	ESTUDIOS DE PREGRADO	BACHILLERATO
	19,7%	34,2%	0,0%
	21,8%	22,6%	1,6%

En nuestras Filiales

SECTOR	TOTAL EMPLEADOS
Infraestructura	12.248
Energía	10.830
Hotelería	1.663
Agroindustria	2.205
Financiero	647
Otros	533
Total	28.126⁽¹⁾

Distribución por género

SECTOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Infraestructura	10.284	1.964	12.248
Energía	8.548	2.282	10.830
Hotelería	950	713	1.663
Agroindustria	1.780	425	2.205
Financiero	242	405	647
Otros	485	48	533
Total	22.289	6.034	28.126

Distribución por ciudad

SECTOR	BOGOTÁ	MEDELLÍN	CALI	OTRAS CIUDADES	TOTAL
Infraestructura	366	105	110	11.667	12.248
Energía	25	116	2.034	8.655	10.830
Hotelería	0	132	22	1.034	1.663
Agroindustria	0	0	0	2.205	2.205
Financiero	462	64	99	22	647
Otros	1	0	0	532	533
Total	1.574	431	2.482	24.137	28.126

⁽¹⁾ Incluye Directos Término Indefinido, Temporales Directos (Término Fijo), Aprendices Sena, Temporales Permanentes (Compañías terceras), Temporales Transitorios (Compañías terceras), Compañías Outsourcing Permanentes (Empresas Especializadas), Compañías Outsourcing Transitorios (Empresas Especializadas)

6.2

ESTRATEGIA DE GESTIÓN HUMANA

Para Corficolombiana, sus filiales financieras y sus inversiones, el talento humano es un factor clave para impulsar el crecimiento y el desarrollo de sus negocios, partiendo de una cultura basada en el respeto, el reconocimiento y el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

Contamos hoy con líderes más participativos e incluyentes, conscientes de su responsabilidad frente al desarrollo de las capacidades y habilidades de sus equipos. Líderes que inspiran y que atienden las necesidades de sus colaboradores, promoviendo la creatividad y una mejor manera de hacer las cosas.

Trabajamos cada día para fortalecer una cultura que potencialice nuestros valores corporativos de transparencia, excelencia, respeto, trabajo colaborativo, sostenibilidad y capacidad creativa, logrando que nuestro talento humano se convierta en un diferenciador competitivo hacia la búsqueda del éxito empresarial. Nos esforzamos en forjar individuos integrales y únicos, que cuenten no solamente con las mejores habilidades técnicas y funcionales, sino que, cuenten con las herramientas y comportamientos de liderazgo que la organización necesita para impulsar el desarrollo de sus equipos y del negocio.

Soportados en cinco ejes estratégicos, gestionamos el talento de la organización, generando un mayor impacto en todos los programas y acciones que diseñamos, para apoyar los distintos procesos y tareas del área de recursos humanos:

Ejes estrategia de gestión del talento humano



1. EMPLEABILIDAD

Buenas prácticas para la creación y gestión de empleos en los frentes de contratación, reclutamiento, retención, así como adecuadas condiciones laborales para los colaboradores.



2. CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Mejora de las aptitudes de los funcionarios, sus evaluaciones de desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional.



3. INCLUSIÓN, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Trato justo y sobre la base del mérito. Creación de una fuerza laboral diversa e inclusiva, que refleje la composición de los talentos locales.



4. CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

Cultura y prácticas de contratación y promoción que promuevan el respeto a los Derechos Humanos.



5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Condiciones laborales saludables y seguras que fomentan la salud de los trabajadores y la prevención de daños físicos y mentales.

TRABAJAMOS CADA DÍA PARA FORTALECER UNA CULTURA QUE POTENCIALICE NUESTROS VALORES CORPORATIVOS DE TRANSPARENCIA, EXCELENCIA, RESPETO, TRABAJO COLABORATIVO, SOSTENIBILIDAD Y CAPACIDAD CREATIVA.



