



**Informe anual del Comité de
Desarrollo de la Organización, Talento
Humano y Remuneración**

SOBRE ESTE INFORME

El Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración, apoya a la Junta Directiva en la definición del modelo de talento humano, su ejecución y seguimiento, asesorando a su vez nombramientos y remuneración de los miembros de la Junta Directiva y de la Alta Gerencia.

Durante el año el foco de gestión estuvo en la definición de la estructura organizacional de primer nivel (gerencia de concesiones y gerencia financiera), el avance del plan de desarrollo organizacional 2022 y la evaluación de desempeño de la Junta Directiva.

INTEGRANTES DEL COMITÉ Y SESIONES 2022

Integrantes	Enero	Marzo	Mayo	Junio	Noviembre
Álvaro Fernando Robayo Mosquera	Ok	Ok	Ok	Ok	Ok
Claudia Andrea Campillo Velásquez	Ok	Ok	Ok	Ok	Ok
Daniel Vargas Leal	Ok	Ok	Ok	Ok	Ok



Comité Enero

Objetivo del Comité:

Balance de comités de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración en el 2021, donde se presenta el resumen de los principales temas por sesión y el plan de trabajo 2022.





Construcciones
EL CONDOR S.A.
Ingeniería de Infraestructura e Inverciones



Comité Marzo

Objetivo del Comité:

Según las funciones del Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración se solicita a sus miembros:

- Evaluar la idoneidad de los candidatos a miembro de Junta Directiva propuestos para la Asamblea del 2022 según los criterios definidos.
- En los casos de reelección o ratificación de miembros de la Junta Directiva, evaluar el trabajo que ha venido desempeñando el miembro propuesto, y la dedicación efectiva al cargo durante el último período.

Miembros de Junta actuales:

• Independientes



De miembro de Junta a Asesor de Presidencia



Se retira por Conflicto de Interés



+10 años como miembro de JD

• Patrimoniales



Hoy: 5 Independientes – 2 Patrimoniales
Propuesta: 3 Independientes – 4 Patrimoniales

★ Reemplazo para 2022

Herramienta para la evaluación de la Junta directiva como órgano colegiado:

Se presentó la herramienta con los diferentes criterios a evaluar:

MIEMBRO DE JUNTA	CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIA	EXPERIENCIA EN JUNTAS DIRECTIVAS	HABILIDADES DEL SER	NIVEL DE CONTRIBUCIÓN JD	DIVERSIDAD
#1	EVALUACIÓN INDIVIDUAL #1				→	
#2	EVALUACIÓN INDIVIDUAL #2				→	
#3	EVALUACIÓN INDIVIDUAL #3				→	
TOTAL	EVALUACIÓN DEL CUERPO COLEGIADO					→

Nuevos candidatos propuestos:

Se presentaron los perfiles de los siguientes candidatos, exponiendo sus fortalezas, el cargo que desempeñan actualmente, la experiencia en Juntas Directiva y los aportes que pueden realizar a las necesidades actuales de la Junta Directiva de la Compañía:



Claudia Campillo Velásquez: Candidata a miembro independiente.

Tiene experiencia en gestión jurídica en compañías privadas y en entidades con estrecha vinculación con el sector público, ambas bajo una óptica transversal y general como responsable de los equipos jurídicos. Gestión de Proyectos bajo la modalidad de outsourcing (LPO Legal Process Outsourcing), liderando asuntos comerciales y presupuestales.



José Nicanor Bernal Vélez: Candidato a miembro patrimonial.

Tiene experiencia en Infraestructura y gestión de proyectos urbanísticos y de infraestructura vial. En su experiencia laboral se ha desempeñado como Contratista independiente, Presidente de Saria SAS y Latinco S.A. y Coordinador de obras en Construcciones El Cóndor. Ha pertenecido a las juntas directivas de ACIC Colombia, ACIC Antioquia, Odinsa y Construcciones El Cóndor.



Daniel Vargas Leal: Candidato a miembro patrimonial.

