

# COMPROMISO CON EL TALENTO HUMANO

**Potenciamos y desarrollamos nuestro talento humano como elemento clave para el progreso de la organización.** Valoramos a las personas y las acompañamos en su crecimiento profesional y personal.

En medio de las dificultades causadas por la pandemia concentramos esfuerzos en el desarrollo de actividades para proteger la vida de nuestros colaboradores y sus familias, enfatizando en la adopción de nuevas dinámicas como el trabajo remoto sin perder el compromiso con los procesos, los estándares de calidad y la continuidad de la operación.

Personas que vibran con su trabajo, que con su aporte contribuyen a un país. ¡Personas que se toman la vida! Así es nuestro talento humano.



# NUESTRA CULTURA CORPORATIVA

Tenemos mentalidad innovadora, centrada en las personas. Promovemos la eficiencia, productividad y la conciencia sobre la rentabilidad, buscando el logro de los objetivos. Nuestro modelo de cultura corporativa cuenta con rasgos especiales que nos hacen diferentes y orientan a alcanzar los retos.



## Modelo de cultura corporativa

ELEMENTOS	DEFINICIÓN	ACCIONES DESARROLLADAS EN 2020
<b>Valores corporativos</b>	Rasgos característicos de nuestra forma de actuar e interactuar. Generan vínculo emocional entre las personas, las convicciones y las creencias propias, derivadas del ADN de la compañía, el cual nos hace únicos y diferentes.	Fortalecimos la comunicación en valores y la forma cómo se deben vivir a diario. Dimos continuidad al concepto Soy Postobón, Soy Talento, con acciones enfocadas en fortalecer los diferentes elementos de la cultura.
<b>Competencias</b>	Habilidades, conocimientos y actitudes del equipo humano de la compañía, necesarias para lograr retos individuales y colectivos.	Implementamos el modelo de valoración del desempeño con los representantes de ventas y en nuevas operaciones. Diseñamos un plan de trabajo para el despliegue del modelo de competencias durante 2021.
<b>Estilo de Dirección</b>	Capacidades de los líderes para gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano, configurando un estilo de liderazgo clave en el progreso de la organización.	Formamos a los líderes en el manejo de herramientas para trabajar con equipos remotos y a distancia.
<b>Reconocimientos</b>	Elementos que exaltan e incentivan los comportamientos deseados, los retos individuales y de equipo de los colaboradores.	Construimos una propuesta renovada del sistema de reconocimientos corporativos para implementar en 2021.
<b>Simbología</b>	Conjunto de ritos y formas que dan identidad a la manera como desarrollamos nuestro trabajo.	Desplegamos acciones de comunicación para dar a conocer aspectos de la vida organizacional asociados a las personas, los espacios y las formas de trabajo.
<b>Ciudadanía Corporativa</b>	Interacción con la sociedad y con los grupos de interés para reflejar lo que somos como organización.	A raíz de la pandemia y las restricciones de movilidad, suspendimos el voluntariado corporativo, con el fin de evitar riesgos.

Fuimos resilientes y salimos adelante en medio de un entorno complejo por la pandemia, en gran medida por los esfuerzos organizacionales para proteger la vida de todos los colaboradores. Ese fue nuestro gran compromiso. Hicimos inversiones por valor \$6.769 millones destinadas a cuidar a nuestro equipo de trabajo.

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Orientamos la gestión del talento humano bajo cinco ejes:

1. Consolidar el Modelo de Gestión Humana para responder a los retos de la estrategia corporativa y competitiva.
2. Lograr la eficiencia organizacional, lo cual implica diseñar, implementar y monitorear procesos, formas de trabajo, herramientas, estructuras organizacionales, de cara a los resultados, teniendo la gestión del talento como base de la productividad.
3. Planear el talento para asegurar la continuidad, desarrollo y retención de las personas, anticipando las necesidades del negocio.
4. Fortalecer la cultura organizacional para apalancar la estrategia y la adaptación a los cambios del entorno.
5. Posibilitar la experiencia del equipo humano y fidelizarlo, creando un ecosistema donde se viven experiencias memorables en todo el ciclo laboral.