6.3

EMPLEABILIDAD



Corficolombiana, sus filiales e inversiones, generaron en 2020 un total de

28.624 empleos

Aprobamos



100

solicitudes de préstamos a empleados

Usamos las mejores prácticas del mercado, para la creación y gestión de empleos en los frentes de contratación, reclutamiento, retención, así como adecuadas condiciones laborales para todos nuestros colaboradores. Garantizamos el cubrimiento y la selección del mejor talento para la Corporación y sus filiales, de forma tal que se asegure la permanencia de los funcionarios en la organización y su desarrollo profesional y personal, en beneficio propio y de la compañía.

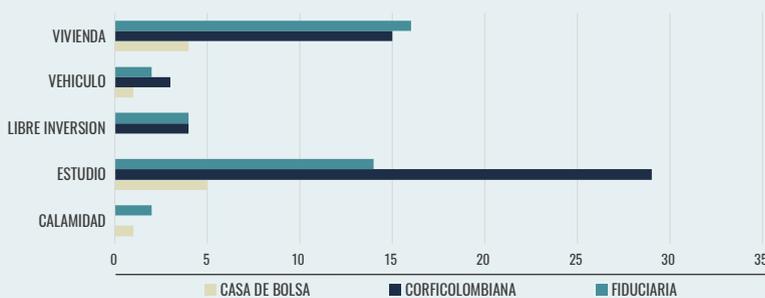
Somos una de las empresas que más empleo generan en el país. **Corficolombiana**, sus filiales e inversiones, generaron en 2020 un total de **28.624** empleos.

En cuanto a compensación y beneficios apoyamos la definición del nuevo modelo de compensación y pago variable del **Modelo Comercial Integrado (MCI)**, generando prácticas más competitivas y asegurándonos de retener a los mejores comerciales del mercado. Creemos en el impacto que un salario competitivo y un sistema de beneficios adecuado genera, por esto contamos con un plan de beneficios económicos y emocionales, tendientes a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

Préstamos a empleados

Aprobamos **100** solicitudes de préstamos, de las cuales el **35%** fueron para vivienda y el **45%** para estudios. La inversión total fue de **\$6.829.678.342**.

No. de créditos otorgados por línea de crédito



PRÉSTAMOS A EMPLEADOS (COP MILLONES)	CORFICOLOMBIANA	FIDUCIARIA	CASA DE BOLSA	TOTAL
Calamidad	0	12	3	15
Estudio	284	131	72	487
Libre inversión	113	14	0	126
Vehículo	110	51	45	207
Vivienda	3.510	2.002	481	5.994
Total	4.017	2.211	601	6.829

Fondo mutuo

Contamos con un Fondo Mutuo, que incentiva el ahorro de nuestros colaboradores. Por cada peso ahorrado, la Corporación entrega **50** centavos. En el año **2020**, la Corporación y sus filiales beneficiaron a **465** personas, designando recursos por valor de **\$1.452** millones.

	APORTES SOCIOS COP MM	CONTRIBUCIÓN EMPRESA COP MM	TOTAL, APORTES Y CONTRIBUCIÓN COP MM	NO. DE SOCIOS	% DE SOCIOS POR EMPRESA
Corficolombiana	1.957	979	2.936	252	54%
Fiduciaria CFC	902	451	1.352	210	45%
Leasing CFC	46	23	68	3	1%
Total	2.904	1.452	4.356	465	100%

Fondo de Empleados

A través del Fondo de Empleados se complementan los programas de beneficios económicos y de bienestar de nuestros colaboradores. Actualmente tenemos **342** asociados, distribuidos por entidad así:

ENTIDAD	NO. DE ASOCIADOS
Corficolombiana	175
Fiduciaria	135
Casa de Bolsa	31
Leasing	1
Total	342

Como parte integral de los beneficios entregados a través del fondo, los colaboradores cuentan con un auxilio corporativo de salud, que para el año **2020** benefició a **675** funcionarios.