Accionista y asesor permanente de la empresa Arqclass SAS. Se desempeñó como Gerente de Arqclass Ltda desde el año 2002 hasta el año 2010. Es socio fundador de Construcciones El Cóndor S.A. y trabajó en la empresa desde su fundación hasta el año 2001. El último cargo que ocupó en la empresa fue el de Gerente Comercial y de Equipos.

Una vez evaluadas las hojas de vida de los nuevos candidatos propuestos para conformar la Junta Directiva de la Compañía, el Comité verificó que cumplen a cabalidad con los requisitos establecidos en la Política de Selección, Desempeño y Sucesión de la Junta Directiva de la Compañía; que no se encuentran en ninguna de

las inhabilidades e incompatibilidades previstas, y que cumplen con los requisitos de trayectoria profesional, formación académica y de experiencia para ejercer adecuadamente el cargo.

De igual manera, se analizaron las habilidades y características deseables para la Junta como órgano colegiado de administración y las brechas existentes entre los perfiles ideales y los perfiles de los candidatos propuestos, determinando que la lista propuesta cumple con las características deseadas para el desempeño de las funciones asignadas a la Junta Directiva de Construcciones El Cóndor S.A.



Construcciones
EL CONDOR S.A.
Ingeniería de Infraestructura e Inmobiliaria



Comité Mayo

Objetivo del Comité:

Validación de objetivo, perfil requerido y candidatos para la Gerencia de Concesiones.

Como consecuencia del proceso de transformación organizacional, que contó con el acompañamiento de una consultoría externa en 2021, se define la creación de la Gerencia de Inversiones, que evoluciona a Gerencia de Concesiones en 2022 dada la escogencia estratégica definida por la organización.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
NOMBRE: Gerente de Inversiones / Gerente de Concesiones	DEPENDENCIA: Presidencia
ROL: Estratégico	
OBJETIVO: Coordinar la definición de la estrategia del negocio de inversiones de la empresa a corto, mediano y largo plazo	
RESPONSABILIDADES GENERALES	
<ul style="list-style-type: none"> • Brindar recomendaciones oportunas y acertadas sobre las opciones de inversión y desinversión a la Presidencia de la Compañía. • Liderar la gestión de desinversiones de la empresa, en coordinación con los demás accionistas y diferentes áreas de la organización. • Alinear la estrategia de Inversiones en Concesiones con las disponibilidades de recursos para estas inversiones. • Liderar la estructuración financiera de nuevas Inversiones en Concesiones tanto para APP de I Privada como de I Pública, en coordinación áreas de la Organización. • Liderar la financiación de las Inversiones de la empresa, cierre financiero y posterior gestión de manejo de contratos de crédito y optimización de gestión financiera en coordinación con los demás accionistas de la concesión, la gerencia y el área financiera de la concesión. • Administrar y monitorear las alianzas en Inversiones (Interconexiones viales y Plataforma y las que se crearen en el futuro). • Gestionar las inversiones asistiendo a sus JD, monitoreando y buscando generar valor desde todos los aspectos de la concesión, especialmente la vigilancia de la gestión financiera y contractual en coordinación con el Gerente de la Concesión. • Representar a la empresa en las JD de las Inversiones, alineando las directrices y decisiones que se tomen en la JD de Cóndor con las decisiones que tomen en JD de las Inversiones. 	

PARTICIPACIÓN EN COMITÉS:	Comité de Presidencia, Comité Financiero de JD, Comité de Estructuración y Diseño
---------------------------	---

PERFIL OCUPACIONAL DEL CARGO	
EDUCACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Se requiere ser profesional en ciencias administrativas o afines. • Estudios de posgrado en temas administrativos, finanzas corporativas y de negocios, relacionados con el cargo. 	FORMACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Modelación financiera, evaluación de proyectos, contratación pública, negociación, Matemáticas financieras • Manejo del idioma inglés 100%.
EXPERIENCIA <ul style="list-style-type: none"> • Profesional con experiencia de 10 años en cargos afines, en empresas similares en tamaño y complejidad. 	