## Acciones relevantes en la gestión del talento

- Fortalecimiento de la Universidad Corporativa con espacios colaborativos de aprendizaje y la puesta en marcha de herramientas para facilitar el autodesarrollo.
- Desarrollo de competencias digitales al servicio de las nuevas modalidades y formas de trabajo.
- Incorporación de nuevas formas de trabajo y las herramientas para facilitar dinámicas colaborativas en proyectos clave del negocio.
- Implementación de estrategias de gestión de cambio para asegurar la adopción de nuevas capacidades, procesos y herramientas en proyectos relevantes para la organización.
- Puesta en marcha de campañas de comunicación interna, fomentando la cultura corporativa, el autocuidado y prevención, así como espacios virtuales para estar más cerca de los colaboradores.

## GENERACIÓN DE EMPLEO

Somos referente en el país de oportunidades laborales. Durante 2020, generamos 18.338 oportunidades de trabajo que llevaron calidad de vida y bienestar, así como desarrollo económico y social a diferentes zonas del país.

Nuestros colaboradores cuentan con las condiciones laborales, son remunerados con base en los niveles existentes en la industria de bebidas en Colombia y, en la referenciación que hacemos del sector, tienen protección a sus derechos y ejercen sus funciones en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

### Oportunidades de trabajo (102-8)

COLABORADORES	2018	2019	2020
Directos	11.287	11.787	10.954
Indirectos (contratistas de transporte)	5.370	4.747	5.899
Indirecto (contratistas)	2.093	2.220	1.485
<b>Total oportunidades de empleo</b>	<b>18.750</b>	<b>18.754</b>	<b>18.338</b>

EN 2020, GENERAMOS **18.338** OPORTUNIDADES DE TRABAJO, de las cuales, el **60%**, es decir, **10.954**, fueron empleos directos.

### Tipo de contratación (202-8)

	2017		2018		2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato laboral permanente	7.439	2.141	7.577	2.353	7.672	2.506	7.176	2.266
Contrato laboral temporal	953	345	1.219	138	1.451	158	1.162	350
<b>Total</b>	<b>10.878</b>		<b>11.287</b>		<b>11.787</b>		<b>10.954</b>	

### Antigüedad promedio (POS-29)

	2018		2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 1	2.770	850	2.850	876	1.719	618
Entre 1 y 5	2.937	992	3.040	1.073	3.147	1.149
Entre 6 y 10	1.990	437	1.952	454	2.141	578
Entre 11 y 20	726	150	910	203	1.007	228
Más de 20	373	62	371	58	324	43
<b>Total</b>	<b>11.287</b>		<b>11.787</b>		<b>10.954</b>	

### Altos ejecutivos contratados de la comunidad local (202-2)

Nuestro Comité Ejecutivo está conformado por 11 ejecutivos con nacionalidad colombiana.

### Edad y diversidad de los empleados (405-1) (POS-30)

PARÁMETRO	2018	2019	2020
Empleados	11.287	11.787	10.943
Porcentaje de mujeres	22%	23%	24%
Porcentaje de hombres	78%	77%	76%
Menores de 30 años	42%	39%	34%
Entre 31 y 50 años	52%	54%	58%
Mayores de 50 años	6%	7%	7%

### Edad y diversidad en el Comité Ejecutivo (405-1)

DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO	2018	2019	2020
Miembros Comité Ejecutivo	12	12	11
Mujeres en el Comité Ejecutivo	25%	17%	18%
Hombres en el Comité Ejecutivo	75%	83%	82%
Porcentaje entre 31 y 50 años	50%	50%	45%
Porcentaje mayores de 50 años	50%	50%	55%

### Nuevas contrataciones y rotación de personal\* (401-1)

	2018	2019	2020
Tasa de retiros	23%	22%	24%
Tasa de contratación	34%	36%	24%
Tasa de rotación	29%	29%	23%

\*Indicador con población total de empleados ajustada al grupo de retiros y contrataciones. Estos datos cambian con respecto al año anterior donde se incluyeron aprendices y temporales eventuales.

