

EMPLEABILIDAD

EMPLEABILIDAD

[GRI 3-3]

[GRI 3-3, a]

Los empleados son el principal activo de PISA. Por el impacto que tiene la gestión del talento en el desempeño de la Compañía, en el buen desarrollo de la economía colombiana y por la prioridad de los Grupos de Interés, es un elemento material destacado en el Modelo de Sostenibilidad.

La empleabilidad en PISA es un proceso armonizado que incluye la creación y gestión de empleos con respecto a la contratación, reclutamiento y retención, siendo prioritaria la selección y contratación de personas del área de influencia del proyecto.

[GRI 3-3, b] En efecto, somos conscientes que el inadecuado manejo del talento humano impactará negativamente no solo en la consecución de las metas corporativas, sino también en derechos como al trabajo en condiciones dignas y a la igualdad, inclusión y no discriminación, entre otros.

POLÍTICAS Y COMPROMISOS

[GRI 3-3, c]

Contamos con el procedimiento interno *Gestión de Personal* que define el alcance, objetivo y flujo de actividades frente a la creación y gestión de empleos con respecto a la contratación, reclutamiento y retención del talento. En el procedimiento se menciona y atiende la normatividad laboral y legal del país, y tiene como marco de referencia nuestro Compromiso con la Equidad, Diversidad e Inclusión.



En el Modelo de sostenibilidad, nos propusimos lograr un **60%** en contratación de personas de las comunidades en donde hacemos presencia, mejorando así su calidad de vida.

NUESTRO ENFOQUE

[GRI 3-3, d]

Las metas definidas son monitoreadas en la Gerencia Administrativa a través de los indicadores de gestión. Como parte del ciclo de riesgos de procesos establecido por PISA, se han identificado e implementado los controles como medida de mitigación a los posibles riesgos existentes, que se monitorean de manera permanente.

REQUISICIÓN Y RECLUTAMIENTO

Consideramos el reclutamiento como un punto clave para la consecución de un personal idóneo que contribuya al crecimiento de PISA. Para atraer a las mejores personas del mercado, desarrollamos procesos rigurosos, objetivos y transparentes.

Cuando se generan oportunidades laborales en las áreas de influencia de nuestras operaciones para cargos de mano de obra calificada, aseguramos la divulgación y la publicación de las vacantes en las agencias públicas y privadas de empleo y promovemos la participación de la mano de obra local en los procesos de reclutamiento y selección.

[GRI 3-3, e]



En 2023:

Empezamos a utilizar *Job Site*, una herramienta que nos permite atraer una mayor cantidad de potenciales candidatos, generar una relación con quienes quieren ser parte de nuestra Compañía, tener una amplia base de datos de hojas de vida y asegurar una eficiente y confiable trazabilidad de cada proceso de selección.



Adicionalmente contamos con varias agencias de reclutamiento:

- CompuTrabajo
- Agencia pública de empleo SENA
- Agencia de empleo Comfandi
- Unidad de servicio de Empleo:



En el marco de nuestro Compromiso con la Equidad, Inclusión y Diversidad, favorecemos la selección de personal con ternas incluyentes.

SELECCIÓN DE PERSONAL

[GRI 2-7 e]

Trabajamos día a día para estar actualizados en las mejores prácticas que nos permitan seleccionar candidatos mayormente cualificados. Por lo anterior en 2023:

- El incremento de las operaciones incidió en el ingreso de nuevos colaboradores a nuestro equipo, principalmente en el personal de Servicios Conexos Básicos (Mecánicos y Radioperadores).
- Trabajamos en conjunto con Psy Tech Consultoría, en donde tenemos a disposición más de 20 pruebas psicotécnicas de razonamiento, personalidad, inteligencia, aprendizaje, valores, método y orden, entre otras.
- Las pruebas técnicas que desarrollamos en compañía de las diferentes áreas donde se concentran las vacantes favorecen un amplio espectro de los perfiles de los candidatos permitiendo la selección de los mejores.
- Durante la vigencia del año se recibieron **2.200** hojas de vida de las cuales se preseleccionaron **567 y 219** fueron de mujeres (equivalente al **38,6%** de la población preseleccionada).
- Se vincularon **46** personas, el **28%** fueron mujeres.

NUEVOS EMPLEADOS

Las estrategias implementadas en la fase de reclutamiento y los instrumentos utilizados en la fase de evaluación permitieron en el 2023:

[GRI 3-3, e]



Lograr cubrir en promedio una vacante dentro de nuestros procesos en **25 días** (45 días en 2022), alcanzando una reducción del 64% con respecto al año 2022. Continuamos trabajando para lograr nuestra meta de 20 días.