ENTIDAD	COP MILLONES	NO. DE BENEFICIARIOS
Corficolombiana	788	298
Fiduciaria	784	291
Casa de Bolsa	142	78
Leasing	32	8
Total	1746	675

Aportes parafiscales y seguridad social

El aporte realizado a las entidades de seguridad social y los parafiscales en **2020** fue de **\$18.142** millones distribuidos así:

ENTIDAD	COP MILLONES	%
Corficolombiana	9.710	54%
Fiduciaria Corficolombiana	5.003	28%
Casa de Bolsa	3.158	17%
Leasing	270	1%
Total	18.142	100%

LOS COLABORADORES CUENTAN CON UN AUXILIO CORPORATIVO DE SALUD

Nuestro aporte de seguridad social y parafiscales fue de más de

\$18.000 millones

SOMOS UNA DE
LAS EMPRESAS
QUE MÁS EMPLEO
GENERAN EN
EL PAÍS

CONCESIONARIA VIAL
DEL ORIENTE.





6.4

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Tenemos claro que solo a través del desarrollo de nuestro personal podemos alcanzar los objetivos de la Corporación. **2020** fue un año de fortalecimiento de todos nuestros programas de capacitación. Realizamos **205** capacitaciones destinadas a fortalecer las habilidades técnicas de nuestros colaboradores para un total de **8.711** horas de formación. Los recursos invertidos en capacitaciones del personal ascendieron a **\$1.830** millones de pesos.

Este año inauguramos nuestro campus virtual que se convertirá en el eje principal de nuestra estrategia de capacitación. En el campus, además de capacitaciones normativas, creamos cursos de e-learning claves para nuestra organización tales como *Clínica de tiempo*, *Líder digital*, *Habla para construir* y *Presentaciones efectivas*.

Estos cursos ayudaron al fortalecimiento de habilidades blandas y de liderazgo, fundamentales para el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.

Rediseñamos en su totalidad las capacitaciones normativas asegurando que fueran didácticas y efectivas. Se publicaron un total de 13 capacitaciones normativas relacionadas con Continuidad del Negocio, Riesgos Financieros, SARO, SOX, SAC, Política Anticorrupción – ABAC, Código de Ética, SARLAFT, FATCA & CRS, Seguridad de la Información, Continuidad del Negocio y Cumplimiento Normativo.

Implementamos un programa de *Mentoring* para **13** líderes del Equipo Directivo, valorando sus competencias de liderazgo e implementando programas de coaching para el desarrollo de sus habilidades. También implementamos un programa de valoración y desarrollo para **83** líderes de segundo y tercer nivel de contribución, garantizando el desarrollo individual de competencias claves.

Diseñamos y abrimos la **Universidad Corporativa Corficolombiana**, con el lanzamiento de la Escuela de Liderazgo, que contó con la asistencia virtual de más de **650** colaboradores a nivel nacional.

REALIZAMOS 205 CAPACITACIONES DESTINADAS A FORTALECER LAS HABILIDADES TÉCNICAS DE NUESTROS COLABORADORES PARA UN TOTAL DE 8.711 HORAS DE FORMACIÓN.

Los recursos invertidos en capacitaciones del personal ascendieron a \$ 1.830 millones de pesos.



Para **2021** continuaremos reforzando el desarrollo de capacidades de liderazgo y competencias blandas, así como capacidades para el diagnóstico y puesta en marcha de planes individuales, que permitan asegurar una ruta de crecimiento profesional sostenible para nuestros empleados.

6.5

INCLUSIÓN, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Promovemos un trato justo e igualitario, basado en el mérito y la creación de una fuerza laboral diversa e inclusiva, que refleje la composición de los talentos locales. Mediante la metodología de convocatorias internas, realizamos 40 promociones internas en 2020, generando oportunidades de crecimiento para nuestra gente y promoviendo constantemente el desarrollo profesional de las personas.

Vinculamos a 330 personas en el año, para las distintas áreas de Fiduciaria, Casa de Bolsa y Corficolombiana, varias de ellas con posiciones nuevas dentro de la Corporación, usando las mejores pruebas de competencias del mercado para garantizar el nivel de desarrollo de las habilidades blandas requeridas por la organización.

Se realizó la revisión y actualización de 452 perfiles de cargo, comprometiéndose a los líderes con la formación y apoyo a sus equipos, frente a las responsabilidades de las personas a su cargo y garantizando procesos de ascenso y contratación más transparentes y objetivos, elevando, además, la calidad de nuestras evaluaciones de desempeño.