### Niveles de reincorporación al trabajo tras permiso parental (401-3)

Al momento de finalizar la licencia parental, 100% de los colaboradores se reincorpora a su puesto de trabajo. En cuanto a su retención después de un año, el promedio es de 85%.

# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8)

Proteger la integridad de las personas con espacios de trabajo seguros y saludables, que ayuden a prevenir los accidentes y las enfermedades laborales, es nuestro propósito superior en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Avanzamos en la implementación de una propuesta que propicie el desarrollo de capacidades organizacionales, permita el mejoramiento continuo en los entornos laborales e impacte positivamente la calidad de vida de las personas.

> **Gestión de tareas críticas y riesgos para la seguridad de las personas:** lo hacemos con actividades asociadas a la prevención del riesgo de caída de alturas, ingreso a espacios confinados, riesgo eléctrico y mecánico, trabajo con elementos calientes, levantamiento de cargas pesadas, manejo seguro de sustancias químicas, operación de equipos de transporte y manejo de cargas, movilidad en entornos laborales, prevención, preparación y respuesta ante emergencias, y la gestión de contratistas, entre otros.

> **Gestión de tareas de riesgo en la salud de las personas:** acciones asociadas a la gestión de riesgos químicos y físicos, vigilancia de la salud osteomuscular y auditiva y programas para la prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas.

> **Gestión de seguridad y salud en el trabajo:** alineación de nuestro modelo con las necesidades y riesgos propios de la compañía y del sector, dando cumplimiento a los requerimientos legales vigentes.

(403-8) 100% de nuestros colaboradores directos está cubierto por el sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo. Sus espacios laborales están controlados y verificados por auditorías internas.



## ALINEACIÓN CON NECESIDADES DE MOMENTO

A raíz de la pandemia, adaptamos los asuntos de Seguridad y Salud en Trabajo para responder a la nueva normalidad por medio de medidas para la contención y mitigación del contagio de COVID-19 en nuestras operaciones, en concordancia con las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Salud de Colombia y de la Organización Mundial de la Salud (OMS). De esa forma, posibilitamos la continuidad del negocio permitiendo el abastecimiento de nuestros productos en el mercado. La estrategia mantuvo controladas las situaciones de contagio, incluso, con regresos escalonados a lugares de trabajo.

A la par, el equipo de SST continuó con el control de accidentalidad, gestión eficaz de los riesgos prioritarios generados por el desarrollo de las actividades propias del negocio, la materialización de accidentes y enfermedades laborales, así como en la adopción de medidas preventivas y correctivas para el control sobre las tareas críticas y de alto riesgo.

**Obtuvimos una reducción del 26% en el Índice de Frecuencia (IF) y 20% del Índice de Severidad (IS) con respecto a 2019. No tuvimos accidentes laborales mortales en personal directo y completamos tres años consecutivos con este resultado.**

## LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL (403-9)

Los principales riesgos que generaron accidentes laborales están relacionados con golpes, contusiones o aplastamientos y traumas superficiales asociados a los riesgos de tránsito. En el equipo de ventas, los riesgos se concentraron en los desplazamientos en motos o como peatones. Por su parte, en logística y distribución, los riesgos se dieron por manipulación manual de cargas.

En los últimos tres años no se han presentado fallecimientos como consecuencia de accidentes laborales. El promedio global de horas trabajadas en los últimos tres años fue 27,9 millones de horas.

	2018	2019	2020
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0%	0%	0%
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	21%	19%	21%
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables.	40,07	38,95	29,37

## CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR LABORAL

La calidad de vida y el bienestar laboral y social hace referencia al conjunto de iniciativas, planes, programas y beneficios orientados a contribuir de manera integral a su desarrollo y satisfacción en el lugar de trabajo. Algunos elementos sobre los que hacemos gestión son:

