



Implementamos metodologías de monitoreo de clima organizacional para hacerle seguimiento al ambiente laboral.

Avanzamos en balance a través de nuestro Programa de Bien-estar, creando espacios para promover la salud, la seguridad y el equilibrio vida-trabajo, impactando en simultánea el compromiso y el clima laboral.

Continuamos fortaleciéndonos como una empresa más incluyente. Contamos con una Política de Diversidad que propende por la igualdad de oportunidades y concibe la diferencia como fuente de ventaja competitiva.

Con todo lo mencionado, buscamos **dejar huella** y agregar valor en nuestros colaboradores para que de la misma manera ellos, a través de los proyectos en los cuales están participando, dejen huella en las zonas y regiones en las cuales tenemos presencia.

NUESTROS PILARES DE CULTURA



Aprendemos siempre

- Me declaro estudiante
- Asumo responsabilidad



Somos la mejor opción

- Trabajo con impecabilidad, soy competente y rentable



Avanzamos en balance

- Cuido mi equilibrio físico, mental y emocional
- Genero confianza



Dejamos huella

- Tengo siempre una actitud de servicio
- Trabajo hoy de cara al futuro

Comportamientos

- Somos humildes
- Somos curiosos
- Somos adaptables
- Somos digitales
- Somos éticos
- Somos puntuales
- Somos respetuosos
- Somos comprometidos
- Somos autónomos
- Somos eficientes

74 de nuestras vacantes fueron cerradas con talento interno. El porcentaje de vacantes que ha sido cubierto con talento interno sigue representando una cifra significativa, y para el 2021 fue de 26%

NUESTRO DESEMPEÑO (103-3):

Odinsa
Somos la mejor opción

En 2021 fomentamos las oportunidades de desarrollo y generamos movilidad entre las compañías del Grupo Argos, lo que representó crecimiento profesional para las personas. Adicionalmente, propiciamos oportunidades de pasantías y encargos.

En Odinsa y concesiones propiciamos más de 108 oportunidades de desarrollo para los colaboradores, reflejadas en promociones, movimientos horizontales, encargos y pasantías.

Adicionalmente, durante el 2021 generamos 210 nuevas contrataciones: 83 mujeres y 127 hombres, 84 más que en 2020, teniendo en cuenta la reactivación de nuestras operaciones aeroportuarias y viales.

En esta misma línea estructuramos una propuesta para movilizar el talento humano dentro del Grupo Empresarial, basada en la revisión de la política de movilidad nacional e internacional, complementada con referenciación externa y estudios especializados.

Como es habitual desde 2019, realizamos la medición de clima y compromiso laboral con Mercer.

Este año la participación se incrementó a un 100% (en 2019 fue 91%), con resultados positivos para la organización en comparación con el mercado latinoamericano.

Aumentamos o mantuvimos nuestros puntajes en cada una de las dimensiones: satisfacción (de 86% en 2019 a 88% en 2021), clima organizacional (de 83% a 84%) y compromiso (se sostuvo en 89%), todo un logro en tiempos en que trabajamos entre la virtualidad y la presencialidad.

Además, logramos replicar el uso de esta herramienta en las concesiones **Túnel Aburrá Oriente** y el **Aeropuerto El Dorado**, como parte de la homologación de procesos, obteniendo para estas concesiones resultados de clima y compromiso.

Aeropuerto El Dorado

Por primera vez realizamos la encuesta de clima y compromiso organizacional con Mercer, logrando la participación del 94% de la población y obtuvimos los siguientes resultados: 87% en compromiso, 82% en clima y 88% en satisfacción.

Desarrollo del talento

Aeropuerto Mariscal Sucre

La rotación de personal se redujo de 19,2% en 2020 al 16.26% en 2021.

Por otra parte efectuamos de nuevo la encuesta de ambiente laboral con Great Place to Work, con un resultado de 86% y una participación del 97% de los colaboradores. Las variables medidas fueron: credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo.

