

06 Talento y Cultura

Accionistas e inversionistas | Colaboradores | Filiales y Negocios

La gestión del talento y cultura son las iniciativas enmarcadas en nuestra Cultura Grupo bajo los pilares de trascendencia, integridad, inspiración y compromiso, con la finalidad de atraer, desarrollar y fidelizar el mejor talento para responder a los retos del negocio, cumplir nuestra estrategia y propósito superior.

Cómo crea valor

[103-1] La adecuada gestión del talento y cultura habilita y promueve entre los colaboradores de la compañía los comportamientos y el liderazgo requerido para el logro de la estrategia de Grupo Argos. Asimismo, brinda soluciones para acompañar los retos del negocio a partir de prácticas innovadoras y promueve una experiencia cercana y empática al colaborador en ambientes de trabajo saludables. Esta gestión permite el desarrollo de colaboradores integrales, la conformación de equipos diversos, eficientes y comprometidos con el propósito superior de la compañía.

Esta palanca contribuye a mitigar nuestros riesgos estratégicos, lo que nos permite:

- 1 Atraer y fidelizar talento humano con las capacidades clave necesarias para los negocios.
- 2 Proteger nuestra solidez reputacional que apalanca la confianza inversionista.

Así la gestionamos

[103-2] Somos un aliado estratégico para nuestros colaboradores, brindando soluciones y garantizando el mejor talento a partir de prácticas como:

- **Desarrollo de nuestro talento clave** para la exitosa sucesión de posiciones críticas del Grupo Empresarial Argos
- **Posicionamiento como marca empleadora atractiva**, a través de iniciativas de apropiación cultural, una amplia oferta de bienestar y calidad de vida y un programa de compensación integral competitivo, que nos permita la atracción y fidelización de nuestro talento.
- **Despliegue de una estrategia de diversidad e inclusión** en todo nuestro grupo empresarial, que prioriza la atracción de talento diverso y la generación de comportamientos inclusivos reconociendo que las diferencias enriquecen la toma de decisiones e impulsan las soluciones innovadoras.

Promovemos una experiencia integral a los colaboradores y apalancamos su desarrollo durante todo su ciclo de vida en la compañía. Esto lo hacemos a través de:

- Formación para adquirir capacidades necesarias en ambientes dinámicos y fortalecer habilidades técnicas.
- Retroalimentación continua a través de los programas de gestión de desempeño, coaching y mentorías.
- Exposición a través de participación en proyectos, encargos, pasantías y planes de carrera definidos.

Nuestra gestión del talento y cultura se caracteriza por un relacionamiento cercano, empático y dinámico que se adapta a las nuevas realidades. Ello permite promover el crecimiento personal y profesional de nuestro talento, generando compromiso y orgullo por trabajar en el Grupo Empresarial Argos.



Juan Esteban Mejía
Colaborador
Grupo Argos

Dialoga sobre esta palanca de valor con:



Lina Valencia
Directora Experiencia
del Colaborador
Grupo Argos

[Clic aquí para escucharla](#)

Progreso

[103-3, GA-VS03, 404-1, 404-3]

94%

en el índice de compromiso como muestra de la apropiación de nuestra cultura.

54,3

horas promedio de capacitación por empleado sin becarios de educación superior.

100%

de los empleados recibieron evaluación de desempeño y retroalimentación sobre el cumplimiento de objetivos y ajuste de competencias.

Hitos [103-2, 103-3]

Salud, vida y bienestar

- Preservamos la salud de nuestros colaboradores a través del trabajo en casa para el 100% de los colaboradores de Grupo Argos y el 30% del grupo empresarial.
- Ejecutamos más de 27.000 horas de formación en el grupo empresarial en temas relacionados con el COVID-19.

Diversidad

- Gestionamos el cierre de brechas de diversidad e inclusión a través de metodologías como Equipares y Ranking PAR, logrando así el tercer puesto en el Ranking PAR en Colombia y el segundo puesto en Antioquia. Por su parte, Cementos Argos mantuvo el sello oro y Celsia logró el sello plata en Equipares.
- Lanzamos el programa de formación de Multiplicadores de Diversidad para promover la inclusión.
- Logramos mejorar la percepción de favorabilidad de la dimensión de diversidad e inclusión en nuestra encuesta de ambiente laboral pasando de 77% en 2019 a 85% en 2020.

Desarrollo del talento

- Generamos múltiples opciones de formación entre cursos virtuales, conversatorios abiertos y programas, que nos permitieron continuar desarrollando las competencias de nuestros colaboradores.
- Facilitamos la movilidad a través de más de 80 pasantías y asignación de colaboradores en proyectos transversales en los negocios para atender la coyuntura del COVID-19.
- Contamos con 126 colaboradores que aplican sus habilidades de liderazgo como voluntarios en el acompañamiento a emprendedores.

Salud, vida y bienestar

- Alcanzamos más de 130.000 hojas de vida registradas en nuestro portal de empleo y retroalimentamos al 100% de candidatos que participaron en procesos de selección.

Cultura y ambiente laboral

- Fortalecimos nuestro nivel de favorabilidad en la medición de clima laboral, pasando de 84% a 89%, en compromiso de 88% a 94% y logramos un 90% en compromiso.

Preparamos el liderazgo del futuro

- Actualizamos el 100% de las matrices de sucesión de las posiciones críticas del grupo empresarial, lo que nos permitió generar procesos de sucesión efectivos al contar con el talento interno necesario para cubrir las vacantes en cargos críticos y asegurar la continuidad estratégica en nuestras compañías.
- Acompañamos los planes de desarrollo del 100% de los sucesores a posiciones críticas para mantener y avanzar en su nivel de alistamiento.

Metas [103-2]

● Permanente ● En progreso ○ No iniciado

Corto Plazo (0 - 2 años)

- Duplicaremos el número de personas que transfieren y desarrollan su conocimiento y experiencia por medio de pasantías y mentorías en las diferentes compañías del Grupo Empresarial Argos.
- Desarrollaremos al 100% el programa de multiplicadores de diversidad en el Grupo Empresarial Argos.
- Avanzaremos en el modelo de liderazgo, ajustándolo a las nuevas realidades y necesidades del Grupo Empresarial Argos.

Mediano Plazo (2 - 5 años)

- Aumentaremos la presencia de mujeres en la alta dirección del 21% en 2017 al 31% en 2025, para lograr mayor equidad de género y enriquecer los procesos de toma de decisiones.
- Evaluaremos y ajustaremos los procesos de atracción y retención del talento para asegurar su competitividad de cara al futuro del trabajo y cuarta revolución industrial.

Largo plazo (5 años en adelante)

- Alcanzaremos una favorabilidad de 90 o más en la dimensión de diversidad e inclusión en la encuesta de ambiente laboral.
- Nos consolidaremos como una de las mejores empresas para trabajar según rankings reconocidos de marca empleadora.

Retos y oportunidades

[103-3]

- Como grupo empresarial contamos con negocios que operan en diferentes contextos, sectores y ubicaciones geográficas, lo que nos exige contar con un modelo de liderazgo transversal que facilite la toma de decisiones, la movilidad del talento y la consecución del propósito superior.
- Nos enfrentamos a entornos dinámicos que nos exigen adaptar los programas de talento a las nuevas realidades y formas de trabajo para continuar atrayendo y fidelizando el mejor talento.
- Asegurar la disponibilidad del talento diverso en origen, género y generaciones para ocupar las posiciones críticas del grupo empresarial que nos permita aprender a partir de las diferencias, mejorar la riqueza de los análisis, la toma de las decisiones y aumenta la creatividad e innovación como ventaja competitiva.