En 2020 invertimos más de \$1.600 millones para la nivelación salarial de 253 personas que presentaban diferencias con sus compañeros del mismo nivel de contribución, en pro de la equidad dentro de las estructuras organizacionales. Así mismo, garantizamos al máximo el cumplimiento la política de remuneración establecida para la vinculación de nuevos funcionarios

Proceso de Evaluación de Desempeño

Creemos en la evaluación y retroalimentación como base para el desarrollo de nuestros colaboradores y el logro de los objetivos de la Corporación. Medimos el desempeño de todos nuestros colaboradores, fijando objetivos individuales, organizacionales, funcionales y plasmando nuestro modelo de competencias.

En 2020 adelantamos un primer seguimiento en el mes de julio, donde se evaluaron a 878 colaboradores, con una cobertura del 95% del total de funcionarios de la Corporación. La evaluación final se llevará a cabo a finales del mes de enero de 2021.

Para el fortalecimiento del proceso, se realizaron diez sesiones de capacitación con la participación de 710 funcionarios, donde se trataron temas como: proceso de la evaluación de desempeño, ventajas, beneficios, metodología, responsabilidades del evaluado y del evaluador y el uso de la plantilla de evaluación. De otra parte y buscando optimizar y automatizar el proceso, el 16 de diciembre lanzamos la herramienta SAP Success Factors, para Corficolombiana y Bizagi para Fiduciaria y Casa de Bolsa, donde se llevará a cabo la Gestión y Valoración final del año 2020. Para facilitar el uso de la herramienta, se llevaron a cabo 19 sesiones de capacitación, 11 de SAP y 8 de Bizagi.

El análisis de los resultados de la evaluación final, facilitará los programas de capacitación y desarrollo, así como la toma de decisiones en los procesos de aumentos, ascensos y promociones de las distintas entidades.

En 2021, basados en estas evaluaciones y otras herramientas de valoración individual, estaremos en capacidad de construir mapas de talento por área, diferenciando el potencial de cada colaborador y construyendo planes de carrera que nos permitan ser más eficientes para adelantar cambios y ocupar las posiciones críticas de la Corporación.

MEDIMOS EL DESEMPEÑO DE TODOS NUESTROS COLABORADORES, FIJANDO OBJETIVOS INDIVIDUALES, ORGANIZACIONALES, FUNCIONALES Y PLASMANDO NUESTRO MODELO DE COMPETENCIAS

6.6

CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

ASEGURAMOS POR EL BIENESTAR DE NUESTRA GENTE EN SUS CASAS Y HABILITAMOS LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN NUESTRAS OFICINAS, GARANTIZADO EL CUMPLIMIENTO DE TODOS LOS PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD Y DISMINUYENDO AL MÁXIMO LA POSIBILIDAD DE CONTAGIO POR COVID-19.

Velamos por los derechos de cada uno de nuestros colaboradores y garantizamos un trato justo e igualitario. Creemos en la importancia de brindar excelentes condiciones laborales y en la promoción y respeto de los Derechos Humanos.

En **2020** validamos diversas metodologías de valoración, para garantizar de manera objetiva la revisión del nivel de ajuste y desarrollo de las habilidades requeridas para las distintas posiciones dentro de la organización. Sometemos a todos los aplicantes, internos y externos, a estas metodologías de valoración, para tomar decisiones basadas en el análisis del nivel de alistamiento y el mérito de los candidatos.

Durante este periodo de pandemia, garantizamos la disponibilidad de las distintas herramientas de tecnología para que todos nuestros funcionarios pudieran desarrollar sus labores de manera remota en las mejores condiciones posibles para cada uno.

Bienestar y Ambiente Laboral

Implementamos programas continuos y permanentes que garantizan el bienestar de los empleados, mejorando su calidad de vida y elevando los índices de desempeño, motivación y compromiso, en un ambiente sano y de camaradería.