Malla Vial del Meta

Aplicamos el termómetro de clima, método alternativo de medición, obteniendo como resultado 4,5 sobre 5,0 y logrando una participación del 73% de la población.

DIVERSIDAD EN COLABORADORES DIRECTOS

(102-8) (405-1)

Diversidad

17
Diversidad funcional

8
Etnia (indígenas o afrodescendientes)

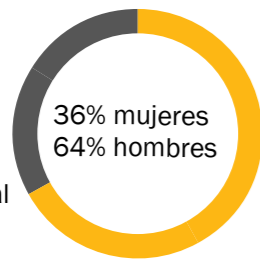
1.566
Colaboradores directos del área de influencia de nuestras concesiones.

43,16%
millennials,

43,04%
Generación X,

13,68% baby boomers

0,12%
centennials.



Mujeres en categorías laborales

7
Nivel gerencial

28
Nivel de dirección

145
Nivel de especialistas

430
Nivel operativo

106
Áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

3
cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos

Durante el 2021 contratamos a 210 nuevos colaboradores en Odinsa: 83 mujeres y 127 hombres.

Autopistas del Café

La tasa de rotación de personal con respecto al año anterior tuvo una reducción de un 5,47% (de 14,3 % en 2020 a 8,83 % en 2021).

En esta concesión también aplicamos el termómetro de clima, método alternativo de medición, obteniendo como resultado 92 sobre 100 y logrando una participación del 100% de la población.

Túnel Aburrá Oriente

Realizamos la primera evaluación de clima laboral con Mercer, logrando una participación del 100% de los colaboradores y obteniendo un resultado de 73%.

La rotación de personal fue del 3,49%, y reportamos un crecimiento en la planta de personal del 26,26%, con el ingreso de 29 personas.



DIVERSIDAD (102-8)

Enmarcados en nuestra Política de Diversidad y el plan de trabajo definido para este año desde el foco “Diversidad que trasciende”, mantuvimos nuestro compromiso y apuesta hacia la diversidad y la inclusión.

En Odinsa y concesiones contamos con diversidad generacional y cultural, es así como nuestros equipos están conformados por personas de distintas generaciones. De los 1.703 colaboradores directos, 43,16% son millennials, 43,04% son Generación X, 13,68% son baby boomers y 0.12% son centennials.

En esta misma línea la multiculturalidad se evidencia con colaboradores de distintas nacionales como Colombia, República Dominicana, Aruba, Ecuador, Venezuela, Chile, Estados Unidos, España, entre otras.

Adicionalmente, vale la pena destacar que el 32,82% de nuestras colaboradoras directas ocupan cargos relacionados con las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

En Odinsa y concesiones tenemos diversos mecanismos y canales para que las personas puedan presentar y reportar casos de discriminación y acoso laboral y sexual, como es el comité de convivencia y la línea de transparencia.

Para continuar fortaleciéndonos en este sentido, estamos desarrollando el programa “Multiplicadores de diversidad” dirigido a colaboradores de Odinsa y concesiones cuyo objetivo es desarrollar capacidades en las personas multiplicadoras para que puedan aportar desde su rol y su entorno de influencia en la construcción de una organización más diversa y equitativa.

Este programa ha contado con la participación de 21 colaboradores y se han trabajado temas como: sesgos inconscientes, beneficios de una cultura diversa desde las geografías, diversidad y género, y generaciones.

Odinsa

Hacemos parte del Comité de Diversidad e Inclusión del Grupo Empresarial Argos, proponiendo iniciativas y haciendo seguimiento al plan de trabajo e indicadores de diversidad e inclusión enmarcados en la estrategia corporativa.

Realizamos la medición y el análisis del nivel de madurez de diversidad e inclusión a través de un consultor externo, con el objetivo de mapear el estado actual de la organización y definir un plan de acción que nos permita continuar fortaleciéndonos como una empresa más diversa e incluyente.