COMPETENCIAS	
DIRECTIVAS	ADMINISTRATIVAS
<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento estratégico - Enfoque a resultados - Inteligencia emocional - Relaciones interpersonales - Desarrollo de personas - Negociación 	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Trabajo colaborativo - Valores institucionales. - Manejo de la información - Manejo de herramientas de software - Presentación de informes

Basado en el análisis de experiencia, competencias y requerimientos salariales de los candidatos se toman las siguientes decisiones:

- Validación del perfil y responsabilidades de la Gerencia de Inversiones
- Aprobación de candidato propuesto y oferta salarial eligiendo a Alejandro Correa



Construcciones
EL CONDOR S.A.
Ingeniería de Infraestructura e Innovación



Comité Noviembre

Objetivo del Comité:

Evaluación de Junta directiva, informe proceso de selección gerente financiero y avance en plan de acción de Talento Humano y Desarrollo organizacional 2022.

Resultados evaluación Junta Directiva

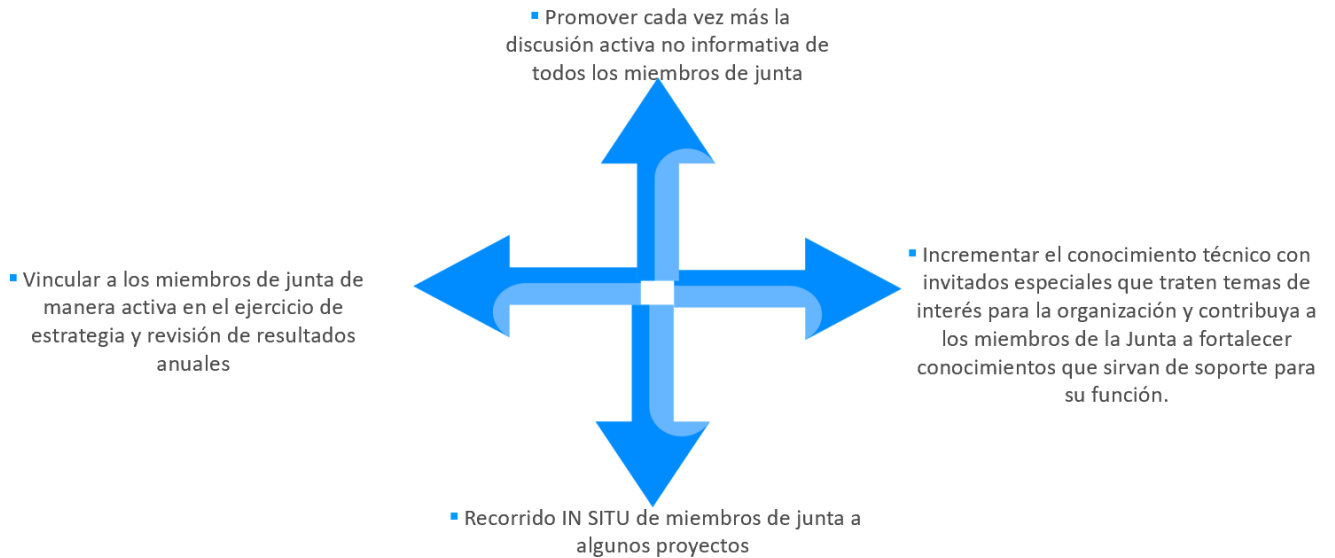
Se realizó la evaluación de miembros de Junta Directiva con metodología de Autoevaluación y evaluación de pares.