- La protección de la integridad del equipo humano con entornos seguros y saludables, que prevengan accidentes y enfermedades laborales.
- La promoción de la salud y el bienestar para el equipo humano y sus familias, para encontrar armonía física, mental, social y espiritual.
- El desarrollo de actividades como muestras artísticas y culturales, espacios de esparcimiento y socialización del talento de los empleados.
- La entrega de beneficios para apoyar el crecimiento profesional, crear lealtad y conectar con la esencia de la compañía.
- El mejoramiento de las condiciones de vivienda de los empleados, por medio de un fondo rotativo de vivienda para compra, mejora o construcción, que benefició en 2020 a 171 empleados con \$2.000 millones.
- Creación de apoyos económicos para el fomento de la educación por medio de auxilios escolares para hijos de empleados. Durante 2020 entregamos por este concepto \$2.650 millones, beneficiando a 5.019 trabajadores.
- El acompañamiento a las familias con el programa Creciendo Juntos, que impactó a 362 familias en 39 municipios del país. En este programa hacemos seguimiento desde la semana 20 de gestación hasta los dos primeros años de vida del bebé con actividades que propician el desarrollo integral. Además, entregamos auxilios de nacimiento por \$75 millones para beneficio de 468 niños.



## Beneficios para los empleados (401-2)

TIPO DE AUXILIO	VALOR PAGADO	COLABORADORES BENEFICIADOS
Antigüedad	\$ 1.654.829.507	149
Jubilación	\$ 53.902.587	33
Matrimonio	\$ 74.177.582	87
Educación	\$ 2.640.774.060	5.019
Lentes	\$ 45.281.653	556
Maternidad	\$ 74.023.807	419
Vacaciones	\$ 9.244.296.883	8.189
Extralegales	\$ 11.605.540.373	9.414
Transporte	\$ 3.425.960.486	6.575
Defunción	\$ 85.062.042	224
Incapacidad	\$ 1.178.906.319	4.374
Diligencia sindical	\$ 97.639.037	31
Otros auxilios	\$ 143.952.848	792
<b>Total</b>	<b>\$ 30.324.347.184</b>	<b>N/A</b>

Para empleados de tiempo completo. No aplican para empleados de tiempo parcial o temporales. Cifras en millones de pesos.



## CLIMA ORGANIZACIONAL

Por motivos relacionados con la pandemia el estudio de clima laboral no se realizó durante el año y se retomará con mejoras en el instrumento de medición en 2021.

## FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN

Promovimos la cultura del autocuidado y la prevención, desarrollando contenidos de relevancia de temas relacionados con el COVID-19. Creamos un nuevo canal de comunicación llamado Conectados Contigo, para hablar de temas de salud, prevención y finanzas, entre otros, así como asuntos fundamentales para el negocio, donde participaron la Presidencia y el Comité Ejecutivo.

Hicimos una encuesta de percepción sobre la comunicación interna para entender cuáles son los canales más relevantes y aspectos para mejorar. El 91% de las personas siente que la comunicación interna es suficiente y adecuada. Los canales mejor valorados fueron el correo electrónico, la revista Somos Postobón y la intranet Nosotros Postobón.

## VOLUNTARIADO DEJANDO HUELLA

Durante 2020 las actividades de voluntariado corporativo se vieron suspendidas debido a la pandemia y como medida para evitar contagios de COVID-19.

## RELACIONES LABORALES

Desarrollamos el proceso de administración de relaciones laborales por medio de comités de convivencia laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en negociaciones colectivas con personal sindicalizado y no sindicalizado. En estos espacios fomentamos la participación activa, el diálogo y la revisión de condiciones en función de la calidad de vida del trabajador.

Contamos, además, con la Línea de Transparencia, por medio de la cual nuestros colaboradores pueden gestionar y reportar vulneraciones o situaciones anómalas, relacionadas con sus derechos y obligaciones.

Mantuvimos las convenciones colectivas con las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Asontragaseosas, así como los laudos arbitrales suscritos con Sinaltrainbec y Unisintragal y los pactos colectivos de trabajo suscritos con trabajadores no sindicalizados. A todos estos acuerdos les hemos dado cumplimiento sin presentar reclamaciones administrativas o judiciales. Durante el año no se presentaron huelgas, paros o protestas de trabajadores.