Aplicamos la encuesta Employers For Youth de Adecco, dirigida a jóvenes profesionales de hasta 34 años, estudio cuantitativo que busca reconocer e identificar las mejores empresas para la población encuestada.

Nuestro compromiso y apuesta hacia la diversidad y la inclusión está presente en cada concesión.

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADOS (404-1)



Concesiones aeroportuarias

Aeropuerto El Dorado Aeropuerto Mariscal Sucre

52 **80**

Total concesiones aeroportuarias

52



Concesiones viales

Autopista del Café Túnel Aburrá Oriente

39 **11**

Green Corridor Conexión Pacífico 2

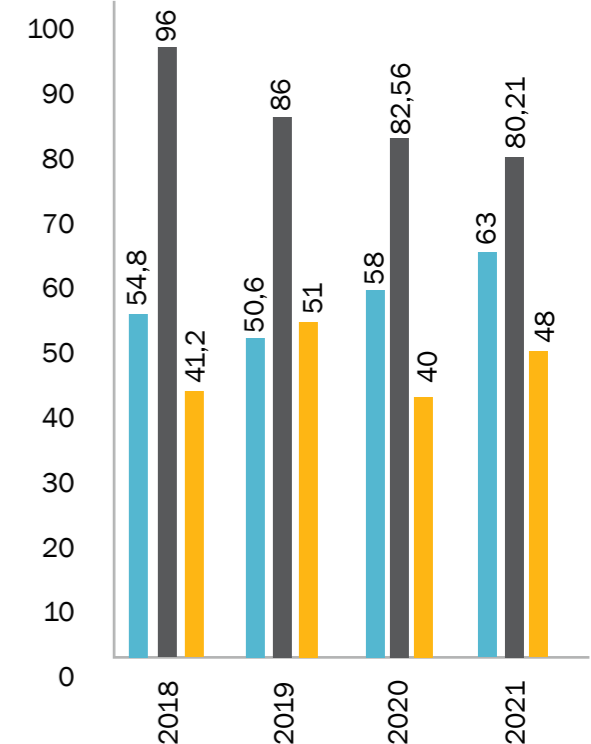
61 **31**

Malla vial del Meta Total concesiones viales:

36 **34**



Total Odinsa, Concesiones viales y aeroportuarias



● Concesiones aeroportuarias
● Concesiones viales
● Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias



Clic aquí

Haz clic aquí para dirigirte al capítulo de Derechos humanos.

Aeropuerto El Dorado

Le dimos continuidad al Comité de Diversidad, participamos por primera vez en Ranking Par y obtuvimos la Certificación Sello Plata de Equipares, que reconoce la correcta implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

Entre otras acciones, elaboramos y socializamos la Guía de Comunicación Inclusiva, e incluimos espacios de capacitación enfocados en promover la diversidad, inclusión y equidad con cursos de comunicación inclusiva, sesgos cognitivos, corresponsabilidad, liderazgo inclusivo, acoso laboral y sexual.

Patrocinamos a 12 colaboradores para realizar el curso de bombero aeronáutico, estas contaban con un contrato laboral con Opain mientras se dedicaban tiempo completo a sus estudios.

En esta iniciativa duplicamos la participación de mujeres en este rol, pasando de un 7% a un 14%. Así mismo, dimos continuidad a la alianza con la fundación Best Buddies, a través de la cual se tienen contratadas cuatro personas con discapacidad cognitiva

Aeropuerto Mariscal Sucre

Elaboramos una encuesta entre mujeres para identificar la percepción respecto al enfoque de género en la concesión.

El 47% refirió haber sido promovido en su trabajo, el 84% considera que Quiport es diversa e inclusiva y el 81% percibe que existe igualdad de género en las oportunidades.

