

GESTIÓN DEL TALENTO



103-1

IMPACTOS EN LA CADENA DE VALOR

Proveedores

Argos

Clientes

Sociedad

103-1

NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN

Valor agregado para la compañía

La gestión del talento es un elemento clave para el logro de resultados sostenibles; nos permite atraer, desarrollar y retener colaboradores para apalancar las metas organizacionales. Estamos comprometidos con el desarrollo del mejor talento, ofrecemos las mejores condiciones para nuestros colaboradores. Nuestros lugares de trabajo seguros y saludables permiten la innovación y la creatividad como base para el crecimiento.

Valor agregado para la sociedad

Promovemos el desarrollo de nuestro capital humano desde una perspectiva integral, permitiéndonos contribuir al progreso de la sociedad mediante el desarrollo sostenible y con base en nuestra estrategia de talento. Esta dinámica resulta en colaboradores que estén conscientes de su entorno y posean las competencias y habilidades necesarias para cumplir satisfactoriamente sus objetivos profesionales y personales, siendo a la vez buenos ciudadanos. El valor para la sociedad para 2016, derivado del desarrollo de capital humano, aumentó en un 56% en comparación con 2015, de acuerdo con nuestro Estado de Valor Agregado a la Sociedad (VAS). Vaya a la página 28 para mayor información.

103-2 Iniciativas, compromisos y políticas



Política de Sostenibilidad



Pacto Global de la ONU y Business for Peace



Compromiso para el fin de la violencia contra la mujer, de la ONU



Principios de empoderamiento de la mujer, del Pacto Global

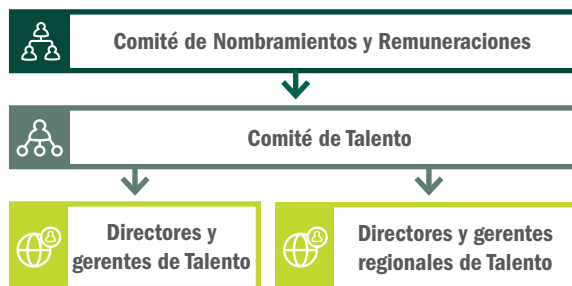


Principios y valores de Argos



Políticas de Argos: Gestión del Talento, Diversidad e Inclusión, Igualdad de Género, Derechos Humanos, SISO

103-2 Gobierno



Colaboradores en la Planta Rioclaro, Regional Colombia



Haga clic aquí para leer más sobre las políticas de Argos: <https://www.argos.co/ir/gobierno-corporativo/politicas>

DESEMPEÑO 2016

- Nuestro modelo de formación, Educa, se está fortaleciendo. Este año, alcanzamos 66,70 horas de capacitación por colaborador, para un total de 611.417 horas de formación, de las cuales el 11,97% fue por modalidad virtual.
- Recibimos el Sello de Plata de Equidad Laboral Equipares para las actividades de concreto, que ya habíamos recibido anteriormente para las actividades de cemento en Colombia, en 2015.
- Durante el tercer foro global “Empresas por la igualdad de género: avanzando en los ODS”, el PNUD resaltó a nuestra compañía como un ejemplo de igualdad de género en Latinoamérica.
- Fuimos reconocidos por el DJSI como líderes en la industria de materiales de construcción con puntuación sobresaliente en las prácticas laborales y derechos humanos, atracción y retención del talento y desarrollo del capital humano.
- En Colombia, fuimos reconocidos por Merco Talento como la octava mejor compañía en atraer y retener talento.
- El programa de movilidad sostenible “La bici me mueve” se creó para promover sistemas de transporte alternativo. Para el final de 2016, 127 colaboradores participaron en el programa, recorriendo 838 km (520 mi) y evitando 137,2

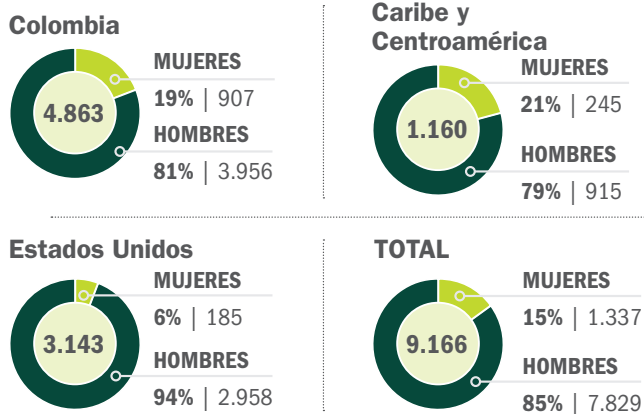
kg en emisiones de CO₂.

- Continuamos fortaleciendo el programa de teletrabajo y logramos 85 teletrabajadores en Colombia. Desde el inicio del programa, hemos tenido resultados positivos en el entorno laboral, la tasa de retención y la promoción de este grupo de colaboradores. Hemos demostrado que modelos laborales alternativos pueden contribuir al logro de los objetivos de la organización, mientras que ofrecemos opciones que promuevan el equilibrio de la vida y el trabajo.

Retos futuros

- Ser un socio valioso en el crecimiento a través de la integración de nuevas operaciones.
- Continuar promoviendo el desarrollo de nuestra compañía como uno de los mejores lugares para trabajar.
- Seguir ofreciendo oportunidades de desarrollo.
- Concentrar nuestros esfuerzos en la implementación de una estrategia que nos haga más productivos y eficientes.
- Revisar, a través de la iniciativa BEST, la estructura organizacional con el fin de generar eficiencia y flexibilidad, adaptándonos a las condiciones cambiantes del mercado.

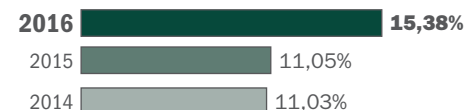
102-7 102-8 FUERZA LABORAL POR GÉNERO Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA



404-1 HORAS DE CAPACITACIÓN POR NIVEL ORGANIZACIONAL

	2013	2014	2015	2016
Nivel 1: Ejecutivo	325	5.213	1.246	982
Nivel 2: Gerencia	6.271	13.326	12.055	11.626
Nivel 3: Directivo	35.575	30.628	35.481	31.352
Nivel 4: Especialista	125.658	196.787	193.018	199.837
Nivel 5: Operativo	218.023	246.230	310.547	367.621
TOTAL	385.852	492.184	552.348	611.417

401-1 TASA DE ROTACIÓN



103-2 103-3

SEGUIMIENTO A METAS 2016

- Fortalecimos nuestro modelo de formación Educa ampliando la oferta educacional en un 261%.
- Cubrimos al 73,70% de colaboradores, desde el nivel operativo hasta la alta gerencia, en nuestro programa de evaluación del rendimiento.
- Ampliamos nuestra cobertura de retroalimentación de 360 grados a más de 300 personas en cargos medios y de la alta gerencia.
- Fortalecimos nuestros pilares culturales, mediante la realización de eventos Todos a Bordo, en los Estados Unidos y la Guyana Francesa, llegando a 1.301 colaboradores.

METAS 2017

- Continuaremos promoviendo el desarrollo del talento mediante el programa de evaluación, el modelo de competencia, la retroalimentación de 360 grados y la movilidad interna.
- Apoyaremos los procesos de gestión del cambio como integración de la Planta Martinsburg y terminales asociadas, así como los nuevos proyectos, en busca de sinergias y eficiencias como el Centro de Servicios Compartidos y BEST.
- Ampliaremos el modelo de Rutas de Desarrollo a nuevas áreas de la compañía. Este evalúa distintos caminos de promoción y desarrollo para colaboradores dentro de Argos.