



SOBRE ESTE INFORME

En el año 2021 el Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración, continuó con el objetivo de soportar a la Junta Directiva en lo referente a la definición del modelo de talento humano, su ejecución y seguimiento.

Su foco principal estuvo en apoyar a la Administración, en el proceso de Transformación Organizacional y realizar seguimiento a los aspectos más relevantes que se desarrollaron durante el año, de acuerdo con las funciones atribuidas al mismo por la Junta Directiva.

INTEGRANTES DEL COMITÉ Y SESIONES 2020

Integrantes	Enero 25	Abril 22	Junio 25	Octubre 11
Alvaro Robayo	Ok	Ok	Ok	Ok
Luis Turizo	Ok	Ok	Ok	Ok
Jairo Gonzalez G	Ok	Ok	Ok	Ok

ASPECTOS MÁS RELEVANTES

Por cada una de las sesiones



- Revisión y aprobación del Informe Anual 2020
- Validación Plan de Trabajo 2021
- Autoevaluación y Evaluación JD

VALIDACIÓN PLAN DE TRABAJO 2021

- Se presentaron los 8 frentes de trabajo para el 2021, alineados con la Estrategia 2020-2025
- Los miembros del Comité están de acuerdo y se concluye que el plan de trabajo permitirá materializar las acciones que permitan el logro de dichos lineamientos.



AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN JD

- Se realizó la evaluación de miembros de Junta Directiva con metodología de Autoevaluación y evaluación de pares.
- Los aspectos evaluados son: Roles y responsabilidades, Participación y Aporte estratégico.
- Se definió plan de fortalecimiento de JD para trabajar durante el 2021. Algunos aspectos relevantes fueron el incremento del tiempo en las sesiones de Junta y Comité, la herramienta para la administración de la JD y la definición de mecanismos para apoyar a la Administración.





- Plan de acción para incorporar cambios en la Estructura
- Beneficios e Incremento Salarial 2021
- Evaluación Presidencia

PLAN DE ACCIÓN PARA INCORPORAR CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA

- Se definen 5 frentes de trabajo para abordar los cambios de corto plazo en la estructura.
- Dentro de los frentes de trabajo, se define un apoyo de una Consultoría externa y se formaliza el proceso de Transformación Organizacional.
- En el Plan de Comunicación, cambio y cultura se incorporan 3 elementos de cultura organizacional que la Empresa requiere para afrontar los retos del futuro:



Las 3 A del Cóndor: Aprendizaje – Adaptación – Acción

BENEFICIOS E INCREMENTO SALARIAL 2021

- Se aprueba el incremento salarial con el siguiente escenario: Ingresos > a 4 SMLV: 2% y < de 4 SMLV: 3.5%
- Se activa el Beneficio Emocional que aplica para los cargos directivos y críticos definidos por la Empresa dada su responsabilidad e impacto en los resultados de los procesos en que participan.

EVALUACIÓN PRESIDENCIA



Ficha Técnica:

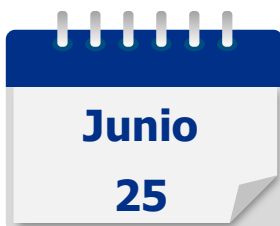
- 86% de respuestas (6 de 7 miembros)
- 15 preguntas basadas en la DyP de la Presidencia
- Respuesta anónima

Principales Fortalezas:

- Capacidad de compartir los desafíos y decisiones de corto plazo en el momento oportuno y de escuchar comentarios para enfrentarlos.
- Transparencia e integridad
- Visión estratégica amplia y adaptativa.

Aspectos a tener en cuenta:

- Continuar involucrándose más con las áreas de la organización en su día a día.
- Establecer metas claras para la organización y sus equipos.
- Retroalimentación activa y monitoreo a la gestión integral del desempeño.



- **Presentación y validación de la nueva estructura de la Compañía (Asesoría Adapto)**

PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA DE LA COMPAÑÍA (ASESORÍA ADAPTO)

Estructura basada en:

- La lógica del negocio y de los procesos.

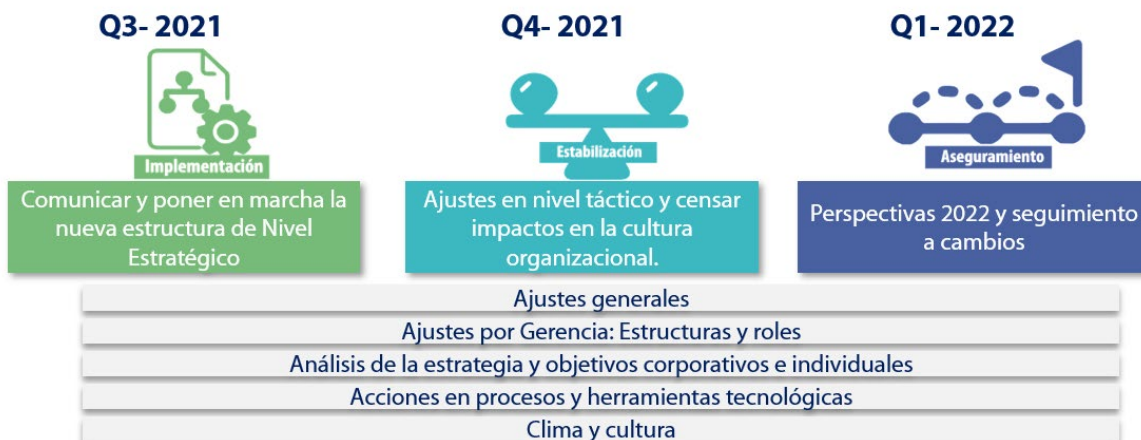
- Evitar concentración de poderes y excesos de responsabilidad en una sola gerencia.
- Asegurar que todas las gerencias trabajan para los proyectos para lograr un control adecuado de extremo a extremo.
- Cambio de rol de Directores de Proyecto donde deben asumir un control más integral y transversal en los Proyectos que lideran.



- Avances Plan de transformación organizacional
- Ajustes Propuesta de Valor al empleado
- Plan de Sucesión

AVANCES DEL PLAN DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

Luego de oficializada la estructura de primer nivel se procede con el plan de implementación realizando las actividades que se describen en el gráfico para 2021 con continuidad para el 2022.



FORMALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO

- Se oficializa la metodología para medir la bonificación por resultados corporativos y bonificación por desempeño alineado a la estrategia de la Organización.
- Se realizan ajustes a beneficios puntuales para el Nivel estratégico (Auxilio de Vehículo y Cierre de Brecha pensional).

Propuesta de Valor al empleado



PLAN DE SUCESIÓN

- Se presenta el mapa de Ruta Preliminar para la Sucesión de primer nivel de la Organización.
- Las actividades por ejecutar en las tres etapas del plan son: Construcción de insumos, Identificación de posibles sucesores y Plan de carrera y/o empalme como actividad final una vez seleccionada la persona.

FIN DEL INFORME