Efectuamos talleres con expertos para el desarrollo de las habilidades de la mujer Quiport, enfocándonos en flexibilidad, trabajo por objetivos, planificación estratégica, pensamiento creativo,

reinención 2.0, técnicas de negociación, entre otros aspectos.

Implementamos el protocolo de prevención e investigación de casos de acoso laboral, discriminación y violencia de género en el ámbito laboral, para fortalecer la cultura de respeto, no discriminación y no violencia de género.

Autopistas del Café

Promocionamos la contratación de hombres en cargos que por lo general han sido ocupados por mujeres, impactando en positivo la equidad de género.

Túnel Aburrá Oriente

Establecimos el protocolo de prevención e investigación de casos de acoso laboral, discriminación y violencia de género en el ámbito laboral para fortalecer esta cultura.

DESARROLLO/APRENDEMOS SIEMPRE

Odinsa

El proceso de Gestión de Desempeño que por tradición hemos realizado en los últimos años en Odinsa se homologó con todas las concesiones implementándolo mediante las herramientas que tenemos disponibles para este fin.

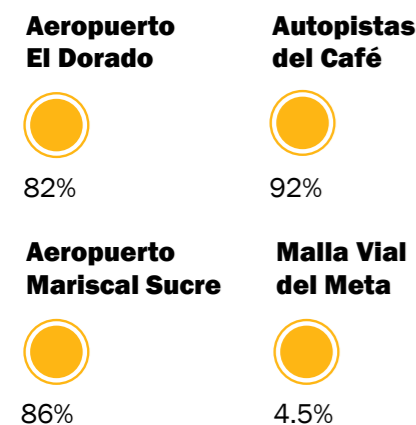
A las concesiones las acompañamos y orientamos en todo el proceso de implementación, promoviendo una cultura abierta a la retroalimentación y a las conversaciones valientes, reconociendo los logros y hablando con claridad de los aspectos a mejorar, para facilitar un aprendizaje constante.

Trabajamos de manera constante en fortalecer las competencias y capacidades técnicas y blandas de los equipos, conscientes de que esto impacta en el compromiso, el desarrollo del talento y la consecución de objetivos de negocio. De acuerdo con lo anterior, brindamos

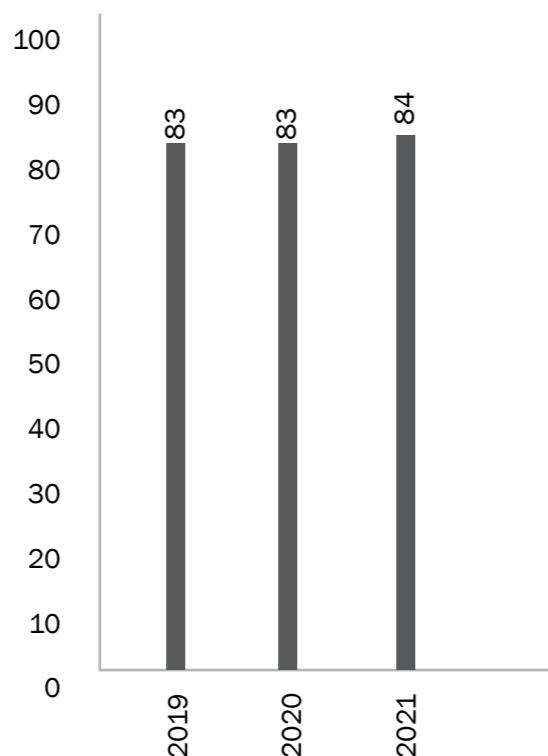


Reconocimos a 60 colaboradores de Autopistas del Café que crearon el efecto ¡wow! por su trabajo excepcional.

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 (103-3) OD(CT-02)



ODINSA CORPORATIVO (103-3)



84.761,09 horas de formación, con una inversión total de COP 731.038.680,36. en Odinsa y concesiones.

Teniendo en cuenta el proceso de reactivación económica, las horas de formación y el monto invertido fueron mayores que en el 2020.