El **65%** de nuestros colaboradores se encuentran vinculados en la zona de influencia del proyecto. El **8%** mujeres y **57%** hombres.

La menor representatividad de mujeres en el mercado laboral, en ciertos perfiles técnicos, hace difícil conseguir la paridad de género en las nuevas contrataciones. Estas limitaciones son propias del sector de infraestructura vial, sin embargo, estamos orientados a fortalecer la selección de personal de forma incluyente y diversa.



De las 46 incorporaciones en 2023, el 46% son personas entre 30 y 50 años, y el 54% restante menores de 30 años.

COLABORADORES NUEVOS POR CIUDAD

[GRI 401-1]



Subregión	Municipios	Hombres	Mujeres	Total
NORTE	Zarzal	0	0	0
	Andalucía	9	0	9
	Buga	1	1	2
CENTRO	Bugalagrande	9	0	9
	San Pedro	0	0	0
	Trujillo	0	0	0
	Tuluá	10	2	12
	Cali	4	6	10
SUR	Candelaria	0	0	0
	El cerrito	0	0	0
	Jamundí	0	2	2
	Miranda	0	1	1
	Palmira	0	1	1
OTRO	Yumbo	0	0	0
	Bogotá	0	0	0
Total		33	13	46

COLABORADORES NUEVOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO

[GRI 401-1]



	n° Empleados	Mujeres	Hombres
Alta Dirección - Top Management	0	0	0
Gerencia Media - Middle Management	0	0	0
Gerencia Subalterna - Junior Management	1	1	0
Áreas Funcionales	45	12	33
Total	46	13	33

NUESTRA GENTE: CONTRATACIÓN

Estamos convencidos de que nuestra gente es la clave para nuestro crecimiento a largo plazo, y hemos tenido éxito en atraer y formar uno de los mejores equipos operativos y profesionales en la región.

En 2023, nuestro equipo de trabajo creció 18 % con respecto a 2022, llegando a un grupo de 177 empleados de los cuales el 28% son mujeres.

EMPLEOS TOTALES DIRECTOS

[GRI 2-7]

AÑO	N° colaboradores	Mujeres	Hombres
2020	118	40	78
2021	118	42	76
2022	150	44	106
2023	177	54	123

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

[GRI 2-7] [GRI 2-8]

AÑO	2020	2021	2022	2023
Directos termino indefinido	114	117	150	176
Directos termino fijo	4	1	0	0
Otro tipo de contrato de aprendizaje	0	0	1	1
Outsourcing permanente	215	250	219	227
Total	333	368	370	399

EMPLEADOS POR GÉNERO Y REGIÓN

[GRI 2-7]

Subregión	Hombres	Mujeres	Total
Norte	1	0	1
Centro	100	15	115
Sur	21	37	58
Otro	1	2	3
Total	123	54	177

RETENCIÓN DEL TALENTO



Apoyamos la movilidad y la promoción de nuestros colaboradores dentro de la Compañía. En 2023, 16 colaboradores asumieron nuevos roles equivalente al 59%. El 16% se otorgaron al personal femenino.



El índice de rotación voluntaria se ubicó en un 8% (13 personas con retiro voluntario).

ROTACIÓN Y MOVIMIENTOS

[GRI 401-1]

	Empleados	Mujeres	Hombres
Colaboradores totales (solo permanentes)	177	54	123
Ingresos	46	13	33
Egresos	19	3	16
Retiros Voluntarios	13	3	10
Colaboradores con crecimiento (movilidad interna)	16	5	11
Índice de rotación**	11,62	1,8	9,8
Índice de rotación voluntaria***	8,0	1,9	6,1
Índice de movilidad interna****	59%	16%	43%

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD

[GRI 401-1]

Rango de edad por género	N° Colaboradores	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	4	4	0
Entre 30 – 50 años	13	10	3
Mayores a 50 años	2	2	0
Total	16	11	5

RETIROS POR GÉNERO

Retiros por género	N° Colaboradores	Hombres	Mujeres
Despido	6	6	0
Mutuo acuerdo	0	0	0
Pensionado y/o jubilación anticipada	0	0	0
Renuncia Voluntaria	13	10	3
Total	19	16	3

[GRI 3-3, e]



De los 19 retiros en 2023, el 32% son despidos y el 68% Renuncia voluntaria.



[GRI 2-7]

La jornada laboral de los empleados de PISA es completa.

Nuestro indicador de rotación se encuentra en el 11,62%. Equivalente a 0,97% mensual, tasa que refleja la estabilidad laboral que ofrece la Compañía.

De los 19 retiros en 2023

16% Mujeres

84% Hombres

11,62%

Tasa de rotación