Durante **2020**, dimos un giro importante en el área de Bienestar, rediseñando nuestra estrategia basada en tres enfoques: comunicación, fidelización y reconocimiento, lo cual nos permitió que todas nuestras actividades tuvieran un foco estratégico, con el propósito de potenciar la calidad de vida, posicionar nuestros beneficios y generar un mejor ambiente laboral. Implementamos una estrategia de bienestar denominada Estamos Contigo, para acompañar a nuestros funcionarios durante la pandemia y proveerlos de herramientas, información y actividades que hicieron más fácil acoplarse a la nueva realidad. Estas actividades impactaron a todos los funcionarios de la Corporación y sus Filiales, quienes

durante el año participaron activamente en cada una de ellas. Incluimos a todos los colaboradores vinculados a través de cualquier modalidad de contrato (temporal, indefinido, practicantes y outsourcing).

Al final del año **2020**, lanzamos una estrategia de reconocimiento denominada PREMIOS ALMA, premiando a los funcionarios que fueron referentes de nuestros Valores Corporativos. El evento tuvo una participación masiva, no solo con el número de postulados (**130**), sino con las votaciones que ascendieron a **679** funcionarios.

Igualmente, continuamos apoyando a diferentes áreas con actividades de integración, promoviendo la mejora del ambiente laboral y fortaleciendo algunas de las competencias claves para nuestra organización como el trabajo en equipo, la comunicación y el respeto por los demás.

Con un equipo de Gestoras de Talento Humano, utilizando la metodología de business partners, logramos identificar las principales necesidades de gestión del talento y brindar una respuesta oportuna a las solicitudes consolidadas de cada área. Se adelantaron más de **70** reuniones con los líderes de **Corficolombiana** y sus filiales y se movilizaron numerosas iniciativas que beneficiaron el talento humano, potencializando y desarrollando sus habilidades y competencias.

En el mes de diciembre se realizó la encuesta de ambiente laboral, con el acompañamiento de la consultora Great Place to Work®. La medición contó con una masiva participación del 97% de los colaboradores de Corficolombiana y sus filiales financieras, quedando en estadio Sobresaliente en el índice de ambiente laboral y haciéndonos acreedores a la certificación Great Place to Work®, lo que hace de nosotros un empleador muy atractivo en el país y un ejemplo para Colombia.

Los índices de delegación, confiabilidad, honestidad, desarrollo, participación, entorno de trabajo, vida personal, ausencia de favoritismo, justicia en el trato de las personas y sentido de equipo, alcanzaron una clasificación "alta", lo que nos muestra los resultados positivos de nuestra estrategia de talento humano y nos compromete aún más con el bienestar de nuestros colaboradores.

Como apoyo al proyecto Origami, orientado a la remodelación de nuestros espacios físicos, se adelantaron campañas de sensibilización para el uso adecuado de los nuevos espacios para **120** funcionarios del grupo. Así mismo, en el mes de septiembre se realizó la sensibilización a los funcionarios de la Regional Bucaramanga, para la unificación de sedes de la regional, promoviendo un ambiente de trabajo más colaborativo y el disfrute de espacios de trabajo más agradables e inspiradores.

La medición contó con una masiva participación quedando en estadio Sobresaliente en el índice de ambiente laboral y haciéndonos acreedores a la certificación Great Place to Work®, lo que hace de nosotros un empleador muy atractivo en el país y un ejemplo para Colombia.

RECIBIMOS LA CERTIFICACIÓN GREAT PLACE TO WORK LO QUE NOS RECONOCE COMO UN EMPLEADOR MUY ATRACTIVO EN EL PAÍS

Se adelantaron
más de

 **70**
reuniones

con los líderes de Corficolombiana y sus filiales y movilización de numerosas iniciativas.

Se adelantaron campañas de sensibilización para el uso adecuado de los nuevos espacios para

 **120**
funcionarios
del grupo

6.7

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Corporación invirtió

\$202,7 millones

y realizó aportes adicionales para contribuir al bienestar de los trabajadores a través del programa corporativo de salud y seguro colectivo de vida y accidentes.