Lanzamos el programa de formación 2021 basado en un esquema proactivo, integrando las diferentes escuelas de formación del modelo EDUCA, ofreciendo diversos tipos de cursos, obligatorios, requeridos, por invitación y para públicos específicos.

Nuestros colaboradores se declararon estudiantes, el 100% recibió formación, fueron más de 199 actividades formativas como congresos, seminarios web, conversatorios y cursos presenciales en diferentes temáticas.

Los equipos de talento humano de las concesiones y Odinsa continuamos fortaleciendo sus capacidades que les permitan ser reconocidos como socios estratégicos de negocio. Para ello, diseñamos un programa para potenciar el liderazgo: “Líder de una nueva década”, que se complementó con otras capacitaciones como “¿Para dónde va el talento en el mundo?”, Prestigio Leadership Forum 2021,

EQUIDAD Y REMUNERACIÓN (405-2)

Relación entre el salario de los hombres y las mujeres	Ratio	2021
Gerencial		0,96
Directores		0,99
Especialistas		0,92
Otros niveles		0,93

TalentU Business Show y espacios con facilitadores de talla mundial.

Por otra parte, con los miembros del Consejo de la Escuela de Infraestructura diseñamos el programa “Zoom APP: una mirada a las alianzas público-privadas”, con el objetivo de fortalecer el conocimiento en infraestructura en las áreas de la compañía, logrando una visión integral del negocio.

Dentro de nuestros beneficios y de la oferta disponible para fortalecer competencias, otorgamos licencias de Structuralia, plataforma especializada en ingeniería,

y licencias de OverDrive, plataforma digital que permite el préstamo de contenidos entre audiolibros y libros electrónicos sobre distintas temáticas.

Aeropuerto El Dorado

Generamos 377 capacitaciones en diversos campos, logrando un total de 24.533,93 horas de formación en temas de negocio aeroportuario, sostenibilidad, seguridad y salud en el trabajo, diversidad e inclusión y habilidades técnicas y blandas.

Respecto a habilidades técnicas se destaca el Programa de Power BI para la gestión administrativa, a través del cual fortalecimos el uso de esta herramienta para la optimización de procesos y la agilidad en la toma de decisiones.

En temas de liderazgo, resaltamos nuestra participación por segundo año en One Young World, evento que reúne a jóvenes líderes de todo el mundo para discutir y analizar temas apremiantes de la sociedad.

En 2021 contamos con dos delegados de Opain en esta organización. En línea con el plan de acción en pro de la equidad de género y el cierre de brechas identificadas, actualizamos la matriz de sucesión para cargos gerenciales, identificando posibles mujeres candidatas para estas posiciones.

Aeropuerto Mariscal Sucre

En la gestión de desempeño ejecutamos por segunda vez consecutiva la evaluación 360° para toda la organización.

Y en la ejecución del Plan de Desarrollo Individual se realizaron varios programas de

formación, otro de servicio al cliente para las áreas de facilitación data analítica que incluye el análisis predictivo y descriptivo; y uno más de cultura ágil para la transformación digital.

Autopistas del Café

En formación las iniciativas destacadas fueron el empoderamiento femenino sobre la perspectiva del género masculino y femenino, inculcando el respeto por la mujer y la diferencia; y la Escuela de padres, en la cual dictamos talleres para enseñar pautas de crianza que permitan a nuestro talento tener mayores herramientas al educar a sus hijos.

Túnel Aburrá Oriente

Con el objetivo de homologar prácticas de talento humano con nuestra casa matriz, adquirimos el módulo de gestión de desempeño y de aprendizaje de SuccessFactors, el cual será implementado durante 2022.

A través de esta herramienta se fortalecerán estos procesos en la concesión.

AVANZAMOS EN BALANCE: BIENESTAR

En Odinsa y concesiones continuamos con los programas de bienestar y calidad de vida, llevándolos a la virtualidad y logrando así hacerlos extensivos al núcleo familiar.