## Acuerdos de negociación colectiva (102-41)

	2018	2019	2020
<b>Empleados</b>	11.275	11.767	10.954
<b>Empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva</b>	8.497	8.902	8.794
<b>Porcentaje</b>	75%	76%	80%

## RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Somos suscriptores del Pacto Global de las Naciones Unidas y acogemos los principios declarados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), manteniendo siempre el respeto por los derechos humanos, la dignidad, la diversidad y la inclusión.

Garantizamos los derechos individuales y colectivos de los colaboradores y velamos por el cumplimiento de las políticas y normas emitidas por la compañía, al igual que lo estipulado en los acuerdos colectivos suscritos con los trabajadores. Nos orientamos por el código de conducta Así Somos en Postobón, donde están consignados los deberes y derechos de los colaboradores, el cual es de obligatorio conocimiento y cumplimiento.

## REMUNERACIÓN Y RECONOCIMIENTO (102-35)

Contamos con un sistema de compensación salarial que busca la equidad interna y la competitividad con el mercado laboral, generando atracción y fidelización del talento requerido.

El sistema contempla un análisis estructurado de la contribución y complejidad de cada cargo, el cual realiza un comité de valoración. Además, incorpora la revisión de encuestas salariales, lo cual permite identificar puntos críticos y oportunidades.

A pesar de las circunstancias económicas de 2020, mejoramos la posición salarial de 2,6% de la población laboral de acuerdo con su nivel de contribución al cumplimiento de la estrategia del negocio.

Por otro lado, fortalecimos los sistemas de compensación variable para generar motivación e incrementar la productividad y el cumplimiento de objetivos de áreas. Vale la pena destacar que activamos el modelo de compensación variable para la fuerza de ventas multicategoría, el cual se controla con un nuevo aplicativo digital que facilita el cálculo compensatorio para las personas.

Implementamos, también, un proceso para incorporar al personal, apalancado en herramientas de robótica que disponen la historia laboral en línea, optimizan el almacenamiento de la información y mejoran los tiempos de contratación. También contamos con aplicativos que automatizan la entrega de certificados laborales, de ingresos y retenciones y desprendibles de pago en forma automática.

## Relación del salario base de la compañía frente al salario mínimo legal vigente (201-2, 202-1)

	2018		2019		2020	
<b>ANTIOQUIA</b>						
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Relación	1,06	1,06	1,07	1,07	1,08	1,08
<b>CENTRO</b>						
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Relación	1,09	1,09	1,10	1,10	1,08	1,08
<b>COSTA</b>						
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Relación	1,06	1,06	1,07	1,07	1,09	1,09
<b>OCCIDENTE</b>						
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Relación	1,06	1,06	1,07	1,07	1,09	1,09
<b>ORIENTE</b>						
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Relación	1,09	1,09	1,10	1,10	1,08	1,08



## Relación salario base de mujeres frente a hombres distribuido por nivel de cargo (405-2)

	2018	2019	2020
Comité Ejecutivo	1,61	1,23	1,28
Directores, gerentes, coordinadores	1,23	1,34	1,21
Personal administrativo	1,07	0,97	1,00
Personal ventas	1,02	1,05	1,05
Personal operativo	1,23	0,98	1,06
Otros niveles	0,99	0,99	0,99



## DESARROLLO DE CARRERA

(404-2) La Universidad Postobón es nuestra herramienta para asegurar una verdadera gestión del conocimiento de cara a la estrategia corporativa y competitiva y a la cultura organizacional. Facilita el mejoramiento del desempeño y el desarrollo de entornos propicios para el aprendizaje y la innovación.

(404-1) Durante este año, en la Universidad Postobón se formaron 9.035 colaboradores directos con 213.212 horas de formación, equivalentes a 21,7 por persona.



## Frentes de trabajo de la Universidad Postobón en 2020

**Fortalecimiento del Sistema de Gobierno Corporativo y la cultura de integridad**, por medio de acciones formativas y nuevos contenidos *e-learning* sobre temas como privacidad y protección de datos personales.

**Gestión de cursos de actualización de conocimientos** necesarios para garantizar la calidad de los productos, la salud y seguridad de nuestros colaboradores y la transparencia e integridad de los procesos.