Proveemos condiciones laborales saludables y seguras mediante las cuales fomentamos la salud de los trabajadores y la prevención de daños físicos y mentales. En 2020 logramos adaptarnos rápidamente y responder adecuadamente a las necesidades que nos exigió la nueva realidad. Diseñamos e implementamos los protocolos de bioseguridad necesarios para prevenir al máximo el contagio del COVID-19, a las personas que asisten a nuestras oficinas. Los mismos fueron sometidos a revisión y aprobación por los entes territoriales correspondientes.

Diseñamos toda una estrategia de atención a nuestros funcionarios, soportada con el apoyo de un médico científico y virólogo, quien se encargó de instruir a nuestros colaboradores con respecto al virus y de brindar el soporte necesario a los posibles casos de contagio. Así mismo, implementamos una herramienta tecnológica denominada WeCare, que nos ha permitido monitorear de manera permanente el estado de salud de nuestra gente y tomar acciones muy rápidas frente a los distintos casos. Adelantamos 283 seguimientos y acompañamientos, de

los cuales 206 funcionarios se encuentran completamente recuperados y 9 en seguimiento al cierre del mes de diciembre.

A pesar de las dificultades para la realización de las actividades presenciales de nuestro plan de trabajo, continuamos con la implementación de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, alcanzando los estándares normativos y logrando incrementar el porcentaje de implementación de un 86 % a 97 % al cierre del año 2020.

Implementamos además actividades de forma virtual que nos permitieron cumplir con nuestros objetivos en materia de Seguridad y Salud en el trabajo como: clases grupales para promover la actividad física, pausas activas, capacitaciones y realización de exámenes médicos periódicos en modalidad virtual, entre otros. Para esto, la Corporación invirtió \$202,7 millones y realizó aportes adicionales para contribuir al bienestar de los trabajadores a través del programa corporativo de salud y seguro colectivo de vida y accidentes.

PROGRAMA DE SALUD

\$202,7 Millones Invertidos



TODOS LOS FUNCIONARIOS BENEFICIARIOS



\$785,0

APORTE PARA PROGRAMA CORPORATIVO DE SALUD

SEGURO COLECTIVO

\$300,5 MILLONES



INVERTIDOS EN EL PROGRAMA DE SEGURO DE VIDA COLECTIVA Y ACCIDENTES PERSONALES PARA LA PROTECCIÓN DE FUNCIONARIOS



COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA EN FUNCIONAMIENTO

35	Brigadistas a nivel nacional	1	Enfermedad laboral en calificación
6	Accidentes de trabajo (dos incapacitantes) <small>0,002 índice de frecuencia • 0,015 índice de severidad</small>	1,8%	Tasa de ausentismo
0	Enfermedades laborales calificadas	1581	Días de incapacidad por enfermedad general y accidentes de tránsito

A TRAVÉS DE ALIADOS ESTRATÉGICOS COMO LA ARL, LA CAJA DE COMPENSACIÓN COLSUBSIDIO Y ALGUNOS PROVEEDORES EXTERNOS, SE DESARROLLARON DIFERENTES ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD QUE ESTUVIERON ENFOCADAS AL CONTROL DE RIESGOS LABORALES, AUTOCUIDADO Y ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES.

Durante el año 2020 se realizaron campañas de intervención en nuestro sistema de vigilancia epidemiológico, relacionadas con los temas de:



Evaluaciones fisio cinéticas.



Capacitaciones virtuales para la Brigada de Emergencias en manejo de situaciones de emergencias, valoración inicial del paciente, entre otros.



Capacitaciones virtuales a los Comités de Convivencia y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): normatividad vigente y temas específicos requeridos.

^[2] **Índice de frecuencia:** el índice de frecuencia es la relación entre el número de casos (accidentes, enfermedades, primeros auxilios o incidentes relacionados con el trabajo), ocurridos durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo, referidos a 240 000 horas hombre de exposición.

Índice de severidad: el índice de severidad es la relación entre el número de días perdidos o cargados por lesiones durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo, referidos a 240.000 horas hombre de exposición.

Tasa de Ausentismo: (Número de días de ausencia por incapacidad medica laboral y común / Número de días de trabajo programados) *100