Integramos aspectos como formación, beneficios, reconocimiento, crecimiento personal, valor al núcleo familiar, salud física y mental, entre otros.

Odinsa

La prioridad fue proteger la integridad y el bienestar de los colaboradores, al tiempo que se mantenían activas las operaciones para garantizar su sostenibilidad.

Mantuvimos la opción de trabajo remoto teniendo en cuenta las circunstancias relacionadas con la emergencia sanitaria y desarrollamos un plan de retorno voluntario progresivo a las oficinas, de modo que los colaboradores retomaran las dinámicas organizacionales propias del negocio, con acuerdos claros de convivencia.

NUEVAS CONTRATACIONES Y PORCENTAJE POR CARGOS INTERNOS POR ACTIVO (401-1)

● Número de nuevas contrataciones		● Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos			
Aeropuerto El Dorado	54 40%	Aeropuerto Mariscal Sucre	29 17%	Total concesiones aeroportuarias	83 34%
Autopistas del Café	17 5%	Túnel Aburrá Oriente	29 3%	Conexión Pacífico 2	64 32%
Green Corridor	0 0%	Malla Vial del Meta	18 0%	Total concesiones viales	128 20%

También diseñamos acciones orientadas a generar conciencia, facilitar el cambio y el cuidado integral, físico, mental y emocional de la salud de nuestra gente, destacando iniciativas como el coaching nutricional personalizado, la sensibilización frente al cáncer de mama y la donación que hicieron 63 personas para regalar su detalle de cumpleaños a la Fundación Provida, que presta servicios de atención y cuidado a los adultos mayores, para que, con un aporte igual por parte de la compañía, se reafirmara nuestro apoyo al bienestar de dicha población.

Aeropuerto El Dorado

Generamos diferentes iniciativas para impactar de forma positiva la calidad de vida de los equipos y establecimos la licencia parental al cuidador primario para que, en caso de ausencia de la madre, se le otorgara el tiempo de la licencia de maternidad a quien se hiciera cargo del recién nacido.

Túnel Aburrá Oriente

Formalizamos un plan bienestar que aplica para todos los colaboradores, incorporando los siguientes beneficios:

- » Seguro de Vida
- » Aprobación del PRO 2022

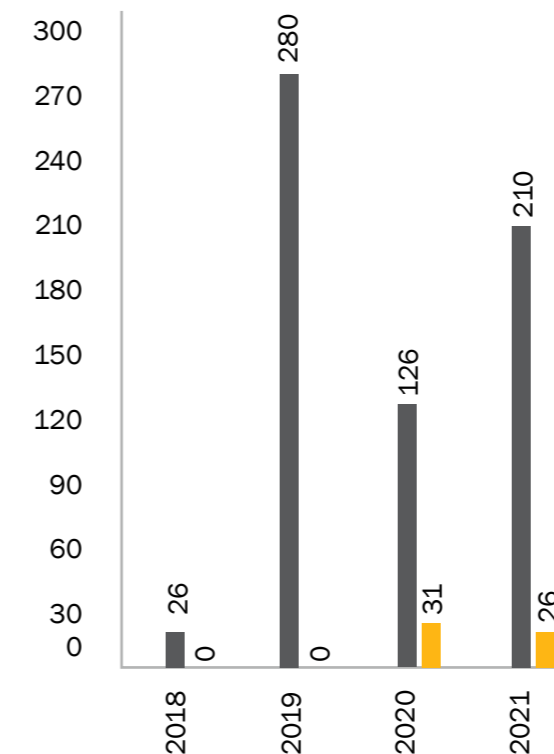
Conexión Pacífico 2

Convencidos de incorporar e implementar nuevas formas de trabajo alternativo, catorce colaboradores ahora laboran desde casa al beneficiarse con la formalización de la modalidad de teletrabajo.