Temas evaluados:



Fortalezas	Oportunidades de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento profundo del negocio y de los procesos paralelos que impactan en el desarrollo de la operación. • Diversidad en conocimiento, competencias y experiencia en juntas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aporte y contribución en ejercicios estratégicos: • Conocimiento y recorrido en obras • Dinámica y logística de la junta, manejo del tiempo en función del contenido

Acciones sugeridas para el fortalecimiento de la Junta Directiva en 2023:



Informe proceso de selección Gerente Financiero

Validación de objetivo, perfil requerido y candidatos para la Gerencia Financiera.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
NOMBRE: Gerente Financiero	DEPENDENCIA: Presidencia
ROL: Estratégico	
RESPONSABILIDADES GENERALES	
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar la definición de la estrategia financiera de la constructora basada en las necesidades de capital de trabajo de cada uno de los proyectos y las necesidades de <u>capex</u> en maquinaria y equipo requeridas para la ejecución. Esto incluye la estructura de financiación, la definición de la estructura de capital, fuentes de financiación, programación financiera y análisis de los negocios de construcción. • Administrar el flujo de caja de corto plazo (Modelo de tesorería) • Mantener informados a los inversionistas y a los entes de control, atendiendo sus requerimientos, de acuerdo con la ley y cumpliendo las prácticas de transparencia de la bolsa y los requisitos del sello IR, con el fin de satisfacer sus expectativas y evitar incumplimientos ante los entes de control. • Liderar el manejo de la contabilidad y la tesorería de la empresa. • Liderar y ejecutar la estrategia de aseguramiento de la empresa relacionados con los contratos de construcción (Seguros corporativos y seguros contractuales como performance bond y cumplimiento), aprovechando las reciprocidades existentes con el sector financiero, buscando la mejor cobertura de los riesgos a ser transferidos o retenidos, al menor costo para la organización. • Coordinar y ejecutar la gestión de la cadena de abastecimiento de la empresa, incluyendo los procesos de compras, gestión de inventarios y la logística asociada, buscando agregar valor mediante la gestión de proveedores y la generación de valor mediante economías de escala en el aprovisionamiento. 	

Basado en el análisis de experiencia, competencias y requerimientos salariales de los candidatos se toman las siguientes decisiones:

- Validación del perfil y responsabilidades de la Gerencia Financiera

- Análisis de candidatos, aprobación de propuesta por la administración y oferta salarial eligiendo a Diana Benjumea

Avance Plan de trabajo 2022

La Gerencia de Desarrollo Corporativo describe los principales impactos y avance del plan de trabajo 2022 en las siguientes temáticas:

- **Información Demográfica:** descripción del equipo de colaboradores a corte octubre 2022, resaltando:



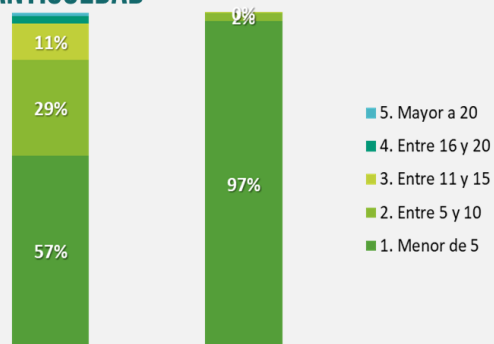
4442 COLABORADORES

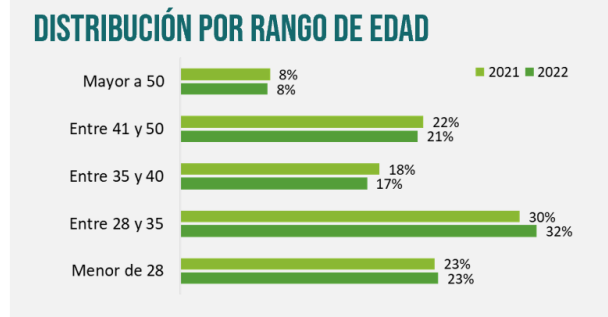
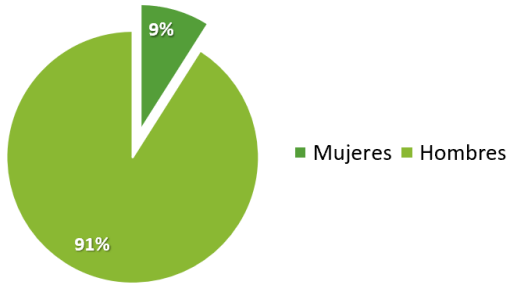


43% MANO DE OBRA LOCAL

Estratégico	Táctico	Soporte	Operativo
6	222	275	3939
0.1%	5%	7%	88%

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO Y ANTIGUEDAD

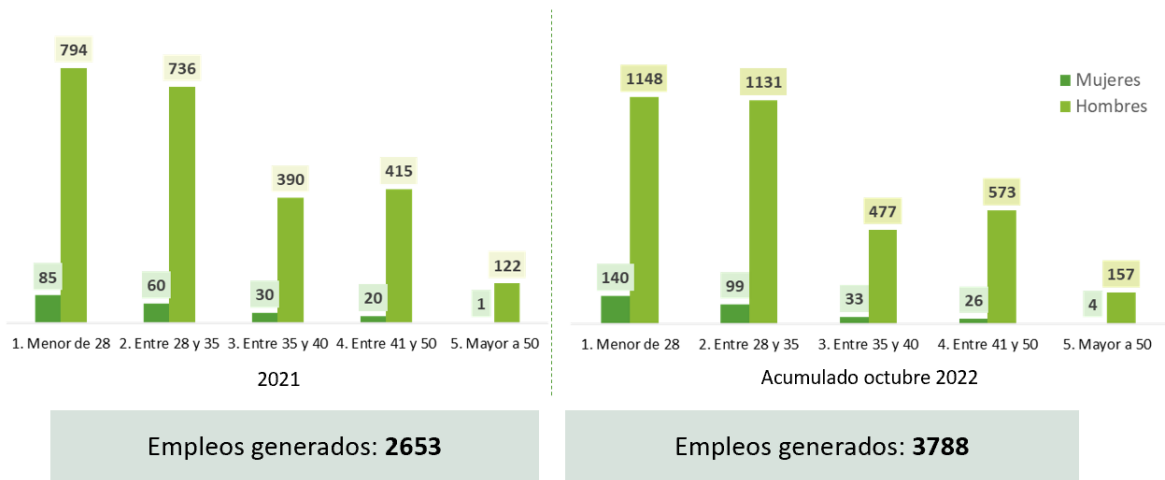




GEN X 26% 1965-1980 | 57 – 42 años
MILLENNIALS 57% 1981-1996 | 41 – 26 años
CENTENIALLS 16% 1997-2012 | 23 – 10 años

• **Estrategia, Innovación y Sostenibilidad**

¡Nuevos empleos generados!



Durante el 2022 hemos gestionado la consecución de subsidios relacionados a la generación de **nuevos empleos** con foco en:

1. Jóvenes menores de 28 años
2. Personas mayores de 28 años, que devenguen hasta 3 SMLMV
3. Mujeres, mayores de 28 años, que devenguen hasta 3 SMLMV

Por un valor de **\$1.080.900.000**

- **Garantizar un entorno sano en los ámbitos físicos y mentales:** Avance de la iniciativa organizacional **A 4 ojos.**

A CUATRO OJOS



Cómo vamos

- **Implementación del Centro de Servicios Compartidos:**

- Logramos implementar la herramienta de Docusign para mejorar la eficiencia en el proceso de vinculación y de gestión documental.
- Generación de inventario de requerimientos.
- Aseguramiento de información requerida y bases compartidas.
- Homologación de documentos de selección.
- Ajustamos los procesos de WorkManager para generar eficiencias en el flujo de proceso de selección
- Logramos que las verificaciones LAFT se realizaran desde el proceso de selección.

	2021	Jun 2022	Crecimiento
Ingresos Cóndor	2343	3884	166%

Costo de contratación por persona COP	
2021	Junio 2022
\$ 423.016	\$ 227.135
Disminución	34%

Esta disminución representa un ahorro de 566 millones

FACTURACIÓN Servicios Compartidos

Cliente	Valor facturado
Concesión La Pintada	66,027,200
Concesión Ruta Al Mar	1,423,887,554
Consorcio CM Putumayo	600,528,182
Consorcio Mag 2	42,631,873
Pacífico 3	1,871,870,000
Total general	4,004,944,809

- **Gestión del Conocimiento con foco en proyectos:**

- **Con la capacitación, evaluación y seguimiento a Operadores de Maquinaria** buscamos fortalecer las habilidades y conocimientos de los operadores, minimizando daños en los equipos y maximizando productividad.
- **Con la capacitación a los colaboradores de taller y mantenimiento de Equipos** buscamos fortalecer conocimientos e incentivar las buenas prácticas en el personal de talleres.
- En convenio con el SENA, hemos **gestionado la certificación de competencias laborales SENA** a 128 Operadores de Dobletroque, Excavadora, Mixer, entre otros en el proyecto Magdalena 2.

ESCUELA MANTENIMIENTO Y OPERADORES DE MAQUINARIA 2022			
	Operadores de maquinaria y equipo (Todo Cóndor)	Operativo taller y mantenimiento (Todo Cóndor)	Total
# de colaboradores capacitados	1062	194	1256
# de horas invertidas	5951	889	6840
Colaboradores activos	1355	294	1649
Porcentaje cubierto	78%	66%	76%

- Apostamos a la **educación como herramienta para el cierre de brechas en conocimientos específicos**, apalancando así la estrategia organizacional y aportando al crecimiento integral de nuestros colaboradores

AUXILIOS EDUCATIVOS 2022			
# de colaboradores capacitados	Educación formal/ No formal	inversión	# de horas invertidas
56	13/43	\$ 60.030.832	7420

- **Nuestro programa Maestros Cóndor** está dirigido a Directores, Ingenieros, laboratoristas, Encargados de Obra, Jefes de cuadrilla y Oficiales, formándolos de manera integral en el hacer, ser y saber siendo coherentes con nuestros ADN, homologando conocimientos y prácticas que se aplican en el día a día de las obras.

PROGRAMA MAESTROS CÓNDOR 2022		
Formaciones	# de colaboradores capacitados	# de horas invertidas
Formación técnica en concreto	84	168
Talleres presenciales de liderazgo - Nixus	122	1230

- **La gestión de conocimiento es transversal a todas las áreas de nuestra compañía** por eso se vuelve fundamental gestionar y hacer seguimiento a las diferentes formaciones de la compañía.

FORMACIONES TRANSVERSALES 2022		
Formaciones	# de colaboradores capacitados	# de horas invertidas
Formaciones SST	4086	24040
Formaciones Ambiental	3479	4160
Formaciones SIG	273	399
Formación Social	265	372
Formación Sostenibilidad	23	12

- **Escuela Operativa en Magdalena 2** es un ambiente simulado donde entrenamos al 100% del personal operativo en las temáticas de SST en las labores básicas de construcción, para prevenir accidentes, disminuir rotación y desarrollar habilidades en construcción.
- Para enero del 2023 iniciamos este programa en los proyectos, **El Toyo, Normalización y Mocoa Putumayo**.

ESCUELA DE FORMACIÓN OPERATIVA MAGDALENA 2									
	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
# de colaboradores capacitados	78	16	123	124	190	251	270	138	141
# de horas invertidas	540	64	492	800	1540	2010	1960	1100	1340
# Colaboradores que ingresaron	163	82	137	127	192	254	274	139	141
Cobertura	48%	20%	90%	98%	99%	99%	99%	99%	100%

- **En la Escuela de formación administrativa** recibimos a los nuevos colaboradores a través del programa de inducción Mundo Cóndor, aquí descubren nuestro direccionamiento estratégico y todos los temas que nos hacen únicos en el sector.

ESCUELA DE FORMACIÓN ADMINISTRATIVA (Todo Cóndor)										
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	Octubre
# de colaboradores capacitados	2	6	11	16	2	4	3	1	4	5
# de horas invertidas	14	54	84	114	6	34	30	10	36	40
# Colaboradores que ingresaron	8	12	17	19	5	8	12	1	5	10
Cobertura	25%	50%	65%	84%	40%	50%	25%	100%	80%	50%



- **Generación de estrategias de equidad y competitividad salarial para cargos operativos:**

- **Se realiza análisis de competitividad y equidad interna** determinando valores de referencia por cargo con las siguientes conclusiones

Comparación Valor de Referencia				
Ocupantes por debajo de 92.5%	Entre 92.5% y 100%	Ocupantes en 100%	Entre 100% y 107.5%	Ocupantes sobre 107.5%
265	199	2082	135	186
9.2%	6.9%	72.6%	4.7%	6.5%

Se determinan las siguientes estrategias:

- Nivelar los colaboradores que se ubican por debajo del 92.5.
- Se habilitarán dos opciones de salario por cargo para vinculación de personal, valores superiores deben ser autorizados por GDC. Los salarios a asignar a cada cargo se encontrarán en la banda definida.
- Los cargos Oficial, Mecánico, Electricista, Soldador y Cadenero serán categorizados en I, II y/o III según corresponda para cada caso.

- **Generación de estrategias de equidad salarial para cargos administrativos:**

- Se realiza análisis de equidad interna con las siguientes conclusiones:

Equidad Interna Cargos administrativos					
	Ocupantes por debajo de 80%	Entre 80% y 100%	Entre 100% y 120%	Ocupantes sobre 120%	TOTAL
# personas	28	209	124	84	445
%	6.3%	47.0%	27.9%	18.9%	

Se determinan las siguientes estrategias:

- Los cargos de nivel administrativo se moverán entre el 80% y el 120%.
- Nivelar los colaboradores que se ubican por debajo del 80% de equidad interna.
- Realizar análisis de competitividad, buscando información con empresas referentes.
- Se debe realizar posteriormente el ejercicio con la variable de competitividad.

- **Entendimiento de las nuevas exigencias laborales:**

Ley de desconexión laboral:

- Esta ley tiene como finalidad que los trabajadores estén facultados para NO realizar actividades laborales en sus tiempos libres, vacaciones, licencias, permisos y descansos, buscando conciliar la vida familiar, personal y laboral
- Al ser un derecho laboral objeto de ser garantizado por las empresas del sector privado, pero cuyo alcance obligatorio al interior de Construcciones El Cóndor es únicamente para personal que no está clasificado como "Dirección, Confianza y Manejo".

COMO ESTAMOS HOY

- Se realizó segmentación de cargos para identificar a quienes aplica **obligatoriamente** el derecho a la “desconexión laboral”.
- Se creó la “Política de Desconexión Laboral”.
- Se comunicó a Gerentes, Directores e Ingenieros, que tienen personal a cargo, con la línea de manejo para garantizar desconexión laboral del personal aplicable.

Ley de disminución de la jornada laboral:

- Esta ley exige que todo empleador, deberá reducirla jornada máxima legal de 48 horas semanales a 42 horas semanales, lo cual podrá realizar de manera gradual, iniciando en julio 2023 y finalizando en julio 2026.
- Al tratarse de una reforma al Código Sustantivo de Trabajo es de cumplimiento para todo Empleador y donde Construcciones El Cóndor realizará esta disminución de jornada de manera paulatina.

COMO ESTAMOS HOY

- Se realizó la identificación y estandarización de jornada de trabajo en Construcciones El Cóndor S.A.
- Se identificaron los centros de trabajo que ya están por debajo de las 48 h y los que requieren disminución a partir del 2023, encontrando que Oficina central y Personal operativo de Agregados San Javier, cumplen con esta disminución de jornada hasta julio 2025.
- Se planeará reunión con la GDC y demás áreas intervinientes, finalizando y/o iniciando año 2023, para definir nuevos horarios en los proyectos restantes, a efectos de reducir su jornada laboral a mínimo 47 h semanales, a partir de julio 2023.

Proyectos de ley en materia laboral:

- En virtud de los recientes cambios a Nivel Nacional y especialmente, en la integración del Congreso de La República, se realiza monitoreo a los Proyectos de Ley que serán objeto de debate y que eventualmente, implicarían nuevas obligaciones y/o cambios a nivel organizacional, tales como:

❖ **Jornada Laboral Diurna y Nocturna.**

❖ **Términos para aplicar Procedimientos Disciplinarios.**

❖ **Incremento en Días de Vacaciones.**

❖ **Trabajo en casa para madres gestantes y lactantes.**

❖ **Flexibilización de Horarios para Trabajadores con responsabilidades familiares.**

❖ **Licencia Matrimonial.**

❖ **Salario mínimo para Profesionales y Técnicos.**

- **Desarrollos tecnológicos con foco en eficiencia y servicio:** desarrollo de aplicativos con foco en eficiencia organizacional:
 - Salidas Combustible
 - Autorizaciones automáticas Logística
 - Registro de actividad diaria de maquinaria
 - Inspecciones de SST
 - Asistencia Formación
- **Comunicación y Cultura en proyectos:** Se desarrollan actividades para fortalecer la comunicación en proyectos y personal operativo. Durante el 2022 se vienen trabajando en 4 acciones puntuales que nos permitirán cumplir con este objetivo:
 - Intranet Cóndor
 - Carteleras de comunicación en proyectos
 - Kit de comunicaciones
 - Whaco: Canal corporativo de WhatsApp



Kit de comunicaciones

- Paquete que unifica los contenidos corporativos estratégicos de manera mensual.



Reactivación de cartelas

- Definición y unificación de contenidos estratégicos fijos y móviles.
- Producción de cartelas nuevas con identidad corporativa.



Nueva Intranet Cóndor

- Diagnóstico y rediseño > pasar de un repositorio documental a una interfaz que facilite la gestión y comunicación.
- Acceso a todo el personal (antes solo corporativo)**



- Bot parametrizado para resolver inicialmente las necesidades más comunes: Auxilios, certificados, fondo de empleados, línea ética.
- Único canal corporativo que nos permite contacto directo con todos los colaboradores que autorizaron recibir mensajes.

Cantidad de mensajes

3023

Mensajes enviados por usuarios

11.451

Mensajes enviados por Bot

- Comunicación externa:** Se continúa fortaleciendo el posicionamiento de la Compañía en redes y medios con FreePress:



Redes sociales

Promedio: Ene-oct 2022

RED	SEGUIDORES	PUBL/MES	ALCANCE	INTERAC
	26.929 (+6169 de dic a la fecha)	25	231 mil	11 mil
	4.810 (+354 de dic a la fecha)	27	12 mil	790

[IR A FB](#)
[IR A TWITTER](#)


FreePress

Ene-oct 2021/ 2022

AÑO	TOTAL NOTAS	MES + NOTAS	MEDIO + MENCIÓN	TEMA + MENCIÓN
2021	61	Feb	Valora <u>Analitik</u> - 15	Proyectos – 31 Financiera - 13
2022	73	Abr	La República - 21	Proyectos – 35 Acciones- 22

El Tiempo es el medio con menor generación de Freepress y mayor alcance a nivel nacional.

- **Resultados convenciónd 2022:** Luego de 3 a6os, se realiza la convenciónd anual con la asist4encia de 300 colaboradores:



Conferencistas:

Alta Gerencia:

- Planeaci6nd estrat4gica
- Nuestro Equipo Directivo
- C6mo nos integramos para un prop6sito com6n.

Lafayette

TRANSFORMAMOS 2.700
BOTELLAS PET EN TEXTILES QUE CUIDAN EL PLANETA

Las 300 camisas tipo polo de El Condor, fueron confeccionadas con T-Kal F, una base textil sostenible de Lafayette

9 Botellas PET de 600 ml = 1 Camisa polo

Reciclamos RESPONSABLE INTELIGENCIA TEXTIL QUE PROTEGE TU DESARROLLO LAFAYETTE UN FOR THE

FIN DEL DOCUMENTO