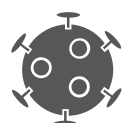


Comunicación



El plan 2020 se enfocó en promover el propósito superior y facilitar la incorporación y aprendizaje de los comportamientos culturales esperados.

Cultura de Autocuidado



A raíz de la pandemia, se promovió una cultura de autocuidado, de cuidado del otro y de prevención por medio de:



Tácticas y canales de comunicación.



Capacitación al personal.



Notificación de riesgos.



Espacios de inducción y reinducción.



Definición y socialización de manuales, matrices y protocolos de prevención.



Desarrollo del talento

Formación durante 2020

- 99% de los colaboradores recibieron capacitación
- 18.279 horas de formación
- Más de 400 capacitaciones
- Inversión en formación COP 384.707.622



Colaboradores impactados

Autocuidado y Prevención Covid

411

Protocolo BH y ESPI

431

Aprende del COVID-19 y Cómo Protegerte

437

En El Dorado Tu Salud Es Primero

129

Factores Humanos y Disminución de Riesgo en la Reactivación del Aeropuerto

Servicio al Cliente

271

Conferencia La Magia de Servir (Conferencista Gabriel Vallejo)

Patrocinios en Programas de Liderazgo, Habilidades de Dirección y Postgrados:

114

Más beneficios para nuestros trabajadores

1 Prima extralegal:

- 321 personas beneficiadas
- Costo: COP 760.888.903



2 Auxilio de mejoramiento personal, que representó:

- 145 trabajadores beneficiados
- Costo: COP 35.830.000



3 Auxilio de transporte rural

- 17 colaboradores beneficiados
- Costo: COP 6.413.243.



4 El 28% de los trabajadores estuvieron en casa con salario a pesar de no poder realizar funciones remotas.



Desafíos



Más digitalización: trabajo y bienestar virtual

La pandemia aceleró la modalidad de trabajo remoto, que incluyó adaptación de espacios físicos, formación y nuevas prácticas de seguridad y salud.

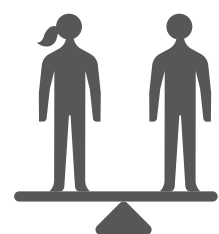
Futuro



Implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género - Sello de Equidad Laboral EQUIPARES.

- A mediano plazo obtener el Sello Oro Equipares.
- Establecer una metodología de retorno a la inversión en capacitaciones.

Opain más diversa e incluyente



Con ese objetivo se realizó:

- Política de Diversidad en línea con Política de Odinsa y Grupo Argos.
- Conformación del Comité de Diversidad. Primera Sensibilización ABC de género al Comité.
- Proceso de diagnóstico con Equipares:
 - Autodiagnóstico / Reuniones con los líderes / Test de Percepción
 - Encuesta de Equidad Organizacional, Acoso Sexual y Laboral con el 75% de participación.
- Actualización Política de Compensación favoreciendo la equidad salarial.
- Continuidad de la alianza con la fundación Best Buddies, a través de la cual se tienen contratados 4 "Amigos del Alma".



Hechos 2020 que generan valor



Seguimiento telefónico bisemanal al 100% de los colaboradores para verificar condiciones de salud, ánimo y bienestar de la familia.



Acompañamiento diario en campo del equipo de Gestión Humana y Administrativo para verificar el estado emocional y el ambiente laboral.



Implementación de ruta para empleados puerta a puerta, ingreso y salida.



Creación de un sitio en Sharepoint, canal adicional de comunicación.



Calibración de 122 colaboradores para obtener resultados de desempeño más precisos.



Suscripción de la convención colectiva de trabajo Anbasec, con el fin de velar por los derechos de los colaboradores.

Rotación



5,8% rotación voluntaria

Durante la pandemia se generó un plan de retiro que incluía al 8,2% del total de colaboradores a través de un mutuo acuerdo:

- Se les otorgo una bonificación equivalente a un valor superior a la indemnización legal.
- Se les facilitó procesos de transición de carrera.



Crecimiento

El 9 % de los colaboradores, tuvo una oportunidad de desarrollo, éstas se materializaron de la siguiente manera:

De 43 vacantes abiertas durante el año, el 44% fueron cerradas con talento interno.



10 colaboradores fueron promovidos.



9 personas tuvieron movimientos horizontales al interior de la organización.



5 personas tuvieron la oportunidad de realizar funciones como encargadas