Autopistas del Café

Les dimos continuidad a dos programas de gran impacto para los colaboradores:

CONSOLIDADO ODINSA Y CONCESIONES



Homologamos en todas las concesiones el proceso de Gestión del Desempeño.

“Kilómetros ¡Wow!”, un programa de incentivos que celebra los logros de cada empleado, reconociendo cuando los comportamientos se enmarcan en los cuatro pilares culturales de la organización. En el 2021 fueron reconocidos 60 colaboradores que crearon el efecto ¡wow! realizando un trabajo excepcional.

“La ruta de la felicidad”, te invitamos a ser feliz, la decisión es tuya”, que integra diferentes temáticas relacionadas con nuestra llevar en armonía la vida personal y laboral: educación, horarios flexibles, licencia por matrimonio y regreso progresivo por paternidad, celebración de fechas especiales, salud mental y física.

89 fue el resultado de la medición de compromiso en Odinsa en 2021. OD(CT-02)

CULTURA/DEJAMOS HUELLA

Odinsa
Mediante diferentes campañas de comunicaciones internas promovimos de manera constante las conductas del ciudadano Odinsa, generando recordación de los valores culturales para fortalecer los comportamientos deseados y el sentido de pertenencia, con independencia de las distintas modalidades de trabajo generadas por la emergencia sanitaria.

Fomentamos las conversaciones poderosas al interior de nuestros equipos, buscando de esta forma un relacionamiento más cercano y empático.

Aeropuerto El Dorado

Implementamos la iniciativa “Multiplicadores de cultura”, en la que mediante votación abierta los colaboradores eligieron las personas de la organización que en su concepto mejor ejemplifican los pilares de cultura a través de sus comportamientos.

ROTACIÓN DE PERSONAL

(401-1)

● **Tasa de Rotación Voluntaria**

● **Tasa de Rotación Total**

Odinsa Corporativo Aeropuerto El Dorado Aeropuerto Mariscal Sucre

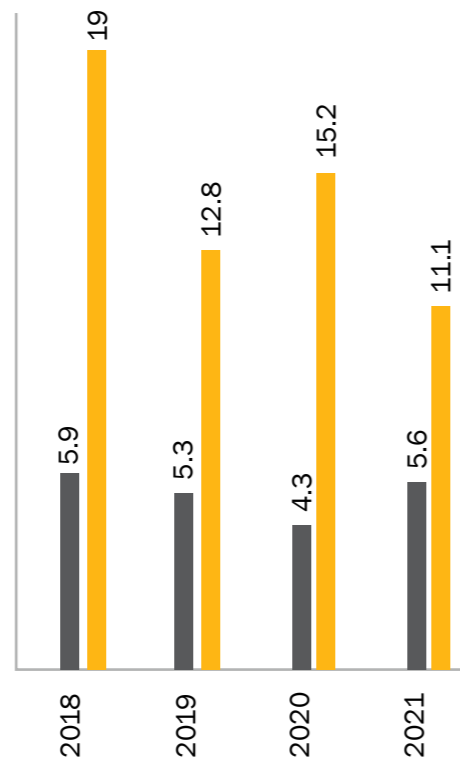
6.4 9.5 4.7 9.4 7.6 16.3

Autopistas del Café Túnel Aburrá Oriente Conexión Pácífico 2

4.1 8.8 2.0 3.0 8.1 15.3

Green Corridor Malla Vial del Meta Total

3.9 11.5 6.2 10.3 5.6 11.1



Lanzamos la campaña “Conectados con nuestra cultura”, distribuyendo adhesivos que invitaban a las personas a que, por medio de mensajes de texto o correos electrónicos, resaltaran los pilares y el propósito superior que tiene nuestra organización: “creamos conexiones sorprendentes para ser un aeropuerto de clase mundial”.

Por último, con la iniciativa “Facilitadores 5 estrellas” reconocimos a los directores y gerentes que mejor transmitían la cultura en el proceso de inducción, favoreciendo así el compromiso y la marca empleadora.