**Ejecución de procesos de *reskilling* y *upskilling*** que contribuyen al desarrollo de habilidades y competencias en los colaboradores, fundamentales para ejercer su rol actual, evolucionar o llevarlo hacia la polivalencia.

**Desarrollo de acciones formativas para el cierre de brechas** detectadas en la valoración de desempeño.

**Fortalecimiento de competencias digitales** y acompañamiento a la gestión del cambio de las iniciativas digitales.

## Recursos invertidos en Universidad Postobón



(404-2) (POS-27) (POS-37) Apalancamos nuestros procesos de formación y fortalecimiento de competencias con entidades educativas externas como universidades reconocidas a nivel nacional. En 2020 acompañamos con recursos para financiación de maestrías y especializaciones a 48 colaboradores con cargos críticos y claves dentro de la organización para proyectarlos y potenciarlos en los procesos centrales del negocio. De igual forma, avanzamos en la promoción de colaboradores para que avancen en su proyección profesional dentro de la organización. Además, promovimos a 390 colaboradores a distintos cargos.

## Número de empleados promovidos (POS-23)



Durante 2020 formamos **9.035 COLABORADORES**, 15% más que en 2019.

## SUMMA

Contamos con un modelo y herramienta para la gestión del desempeño, que llamamos SUMMA, el cual permite planear los objetivos de contribución individual y valorar el talento en términos de sus competencias. En 2020 inició el despliegue del sistema en equipos de operaciones y ventas, abarcando a 2.600 colaboradores, alcanzando, de esa forma, un total de 7.150 colaboradores con planes de desempeño.

### Personas con planes de desempeño (POS-24)



### Personas que han recibido evaluación periódica del desempeño y desarrollo (404-3, 102-28)

AÑO	Comité Ejecutivo		Directores, gerente y coordinadores		Personal administrativo		Personal de ventas		Personal operativo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2020	100%	100%	98%	98%	25%	29%	87%	83%	91%	5%
2019	100%	100%	90%	95%	15%	20%	17%	8%	0%	0%
2018	100%	100%	94%	97%	15%	18%	17%	8%	0%	0%

## RETOS PARA 2021

- › Ejecutar el proceso de planeación de talento bajo una definición actualizada de competencias.
- › Potenciar el estilo de liderazgo, considerando nuevos atributos que apalancen el desarrollo de personas y equipos de trabajo alineados con los rasgos culturales propios de la organización.
- › Desarrollar competencias necesarias como las analíticas, digitales y específicas para los procesos centrales y de soporte de negocio, apalancados con la oferta formativa de la Universidad Postobón.
- › Fortalecer la gestión de cambio como capacidad organizacional.
- › Multiplicar las nuevas formas de trabajo, metodologías y herramientas no solo en proyectos, sino en los procesos y actividades propias de la organización, para lograr efectividad y colaboración en la gestión de las personas y los equipos.
- › Consolidar la seguridad y salud en trabajo, fortaleciendo los entornos laborales y promoviendo el bienestar de los colaboradores.
- › Desarrollar destrezas psicosociales en el equipo humano para afrontar las exigencias y desafíos de la vida diaria.
- › Gestionar asuntos relacionados con problemas emergentes como el estrés laboral y económico, violencia en el lugar de trabajo (física y psicológica), entre otros.
- › Consolidar un portafolio de experiencias que apoye a nuestro equipo humano en la consecución de sus sueños, equilibrio en la vida familiar.
- › Mantener los protocolos de bioseguridad para evitar situaciones adversas que impacten en la productividad de la compañía.
- › Implementar nuevas dinámicas como el teletrabajo y los sistemas de alternancia.
- › Desarrollar procesos de negociación colectiva, tanto con personal sindicalizado como no sindicalizado, para actualizar los contratos colectivos y dar continuidad y cumplimiento permanente a los derechos y beneficios de los trabajadores.
- › Continuar con el acompañamiento a proyectos de transformación digital que requieran procesos de aprendizaje, nuevas competencias y capacidades en el talento humano.