Autopistas del Café

En cultura organizacional posicionamos los cuatro pilares de cultura, alineados con la holding: avanzamos en balance, aprendemos siempre, somos la mejor opción y dejamos huella, mediante un proceso de formación que fortaleció los comportamientos asociados.

NUESTRAS METAS (103-2)

» A 2022 impulsar el proceso de gestión de desempeño en las concesiones, logrando una mayor cobertura de colaboradores evaluados, con el objetivo de promover el desarrollo integral. En estas se fortalecerá el proceso de planeación de talento.

» A 2022, consolidar las pasantías y los entrenamientos cruzados entre los diferentes negocios (vías y aeropuertos sumados a las filiales del Grupo Argos).

» A 2022, medir el retorno sobre la inversión en formación como mínimo en dos programas.

» A 2022, gestionar el plan de retorno a las oficinas de manera segura, procurando los menores impactos negativos dentro del bienestar, compromiso y satisfacción de los colaboradores.

» A 2025, aumentaremos al 31% la participación de mujeres en cargos de alta gerencia y dirección en Odinsa y nuestras concesiones.



Homologamos en todas las concesiones el proceso de Gestión del Desempeño.

» Mantendremos un promedio de 80 horas de formación por empleado en Odinsa. Aumentaremos la cobertura y el promedio en todas nuestras concesiones.

» Mantendremos una cobertura del 100% en los programas de gestión del desempeño por objetivos en Odinsa y aumentaremos la cobertura en nuestras concesiones para alcanzar un 90% en 2025.

» A 2025 disminuirémos la rotación voluntaria comparativamente con 2019.

» Mantendremos, entre un 40 y 60% la participación de mujeres en el total de la fuerza laboral de Odinsa y nuestras concesiones.

» A 2030, incrementar como Grupo Empresarial la participación de mujeres en cargos de alta gerencia en un 35%.

EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (404-3)

Odinsa 95%



Concesiones aeroportuarias

Aeropuerto El Dorado Aeropuerto Mariscal Sucre

91% 96%



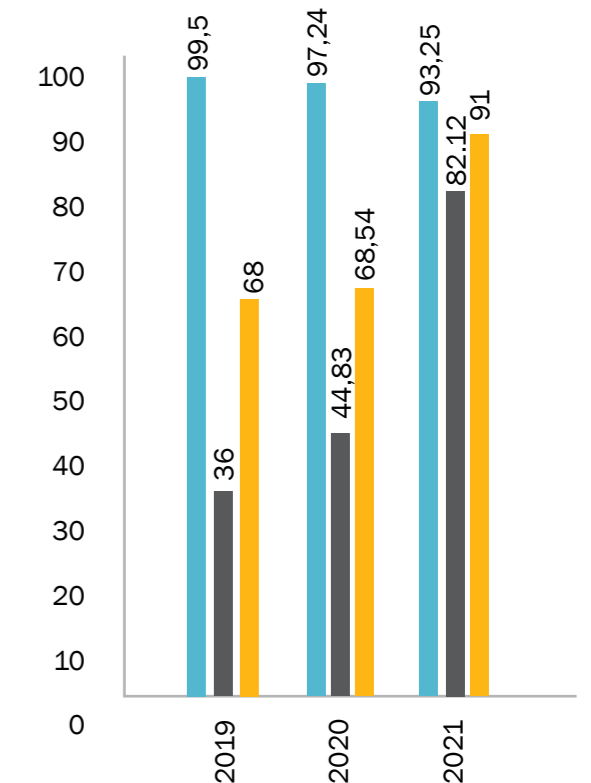
Concesiones viales

Green Corridor Pácífico 2

96% 81%



Total Odinsa, Concesiones viales y aeroportuarias



● Concesiones aeroportuarias
● Concesiones viales
● Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias