

**Diseño de un Programa de Inclusión de Genero para el Proyecto minero Antioquia
Gold ltd: “Minería para la Igualdad”.**

Informe Final Consultoría Empresarial

Jackeline Osorio Sepúlveda

Estudiantes

Carlos Andrés Canas Castaño

MT Posgrados MGTH

Director Del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, abril de 2025

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	6
INTRODUCCIÓN	8
CONTEXTUALIZACIÓN EMPRESARIAL ANTIOQUIA GOLD LTD.....	9
ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANTIOQUIA GOLD LTD.	10
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA ANTIOQUIA GOLD LTD.	11
FASE PLANEACIÓN	13
JUSTIFICACIÓN	13
OBJETIVOS DEL PROYECTO ANTIOQUIA GOLD LTD.	14
OBJETIVO GENERAL.....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
ALCANCE DEL PROYECTO	16
MARCO DE REFERENCIA	18
MARCO TEÓRICO	18
<i>Enfoque Internacional desde una mirada Humana:</i>	18
<i>Enfoque Nacional Interinstitucional basándose en el concepto de la teoría de</i>	
<i>Interseccionalidad:</i>	20
MARCO NORMATIVO	24
METODOLOGÍA DE LA CONSULTORÍA	25

POBLACIÓN	25
<i>Stakeholders</i>	27
PLAN DE TRABAJO	30
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS DISEÑO	
PROGRAMA DE INCLUSIÓN DE GENERO ANTIOQUIA GOLD	31
DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO	31
SEGUIMIENTO GERENCIAL ANTIOQUIA GOLD LTD.	32
MONITOREO: MATRIZ MARCO LÓGICO.....	34
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES.....	38
PRODUCTOS FINALES ANTIOQUIA GOLD LTD.	38
LECCIONES APRENDIDAS ANTIOQUIA GOLD LTD.	40
RECOMENDACIONES PARA LA GERENCIA ANTIOQUIA GOLD LTD.	41
REFERENCIAS	42
DATOS DE REGISTRO DE CONSULTORES DEL PROYECTO	46
ANEXOS.....	47



Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto – Programa de inclusión de genero Antioquia Gold.	17
Tabla 2. <i>Marco normativo proyecto minero Antioquia Gold LTD programa de inclusión de genero.</i>	24
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto diseño de programa de inclusión de genero Antioquia Gold.....	29
Tabla 4. Matriz Marco Lógico programa de inclusión de género proyecto minero Antioquia Gold LTD.....	35
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría programa de inclusión de genero proyecto minero Antioquia Gold LTD.	39



Lista de Ilustraciones

<i>Ilustración 1. Árbol de problemas Proyecto Minero Antioquia Gold LTD.</i>	12
<i>Ilustración 2. Árbol de objetivos proyecto minero Antioquia Gold LTD.....</i>	16
<i>Ilustración 3. Estructura Organizacional proyecto Minero Antioquia Gold LTD.</i>	26
<i>Ilustración 4. Plan de trabajo Programa de Inclusión de genero Antioquia Gold LTD.</i>	30



Resumen Ejecutivo

Los desafíos que presenta Colombia respecto al cierre de brechas de género, se comparten a nivel mundial en la importancia de potencializar la economía haciendo transversal la inclusión de género en los procesos organizaciones que tradicionalmente han sido caracterizados por fuerzas masculinas laborales, partiendo de estas bajas participaciones femeninas la solución se centra en programas basados en modelos nacionales e internacionales que abordan la problemática de manera intrínseca y extrínseca; para lo cual a través de la asesoría personalizada a proyecto minero Antioquia Gol Ltd se procede a generar un análisis del departamento de talento humano, seguido de un trabajo de campo que evidencie a través de un informe casos de éxito en la industria para posteriormente proceder a realizar el programa de inclusión de género “minería para la igualdad” que se rige bajo los ejes de los siete principios de empoderamiento económico y los lineamientos de minenergía abarcando a todo el personal. Cabe aclarar que durante el proceso se encontró buenas prácticas tales como: compromiso con el medio ambiente, equipos de trabajo autogerenciables y una compañía sustentable. Siendo ampliamente importante la mejora de comunicación entre dependencias.

Palabras claves: Minería, equidad, igualdad, género.



Abstract

The challenges that Colombia presents with respect to closing gender gaps are shared worldwide in the importance of potentiating the economy by making gender inclusion mainstream in organizational processes that have traditionally been characterized by male labor forces. Starting from these low female participation, the solution focuses on programs based on national and international models that address the problem intrinsically and extrinsically; For which, through personalized advice to the Antioquia Gol Ltd mining project, an analysis of the human talent department is generated, followed by field work that demonstrates through a report success cases in the industry and subsequently proceeds to carry out the gender inclusion program "mining for equality" that is governed under the axes of the seven principles of economic empowerment and the minenergia guidelines covering all personnel. It should be noted that during the process, good practices were found such as: commitment to the environment, self-managing work teams and a sustainable company. Improving communication between departments is widely important.

Keywords: Mining, equity, equality, gender.



Diseño de un programa de inclusión de género para el proyecto minero Antioquia Gold

LTD: “Minería para la igualdad”.

Introducción

Las compañías del sector minero han experimentado durante décadas índices bajos de participación femenina, por lo cual se evidencia una brecha profesional existente (ONU Mujeres, DANE, CPEM, 2022), bajo este panorama el proyecto minero Antioquia Gold LTD durante un proceso de consultoría especializada permite examinar su estructura y dinámica en búsqueda de factores directos e indirectos a esta situación. La mujer es sumamente importante en el desarrollo económico mundial y social tomando gran importancia en el estudio científico en los últimos años el empleo femenino en el sector. Por lo anterior este estudio aborda la exploración de un modelo de inclusión en dos frentes intrínseco y extrínseco que responda a los desafíos actuales de integración de estrategias de inclusión de género e integre una corresponsabilidad entre entes gubernamentales respetando los derechos humanos universales aplicados al sector (Universidad externado de colombia, 2022).

Fase Formulación del Problema

En la actualidad el proyecto minero tiene 18 dependencias con 272 empleados vinculados al 31 de agosto de 2024 y más de 1500 de forma indirecta a través de aliados estratégicos, aun así solo el 19% de esta población corresponde a personal femenino, por lo cual el proyecto minero busca generar un programas de enfoque de género que cumplan los

estándares internacionales propuestos por entes internacionales y nacionales sirviendo de ejemplo a nivel nacional en la potencialización del talento respondiendo a la pregunta ¿Cómo puede Antioquia Gold implementar un programa integral de “minería para la igualdad” que potencialice la multiplicidad de talento formando un ambiente inclusivo y obteniendo beneficios visibles a largo plazo?

Contexto Empresarial Antioquia Gold Ltd.

En el año 2015 inicia su operación la compañía Antioquia Gold Ltd del sector minero energético proyecto minero en el municipio de Santo Domingo Antioquia, con su lema minería sustentable y denominándose a sí misma como socialmente responsable impactando a municipios tales como: Porce, Santo Domingo, Cisneros, y Santiago. Siempre comprometida con el impacto ambiental y el avance de las zonas aledañas comprometiéndose con la economía y el empleo local; creada bajo inversión extranjera de países como: Canadá y Perú.

Los proyectos mineros están caracterizados por fuerza laboral en su mayor proporción masculina, aun cuando ya se registran avances significativos en educación para la población femenina en el sector (Ministerio de Educacion, cultura y deporte, 2016), es notable ver que se presenta un común denominador en participaciones bajas en relación con mujeres; derivadas en gran medida de factores tales como: minería ilegal, autopercepción desde el momento de la concepción y nacimiento hasta ocupaciones familiares de carácter cultural, es por ello que la compañía encaminada en su responsabilidad social desea abarcar la igualdad e



inclusión de género desde dos miradas una interna y otra externa que permita un desarrollo económico a largo plazo dentro y fuera de la compañía.

Antecedentes de la Gestión del Talento Humano Antioquia Gold Ltd.

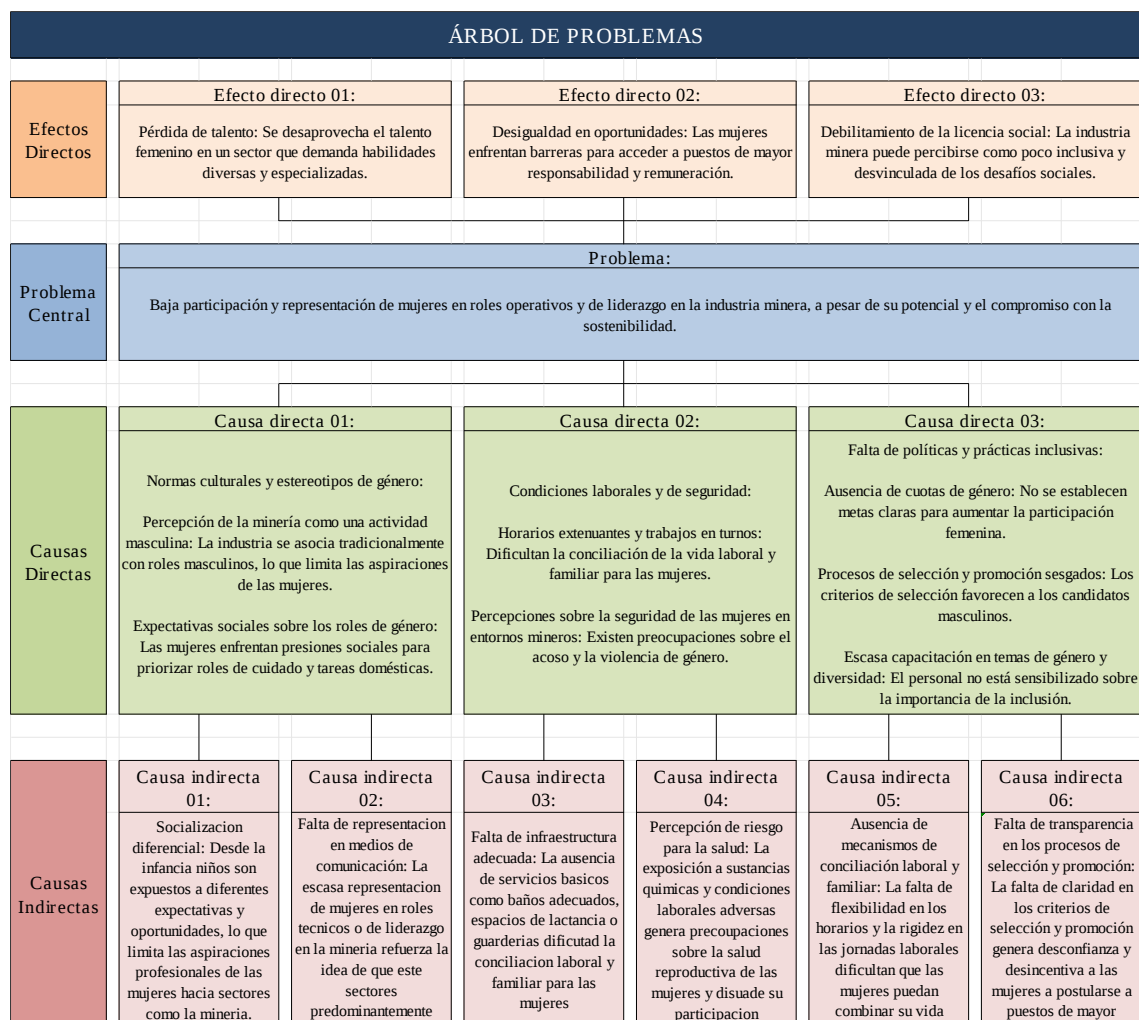
El departamento de talento humano del proyecto minero Antioquia Gold Ltd, liderado por Maira Alejandra Giraldo con reporte a Perú, decide a mediados del año 2024 aceptar un proceso de consultoría especializado que se enfoque en el estudio de cuatro frentes importantes que representan los temas que en la actualidad aquejan a la compañía gracias a su crecimiento prematuro, dichos frentes son: Línea de estructuración de procesos que revisa proceso de reclutamiento, selección y contratación hallando que carecen de mapa estratégico de talento humano como guía de gestión, políticas de compensación y contratación, seguido de manuales de proceso; además de la línea de Aprendizaje que requiere de actualización de ruta psicológica y capacitación según modelo de gestión por competencias que aún no es implementado ni creado y por último la línea de responsabilidad social y línea de revisiones adicionales en manos de área social transversalmente al departamento de talento humano que en la actualidad no presenta registros de informes de sostenibilidad empresarial ni programas completos e integrales en temas de inclusión laboral y por ende representa el punto de partida del proyecto ya que la compañía establece la prioridad de trabajar de la mano entre áreas para lograr abordar la problemática actual de baja participación femenina en el proyecto, pero a su vez siendo consciente que no solo desea impulsar la contratación si no simultáneamente la conformación de programas de economías circulares que apoyen a mujeres que no pueden ser por múltiples razones parte de su fuerza laboral pero se encuentren en zonas aledañas.

Identificación del Problema Antioquia Gold Ltd.

Con base a lo expuesto anteriormente se procede dentro de la consultoría especializada a determinar causales explícitas o implícitas a través de un árbol de contrariedades (Tabla 1), generando un análisis esquematizado global de la situación con sus múltiples ramificaciones (González-Muñoz y otros, 2023) con referencia a la situación planteada de baja participación femenina que conteste a la pregunta ¿Cómo puede Antioquia Gold implementar un programa integral de “minería para la igualdad” que potencialice la diversidad de talento generando un ambiente inclusivo y obteniendo beneficios visibles a largo plazo?



Ilustración 1. Árbol de problemas Proyecto Minero Antioquia Gold LTD.



Nota: Construcción propia, 2025.

Fase Planeación

Ya reconocida la dificultad existente dentro del proyecto minero gracias a la revisión documental enfocada en necesidades presentadas previamente por la compañía: como es la baja participación femenina y en general en la industria, se clarifican los objetivos y sus respectivas labores, recursos y tiempos necesarios para realizar la consultoría especializada.

Justificación

Las cifras de desigualdades de género se enfocan en la actualidad en grupos de participación minoritaria, para nuestro caso de estudio en el personal femenino del sector minero que desde hace décadas fueron invisibilizadas debido a autopercepciones culturales arraigadas que se desprenden de expectativas sociales limitando en gran medida a temprana edad a las damas en sus aspiraciones profesionales, sumado a este factor se encuentran que el sector minero representa índices importantes en el componente existencia/compromiso; sin olvidar que las cuotas obligatorias de género no solucionan esta problemática ya que solo se cumplen por ley y debido a esto no se comprometen en la realización de procesos de selección inclusivos.

El punto de partida del proyecto de consultoría especializada para el proyecto minero reconoce la problemática anterior, que es en sí misma el punto de partida de la solución que basa su estrategia en el uso de mecanismos sistemáticos innovadores que apuntan a brindar una solución a través de componentes integradores intrínsecos y extrínsecos en la cadena de valor reconociendo que la equidad de género es transversal a todos los objetivos de desarrollo sostenible consolidando al proyecto minero como un referente en la industria que lidere desde el

ejemplo y se mantenga en el tiempo gracias al compromiso de los departamentos de Talento Humano y Área Social contribuyendo a cifras positivas en el sector debido al papel integrador de la mujer en la estructura corporativa y vinculando a todos los stakeholders. Para el logro de este objetivo es importante una metodología a través del Marco lógico y el PMBOK.

De no ser posible la realización de este proyecto se verá en gran medida perjudicada la imagen corporativa del proyecto minero y su compromiso con la sostenibilidad además de no obtener beneficios por diversificación de talento afectando la competitividad en el sector.

Objetivos del Proyecto Antioquia Gold Ltd.

Una vez realizado un reconocimiento estructural del departamento de talento humano según las necesidades inicialmente propuestas por el proyecto minero y limitándose en común acuerdo a la necesidad de incrementar la participación de personal femenino a través de estrategias intrínsecas y extrínsecas que lleven el concepto de igualdad de género transversalmente al desarrollo sostenible. Se establecen los siguientes objetivos.

Objetivo General

Diseñar un programa integral de inclusión de género para el proyecto minero Antioquia Gold LTD denominado “minería para la igualdad” basándose en una consultoría especializada que adopte el uso de estrategias intrínsecas y extrínsecas que lleven el concepto de igualdad de género transversalmente al desarrollo sostenible.

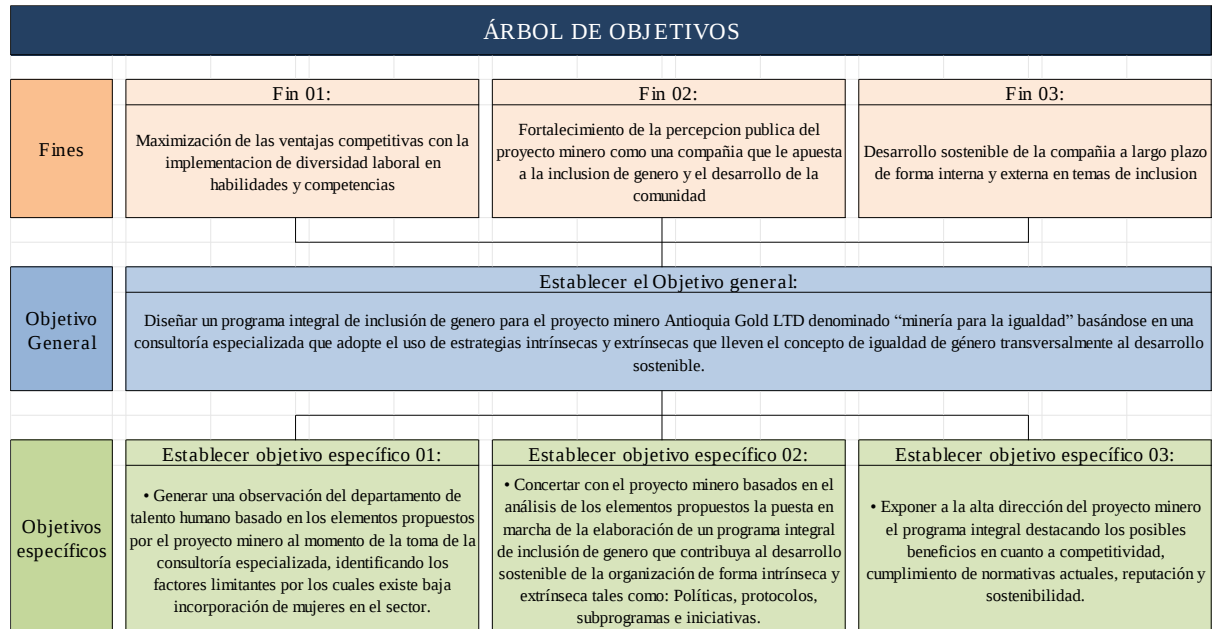


Objetivos Específicos

1. Generar una observación del departamento de talento humano basado en los elementos propuestos por el proyecto minero al momento de la toma de la consultoría especializada, identificando los factores limitantes por los cuales existe baja incorporación de mujeres en el sector.
2. Concertar con el proyecto minero basados en el análisis de los elementos propuestos la puesta en marcha de la elaboración de un programa integral de inclusión de género que contribuya al desarrollo sostenible de la organización de forma intrínseca y extrínseca tales como: Políticas, protocolos, subprogramas e iniciativas.
3. Exponer a la alta dirección del proyecto minero el programa integral destacando los posibles beneficios en cuanto a competitividad, cumplimiento de normativas actuales, reputación y sostenibilidad.



Ilustración 2. Árbol de objetivos proyecto minero Antioquia Gold LTD.



Nota: Construcción propia, 2025.

Alcance del Proyecto

La consultoría especializada se centra exclusivamente en el departamento de Talento Humano del proyecto minero Antioquia Gold con presencia en el municipio de Santo Domingo en el departamento de Antioquia abarcando a todo el personal del proyecto indirecto o directo, excluyendo a todas las zonas en las cuales no tenga presencia. A continuación, se exponen las actividades y/o los compromisos adquiridos durante la consultoría especializada y sus respectivos resultados anhelados como lo son los entregables a los que haya lugar en seguridad de la realización

Tabla 1. Alcance del proyecto – Programa de inclusión de género Antioquia Gold.

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis actual de la situación del departamento de talento humano del proyecto Minero	A	Anexo A-Informe de levantamiento de información corporativa – Formato Modelo plan de implementación de oportunidades de mejora
2	Trabajo de campo	B	Anexo B- Informe de investigación de mercados.
3	Documentos que soportan la consultoría	C	Anexo C- Diseño de un programa para la inclusión de género para la compañía minera Antioquia Gold LTD (Minería para la Igualdad)
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	D E	Anexo D-Memorias de divulgación Anexo E-Lista de asistencia de divulgación
5	Seguimiento Gerencial	F G	12. Anexo F-Acta de seguimiento 13. Anexo G- Acta de seguimiento

Nota: Construcción propia, 2025.

Marco de Referencia

La problemática objeto de estudio del proyecto minero durante la consulta especializada se sustentará bajo las premisas de derechos humanos, metáforas y modelos nacionales e internacionales que fundamenten la solución de la propuesta. Por lo dicho anteriormente será importante conocer en Colombia desde el año 2020 las diferentes entidades como vienen adelantando trabajo en temas de inclusión y si en la actualidad existe una hoja de ruta que permita tener un estándar establecido a nivel de empresa privada para la ejecución de proyectos de inclusión de género que sirva de modelo para responder a la problemática objetivo de estudio dentro de la compañía al igual que modelos internacionales.

Marco Teórico

Para dar solución al tema objeto de estudio es importante visualizar antecedentes que aporten información confiable a la problemática y permitan el desarrollo estratégico al tema de estudio que radica en la baja participación femenina en el sector minero en cargos operativos y de toma de decisiones.

Enfoque Internacional desde una mirada Humana:

Los proyectos mineros son por naturaleza gracias a las barreras invisibles tales como: las relaciones de poder, las representaciones y la autopercepción, los escenarios perfectos para que existan techos cristal que es la imposibilidad de acceder a cargos de poder y pisos pegajosos que es el estancamiento en cargos bajos (Pedraza y otros, 2023). Gracias a la asignación de roles invisibilizando a la mujer en la historia que genera inequidad y la

jerarquización de poder y presentando el estancamiento después de la primera guerra mundial en la lucha por los derechos de las mujeres que había ganado terreno gracias a la declaración de los derechos de la mujer por lo cual solo hasta el año 1960 que se incorpora a la mujer al mundo laboral donde se inicia la búsqueda de equidad salarial y posteriormente se abunda en el concepto de interseccionalidad; pero a partir de 1990 y 2010 se inicia el planteamiento de las hipótesis que relacionan al género con otras esferas y la sostenibilidad del mundo que toma al concepto como un factor central (Torres & Rolón, 2023).

El estándar internacional de la asociación minera de Canadá denominado por su siglas TSM, usado por compañías de renombre tales como: Rio tinto, Barrick, Teck, Angloamerican al igual que la asociación colombiana de minería que se encuentran apuntando a la minería sostenible con harás de la minimización de los riesgos sociales y ambientales; tiene además un protocolo destinado a lugares de trabajo equitativos, diversos e inclusivos (Mining Association of Canada, 2025)

Adicionalmente la Organización de naciones unidas creada en 2010 denominada ONU Mujeres en busca de la reformulación de roles de género y contribución a la economía internacional a través los siete principios de empoderamiento en dos ejes: uno comunitario y otro desde la organización en su interior busca potenciar a las compañías bajo la diversificación de talento ya que en Colombia solo el 0,7% de los trabajadores se dedican a minería de gran escala y explotación de canteras, siendo el 11% de mujeres dedicadas a este sector, manteniéndose en tendencia constante entre los años del 2016 al 2019 donde se concentran en zonas rurales las mayores tasas de participación, que en su mayoría se encuentran en el rango de educación

postsecundaria pero versos panorama mundial es básica con concentraciones de edad de 25 a 45 años, aun cuando la jubilación para mujeres en Colombia es a la 57 años, las horas laborales se concentran en tiempos parciales creando brechas salariales (International Institute for Sustainable Development (IISD), 2023).

Enfoque Nacional Interinstitucional basándose en el concepto de la teoría de Interseccionalidad:

Aunque la teoría de interseccionalidad nace en el siglo pasado debido a la lucha de las mujeres negras estadounidenses y el concepto ha crecido con los años en la búsqueda de la eliminación de brechas de genero a nivel mundial, entendiendo la desigualdad de género como un sistema de ausencias y escaseces que profundizan el problema (gamba & Diz, 2021), la corresponsabilidad entre instituciones respecto a la problemática ha llevado a que se adelanten acciones respecto a este tema en el sector minero en Colombia; para lo cual es significativo profundizar en los estudios realizados por entidades de gobierno que trabajan en Colombia para disminuir la brecha de género como lo es a nivel nacional el ministerio de trabajo, el ministerio de minas y energía, ACM Asociación colombiana de minería y Women in mining Colombia, además del ministerio de igualdad y equidad fundado en el año 2024.

El ministerio de minas y energía indico que existe una minoría concentración femenina en la fuerza laboral respecto a la masculina en áreas operativas y cargos de decisión en los proyectos mineros, lo cual permite que se pierda experiencia al igual que calificación técnica y liderazgo empresarial, implicando también el ámbito comunitario (MinTrabajoCol, 2023).

Resalta que en Colombia no existían referentes estadísticos respecto al sector minero energético por lo cual el banco interamericano de desarrollo con el apoyo de 70 empresas que aportaron información, encontraron que solo en minería 20% de la fuerza laboral correspondía a mujeres y se examinó la composición de mujeres, ambientes seguros, licencia de maternidad, procesos de contratación de proveedores, distribución de la carga del cuidado que ayude a la permanencia de las mujeres, además de mujeres con interés en carreras en el sector (Ministerio de Minas y Energía, 2020), determinando que era importante articular las instituciones de gobierno con unos lineamientos de género para el sector minero energético en marzo del año 2020 como marco de acción que apunten en dos frentes el laboral y el comunitario, sin olvidar la prevención de la violencia contra las mujeres en el sector propuestos para la inclusión de género (Lilia Fernanda Benavides Burbano & Pollmann, 2020), buscando beneficios al unificar criterios en el ciclo de planeación y orientan al desarrollo de equidad, al igual que desarrollo local que prevengan los impactos en las comunidades.

Por su parte en Colombia el ministerio de trabajo busca avanzar en la transformación cultural, eliminando las brechas de género que generan discriminación de sexo y el desconocimiento los derechos de las mujeres que se encuentra contemplado dentro del plan de desarrollo 2022 al 2026 (Departamento Nacional de Planeación - DNP, 2023) examinando medidas para construir una sociedad más justa y equitativa con la exclusión de prácticas discriminatorias como: prueba embarazo, estado civil y opciones de teletrabajo, transparencia salarial y remuneración justa conformando el marco de empleos dignos para las mujeres; pero presenta retos y desafíos para unificar los esfuerzos entre sector público y privado demostrando

los impactos negativos de las brechas de género, y promoviendo ambientes libres de violencia por lo cual se creó la ruta empleabilidad de casas refugio cumpliendo la ley 1257 de 2008 (Congreso de la república, 2008). Para la actual presidencia se viene trabajando en la reforma laboral que lleva varias iniciativas en el país enfocadas a las mujeres como lo son temas tales como: Participación equilibrada en el mundo del trabajo, reducción de la brecha salarial, licencias de maternidad y paternidad de formas paritaria, implementación de flexibilidad laboral, formalización del trabajo doméstico remunerado, prevención y atención a cualquier tipo de violencia y discriminación en el mundo del trabajo.

La asociación colombiana de minería ACM por su parte localiza su trabajo en promover que las compañías implementen una política de equidad de género, y se empodere a la cadena de valor local apoyando que se desarrollen proyectos liderados por mujeres (Asociación Colombiana de Minería, 2023). Como apoyo la entidad capacita a las asociaciones junto con el banco mundial y adopta el estándar de sostenibilidad TSM de Canadá que promueve líneas de acción dentro de los cuales está el protocolo de equidad de género. Por su parte Women in mining Colombia trabaja la cultura de equidad para lograr inclusividad en Colombia bajo los ejes educación, empoderamiento, alianzas y comunicaciones, el concepto de sostenibilidad rige su compromiso con equidad de género, retos intermedios como lo son educarse en cualquier etapa de la vida, incentivar profesiones afines a la industria minera, patrones de comportamiento por imitación siguen siendo un tema sobre las mesas de discusión; además de la creciente necesidad de una reforma al código de minas, en su normatividad minera que incluya la equidad de género.

En Colombia solo hasta el año 2023 bajo el mandato del presidente Gustavo Petro se puso en marcha el funcionamiento del ministerio de igualdad y equidad encargado de cerrar las brechas de género en otras poblaciones minoritarias excluidas o desatendidas: LGBTIQ+, INSOR Instituto nacional para sordos, INCI Instituto nacional para Ciegos, aunque trabaja con poblaciones étnicas, migrantes, niños, mujeres, habitantes de calle y campesinos (Ministerio de Igualdad y Equidad, 2024).

Cada compañía en particular deberá ajustar sus planes de acción encaminadas al empoderamiento femenino a través de encadenamientos productivos ligados a indicadores de gestión que tomen en cuenta los lineamientos del sector minero energético a nivel nacional y otros internacionales si es el caso, esto con el fin de abordar el papel de la mujer de manera integral y transformando el papel de los hombres como líderes en el tema llegando a ser un sector sustentable y sostenible.



Marco Normativo

Tabla 2. Marco normativo proyecto minero Antioquia Gold LTD programa de inclusión de género.

Normativa	Objetivo de la norma
Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948	Aunque no es específica de género, establece el principio fundamental de la igualdad de todos los seres humanos.
Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación (CED) 1965	Este convenio complementa al CEDAW y prohíbe la discriminación basada en cualquier motivo, incluyendo el sexo.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979	Es considerado el instrumento internacional más completo sobre los derechos de las mujeres. Establece los estándares mínimos para la eliminación de la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida.
Constitución Política de Colombia (1991)	Artículo 13: Establece el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier forma de discriminación, incluyendo la discriminación por género. Garantiza la protección especial del Estado a aquellas personas en condiciones de vulnerabilidad.
Ley 581 - Ley de Cuotas 2000	Impone la obligación de que al menos el 30% de los cargos de dirección en la administración pública sean ocupados por mujeres. Promueve la representación equitativa de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.
Ley 823 - Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2003	Establece acciones afirmativas para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. También promueve políticas públicas en el ámbito laboral, educativo y de salud que favorezcan a las mujeres.
Ley 1010 - Ley Contra el Acoso Laboral 2006	Aunque no es exclusivamente sobre género, esta ley aborda el acoso laboral, incluyendo conductas de acoso basadas en género y el ambiente de trabajo hostil, buscando proteger a los trabajadores, especialmente a las mujeres, de situaciones de discriminación y abuso.
Ley 1257- Ley de Violencia Contra las Mujeres 2008	Busca garantizar una vida libre de violencia para las mujeres. Promueve la prevención, sanción y erradicación de todo tipo de violencia y discriminación hacia las mujeres, ya sea en el ámbito privado o público.
Decreto 4798 de 2011	Reglamenta la Ley 1257 de 2008 y establece lineamientos claros para la prevención y sanción de la violencia contra las mujeres, además de implementar medidas de atención y protección para las víctimas.
Ley 1496 - Ley de Equidad Salarial 2011	Busca asegurar que no exista una discriminación salarial entre hombres y mujeres en Colombia. Esta ley establece mecanismos de vigilancia y control para garantizar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo.
Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (2013)	Implementada por el Gobierno Nacional, esta política busca asegurar la inclusión de las mujeres en los procesos sociales, políticos y económicos del país, eliminando barreras de acceso y participación.
Decreto 1930 de 2013	Define las medidas de protección de derechos fundamentales y garantías para la población LGBTI, fortaleciendo la igualdad y no discriminación en varios sectores de la sociedad.
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2015	Los ODS, adoptados por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, incluyen un objetivo específico sobre la igualdad de género (ODS 5) y hacen referencia a la igualdad de género en varios otros objetivos.
Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético 2017	Estos lineamientos, emitidos por el Ministerio de Minas y Energía, buscan promover la equidad de género en el sector a través de cuatro ejes principales: vinculación de mujeres, cultura organizacional, articulación interinstitucional y prevención de violencias.
Decreto 4465- Política de Equidad de Género en el Sector Público 2020	Establece lineamientos específicos para la implementación de acciones que promuevan la equidad de género dentro del sector público, garantizando la paridad y la eliminación de barreras de discriminación.

Nota: Creada con base en la normatividad asociada, 2025.

Metodología de la Consultoría

La estructura general del proyecto de consultoría especializada para el proyecto minero la define el Project Management Body of Knowledge y solo se toma del Marco lógico la matriz, el árbol de contrariedades y el árbol de objetivos.

La guía PMBOK que contribuye a buenas practicas usadas en proyectos de manera internacional, teniendo en cuenta el alcance, tiempo y costos por grupos de procesos, que para la edición número siete incluye un contexto ágil, hibrido, y tradicional incursionando en la definición de empresa gimnastica las cuales empoderan a su gente ante el cambio, el uso de herramientas tecnológicas y priorizan al cliente (Project Management Institute, 2021).

El marco lógico permite liderar un proyecto estratégicamente siendo medibles, estructurados y evaluados promoviendo los resultados, convirtiendo las contrariedades en soluciones y luego monitoreando el proyecto general a través de la matriz generando un resumen lógico (CEPAL, 2005).

Población

Se desarrolla el análisis de consultoría especializada en el proyecto minero “Antioquia gold ltd” a los empleados directos e indirectos, siendo esta decisión en sí misma una muestra de conveniencia no probabilística de naturaleza de investigación exploratoria en áreas administrativas, operativa y de dirección de la compañía. Para lo cual es necesario abundar en la estructura organización.



Ilustración 3. Estructura Organizacional proyecto Minero Antioquia Gold LTD.

Máximo órgano corporativo	Junta Directiva - CEO									
Representante legal	Gerente de Operación					Gerente Corporativo	Gerente Financiera y Admón.			
Superintendentes/ Gerentes	Supt. Geología y Exploraciones	Superintendente de Planeamiento Minero	Superintendente de Operación mina	Superintendente Mantenimiento	Superintendente de Planta					
Jefes	Jefe Geología	Jefe Obras Civiles	Jefe Cadena de Abastecimiento	Jefe de Laboratorio	Jefe de SST		Jefe Asuntos Legal	Jefe de Recursos Humanos	Jefe Contabilidad	Jefe Financiero
Coordinadores	Coordinador de Geología	Coordinador Planeamiento y programación	Coordinador Mina	Coordinador Explosivos	Coordinador Eléctrico mina	Coordinador Ambiental	Coordinador IT			
	Coordinador Mecánico Mina	Coordinador Geomecanica	Coordinador Mecánico Planta	Coordinador Eléctrico Planta	Supervisor Planta	Coordinador social	Coordinador Cumplimiento Contratos y Servicios			
	Coordinador construcción y montaje	Coordinador de Cadena de Abastecimiento	Coordinador Almacén	Supervisor Laboratorio Químico	Supervisor Laboratorio Metalurgico	Coordinador compra de mineral				

Nota: Antioquia Gold Ltd, 2025.

El proyecto minero hace parte de una organización que está conformada por otros proyectos mineros, la organización está dirigida por el CEO que es parte de la junta directiva y jefe directo de las gerencias: Gerencia Operativa, Gerencia Corporativa y Gerencia Financiera; dichas gerencias tienen a su cargo Superintendentes y estos a su vez tienen a su cargo jefes y coordinadores. Por lo cual su estructura es de carácter jerárquica funcional debido a la especialización de funciones (Moya y otros, 2024). En la actualidad son dieciocho áreas que cuentan con cuatro frentes de trabajo, con un personal directo e indirecto de aproximadamente 1.500 personas.

Para la realización del proyecto de consultoría es necesario trabajar de forma directa con el departamento de talento humano del proyecto minero que se encuentra bajo la jerarquía de la gerencia financiera, conformado por una jefe de recursos Humanos Maira Alejandra Giraldo Morales, que a su vez tiene a cargo un profesional administrativo, dos profesionales

psicosociales, dos asistentes de talento humano y siete personas distribuidas entre técnicos, operadores y ayudantes. Además de colaborar transversalmente con el área social ya que el impacto de los logros esperados no solo será para el personal de la compañía si no para la comunidad en general.

Dicho proceso de consultoría tendrá como objetivo intervenir al personal dentro y fuera de la compañía y a la comunidad en general transversalmente gracias a un programa integral de inclusión de género.

Stakeholders

La herramienta Raci nos permite la identificación de responsabilidades y encargos de los diferentes actores en contribución con el proyecto de consultoría (Machado y otros, 2022), mientras por su parte PIMBOK nos permite una exploración la información de los directos o indirectos implicados (Instituto de Gestión de Proyectos, 2021).

La administración de talento humano del proyecto minero busca resolver diferentes expectativas de los grupos de interés como lo son: El ministerio de trabajo quien supervisa el cumplimiento de la normatividad laboral y la implementación de políticas de inclusión de género, además de los accionistas que buscan la sostenibilidad de la compañía y la optimización de la rentabilidad, mientras los directivos se ocupan en toma de decisiones estratégicas y eficientes grupos de trabajo; los colaboradores por su parte buscan el crecimiento profesional y personal, junto con entornos de trabajo inclusivos y mejores incentivos.



De los principales enfoques dentro de la gestión del talento humano del proyecto se encuentra la representación femenina en puestos tanto administrativos y operativos, para esto se requiere la participación activa de todos los grupos de interés en los espacios que sean propiciados para la generación de políticas y procedimiento acerca de la inclusión, estrategias profesionales y la cultura organizacional destinados a la competitividad en el mercado asegurando así equilibrar los intereses de los distintos grupos de interés.



Tabla 3. Matriz RACI del proyecto diseño de programa de inclusión de genero Antioquia Gold.

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Analisis actual de la situacion del departamento de talento humano del proyecto Minero	Consultor		Profesionales psicosociales Talento Humano y Area Social Proyecto Minero	Jefe Talento Humano
Trabajo de Campo	Consultor	Jefe de Talento Humano	Profesionales psicosociales Talento Humano y Area Social Proyecto Minero	Jefe Talento Humano
Identificacion de elementos o factores claves	Jefe de Talento Humano		Profesionales psicosociales Talento Humano y Area Social Proyecto Minero	
Documentos que soportan la consultoria				Alta Dirección
Divulgar los productos de la consultoria para fortalecer el poryecto minero	Consultor	Jefe de Talento Humano		
Seguimiento Gerencial		Jefe de Talento Humano		

Nota: Construcción propia, 2025.

Plan de Trabajo

A través de la ilustración del plan de trabajo se logra una comprensión de los pasos que son necesarios para la ejecución de los objetivos planteados inicialmente bajo unos cronogramas específicos.

Ilustración 4. Plan de trabajo Programa de Inclusión de género Antioquia Gold LTD.

PLAN DE TRABAJO		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7			
		Semanas																											
0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto																												
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato																												
0.3	Generación del contrato																												
0.4	Firma del acta de inicio																												
0.5	Radicar contrato firmado en área jurídica																												
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1.	Idea del proyecto.																												
1.2	Árbol de problemas.																												
2. PLANEACIÓN		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2.1	Objetivo General.																												
2.2	Justificación.																												
2.3	Alcance.																												
2.4	Población.																												
2.5	Marco de referencia.																												
2.6	Plan de trabajo.																												
3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																												
3.1.1	Análisis actual de la situación del departamento de talento humano del proyecto Minero																												
3.1.2	Trabajo de campo																												
3.1.3	Identificación de elementos o factores claves																												
3.1.4	Documentos que soportan la consultoría																												
3.1.5	Divulgación de los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional																												
3.2	Seguimiento gerencial.																												
3.3	Presentación de informes.																												
3.4	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico																												
4. CIERRE		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4.1	Informe de cierre y entregables.																												
4.2	Lecciones aprendidas.																												
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																												

Nota: Construcción propia, 2025.

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias Diseño Programa de Inclusión de genero Antioquia Gold

En esta etapa del proceso de consultoría especializada se actúa dentro del proyecto minero creando los productos que se podrán observar al final del documento y que fueron planteados en el alcance del proyecto.

Desarrollo del Plan de Trabajo

Presentamos las actividades realizadas en el marco propuestos dentro de la consultoría especializada, la participación respalda las propuestas que cumplen con objetivos generales y específicos del proyecto

El proceso de consultoría especializada da inicio con la firma del acuerdo de consultoría entre las partes y la entrega de documentación formal por parte de la compañía tal como cámara de comercio, rut y cedula de representante legal, a lo cual procede un levantamiento de información corporativa que incluye un diagnóstico de la situación actual del departamento de talento humano bajo el formato modelo plan de implementación de oportunidades de mejora entregado por la institución universitaria contemplado en el Anexo A-Informe de levantamiento de información corporativa – Formato Modelo plan de implementación de oportunidades de mejora.

Posteriormente a este paso se lleva a cabo una investigación de mercados para identificar antecedentes importantes en temas de género, brechas salariales y barreras de género en el sector,



junto con casos de éxito en la implementación de políticas de género contemplado en el Anexo B- Informe de investigación de mercados.

Seguidamente al paso anterior podemos tomarnos una pausa entre consultor y empresa para revisar la información y concertar elementos claves para tener en cuenta en la construcción de los entregables contemplado en Anexo C- Diseño de un programa para la inclusión de género para la compañía minera Antioquia Gold LTD (Minería para la Igualdad).

Una vez creados los documentos pertinentes es importante divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional para lo cual se crean los anexos: Anexo D- Memorias de divulgación y Anexo E-Lista de asistencia de divulgación.

Siendo el último paso y no menos importante los seguimientos gerenciales 12. Anexo F- Acta de seguimiento llevado a cabo en el intermedio de la actividad 3.1.2 y la actividad 3.1.3 y el seguimiento final 13. Anexo G- Acta de seguimiento.

Seguimiento Gerencial Antioquia Gold Ltd.

El proyecto minero genera una observación del proceso de consultoría por parte de la jefe del área de Talento Humano a través de actas de seguimiento de la consultoría especializada que es parte fundamental de los archivos finales, en dos momentos importantes: Uno bajo los hallazgos de las actividades uno y dos 12. Anexo F-Acta de seguimiento; y el ultimo al finalizar la entrega final 13. Anexo G- Acta de seguimiento.



Durante la realización del primer seguimiento del proyecto minero la jefe de talento humano puede observar y escuchar los hallazgos encontrados en la revisión documental la cual se basa en cuatro líneas tales como: línea de Procesos que revisa: Reclutamiento, selección, contratación, línea de Aprendizaje que revisa bienestar y capacitación, línea de responsabilidad social que revisa políticas de igualdad e inclusión y plan de comunicación interna, y la línea de revisiones adicionales que revisa KPI, Informe de sostenibilidad consignadas en el formato Modelo de implementación oportunidades de mejora entregado por la universidad como recurso recolector de información. En dicha sección también se indica por parte de la compañía que presentan dificultades derivadas de proyectos sociales de emprendimientos locales que tienen su única fuente de ingresos basados en las compras que realiza la compañía, pero en el caso de las dotaciones sería imposible mantener cantidades constantes o crecientes ya que esta información se modifica constantemente afectando el costo de los insumos que las costureras de la zona utilizan y volviendo el producto local más costoso, respecto a otros proveedores fuera de la zona. Además, plantea la necesidad de manejar el mismo idioma con respecto a las relaciones corporativas internas con el área social por lo cual buscan un mapa de ruta que tenga información clara respecto a los programas sociales en los cuales ambos departamentos tengan que trabajar en conjunto. Así mismo se indica que ya se viene pensando cómo utilizar residuos en busca de la generación de economía circular, se pacta una fecha con la presentación final de la propuesta y se cierra el acta.

Para presentación final se procede a utilizar recursos virtuales tales como videos emocionales que permitan iniciar la presentación desde la parte social y sus impactos positivos, cerrando con una actividad lúdica y se procede a la firma de actas; indicando que se revisara si es necesario algún ajuste para la implementación informándose posteriormente.

Monitoreo: Matriz Marco Lógico

A lo largo del proceso de consultoría es importante monitorear y generar un control al mismo tiempo que se ejecuta el proceso para validar que el desempeño sea optimo. La siguiente matriz se resume los principales aspectos de la consultoría tanto de forma Horizontal como vertical.



Tabla 4. Matriz Marco Lógico programa de inclusión de género proyecto minero Antioquia Gold LTD.

MATRIZ MARCO LÓGICO				
Resumen Narrativo del Objetivo		Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Fin	Maximización de las ventajas competitivas con la implementación de diversidad laboral en habilidades y competencias	% de mujeres en cargos operativos y de liderazgo en la compañía Antioquia Gold	Informe de Sostenibilidad y Reportes Internos de Talento Humano	Mantener el interés en temas de equidad e igualdad de género
	Fortalecimiento de la percepción pública del proyecto minero como una compañía que le apuesta a la inclusión de género y el desarrollo de la comunidad	% de incremento de percepción positiva anual de la compañía como compañía equitativa e inclusiva	Informe de Sostenibilidad y Reportes Internos de Talento Humano	Recursos financieros y Humanos disponibles para aumentar la percepción positiva
	Desarrollo sostenible de la compañía a largo plazo de forma interna y externa en temas de inclusión	20% de personal contratado de las zonas de influencia correspondientes a mujeres en cargos operativos y de liderazgo	Reporte anual de responsabilidad social y encuesta anual externa de percepción	Poco interés de la comunidad por ser parte de la compañía
Propósito	Diseñar un programa integral de inclusión de género para el proyecto minero Antioquia Gold LTD denominado “minería para la igualdad” basándose en una consultoría especializada que adopte el uso de estrategias intrínsecas y extrínsecas que lleven el concepto de igualdad de	Participación femenina en cargos operativos y de Liderazgo aumentada al 25%. Sumando el 19,11% actual y creciendo un 15% para el año 2025 con un margen de error del 9,11% con el fin de hacer más alcanzable el ODS 5 del 30% de participación femenina.	Informe Talento Humano en cumplimiento de indicadores del Mapa Estratégico Anual e Informe de Sostenibilidad y programa de inclusión "Minería para la igualdad".	Compromiso sostenido de la alta dirección y stakeholders.

	género transversalmente al desarrollo sostenible.			
Resultados componentes	1. Diagnóstico Integral en temas de equidad de género en la compañía Antioquia Gold	No de oportunidades intervenidas con el proyecto/No de oportunidades de mejora identificadas	Documento de levantamiento de información que incluye (Información estratégica corporativa, cronograma de levantamiento de información, formato de implementaciones oportunidades de mejora, último informe psicosocial Mandu, Notas de levantamiento de información, propuesta de Mapa estratégico y Modelo de gestión por competencias con evaluación de desempeño)	Disponibilidad de la compañía para la entrega de la información
			Documento informe investigación de mercados.	Disponibilidad de información confiable del sector minero
	2. Diseño de un programa integral de inclusión de género para la compañía Antioquia Gold "Minería para la igualdad"	No de documentos creados	Documento de Programa Integral de inclusión de género Antioquia Gold "Minería para la igualdad" basado en los 7 principios WEPs.	Aprobación por parte de la alta dirección
	3.Divulgación del programa integral de "Minería para la igualdad"	No de personas asistentes/No de personas convocadas	Listo de asistencia y registros fotográficos	Recepción positiva por parte de la compañía y comunidad general
Actividades	1.1. Generar levantamiento de información corporativa directamente relacionada con inclusión y equidad de género	\$ 625 000	Formato Modelo implementación oportunidades de mejora entregado por la universidad	Disponibilidad de la compañía
	1.2. Generar estudio de mercado sobre	\$ 625 000	Informe entregado a la compañía Antioquia Gold	Disponibilidad de la

equidad de género en el sector			información en el sector
2.1. Diseñar la política de diversidad e inclusión de Antioquia Gold	\$ 625 000	Documento política de Diversidad e Inclusión Antioquia Gold	Compromiso sostenido de la alta dirección y stakeholders.
2.2. Crear un Mapa Estratégico de Talento Humano que incluya su compromiso con la equidad y la igualdad de género	\$ 625 000	Documento con Mapa Estratégico anual área de Talento Humano	Alineación con la información estratégica empresarial
2.3. Crear un Modelo de Gestión Por competencias que contribuya al reclutamiento, selección y contratación equitativo e inclusivo	\$ 625 000	Documentos con Modelo de Gestión por competencias	Implementación dentro del departamento de Talento Humano
3.1. Validación de la propuesta del programa integral de "Minería para la igualdad" a la alta dirección	\$ 625 000	Acta de seguimiento Gerencial	Colaboración de la gerencia de la compañía
3.2. Actividad de divulgación	\$ 625 000	Firma de listados de asistencia y Registros fotográficos	Participación activa del personal y comunidad en general
3.3. Entrega de material del programa a la compañía Antioquia Gold	\$ 625 000	Copias físicas y digitales	Recepción del material por los responsables de implementar

Nota: Cepal (2005).

Fase Cierre y Conclusiones

En esta etapa procedemos a dar por finalizado el proceso de consultoría especializada con el proyecto minero dando entrega de los entregables finales producto del proceso de consultoría que busca resolver el objeto de estudio.

Productos Finales Antioquia Gold Ltd.

A continuación, se procede a sintetizar a través de una tabla los anexos finales resultado del proceso de consultoría especializada para el proyecto minero con sus respectivos nombres.



Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría programa de inclusión de genero proyecto minero Antioquia Gold LTD.

Descripción de Productos de la Consultoría			
No.	Actividad	ID Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Análisis actual de la situación del departamento de talento humano del proyecto Minero	A Informe que contempla el levantamiento de las cuatro líneas propuestas por el proyecto minero: línea de Procesos, línea de aprendizaje, línea de sostenibilidad y línea revisiones adicionales	Anexo A-Informe de levantamiento de información corporativa – Formato Modelo plan de implementación de oportunidades de mejora
2	Trabajo de campo	B Informe de casos de éxito de programas de inclusión de género en Colombia	Anexo B- Informe de investigación de mercados.
3	Documentos que soportan la consultoría	C Propuesta de Programa integral de inclusión de genero bajo los lineamientos de Minenergía y la ONU.	Anexo C- Diseño de un programa para la inclusión de género para la compañía minera Antioquia Gold LTD (Minería para la Igualdad)
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	D presentación detallada de la propuesta de programa integral de inclusión de genero para el proyecto minero	Anexo D-Memorias de divulgación
		E Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo E-Lista de asistencia de divulgación
5	Seguimiento Gerencial	F Primer seguimiento gerencial que muestra los hallazgos y los avances necesarios en las necesidades secundarias identificadas	12. Anexo F-Acta de seguimiento
		G Ultimo seguimiento gerencial realizado por parte de la compañía en el cual se presenta la propuesta de programa integral junto con los subprogramas según las necesidades evidenciadas en el seguimiento uno	13. Anexo G- Acta de seguimiento

Nota: Construcción propia, 2025.

Lecciones Aprendidas Antioquia Gold Ltd.

Dentro de la realización del proceso de consultoría especializada se da frente a situaciones que aportan experiencias significativas positivas o por mejorar contribuyendo a conocimientos diversos.

Dentro de las buenas practicas se encuentra que el proyecto minero cuenta con un equipo de trabajo auto-gerenciable (Cárdenas, 2024) capaz de resolver situaciones complejas sin supervisión constante, que debido a las condiciones en las cuales labora tales como: Que la industria minera trabaja veinticuatro horas al día treientos sesenta y cinco días al año, los tiempos son limitados siendo los procesos claros con una síntesis importante de información, y los turnos de trabajo prolongados en zonas aisladas que requieren propuestas realizables, objetivas, y concretas.

También encontramos una empresa autosustentable en muchos de los aspectos de su organización administrativa tales como apropiación de objetivos claros así como una misión bien definida y enfocada siendo esto pilar esencial para la correcta recepción de conceptos aportados en esta consultoría, esto no sin dejar de lado la importancia en la parte del ser que como organización realza un estándar de buenas prácticas para la creación y buen seguimientos de todas las gestiones enfocadas al proyecto.

Finalmente podemos concluir que como lección y oportunidad de mejora es importante tener en cuenta que como organización puede mejorar de manera activa en la comunicación entre áreas externas e interna, esto siendo siempre un proceso de mejora continua para todas las

organizaciones que apuesten al crecimiento prolongado en actividades relacionadas con un desarrollo integral del talento humano.

A nivel personal las lecciones aprendidas radican en la autodisciplina y la búsqueda de información confiable ya que en el sector minero energético en Colombia son pocos los referentes teóricos; además de mencionar los tiempos de desplazamiento al proyecto minero que en su mayoría fueron por fortuna fueron suministrados por el proyecto.

Recomendaciones para la Gerencia Antioquia Gold Ltd.

Para que perdure en el tiempo el programa de inclusión de género “Minería para la igualdad” para el proyecto minero Antioquia Gold LTD, será necesario varias acciones en los siguientes periodos:

A corto plazo: Mejorar la comunicación entre dependencias tales como talento humano y área social para que trabajen de la mano en el desarrollo del programa.

Mediano plazo el uso de las tecnologías de información con ATS e IAS de reclutamiento mejoraría en gran medida los tiempos de contratación; además del desarrollo de una ruta de violencia para atención de casos que pueda presentarse cumpliendo la normatividad legal y en aras de mitigar los riesgos.

Largo plazo se recomienda la implementación del uso del informe de sostenibilidad empresarial en busca de la transparencia y la rendición de cuentas frente a la responsabilidad social empresarial.



Referencias

- Asociación Colombiana de Minería. (01 de 11 de 2023). *Equidad de género en el sector minero: cómo pasar de la intención a la acción*. <https://acmineria.com.co/blog/equidad-stephanie-sines/>
- Cárdenas, K. (09 de 04 de 2024). *La importancia de tener un equipo autogerenciable y autogestionable* Publicación en LinkedIn. LinkedIn: https://es.linkedin.com/posts/katty-c%C3%A1rdenas-14662968_la-importancia-de-tener-un-equipo-autogerenciable-activity-7257744708209184769-xtEC
- CEPAL. (01 de 07 de 2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5607-metodologia-marco-logico-la-planificacion-seguimiento-la-evaluacion-proyectos>
- Congreso de la republica. (04 de 12 de 2008). *Ley 1257 de 2008*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/58029/ley1257de2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- gamba, s. b., & Diz, T. (2021). *Nuevo diccionario de estudios de genero y feminismo*. Biblos. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.aacademica.org/moira.perez/83.pdf>
- González-Muñoz, S., Sánchez-Padilla, M. L., & Hernández-Benítez, R. (2023). *Árbol de problemas como base en la investigación*. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto*

de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 12(23), 125-129.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icsa.v12i23.11153>

Instituto de Gestión de Proyectos. (2021). *Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (Guía del PMBOK®)*. Instituto de Gestión de Proyectos.

https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IKsxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT31&dq=PMBOK&ots=wTspIgg_E&sig=akckom5OnctIuc8W2Iq-f5hcI08#v=onepage&q=PMBOK&f=false

International Institute for Sustainable Development (IISD). (2023). *Mujeres y La Minería del futuro: Informe Global*. International Institute for Sustainable Development (IISD).

Lilia Fernanda Benavides Burbano, S. M., & Pollmann, L. A. (01 de 03 de 2020).

Repositoriobi.minenergia. Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético: <https://repositoriobi.minenergia.gov.co/handle/123456789/2732>

Machado, C. A., Rodriguez, E. A., & Lopez, M. D. (2022). Enseñanza en gestión de proyectos GP, una propuesta metodológica. *Revista Hispano-Americana de Sistemas, Cibernética e Informática (RISCI)*, 19(2), 1-6. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.iiisci.org/journal/PDV/risci/pdfs/CA935QD22.pdf>

Mining Association of Canada. (2025). *TSM: Equitable, diverse and inclusive workplaces protocol*. TSM: Equitable, diverse and inclusive workplaces protocol:



<https://mining.ca/towards-sustainable-mining/protocols-guides/tsm-equitable-diverse-and-inclusive-workplaces-protocol/>

Ministerio de Educacion, cultura y deporte. (01 de 01 de 2016). *PISA 2015. Programa para.*

<file:///C:/Users/MSI->

PC/Downloads/PISA_2015._Programa_para_la_evaluacion_internacion.pdf

Ministerio de Igualdad y Equidad. (01 de 07 de 2024). *Informe de Gestión Ministerio de*

Igualdad y Equidad 2023 - 2024. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568_recurso_34.pdf

Ministerio de Minas y Energía. (2020). *Estudio sectorial género sector minero energético.*

https://www.minenergia.gov.co/documents/5802/ESTUDIO_SECTORIAL_G%C3%89NERO_SECTOR_MINERO_ENERGETICO_2020.pdf

MinTrabajoCol. (11 de 05 de 2023). *La equidad de género en el sector minero.* Youtube:

<https://www.youtube.com/live/Hw7emOQTan4?si=wxWbrXk2bBTmZDyR>

Moya, H. M., Molina-Vera, M. A., Muyulema-Sailema, E. C., & Moya-Rubio, L. E. (2024).

Estructura orgánica y funcional de una organización. *Gestio et Productio. Revista*

Electrónica de Ciencias Gerenciales, 6(1), 1-12. <https://doi.org/DOI>

10.35381/gep.v6i1.79

- ONU Mujeres, DANE, CPEM. (2022). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia Segunda edición*. <https://colombia.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-2022>
- Pedraza, D. C., Herrera, D. M., & Sánchez, J. P. (2023). Pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal Derechos humanos y dignificación del trabajo de la mujer en Colombia. *Pensamiento juridico*, 57, 1-50.
<https://doi.org/https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/110778/90230>
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. (01 de 05 de 2023). *Departamento Nacional de Planeación - DNP*. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PreNSA/Publicaciones/plan-nacional-de-desarrollo-2022-2026-colombia-potencia-mundial-de-la-vida.pdf
- Project Management Institute. (2021). *Pulse of the profession 2021: Más allá de la agilidad*.
https://www.pmi.org/-/media/pmi/documents/public/pdf/learning/thought-leadership/pulse/pmi_pulse_2021.pdf?rev=2bfc4948ae13446ab0d4339256737793&sc_lang_temp=es-ES
- Torres, M. L., & Rolón, A. M. (2023). *Amarte para contruir los roles de genero*. CESA.
- Universidad externado de colombia. (2022). *Derechos humanos y empresa en el sector minero-petrolero*. Luis Bustos y Luis Ferney Moreno.
-
-

Datos de Registro de Consultores del proyecto

DATOS DE REGISTRO DE LOS CONSULTORES	
Nombre del Estudiante #01	Jackeline Osorio Sepúlveda
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002355525
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0008-4784-7643
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Universidad	Politécnico Grancolombiano
Nombre del Director	Carlos Andrés Canas Castaño
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google Académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Universidad	Politécnico Grancolombiano

Anexos

- ❖ Anexo A - Informe de levantamiento de información corporativa – Formato Modelo plan de implementación de oportunidades de mejora
- ❖ Anexo B - Informe Investigación de Mercados
- ❖ Anexo C - Diseño de un programa para la inclusión de género para la compañía minera Antioquia Gold LTD (Minería para la Igualdad)
- ❖ Anexo D - Memorias de la sección de la divulgación
- ❖ Anexo E - Lista de asistencia de la sección de la divulgación
- ❖ 12. Anexo F Acta Gerencial seguimiento 1
- ❖ 13. Anexo G Acta Gerencial seguimiento 2



>>>ANTIOQUIA GOLD<<<

INFORME

Levantamiento de Información propuesta de intervención Politécnico grancolombiano



FUENTE: FOTO CORTESÍA ANTIOQUIA GOLD LTD

GENERALIDADES ANTIOQUIA GOLD

ESTRUCTURA CORPORATIVA

VER INFORMACION ESTRATEGICA <<<

Antioquia Gold en el año 2024 redefine sus pilares corporativos y ajusta su visión y su misión según los mismos, pero aún no cuenta con un plan estratégico de talento humano al igual que un modelo integrado de gestión por competencias.

>>> VER ORGANIGRAMA

Antioquia Gold tiene en la actualidad 18 áreas totales corporativas con 4 frentes de trabajo: Guayavito, Guaico, Relavera (planta de filtrado), y Planta de Beneficios según datos de la Líder de Bienestar. La compañía Antioquia Gold cuenta con 272 empleados vinculados incluyendo aprendices, 323 contratistas de Urus Mining y Contratistas Manpower 64, Contratistas por áreas oscilan alrededor de 1000 personas. Según información entregada por líder de nómina Antioquia Gold María Camila Zapata con fecha del 31 de agosto de 2024.

JACKELINE OSORIO S.

Consultora externa

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Reclutadora Externa T.I 4.0 Alcaldía de Medellín

Analista de Recursos Humanos Miakid2021

3054844545

contacto.miakids2021@gmail.com

INICIATIVA PLAN DE LEVANTAMIENTO INFORMACION

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”

➤➤➤ VER CRONOGRAMA COMPLETO LEVANTAMIENTO DE INFORMACION

En el primer acercamiento el día 30 de junio de 2024 que se lleva a cabo vía meet, la jefe de Talento Humano indica desea una evaluación de las siguientes líneas: Línea estructuración de procesos, Línea Responsabilidad Social, Línea Aprendizaje organizacional y una de revisiones adicionales a procesos adyacentes con harás de diseñar un programa que ayude al mejoramiento de la compañía abordando necesidades reales existentes.



VER MODELO IMPLEMENTACION OPORTUNIDADES DE MEJORA

Debido a lo anterior se crea un plan de levantamiento de información identificando oportunidades de mejora contemplados en el formato “Modelo plan de implementación de oportunidades de mejora” teniendo en cuenta las áreas a intervenir en el levantamiento y se obtiene informaciones tales que concluyeron la necesidad de definir que es necesario un programa de inclusión de género en la compañía amparando este hallazgo en el levantamiento de información con Maria Camila Jaramillo y Ana Isabel Herrera además de la evaluación de riesgo psicosocial del año 2023 realizada por el programa Mandu el cual recopila información acerca del clima laboral y en la cual se evidencias los siguientes hallazgos:



VER INFORME MANDU 2023

De los 248 encuestados 102 corresponden a personal femenino de la compañía que califica por debajo del 70% las oportunidades de Crecimiento y Reconocimiento, con puntos críticos en edades de 25 a 34 años y 35 a 44 años. En la matriz de impacto del estudio se determinó que el enfoque de equidad e Inclusión es un gatillador.

Segmentación por: Género

	colaboradores	ENGAGEMENT	CLIMA LABORAL	Alineamiento Estratégico	Relación con el Equipo	Oportunidades de Desarrollo	Reconocimiento	Cuidado del Equipo	Comunicación Cercana	Soporte de mi Líder	Igualdad de Oportunidades	Esencia del Trabajo
ORGANIZACIÓN	399	79%	79%	87%	83%	70%	72%	79%	77%	79%	80%	88%
Masculino	297	80%	80%	87%	85%	72%	74%	80%	78%	80%	79%	89%
Femenino	102	73%	76%	85%	79%	66%	68%	74%	73%	77%	80%	84%

Además, la líder de Nomina nos permitió acceso a datos estadísticos con corte del 31 de agosto de 2024 para conocer e identificar las brechas salariales y de participación femenina en la compañía. Por lo cual se concluye que solo el 8,08% del personal es de nivel operativo femenino y solo el 2,67% corresponde a niveles de liderazgo en la organización. Según reportes de informes de sostenibilidad a nivel mundial las principales mineras del mundo al año 2023 esperan poder subir el nivel de participación femenina al 30%.

Cargo	Rango Salarial	% Hombres	% Mujeres
-------	----------------	-----------	-----------

Auxiliares y Asistentes Junior Mujeres	De 1 a 2 SML V	132 equivalente al 48,52%	22 equivalente al 8,08%
Auxiliares, Almacenista, Electricistas, Mecánicos, Oficiales, Soldadores, Perforistas, Inspectores, Operadores y Asistentes Junior Hombres			
Supervisoras, profesionales y asistentes senior Mujeres.		53 equivalente al 19,48%	20 equivalente al 7,35%
Coordinadores, Supervisores, profesionales, Biólogo, Electricistas Senior, Mecánicos Senior, Soldadores Senior y asistentes senior Hombres.			
Coordinadoras, jefes, y contadoras Mujeres	De 4 a más SML V	35 equivalente al 12,86%	10 equivalente al 2,67%
Coordinadores, Gerentes, Superintendentes y jefes Hombres			
Total		220 equivalente al 80,88%	52 equivalente al 19,11%

Fuente: Elaboración propia basada en datos estadísticos programa de nómina Antioquia Gold con corte 31 de agosto de 2024

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”

➤➤➤ VER MARCO TEORICO Y NORMATIVO DE LA PROPUESTA EN EVOLUCION

Para adelantar el programa de inclusión de genero es necesario trabajar sobre el Mapa Estratégico Organizacional y el modelo de gestión de competencias por lo cual se presenta una propuesta como primera fase de entrega de información a la compañía Antioquia Gold.

➤➤➤ VER NOTAS DEL LEVANTAMIENTO DE INFORMACION POR LINEA

En este apartado se genera un resumen por las líneas de levantamiento teniendo en cuenta los datos mas relevantes.



➤➤➤ VER PRESENTACION PROPUESTA MAPA ESTRATEGICO Y MODELO DE GESTION

El mapa estratégico propuesto se realiza bajo el modelo Balance Scorecard teniendo en cuenta la visión, misión y pilares corporativos, al igual que el modelo de gestión de competencias que busca un reclutamiento mas efectivo, incluyente que minimice los tiempos de espera de la operación; y las competencias sean potencializadas a través de planes de capacitación actuales.

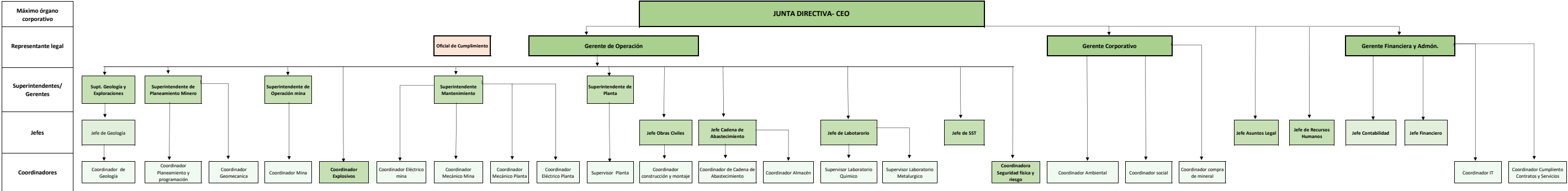
➤➤➤ VER ACTA GERENCIAL SEGUIMIENTO 01 VER ACTA GERENCIAL SEGUIMIENTO 02

➤➤➤ VER DOCUMENTOS LEGALES

➤➤➤ VER CAPACITACION ATS-IA-INFORME SOSTENIBILIDAD

➤➤➤ VER CAPACITACION RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL





PILARES CORPORATIVOS



Misión

Somos una empresa minera dedicada a la exploración, explotación y procesamiento de minerales auríferos. Protegemos a nuestra gente y fomentamos un entorno laboral seguro. Como buenos vecinos, estamos comprometidos a contribuir activamente con el bienestar de nuestras comunidades y establecer relaciones de confianza con ellas. Al mismo tiempo, nos guiamos por el principio de respeto por la naturaleza y preservamos los recursos naturales para las generaciones futuras.

Visión

En cinco años, nos visualizamos como una empresa minera destacada por su productividad y rentabilidad aplicando técnicas y tecnologías de punta en los todos procesos. Seremos referentes en la protección y bienestar de nuestra gente, brindaremos un entorno laboral seguro para el crecimiento y desarrollo de nuestros empleados. Como buenos vecinos, estableceremos relaciones duraderas basadas en la confianza y la colaboración. Respetaremos la naturaleza y seremos un modelo a seguir en prácticas mineras sostenibles para la preservación de los recursos naturales.

Modelo de Liderazgo AGD

Valores corporativos
Pilares Corporativos
Modelo de liderazgo

PRINCIPIOS

- Mina, Planta, Relavera
- Condiciones del lugar de trabajo
- Procedimientos
- Practicas
- Comportamientos

CONTROLES



Productividad y
rentabilidad



Ser Buenos vecinos



Nuestra gente



Respetaremos la
Naturaleza

TIEMPO

L
I
D
E
R
A
Z
G
O

Proveer un lugar
donde es posible
Trabajar sin impacto
adverso en la gente,
ambientes y
comunidades.

CERO DAÑO

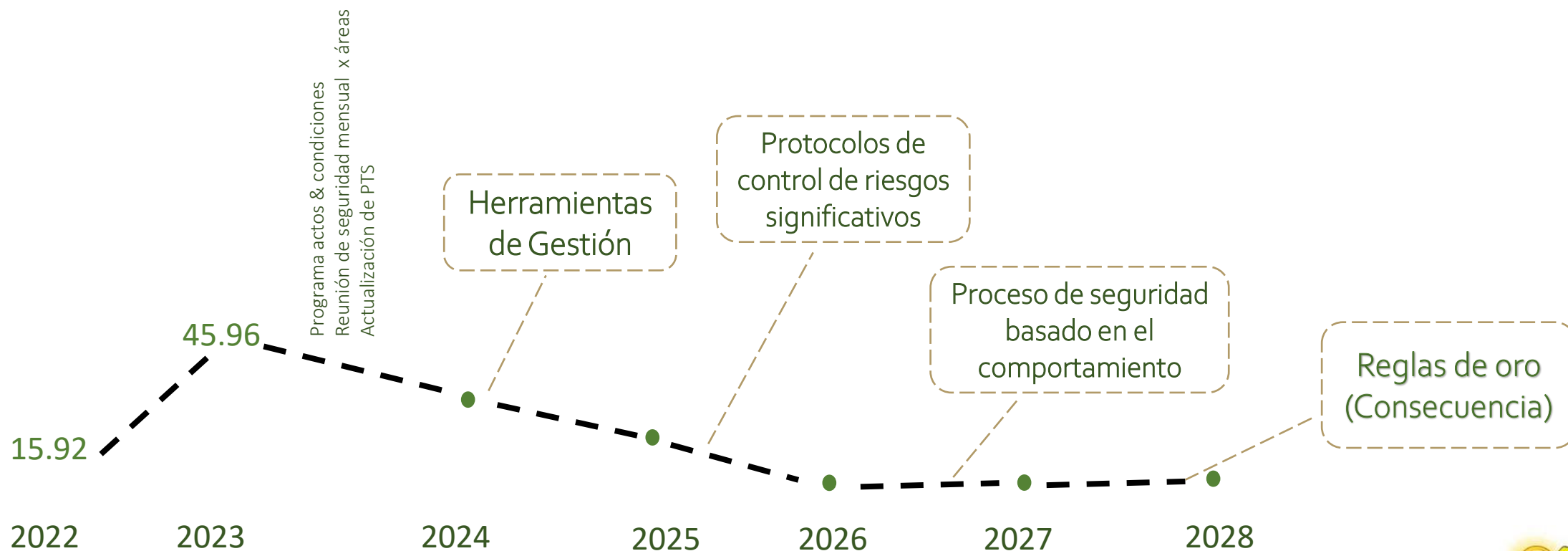
Desarrollar a nuestra
gente para tomar
decisiones correctas.

DEPENDIENTE

INDEPENDIENTE

INTERDEPENDIENTE

PGR A CINCO AÑOS



OPT observaciones preventivas de tareas: 01 abril 2023
Inspecciones de seguridad: 01 de Julio 2023

Entrenamiento:
OPT (Enero a Marzo)
Inspecciones (Abril a Junio)



PGR 2023

Dirección
Gerencias
Superintendencia
Jefaturas



Mando Medio
Coordinación
Supervisión
Profesionales



Colaboradores



Programa Actos & Condiciones

✓ Todas las áreas

Reunión de Seguridad por Áreas

✓ Revisión planes de acción: A&C, planes de acción investigaciones

Actualización de PTS

✓ Todas las áreas

CRONOGRAMA DE DOCUMENTOS A REVISAR PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACION INICIAL			
LINEA ESTRATEGICA	DOCUMENTACION A REVISAR	PROFESIONAL RESPONSABLE	FECHA PARA SU REVISION
Linea: Estructuración de procesos	Revisión de políticas existentes relacionadas con la gestión de procesos de reclutamiento, selección de personal y evaluación del desempeño.	Maria Camila Jaramillo	11 de Septiembre de 2024
	Identificación las políticas que necesitan actualizarse, crearse o eliminarse.	Maria Camila Jaramillo	11 de Septiembre de 2024
	Revisión de Manuales de procesos claves de talento humano.	Maria Camila Jaramillo	11 de Septiembre de 2024
Linea: Responsabilidad Social	Revisión plan de comunicación interna	Yuli lider Area social	30 Septiembre de 2024
	Revisión de Políticas de Igualdad e inclusión de género	lider Area social y Ana Isabel He	30 Septiembre de 2024
Linea: Aprendizaje Organizacional	Revisión Plan de Formación actual para los programas: Escuela de Líderes, Primeros Seguidores, Líderes de proceso	Ana Isabel Herrera	2 de Agosto de 2024
Linea: Revisiones Adicionales	Plan estratégico de Talento Humano	No aplica	No existe
	KPI de Talento Humano	Por definir	Por revisar
	Último informe Mandu	Maria Camila Jaramillo	11 de Septiembre
	Informe de Sostenibilidad 2023	Por definir	Por revisar
	Informes de convenios colectivos	No aplica	No existe



ANTIOQUIA GOLD
Reclutamiento - Selección - Contratación - Evaluación de desempeño

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Línea de Estructuración de Procesos								
Crear un mapa estratégico de Talento Humano Antioquia	Definir un mapa de ruta del área de Talento	Estructurar según método	Porcentajes de cumplimiento		1 semana	Anual	Computador,	Gerencia país y
Integrar un modelo de Gestión Por competencias	Integrar con base a las competencias organizacionales establecidas un modelo de gestión que valla desde reclutamiento hasta desvinculación laboral	Crear modelo de gestión por competencias Antioquia Gold	Indicadores año 2024 vs Indicadores 2025		1 semana	1 vez anual	Computador, Internet	Gerencia de Talento Humano y Líder de procesos de Reclutamiento,
Crear programa de Inclusión laboral de género Antioquia G	Diseñar programa de inclusión de género para	Cumplir los lineamientos	Aumento de la participación		3 meses	Anual	Computador,	Línea transversal
Reducción de tiempos de reclutamiento	Garantizar el correcto funcionamiento de la	Establecer dentro del	número de días que pasan desde		15 días	Semestral	Computador,	Líder de procesos
Implementar IA de Reclutamiento	Garantizar la utilización de nuevas tecnologías	Generar búsquedas de perfiles	Nº de candidatos contratados		Diario	Semestral	Computador,	Líder de procesos
Definir los costos asociados al reclutamiento	Tener claro costos a asociados a todas las	Generar un mapa global de	Total costo de reclutamiento		Trimestral	Trimestral	Computador,	Líder de procesos
Crear política de contratación entre contratistas para	Diseñar política de contratación entre	Diseñar política de contratación			1 semana	Anual	Computador,	Línea transversal
Crear Plan Carrera	Diseñar e implementar planes de crecimiento	Favorecer el crecimiento dentro	Personal Promovido/Personal		1 semana	Anual	Computador,	Líder de procesos
Crear Plan de Incentivos	Diseñar plan de incentivos Antioquia Gold	Establecer políticas claras de	Costo Nomina sin plan de		1 semana	Anual	Computador,	



ANTIOQUIA GOLD

Plan de capacitacion y Bienestar Laboral

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Línea de Aprendizaje Organizacional								
Actualizar programa de Bienestar laboral	Garantizar que permanezca actualizado el	Revisión y actualización de	Manuales totales		2 semanas	Anual	Computador,	Lider proceso de
Indicadores de Capacitación	Gestionar en el cuadro de mando integral	Crear Indicadores para cada	Cantidad de Indicadores		2 días	Semestral	Computador,	Lider proceso de
Archivo Físico y Virtual junto con evidencia fotográfica	Implementar la digitalización del archivo	Iniciar digitalización	Capacitación o actividad		2 días	Mensual	Computador,	Lider proceso de
Evidencia de curva de aprendizaje	Establecer modelos de evaluación	Crear modelos de evaluación	Cantidad de personas		1 día	Mensual	Computador,	Lider proceso de
Presupuestos	Establecer montos o porcentajes aprobados	Establecer anualmente un	%asignado/%utilizado		2 días	Anual	Computador,	Gerencia de
Integrar un modelo de Gestión Por competencias	Crear un modelo de gestión por	Implementar capacitaciones a			1 semana	Anual	Computador,	Gerencia de
Programa Inclusión de Género Antioquia Gold	Implementar capacitaciones ya existentes y	Desarrollar capacitaciones			Por definir	Anual	Por definir	Gerencia de
Actualizar Programa de ruta de atención psicológica	Recapacitar en ruta de atención psicológica	Comunicar, Divulgar y	Total de empleados/Total de		1 semana	Anual	Computador,	Lider proceso de
Material comunicacional Bienestar	Creación, custodia y divulgación con el área	Crear contenido interactivo	Contenido Creado/Contenido		1 semana	1 vez mensual	Computador,	Lider proceso de



ANTIOQUIA GOLD
Area Social Transversal al area de Talento Humano

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Línea de Responsabilidad Social								
Indicadores de Capacitacion	Gestionar en el cuadro de mando integral de	Crear Indicadores para cada	Cantidad de Indicadores	Definir y establecer	2 días	Semestral	Computador,	Lider Social
Gestionar Politicas de asistencia a ruta de inclusion desde	Gestionar que asista 1 representante de cada	Los representantes de cada area	Cantidad de asistentes	Definir y establecer	1 día	Anual	Computador,	Lider Social
Manuales de procedimiento y calidad	Crear y mantener actualizado los manuales de	Tener la informacion a totalidad	Total de procedimientos	Definir y establecer	2 semanas	Semestral	Computador,	Lider Social
Generar informe de sostenibilidad 2023	Crear por primera vez informe de sostenibilidad	Implementar la redaccion del	Informe de sostenibilidad años	Definir y establecer	2 semanas	Semestral	Computador,	Lider Social



Presentación de Resultados

Clima Laboral & Engagement



Diseñamos un mundo donde trabajar bien es posible



Agenda



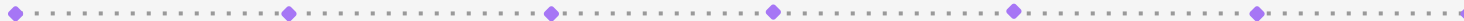
Muestra &
Segmentos



Resultados
Específicos



Matriz de
Impacto



Modelo &
Metodología



Resultados
Generales



Benchmark



Recomendaciones



Agenda

Muestra &
Segmentos

Resultados
Específicos

Matriz de
Impacto



Modelo &
Metodología

Resultados
Generales

Benchmark

Recomendaciones



Modelo

Clima Laboral



Percepciones de **satisfacción** que tienen los miembros de una organización en relación a la propuesta de valor de la organización.

- Dimensiones: 15
- Subdimensiones: 29
- Preguntas Likert: 58

Employee Engagement



Representa el **compromiso y vínculo emocional** que mantiene un colaborador con su empresa, y se manifiesta a través de **comportamientos**.

- 04 outcomes
Orgullo-Motivación-Compromiso-Lealtad
- 01 Employee NPS

Cualitativas



Complemento a los indicadores cuantitativos, los cuales permiten indagar con mayor profundidad en temáticas de interés.

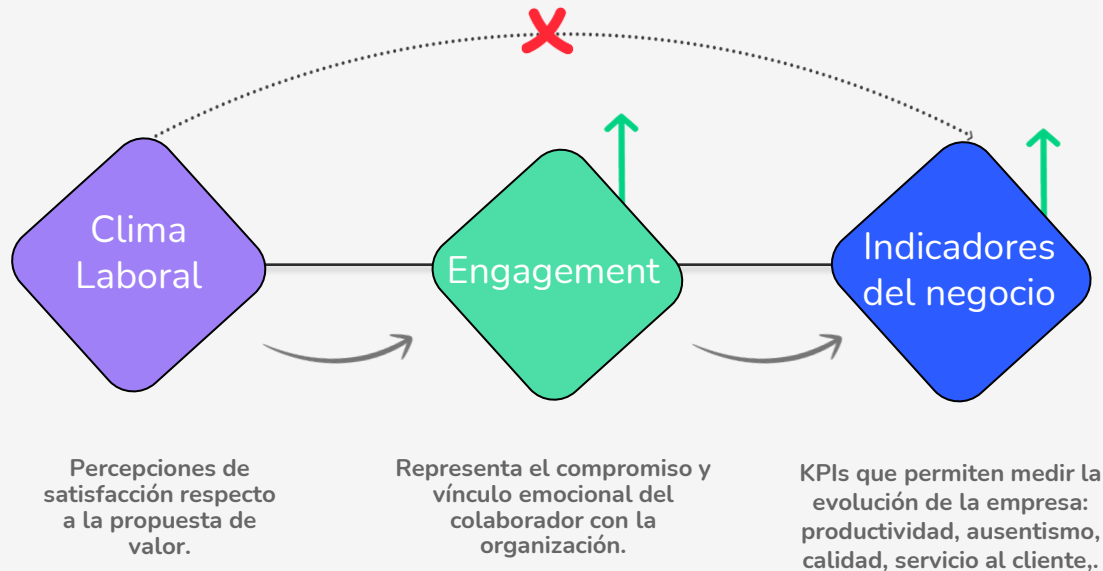
- # Preguntas abiertas 2

Impacto del Engagement

Cálculo de Impacto

Proceso estadístico que te permite identificar los drivers de Engagement en tu organización. La plataforma correlaciona las respuestas de Clima Laboral y Engagement para identificar el impacto de las diferentes dimensiones.

Impacto ⓘ	Dimensiones	Resultado
0.8	Agudeza estratégica	87%
0.9	Confianza en los líderes	86%
0.5	Relación con jefe directo	83%
0.4	Relación con el equipo	82%



Metodología:

Medición



Escala de Likert

Escala métrica a partir de la cual el encuestado marca el nivel de acuerdo y/o desacuerdo con una serie de afirmaciones presentadas.

Cálculo



Top Two Box

Metodología empleada en el procesamiento de las respuestas que las agrupa en tres tipos: No favorables (1-2), Neutras (3,) Favorables (4-5).

Los resultados top two box hacen referencia al % de personas que ha respondido la encuesta y han marcado como favorables cada uno de los enunciados.

Agenda



Muestra &
Segmentos

Resultados
Específicos

Matriz de
Impacto



Modelo &
Metodología

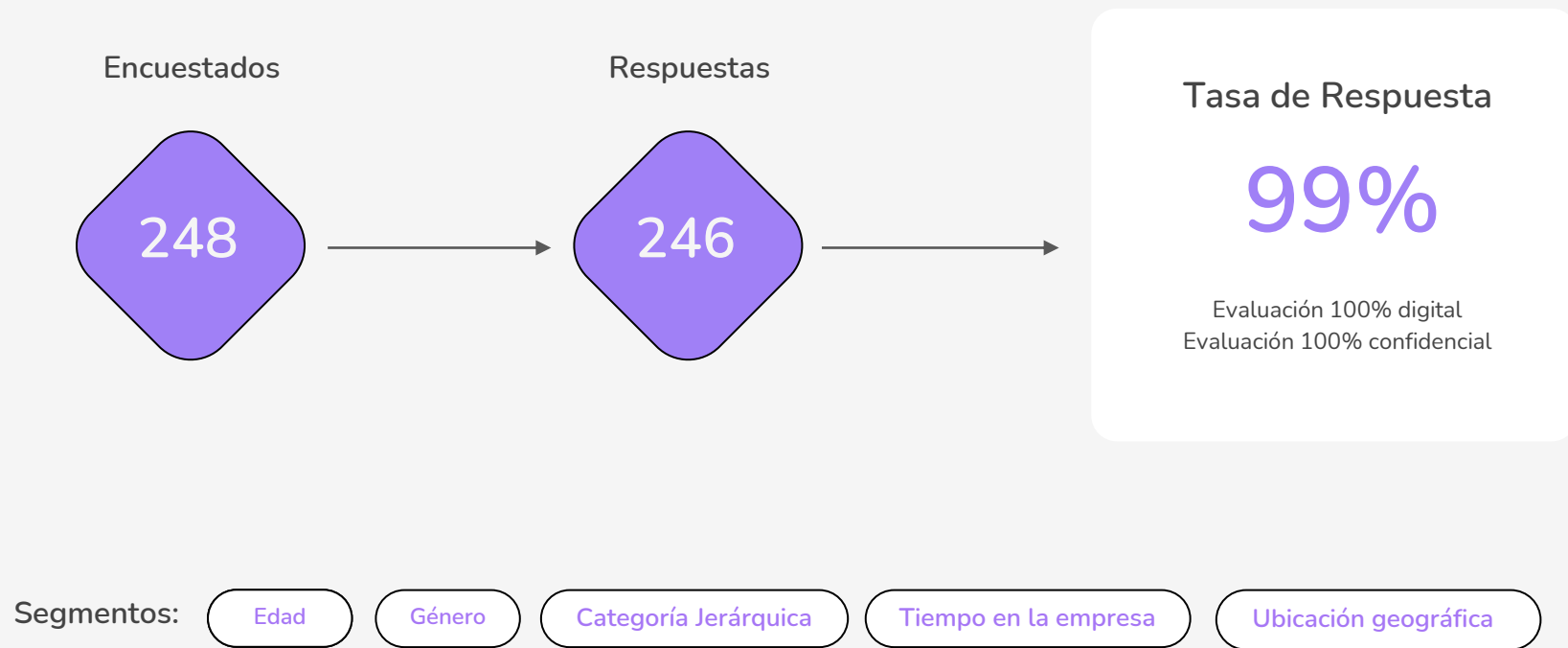
Resultados
Generales

Benchmark

Recomendaciones



Muestra & Segmentos



Agenda

Muestra &
Segmentos

Resultados
Específicos

Matriz de
Impacto



Modelo &
Metodología

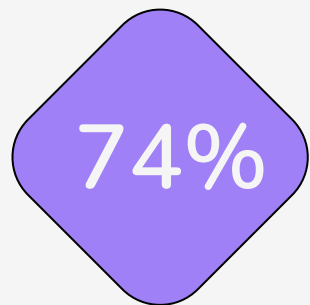
Resultados
Generales

Benchmark

Recomendaciones

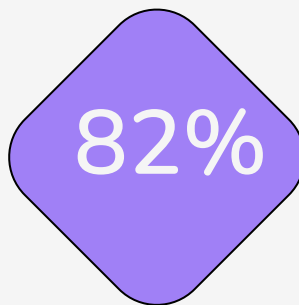


Resultados Generales



-2% pp. vs 2022

Clima Laboral



-6% pp. vs 2022

Engagement



La subdimensión **más alta** fue Trabajo en equipo con 93%

La subdimensión **más baja** fue Transparencia con 38%

Resultados de Engagement: Evolución

92%

Compromiso

-4% pp. vs 2022

90%

Orgullo

+3% pp. vs 2022

84%

Permanencia

+5% pp. vs 2022

59%

Motivación

-5% pp. vs 2022

86%

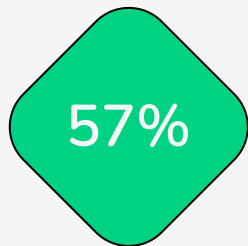
Recomendación
(eNPS)

+1% pp. vs 2022

Resultados eNPS

43%

-15% pp. vs 2022



Promotores

-11% pp. vs 2022

-



Detractores

+4 pp. vs 2022

Nota organizacional

0%	Crítico
0%-10%	Muy bajo
10%-20%	Promedio
20%-30%	Bueno
30%-40%	Superior
+40%	Excelente

Detractores

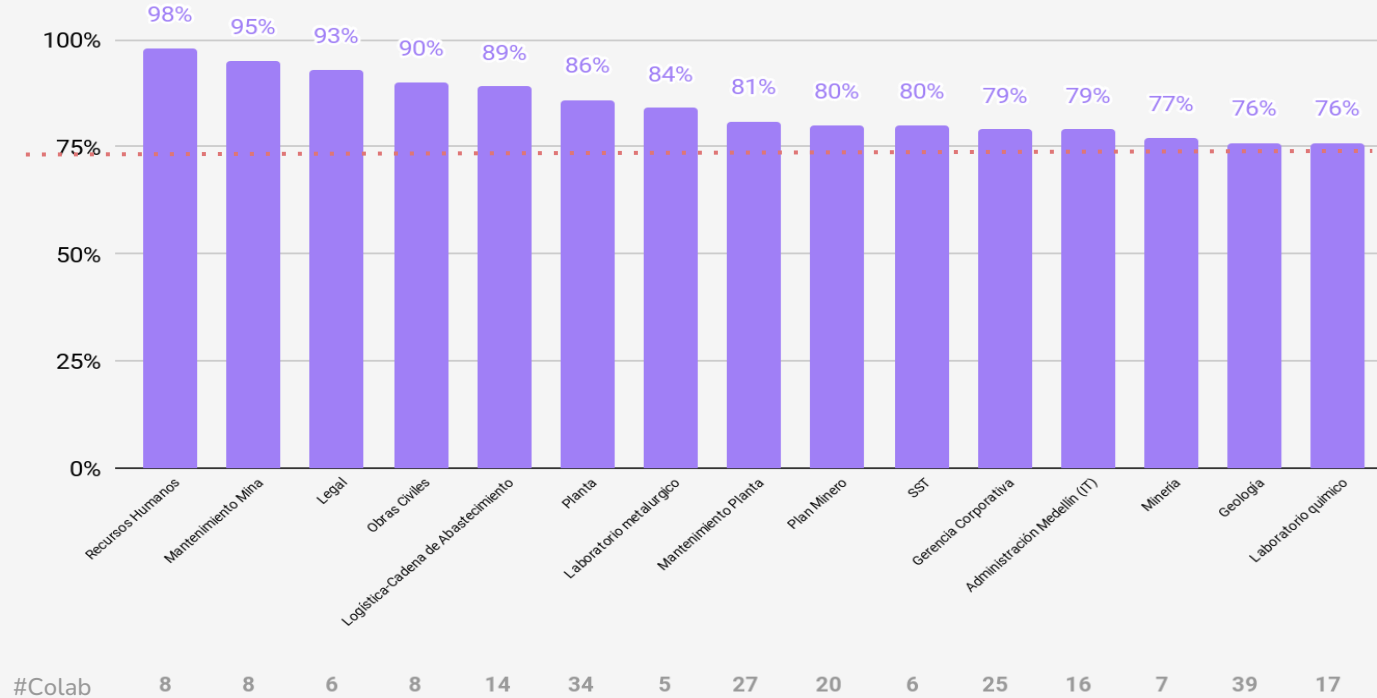
Pasivos

Promotores



*%’s según Metodología NPS.

Resultados Engagement: Divisiones

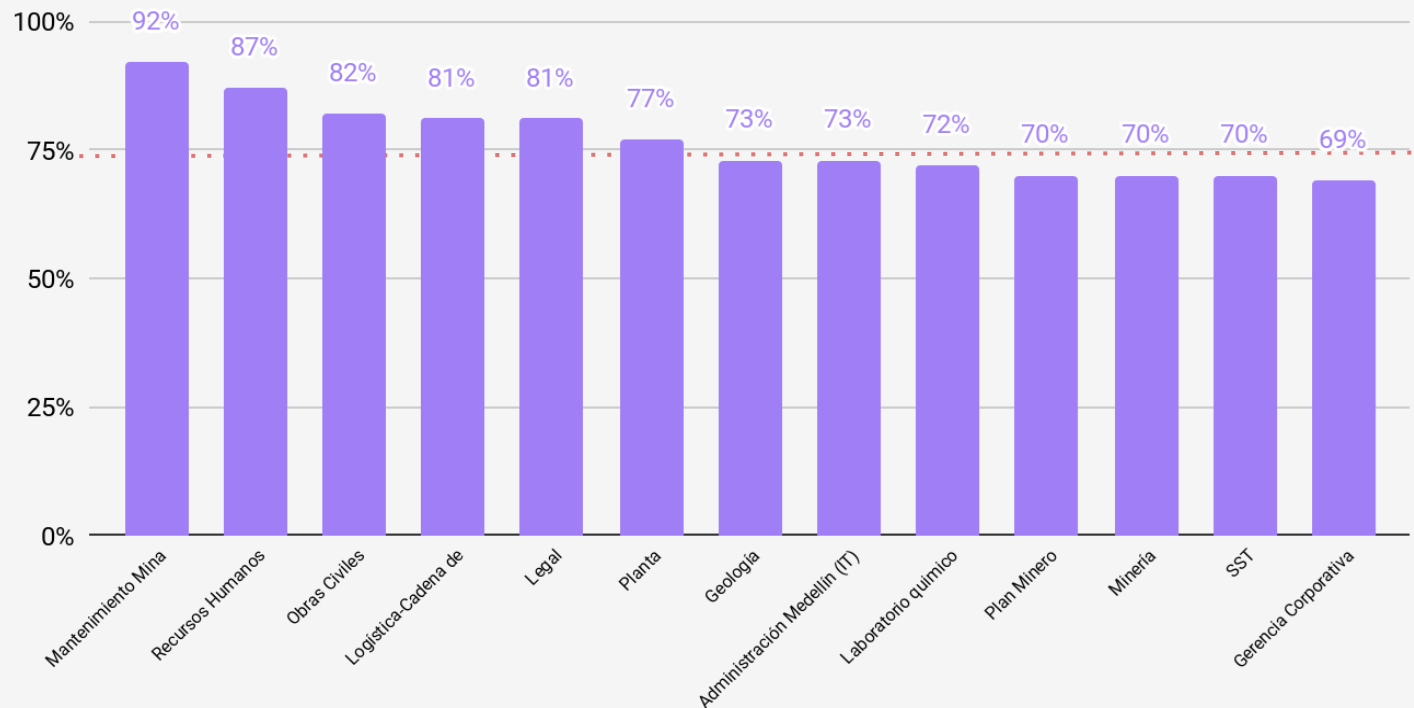


Promedio
Organización

74%

Resultados Clima Laboral: Divisiones

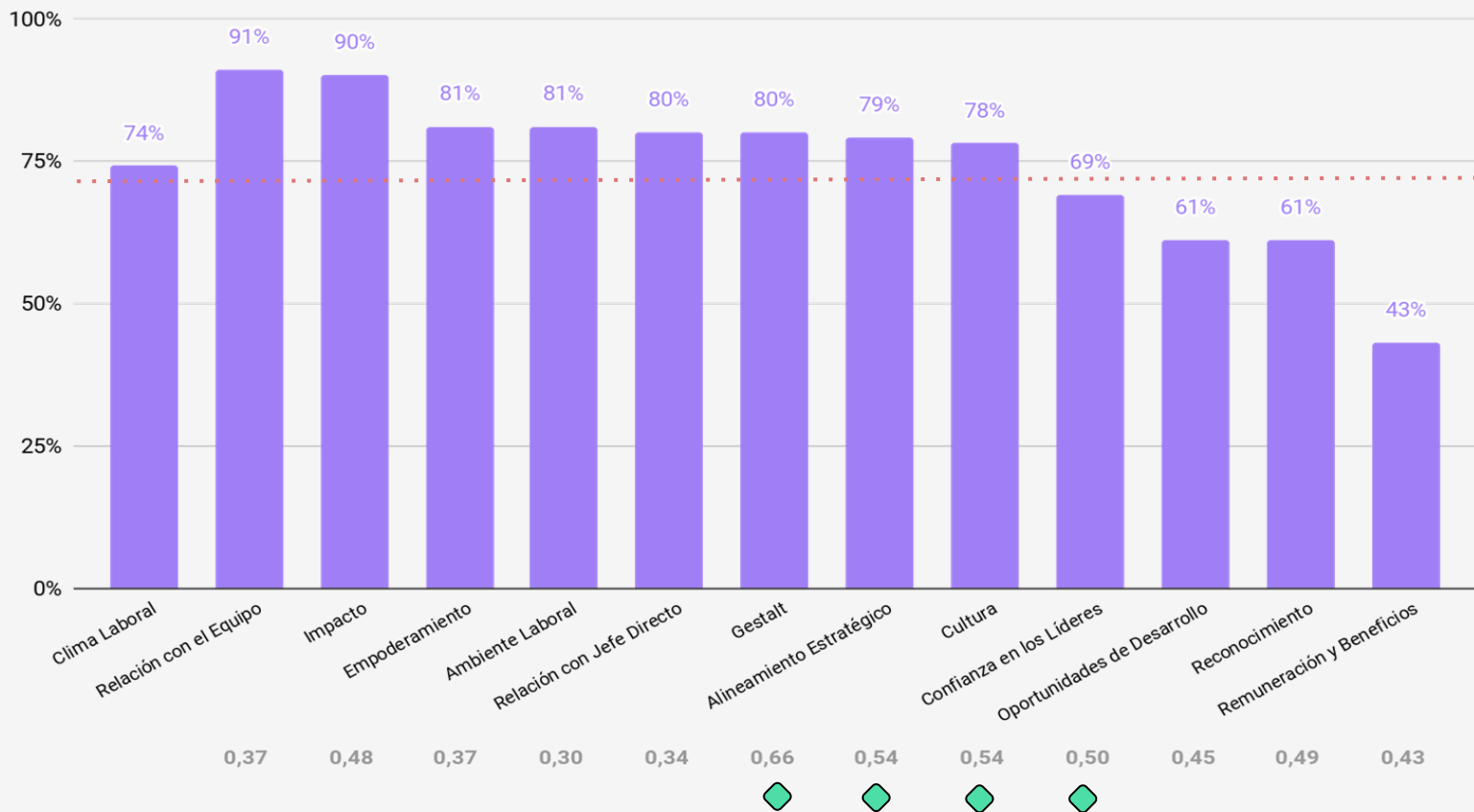
VISMA



Promedio
Organización

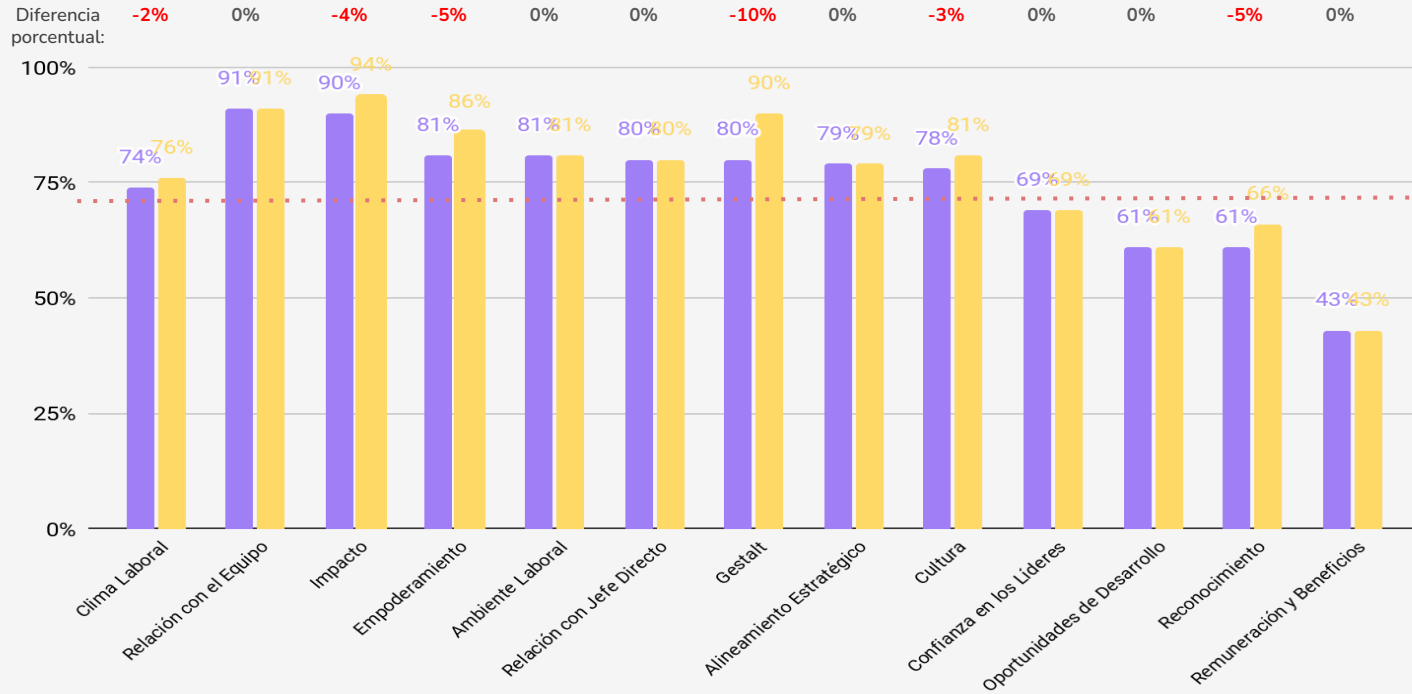
74%

Resultados Clima Laboral: Dimensiones



Mayor Impacto

Resultados Clima Laboral: Dimensiones



Top 10: Clima Laboral



Dimensión	Subdimensión	Enunciado	Resultado	Impacto
Relación con el Equipo	Trabajo en equipo	He trabajado de manera productiva con mis compañeros.	95%	0,31
Impacto	Logro	Siento que mi trabajo tiene un impacto en el propósito de la organización.	92%	0,45
Impacto	Esencia del trabajo	Las características de mi puesto han encajado con mis conocimientos y competencias.	92%	0,34
Relación con el Equipo	Trabajo en equipo	Mis compañeros han estado comprometidos a hacer un trabajo de gran calidad.	91%	0,36
Relación con el Equipo	Compañerismo	Mis compañeros me han dado el soporte necesario cuando lo he necesitado.	90%	0,41
Empoderamiento	Autonomía	He tenido suficiente autonomía para realizar mi trabajo de forma efectiva sin tener que ser supervisado continuamente.	90%	0,33
Alineamiento Estratégico	Comunicación	He entendido cómo mi trabajo contribuye con las metas de la organización.	89%	0,42
Impacto	Esencia del trabajo	Mi trabajo ha sido interesante y retador.	89%	0,56
Relación con el Equipo	Compañerismo	Considero que mis compañeros me han brindado retroalimentación que me permite mejorar.	88%	0,40
Ambiente Laboral	Recursos	He tenido acceso a la información que necesito para ejercer mi función sin obstáculos.	88%	0,32

Bottom 10: Clima Laboral



Dimensión	Subdimensión	Enunciado	Resultado	Impacto
Remuneración y Beneficios	Transparencia	Los procesos para calcular salarios y beneficios en la organización han sido justos e imparciales.	35%	0,42
Remuneración y Beneficios	Transparencia	El los últimos 12 meses, he podido tener conversaciones informadas con mi jefe directo sobre mi salario y beneficios.	41%	0,35
Remuneración y Beneficios	Justicia	Considero que mi salario y beneficios han reflejado adecuadamente mi esfuerzo, experiencia y habilidades.	42%	0,44
Oportunidades de Desarrollo	Crecimiento profesional	En los últimos 12 meses, mi jefe directo me ha mantenido al tanto sobre mis oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa.	51%	0,41
Oportunidades de Desarrollo	Crecimiento profesional	La organización me proporciona posibilidades de crecimiento y desarrollo.	53%	0,47
Reconocimiento	Apreciación	La organización ha fomentado el logro de metas y objetivos mediante el elogio y la retroalimentación.	53%	0,54
Remuneración y Beneficios	Justicia	Considero que mi aporte a la organización ha sido recompensado de manera justa.	54%	0,50
Confianza en los Líderes	Integridad	En los últimos 12 meses, considero que los Gerentes de la empresa se han comunicado de forma transparente con los colaboradores.	57%	0,46
Reconocimiento	Desempeño	El tipo de reconocimiento que recibo me ha motivado a mejorar mi desempeño.	59%	0,54
Alineamiento Estratégico	Comunicación	En los últimos 12 meses, la organización ha comunicado con claridad cuál es la estrategia de la empresa.	66%	0,51

Mayor Impacto: Employee Engagement



Dimensión	Subdimensión	Enunciado	Resultado	Impacto
Alineamiento Estratégico	Misión y visión	La misión y visión de la organización me han inspirado a alcanzar mis objetivos.	79%	0,59
Alineamiento Estratégico	Misión y visión	Me he sentido alineado con con los pilares, valores y estrategia corporativa de la empresa.	80%	0,59
Alineamiento Estratégico	Misión y visión	Me he sentido alineado con la misión y visión de la empresa.	80%	0,57
Impacto	Esencia del trabajo	Mi trabajo ha sido interesante y retador.	89%	0,56
Confianza en los Líderes	Integridad	En lo últimos 12 meses, los Gerentes de la organización han conducido la empresa con integridad.	72%	0,55
Impacto	Logro	El trabajo que hemos hecho en la empresa ha tenido un impacto positivo en el logro de las metas planteadas.	85%	0,55
Cultura	Coherencia	El ambiente de trabajo ha reflejado la cultura organizacional que se predica.	69%	0,55
Oportunidades de Desarrollo	Aprendizaje y apoyo	La organización me ha brindado posibilidades de adquirir nuevos conocimientos y habilidades.	68%	0,54
Reconocimiento	Apreciación	La organización ha fomentado el logro de metas y objetivos mediante el elogio y la retroalimentación.	53%	0,54
Reconocimiento	Desempeño	El tipo de reconocimiento que recibo me ha motivado a mejorar mi desempeño.	59%	0,54

Agenda



Muestra &
Segmentos

Resultados
Específicos

Matriz de
Impacto



Modelo &
Metodología

Resultados
Generales

Benchmark

Recomendaciones



Segmentación por: Género



	colaboradores ?	ENGAGEMENT >	CLIMA LABORAL	Alineamiento Estratégico >	Relación con el Equipo >	Oportunidades de Desarrollo >	Reconocimiento >	Cuidado del Equipo >	Comunicación Cercana >	Soporte de mi Líder >	Igualdad de Oportunidades >	Esencia del Trabajo >
ORGANIZACIÓN	399	79%	79%	87%	83%	70%	72%	79%	77%	79%	80%	88%
Masculino	297	80%	80%	87%	85%	72%	74%	80%	78%	80%	79%	89%
Femenino	102	75%	76%	85%	79%	65%	68%	74%	73%	77%	80%	84%

Segmentación por: Edad



	colaboradores	ENGAGEMENT	CLIMA LABORAL	Alineamiento Estratégico	Relación con el Equipo	Oportunidades de Desarrollo	Reconocimiento	Cuidado del Equipo	Comunicación Cercana	Soporte de mi Líder	Igualdad de Oportunidades	Esencia del Trabajo
ORGANIZACIÓN	399	79%	79%	87%	83%	70%	72%	79%	77%	79%	80%	88%
18 - 24 años	42	79%	77%	79%	75%	72%	72%	76%	78%	80%	81%	84%
25 - 34 años	164	73%	76%	83%	81%	67%	67%	74%	74%	77%	77%	83%
35 - 44 años	122	83%	81%	91%	86%	70%	74%	81%	78%	80%	82%	91%
45 - 54 años	54	83%	81%	90%	86%	71%	77%	83%	78%	77%	78%	93%
55 - 64 años	14	97%	96%	100%	98%	92%	95%	92%	96%	99%	95%	99%
65 años a más	3	93%	93%	100%	94%	94%	100%	100%	89%	78%	83%	100%

Segmentación por: Tiempo en la empresa



	colaboradores	ENGAGEMENT	CLIMA LABORAL	Alineamiento Estratégico	Relación con el Equipo	Oportunidades de Desarrollo	Reconocimiento	Cuidado del Equipo	Comunicación Cercana	Soporte de mi Líder	Igualdad de Oportunidades	Esencia del Trabajo
ORGANIZACIÓN	399	79%	79%	87%	83%	70%	72%	79%	77%	79%	80%	88%
< 1 año	75	83%	82%	90%	84%	77%	77%	80%	81%	80%	80%	93%
1 - 3 años	181	79%	79%	86%	83%	69%	71%	76%	76%	80%	81%	86%
3 - 5 años	65	76%	76%	85%	81%	67%	68%	78%	74%	76%	72%	87%
5 - 10 años	40	68%	73%	82%	77%	57%	65%	77%	69%	70%	75%	85%
10 - 15 años	20	83%	86%	92%	86%	78%	83%	92%	85%	79%	90%	89%
15 - 20 años	15	88%	91%	96%	97%	82%	87%	90%	93%	97%	82%	95%
20 - 25 años	3	100%	94%	100%	94%	78%	78%	100%	100%	100%	100%	100%

Segmentación por: Categoría Jerárquica

	colaboradores	ENGAGEMENT	CLIMA LABORAL	Alineamiento Estratégico	Relación con el Equipo	Oportunidades de Desarrollo	Reconocimiento	Cuidado del Equipo	Comunicación Cercana	Soporte de mi Líder	Igualdad de Oportunidades	Esencia del Trabajo
ORGANIZACIÓN	399	79%	79%	87%	83%	70%	72%	79%	77%	79%	80%	88%
Gerente	7	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%
Ejecutivo	25	90%	90%	97%	91%	77%	89%	90%	90%	89%	95%	94%
Operativo	129	79%	77%	83%	83%	72%	72%	78%	74%	72%	77%	86%
Supervisor	9	80%	82%	87%	87%	72%	78%	81%	83%	89%	83%	80%
Profesional	15	64%	74%	82%	81%	52%	64%	69%	70%	83%	81%	83%
Asistente	27	70%	75%	85%	76%	64%	69%	69%	78%	78%	75%	82%
Practicante	4	85%	77%	96%	63%	71%	79%	54%	79%	83%	75%	100%
Administrativo	71	78%	75%	83%	79%	64%	64%	74%	75%	79%	74%	85%
Comercial	12	85%	89%	100%	92%	67%	85%	90%	89%	97%	86%	92%
Profesional 2	16	78%	75%	81%	78%	61%	67%	82%	73%	68%	82%	84%
Tecnico 1	20	73%	79%	88%	81%	68%	73%	80%	75%	81%	80%	90%
Profesional 1	19	84%	83%	95%	89%	71%	74%	82%	77%	81%	84%	95%
Tecnico 2	23	79%	81%	88%	85%	78%	73%	80%	75%	82%	77%	93%

Segmentación por: Ubicación Geográfica

[illegible]



¿Cuál es su percepción de las actividades de bienestar brindadas por la empresa?



Las actividades de bienestar solo son tomadas por los colaboradores administrativos, muy rara vez los operativos participan , o los jefes inmediatos se quedan con la información y no la comparten con todos.



Percibo de que hace falta más acompañamiento del área de recursos humanos y bienestar en las áreas de trabajo. Realizar actividades cortas y que motiven al personal.



Se debe mejorar los espacios de integración y encuentro, la logística y comunicación a todos los empleados debe ser más clara y llegar a todos los niveles de la organización



Son actividades que permiten el esparcimiento de los colaboradores. Personalmente pienso que deberían realizarse más actividades con el fin de integrar a todos los colaboradores



Queremos conocer su propuesta para el reconocimiento de su buen desempeño...



Compensación salarial justa y por lo menos comparable con las empresas mineras del país



Hacer pruebas cada año a persona junior para poder acceder al puesto de senior y estar en un igual de condiciones para todo el mundo esto es igualdad y meritocracia



Los reconocimientos públicos (placas, fotos, correos, reconocimiento de logros por equipos) resultan en apropiación de los logros y la interacción con los compañeros.



Una propuesta buena es gestionar de nuevo el bono de producción para incentivar en conjunto a todos los colaboradores

Agenda

Muestra &
Segmentos

Resultados
Específicos

Matriz de
Impacto



Modelo &
Metodología

Resultados
Generales

Benchmark

Recomendaciones



Benchmark: Distribución



Sectores

Sector Minero



Empresas

16



Colaboradores

11,823

Benchmark: Resultados Generales

Resultados Antioquía Gold

Clima 74%

Engagement 82%

Benchmark

Clima 74%

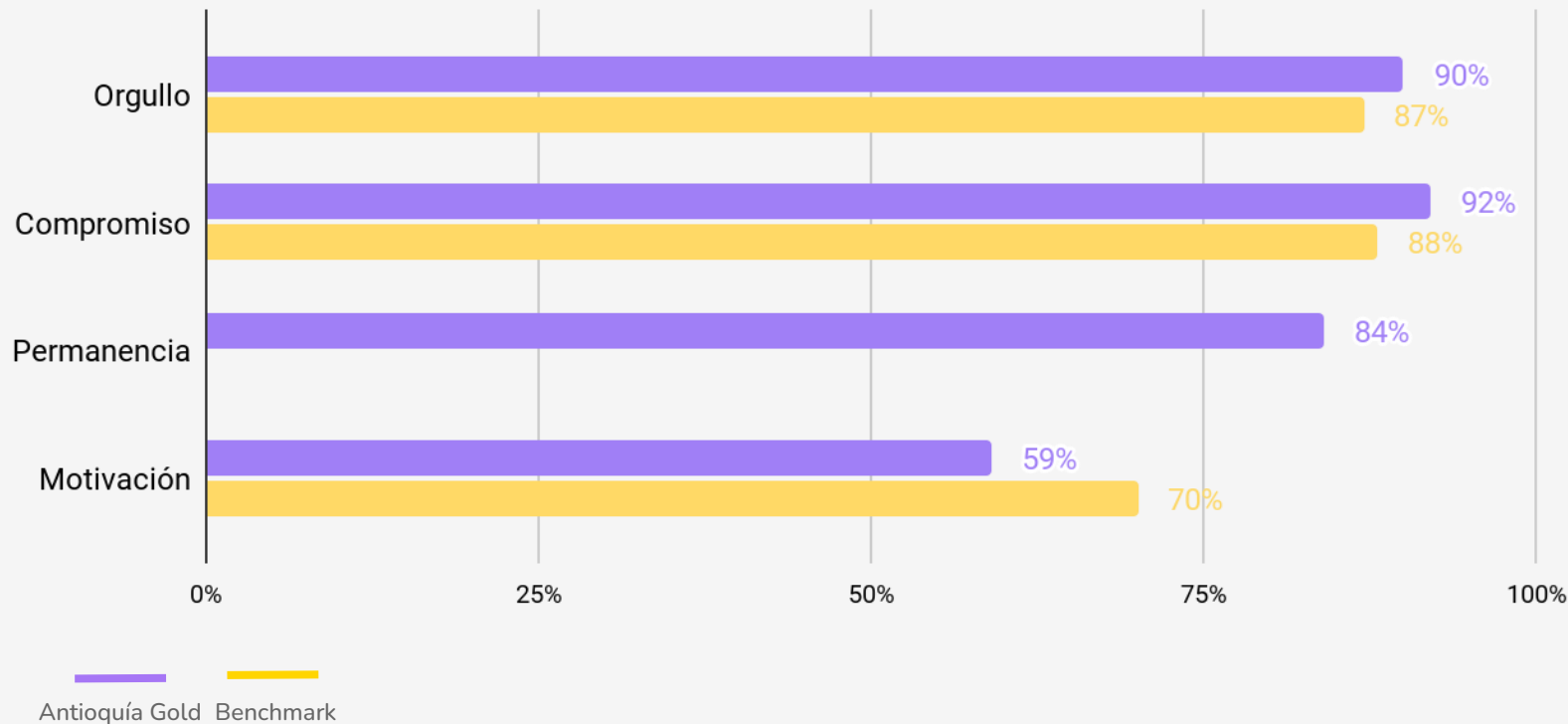
Engagement 82%

Dif. pp.

0%

0%

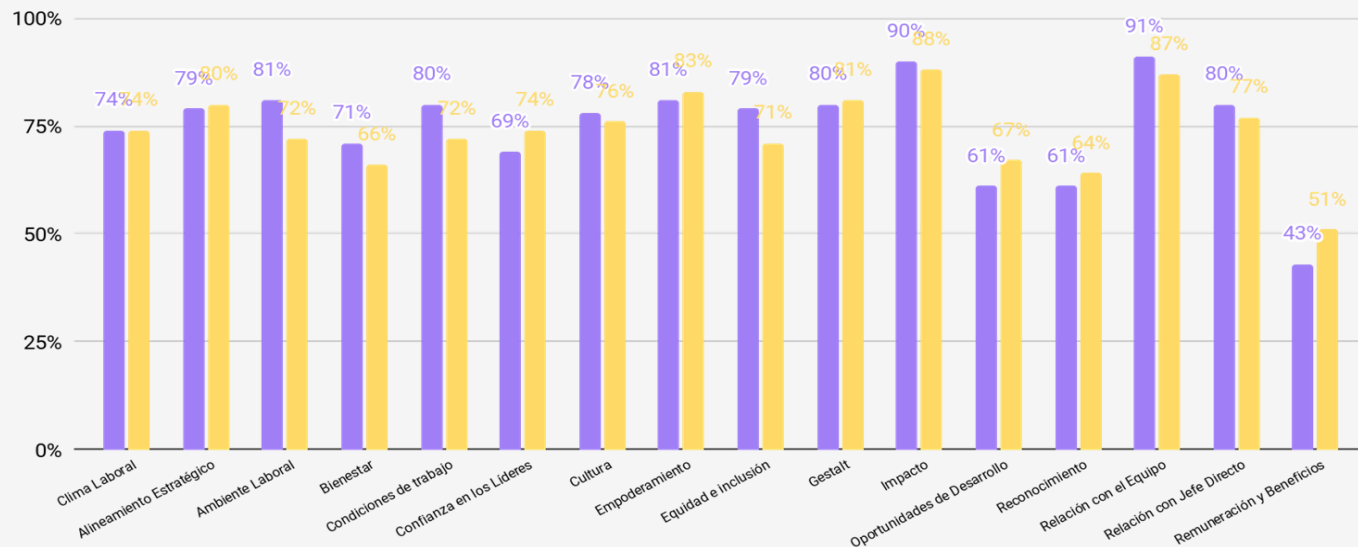
Benchmark: Modelo de Engagement



Benchmark: Dimensiones Clima Laboral

Diferencia
porcentual:

0% +1% -9% -5% -8% +5% -2% +2% -8% +1% -2% +6% +3% -4% -3% +8%



Antioquia Gold Benchmark

Agenda



Muestra &
Segmentos

Resultados
Específicos

Matriz de
Impacto



Modelo &
Metodología

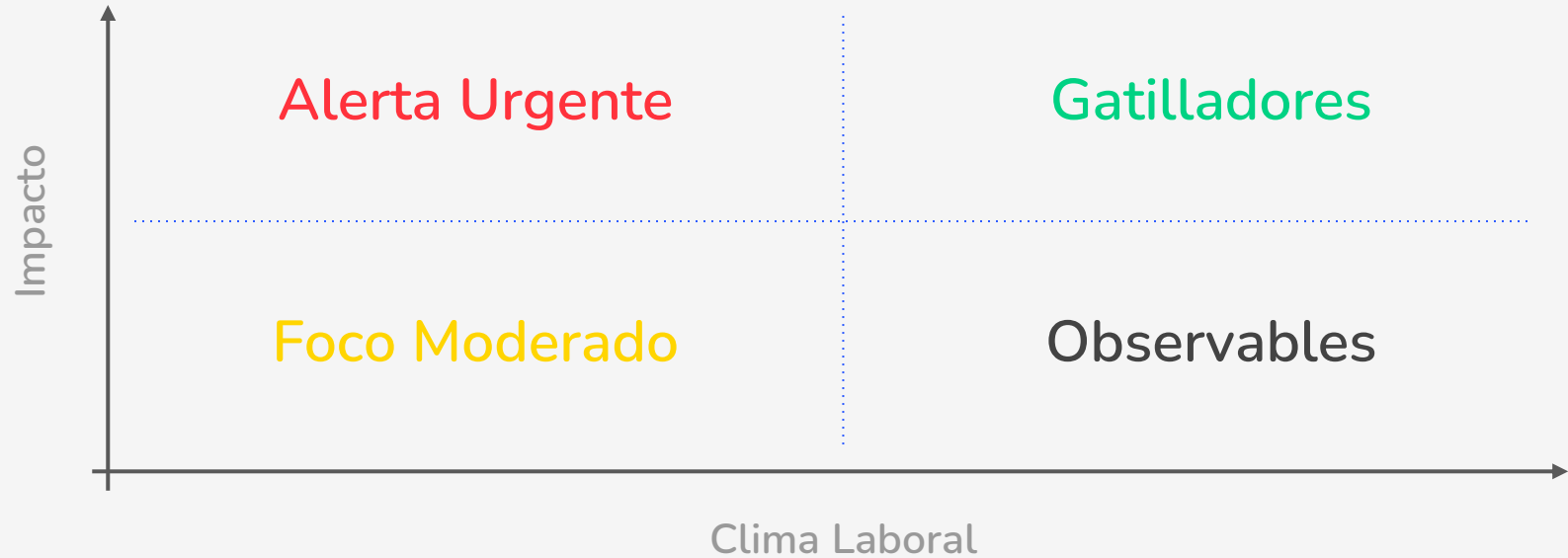
Resultados
Generales

Benchmark

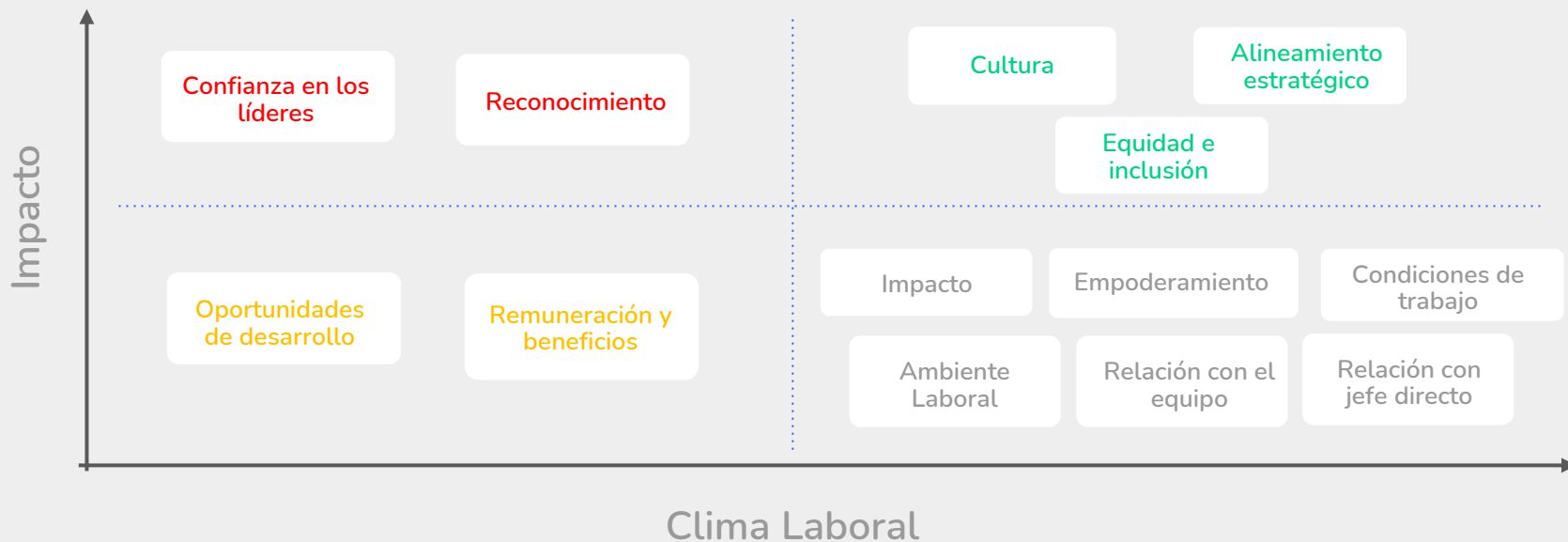
Recomendaciones



Matriz de Impacto



Matriz de Enfoque



Agenda

Muestra &
Segmentos

Resultados
Específicos

Matriz de
Impacto



Modelo &
Metodología

Resultados
Generales

Benchmark

Recomendaciones



Recomendaciones

Recomendación 1



Crear **programas de reconocimiento** en los cuales se reconozcan las buenas prácticas realizadas por los miembros del equipo y se premien los buenos resultados. Se recomienda realizar un focus group previamente que permita recolectar las principales demandas de los equipos. Se puede complementar a través de herramientas como Padlet, en donde todos podrán colocar post it para reconocer a distintos miembros de su equipo.

Recomendación 2



Espacios de retroalimentación con líderes directos en los que se pueda hacer seguimiento a los logros y oportunidades de mejora (gestión del desempeño).

Estas sesiones permitirán entender cómo se siente en su puesto, cuáles son sus metas dentro del mismo, brindarle feedback y para analizar de manera conjunta la información de los puntos de mejora identificados.

Recomendación 3



Aplicar una encuesta de liderazgo

Realizar un sondeo de liderazgo con el propósito de recopilar datos acerca de cómo se percibe la dirección de los líderes actuales y detectar discrepancias en comparación con las conductas esperadas de un líder ideal en el ámbito correspondiente.

¿Ahora qué?

Porque medir no es suficiente.

1

Diagnóstico

Tenemos claros cuales son las fortalezas y los puntos de mejora en cada uno de los niveles: organización, área y líder.

2

Planeamiento

Determinar qué puntos debemos tomar acción de manera prioritaria como estrategia en el desarrollo de nuestros líderes.

3

Planes de Acción

Empoderar a los líderes para generar planes de acción según las oportunidades de mejora identificadas en sus áreas.
Podrán utilizar la herramienta Mandü para la esta gestión.

4

Evaluar el progreso

Se recomienda volver a realizar una medición y trazar el progreso en base a las dimensiones planteadas en esta encuesta.

mandü

Diseñemos juntos un mundo donde
trabajar bien es posible.



NOTAS LEVANTAMIENTO DE INFORMACION POR LINEA

Línea de Aprendizaje Organizacional

La compañía Antioquia Gold basa su plan de capacitación en nuevas resoluciones, Arl Bolivar, Peticiones de Coordinadores y jefes de área; las decisiones de capacitación al personal se basan en dos frentes: El primero hace referencia a charlas o cursos cortos que no generan certificados con duración de menos de una hora, y el segundo hace referencia a capacitaciones con duración de más de una hora.

El personal encargado de ejecutar el proceso de capacitación y Bienestar Laboral no está directamente relacionado con el área de Seguridad y salud en el trabajo pero cumple los estándares mínimos de capacitación que exige la ley en cuanto a capacitaciones obligatorias según la legislación vigente, sin embargo comparte indicadores tales como: Índice de accidentalidad con el área de SSGT y con Área Social Indicadores de medición de procesos sociales formativos como educación continua y apoyo a la comunidad.

El archivo físico se encuentra en casi el 98%, ya que solo los soportes de certificaciones se administran de forma digital; los subcampos en los cuales se rige el plan de capacitación se centran en:

SALUD	BIENESTAR	EDUCACION
● Estudio psicosocial contribuye a mejorar de la calidad de vida de los trabajadores. ● Actividades del departamento de seguridad y salud en el trabajo para	● Bingos cada 15 días. ● Fiesta empresarial anual en Navidad con múltiples actividades culturales, anquetas, regalos de navidad.	● Apoyo en educación continua (Por promedios establecidos se pagan un porcentaje del valor de tus estudios).



mitigar incidentes y accidentes de trabajo. • Atención Médica preventiva ayuda a reducir los costos asociados a las enfermedades ocupacionales. • Programas de educación para la salud por lo cual el empleado se educa y se hace consciente de su salud. • Nutricionista el cual evalúa a los empleados cada 4 meses.	• Regalos de cumpleaños • Celebraciones especiales (Semana del minero- Semana de la salud, etc...)	• Encuesta de clima laboral.
TRABAJO- VIDA • Turnos de trabajo que equilibran trabajo-vida, Turnos de 5 días de trabajo con dos de	CAPACITACIÓN • Capacitaciones enfocadas al autocuidado y respuestas ante emergencias las	ACTIVIDADES DEPORTIVAS: Olimpiadas (tenis de mesa, rana, microfútbol, voleibol, baloncesto), cada año (en programa se establece que



descanso, diez días de trabajo con cuatro de descanso, catorce días de trabajo con siete de descanso.	cuales se llevan a cabo según cronogramas establecidos diarios con duración de 10 minutos al día, ayudando en la curva de aprendizaje. ● Programa de atención psicológica (Caso blanco, pasa a crila y generen atención) ● Capacitaciones con certificaciones con más de una hora de duración.	debe participar 2 mujeres en cada disciplina deportiva)
BENEFICIOS DE FONDO DE EMPLEADOS <u>Terciario</u> ● Descuentos compras por nómina		



• Diferentes tipos de ahorros • Fondo de empleados genera préstamos a los empleados para • Regalos por fechas especiales • Convenios con tasas preferenciales ejemplo: Compra de soat, funeraria etc. • Salud Visual		
--	--	--

La compañía Antioquia Gold cuenta con programas de formación gracias a Krila que orientan el tema de liderazgo de la siguiente manera:

programa líderes PHD (Directivos)	programa escuela de líderes	Revisión programa Primeros seguidores
Diagnóstico: Jefes de Área alrededor de 12, 4 módulos con tema específico (autoconciencia, inteligencia emocional,	Diagnóstico: Programa orientado a líderes de área que pretende generar impacto con el objetivo de generar réplicas en el	Diagnóstico: Necesidad de formación y capacitación de líderes (gestión del cambio,



comunicación asertiva, evaluación entre otros y la retroalimentación cuarto módulo por ejecutar en agosto. Intensidad: 2 a 3 horas 2 veces al mes en sala juntas Guayavito. Primer jueves de mes y tercer jueves de mes. Temáticas: Se realizó un estudio de habilidades que arrojó temáticas Programa de Bienestar Laboral y estímulos 2 de septiembre de 2021 Versión 2. Listado de asistencia: Si digital y físico. Evaluación: Cada que se termina el módulo se genera la evaluación por medio de Siete puntajes de 1 a 10 con porcentaje.	trabajo, aplicando liderazgo organizacional. Krila es la encargada del profesional. Antioquia Gold brinda los temas. Krila solo ejecuta. Intensidad: 2 encuentros mensuales de 2 horas cada uno en el Salón social en Santiago. Martes y Jueves. Temáticas: Se realizó un estudio de habilidades que arrojó temáticas con las cuales se trabaja (Pensamiento crítico). 2 de septiembre de 2021 Versión 2. Encuesta de clima laboral 2023. Listado de asistencia digital y físico. Evaluación: Aún no se cierra el ciclo de aprendizaje fecha preventiva de cierre Noviembre.	liderazgo, empatía, Resolución de conflictos). Intensidad: 2 encuentros mensuales de 2 horas cada uno en el Salón social en Santiago. Días Martes y Jueves. Temáticas: Se realizo un estudio de habilidades que arrojó temáticas 2 de septiembre de 2021 Versión 2. Listado de asistencia digital y físico. Evaluación: Aún no se cierra el ciclo de aprendizaje fecha preventiva de cierre Noviembre. Recursos: Salón, refrigerio, transporte (van) Presupuesto:
---	---	--



Recursos: Salón Guayavito, refrigerio. Presupuesto: No se especifica el mismo. Controles: Por medio de cronograma interno. Acciones de Mejora: No se especifica si hay modificaciones.	Recursos: Salón, refrigerio, transporte (van) Presupuesto: Controles: Antioquia Gold está condicionada a los profesionales que Krila, dicha compañía está condicionada a los tutores otorgados según el estudio. Acciones de Mejora: No se especifica si hay modificaciones al plan inicial.	Controles: Antioquia Gold está condicionada a los profesionales que Krila, dicha compañía está condicionada a los tutores otorgados según el estudio. Acciones de Mejora: No se especifica si hay modificaciones al plan inicial.
--	--	---

Propuesta: Se evidencia la necesidad de crear formato universal de Capacitación que diligencie cada encargado de dictar capacitación y entregue al Líder de Capacitación como evidencia dentro del mismo cuadro de mando de capacitaciones, dicho formato debe incluir

- Código de formato
- Versión del formato
- Nombre del formato
- Fecha de solicitud

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”.



- Fecha esperada de Capacitación
- Presupuesto de la capacitación
- Presupuesto aprobado
- Materiales e implementos de la capacitación con costo por cada uno
- Fecha en la que se dictó la capacitación
- Hora inicio – Hora Final
- Número de personas convocadas
- Número de asistentes
- Objetivo de la capacitación
- Alcance
- Indicadores de capacitación
- Tema de la capacitación
- Listado de personas asistentes
- Evidencia fotográfica
- Método de medición de la capacitación
- %de personas aprobadas
- Fecha de Reinducción
- Firmas de Capacitador y Líder de Capacitación y/o bienestar
- Observaciones adicionales

Además, con este formato debe retroalimentar archivo maestro de capacitación y Bienestar 2024 y cargar formato al archivo como evidencia y custodia digital.

Como recomendación general se solicita revisión y actualización del plan de capacitación y formatos del proceso.

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”.



Para ampliar hallazgos revisar Modelo de implementación de oportunidades de mejora.

Línea: Estructuración de procesos

La compañía Antioquia Gold cuenta con formato del programa de reclutamiento, selección y contratación actualizado en el mes de Julio de 2024, se revisa la información que contiene el mismo en donde se hallan los pasos para ingresar a la compañía desde la solicitud del cargo hasta la evaluación de desempeño. En el mismo, aunque es completo es importante resaltar que la compañía no cuenta con un modelo de gestión por competencias al momento de reclutar el personal, al igual que seguir trabajando en las evaluaciones de desempeño basadas en este modelo de gestión por competencias que permita al departamento de capacitación integrar o enfocar programas de capacitación ajustadas en la búsqueda de fomentar e incentivar las competencias necesarias para el logro de los objetivos sin olvidar que las evaluaciones de desempeño deben estar enfocadas a medir estas competencias planteadas en el modelo de gestión por competencias, cabe aclarar que dicho documento aunque cuenta con la descripción de los respectivos trámites de contratación estos deben estar determinados en apartados diferentes ejemplo: Contratación empleados vinculados directos, contratación empleados vinculados por temporal etc; además es importante resaltar que se deben adelantar esfuerzos para una vez diseñado el modelo de gestión de competencias empresarial se apliquen instrumentos de validación como herramientas durante el reclutamiento.

Propuesta: Crear un mapa estratégico de talento humano que defina las metas globales del departamento de talento humano, seguido de un modelo de gestión de competencias para implementar desde el reclutamiento hasta la desvinculación del personal en el cual se apoye la líder de capacitación para diseñar y gestionar planes educativos organizaciones que potencien dichas competencias y con base a estas competencias generar la evaluación de desempeño empresarial.

Para ampliar hallazgos revisar Modelo de implementación de oportunidades de mejora.

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”.



Línea: Responsabilidad Social

Si bien esta línea guarda relación vinculante con el área de talento humano la compañía delimita los procesos de talento humano ubicando sus esfuerzos en Reclutamiento, selección, contratación, nómina, evaluación de desempeño, capacitación y desvinculación adelantando articulación en algunos programas solo a través de las líneas de capacitación.

En el año 2024 se llevó a cabo el primer esfuerzo por adelantar una ruta de inclusión de género a través de capacitaciones y apoyo a organizaciones en la zona de influencia que estuvieran conformadas por mujeres, a la fecha se espera la cooperación para la ruta púrpura según los informes entregados por las alcaldías.

La línea de responsabilidad social adelanta esfuerzos con la comunidad a través de entrega de kits escolares, capacitación y programa de manejo de reciclaje, recuperación de memoria histórica, becas para niños que toquen instrumentos, alianzas con alcaldías para trabajar con las juntas de acción comunal, y adelantando acompañamiento empresarial como apicultura, plátano, chile, trapiches en las zonas de influencia de El Limón, Faldas del Nus, Santiago, Porce, Santo Domingo, Cisneros.

Línea: Revisiones Adicionales

Como recomendación general se solicita revisión del informe de sostenibilidad del año 2023, el cual no se ha implementado a nivel corporativo.

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”.



Proceso de Selección y ATS en el Sector Minero

Antioquia Gold

- 
- Un **ATS (Applicant Tracking System)** es un software diseñado para gestionar de manera eficiente los procesos de **reclutamiento y selección de personal**. Este tipo de herramienta ayuda a las empresas a organizar, filtrar y rastrear a los candidatos durante todo el ciclo de reclutamiento, desde la publicación de vacantes hasta la contratación final.

► Funciones principales de un ATS

1. **Gestión de candidaturas:** Centraliza todos los currículums y datos de los postulantes en una base de datos organizada.
2. **Publicación de ofertas:** Permite publicar vacantes en múltiples plataformas, como portales de empleo y redes sociales, desde un solo lugar.
3. **Cribado automatizado:**
 1. Filtra candidatos en función de palabras clave, habilidades específicas, experiencia y otros criterios definidos.
4. **Seguimiento del proceso:**
 1. Facilita el monitoreo de cada etapa del reclutamiento (preselección, entrevistas, pruebas, etc.).
5. **Comunicación con candidatos:**
 1. Automatiza correos electrónicos para notificar avances en el proceso de selección.
6. **Análisis y reportes:**
 1. Genera estadísticas sobre tiempo de contratación, fuentes de candidatos y otros indicadores clave.

Aspecto	ATS (Applicant Tracking System)	IA de Reclutamiento
Objetivo principal	Gestionar y organizar el flujo de candidatos.	Mejorar la calidad y precisión en la selección.
Automatización	Básica: Publicación de vacantes, seguimiento y filtros automáticos de candidatos.	Avanzada: Personalización de comunicaciones, análisis predictivo y entrevistas automatizadas.
Cribado de candidatos	Basado en palabras clave, experiencia y certificaciones.	Analiza el contexto completo de CVs y patrones de éxito.
Gestión de datos	Almacena currículums y registros de candidatos.	Utiliza datos históricos para predicciones y mejoras en tiempo real.
Reducción de sesgos	Limitada: Depende de la configuración manual de filtros.	Identifica y corrige sesgos inconscientes en el proceso.
Integración	Compatible con plataformas de publicación de ofertas.	Puede integrarse con ATS o sistemas externos para mejorar su rendimiento.
Análisis predictivo	No aplica.	Predice el desempeño futuro de los candidatos.
Optimización de procesos	Enfocado en tareas administrativas y organizativas.	Optimiza decisiones estratégicas y calidad del talento contratado.
Ejemplos de uso	Seguimiento de etapas del proceso, reportes básicos.	Evaluación de candidatos, entrevistas virtuales con análisis de lenguaje.
Nivel de personalización	Bajo: Procesos estándar preconfigurados.	Alto: Adaptación según las necesidades del reclutador.

Etapas del Proceso de Selección

- ▶ 1. Planeación y análisis de la vacante.
- ▶ 2. Publicación de la vacante en portales especializados.
- ▶ 3. Preselección automatizada (uso de ATS).
- ▶ 4. Entrevistas iniciales (virtuales o telefónicas).
- ▶ 5. Evaluación técnica (pruebas prácticas y teóricas).
- ▶ 6. Evaluación psicológica y de competencias.
- ▶ 7. Validaciones de referencias y certificaciones.
- ▶ 8. Exámenes médicos y de seguridad.
- ▶ 9. Entrevista final y negociación.
- ▶ 10. Incorporación del candidato.

Consideraciones para el Sector Minero

- ▶ - Operaciones en ubicaciones remotas requieren logística especial.
- ▶ - Alta demanda de habilidades técnicas y certificaciones específicas.
- ▶ - Inclusión de género: Diseñar procesos sin sesgos.
- ▶ - Cumplimiento normativo en seguridad y medioambiente.
- ▶ - Adaptación a condiciones extremas y turnos prolongados.

ATS para el Sector Minero

Zoho Recruit

- ▶ - Publicación de vacantes en múltiples portales.
- ▶ - Seguimiento de candidatos y entrevistas básicas.
- ▶ 2. Recruitee
 - ▶ - Herramientas colaborativas para equipos.
 - ▶ - Personalización de filtros por habilidades.
- ▶ Ambos permiten gestionar perfiles técnicos y optimizar el reclutamiento.

Informe de Sostenibilidad

Antioquia Gold

Entidad/Ley/Lineamiento	Descripción
Iniciativa de presentación de informes globales (GRI)	Gobernanza : Estructura organizacional, políticas y prácticas. - Estrategia : Impacto de la sostenibilidad en la estrategia y análisis del modelo de negocio. - Ética y Transparencia : Prácticas anticorrupción, ética en la toma de decisiones. - Aspectos sociales : Derechos humanos, condiciones laborales, diversidad e inclusión, igualdad de género. - Impacto ambiental : Uso de recursos naturales, emisiones, gestión de residuos y huella de carbono. - Desempeño económico : Valor económico generado, distribución de beneficios, comportamiento fiscal. - Participación de las partes interesadas : Mecanismos de participación e interacción con las partes interesadas.
Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB)	Gobernanza : Composición y estructura del consejo, gestión de riesgos. - Riesgos y oportunidades : Relacionados con el cambio climático, recursos naturales, salud y seguridad. - Desempeño financiero : Relación entre sostenibilidad y resultados financieros. - Relación con las partes interesadas : Evaluación de la relación con clientes, empleados, proveedores y comunidades. - Medición sectorial : Estándares específicos adaptados a cada sector (eg, extracción de recursos, tecnología, consumo).
Grupo de trabajo sobre divulgación financiera relacionada con el clima (TCFD)	Gobernanza : Integración de los riesgos climáticos en la estructura organizacional, políticas de gobernanza. - Estrategia : Impacto de los riesgos y oportunidades climáticas en la estrategia empresarial a corto, mediano y largo plazo.
ISO 26000	frece directrices sobre la responsabilidad social de las organizaciones. A diferencia de otros estándares, la ISO 26000 no es certificable, es decir, no se otorgan certificados a las empresas que la implementan, pero se proporciona un marco para actuar de manera socialmente responsable.
Normas del Pacto Global de la ONU	Es una iniciativa para que las empresas alineen sus estrategias y operaciones con principios universales en áreas como derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. La relación entre las Normas del Pacto Global de la ONU y un Informe de Sostenibilidad es directa, ya que ambas buscan promover prácticas empresariales responsables y sostenibles a nivel social, ambiental y económico.
Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) de la Unión Europea	Exige a las empresas más grandes y cotizadas que proporcionen información detallada sobre sostenibilidad.
En Colombia , la Ley 1712 de 2014	Establece el derecho a la información pública, lo que incluye la divulgación de aspectos relacionados con la sostenibilidad.

HABITOS ATOMICOS

- ▶ «Los incentivos pueden iniciar un **hábito**. La identidad sostiene un **hábito**. Un **hábito** necesita ser disfrutable para que dure» «Tú no quieres del **hábito** por sí mismo. Lo que verdaderamente quieres es el resultado que se obtiene tras poner en práctica el **hábito**»

Investigación de Mercados: Programas de Inclusión de Género Exitosos en la Industria Minera en Colombia

La industria minera en Colombia ha sido tradicionalmente dominada por hombres, lo que ha creado un entorno donde las mujeres han tenido una participación limitada, especialmente en roles operativos y de liderazgo. En los últimos años, ha habido un creciente reconocimiento de la importancia de la inclusión de género como una estrategia clave para promover el desarrollo sostenible en sectores como la minería. Esta investigación de mercados tiene como objetivo analizar los programas de inclusión de género exitosos en la industria minera en Colombia, destacando los avances, las barreras y las oportunidades para aumentar la participación de las mujeres.

Historia y Antecedentes de la evolución del concepto de Equidad de Género, Igualdad de Género e Inclusión

Las mujeres han estado involucradas desde el principio en la industria minera. Sin embargo, con la industrialización en el siglo XVIII, se adoptaron leyes para proteger a las mujeres y los niños, lo cual resultó en la exclusión de las mujeres de las minas subterráneas. Un ejemplo notable es el Convenio sobre el Trabajo Subterráneo de Mujeres de 1935, que prohibía a las mujeres trabajar en minería subterránea. Aunque se permitían algunas excepciones, estas se limitaban a puestos no manuales, formación o funciones específicas en la mina. A lo largo de las últimas décadas, los esfuerzos se han centrado en promover leyes y políticas que apoyen la equidad de género, como la eliminación de barreras estructurales y culturales que limitan la participación femenina en la minería. Estas políticas buscan la igualdad de oportunidades y el trato justo, incluyendo la igualdad de remuneración y la protección de los derechos de las mujeres. El enfoque ha sido abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector, como la seguridad laboral y la inclusión en los procesos de decisión.





Con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por las Naciones Unidas en 2015, la equidad de género se estableció como una base necesaria para el desarrollo sostenible. Esto ha llevado a la promoción de la eliminación de barreras y estereotipos, así como a la implementación de políticas que proporcionen igualdad de acceso a la educación, salud, trabajo digno y participación política.

La equidad de género ha sido abordada mediante políticas públicas que promueven la igualdad de remuneración, oportunidades de ascenso y protección contra la discriminación. Esto ha incluido la incorporación de la perspectiva de género en evaluaciones ambientales y sociales, así como en políticas educativas y laborales. Por ejemplo, en Colombia, la equidad de género ha ganado relevancia en las políticas públicas, incluyendo leyes como la Ley 1257 de 2008 para prevenir la violencia contra las mujeres y la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres (CONPES 4080 de 2022), que centra su importancia en la "Inclusión de las mujeres en la agricultura". Su objetivo principal es promover la equidad de género en el sector agropecuario de Colombia, reconociendo la importancia de las mujeres en el desarrollo rural y su papel fundamental en la seguridad alimentaria. ha sido un paso significativo hacia la reducción de las brechas de género.

La equidad de género ha pasado a formar parte de las estrategias globales para enfrentar desafíos como la crisis climática y la desigualdad económica. Las políticas actuales buscan no solo garantizar la igualdad de género, sino también promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en todos los niveles de la sociedad. Esto se refleja en iniciativas internacionales que promueven el desarrollo sostenible y la equidad de género como un componente esencial de la responsabilidad social corporativa.

La minería ha sido históricamente una industria donde los roles ocupados por mujeres eran limitados o inexistentes. Durante muchas décadas, las mujeres fueron excluidas de las operaciones mineras, especialmente en roles que requerían trabajo físico. Sin embargo, en los últimos 20 años, la creciente presión de las organizaciones internacionales, como el PNUD y la ONU Mujeres, ha incentivado a las compañías mineras a implementar programas que promuevan la equidad de género.

Brechas Salariales y Barreras para la Inclusión de Género en la Industria Minera

En Colombia, al igual que en muchos otros países, la brecha salarial de género sigue siendo un desafío en la industria minera. Estudios recientes muestran que, aunque las mujeres están ganando terreno en términos de empleo, aún existe una diferencia significativa en los salarios entre hombres y mujeres, especialmente en roles de liderazgo y en áreas operativas. Según un informe de 2022 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), las mujeres en la minería ganan en promedio un 20% menos que sus contrapartes masculinas en roles similares.



A pesar de los avances en materia de inclusión de género, las mujeres aún enfrentan numerosas barreras en la industria minera. Estas barreras incluyen estereotipos de género profundamente arraigados, la falta de políticas internas que promuevan la inclusión, la escasez de programas de mentoría y desarrollo profesional para mujeres, y la percepción de que el trabajo en minería no es adecuado para ellas debido a las exigencias físicas. Además, las mujeres suelen tener acceso limitado a oportunidades de formación técnica.

Casos de Éxito de Programas de Inclusión en Colombia

Varias compañías mineras en Colombia han liderado esfuerzos para promover la inclusión de género. Entre ellas se destaca la empresa Mineros S.A., que ha implementado un programa integral de equidad de género, logrando aumentar significativamente la participación femenina en roles operativos y técnicos. De igual manera, Cerrejón ha sido reconocida por sus políticas que fomentan el acceso de mujeres a cargos de liderazgo, siendo premiada en varias ocasiones por entidades como la Asociación Colombiana de Minería (ACM) y la ONU Mujeres. También AngloGold Ashanti se han destacado por implementar políticas de contratación inclusiva, ofreciendo formación especializada para mujeres y facilitando un entorno laboral equitativo. Estas empresas han sido galardonadas por su enfoque en la equidad de género, lo que ha servido de ejemplo para otras compañías en el sector.

En Colombia, programas como 'Women In Mining Colombia' han logrado visibilizar el papel de las mujeres en la industria y promover políticas de equidad de género. Reconocimientos como el 'Galardón Huellas' y el premio 'Mujer Minera Antioquia' ayudan a destacar los logros de las mujeres en el sector, incentivando así su participación.

A nivel internacional Australia ha implementado la Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo y cuenta con la iniciativa 'Women In Mining', que ha incrementado la participación de mujeres en la industria. También destaca la creación de la 'Australian Women in Resources Alliance' (AWRA), que apoya a empresas para aumentar la participación femenina.

Canadá, con su iniciativa 'Towards Sustainable Mining' (TSM), ha establecido estándares de sostenibilidad que incluyen la equidad de género. Además, la Política Feminista de Asistencia Internacional promueve la inclusión de género en la política exterior.

En Chile, el país ha adoptado la Norma Chilena NCH3262 y la Política Nacional Minera 2050, que establecen metas de paridad de género en cargos directivos para 2050.

La inclusión de género en la industria minera en Colombia es un proceso en curso, con desafíos significativos, pero también con importantes avances. Las brechas salariales y las barreras culturales siguen siendo obstáculos para superar, pero los casos de éxito demuestran que, con el compromiso adecuado, las empresas pueden crear entornos laborales más inclusivos. Es crucial que las políticas de inclusión de género no solo se implementen a nivel organizacional, sino que se apoyen en iniciativas gubernamentales y en el trabajo conjunto de diferentes actores del sector.

Referencias

Boza, M., & Rojas Hayes, C. (2024). Panorama colombiano e internacional de la mujer en el sector minero.

(S/f). Gov.co. Recuperado el 22 de agosto de 2024, de <https://www.minenergia.gov.co/documents/5800/Lineamientos-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico.pdf>

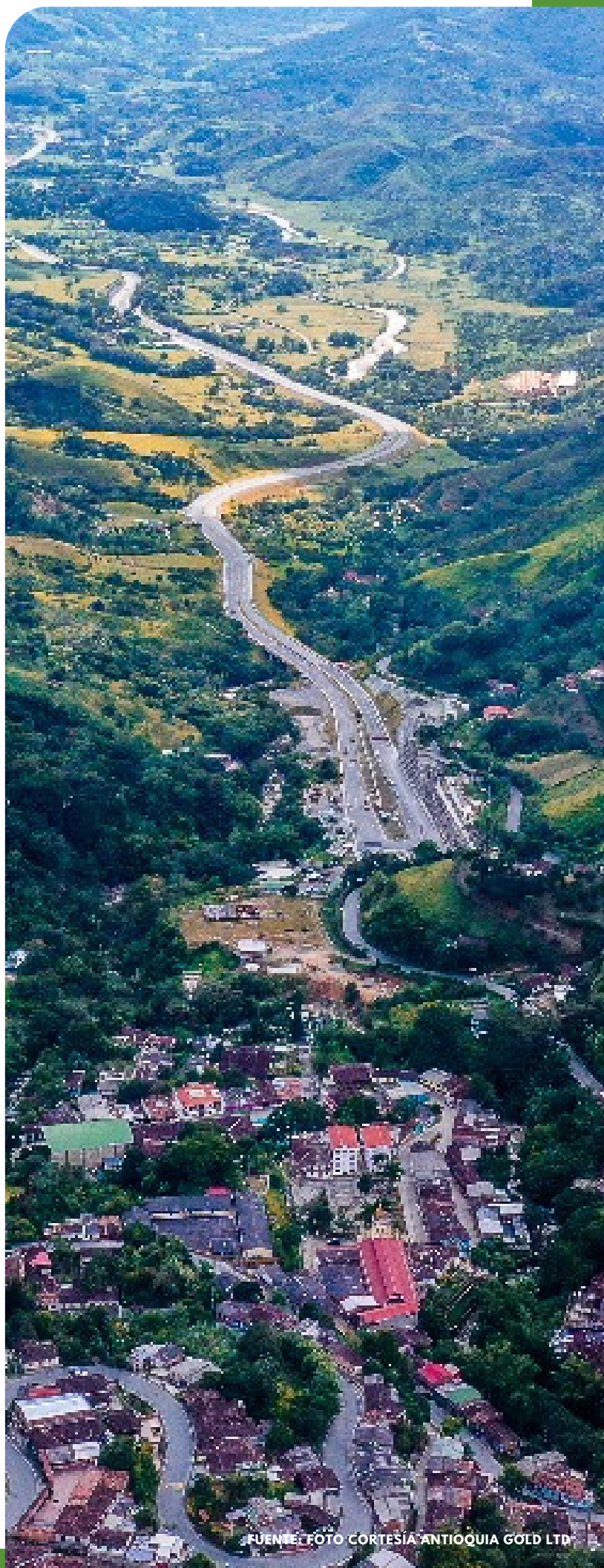
Guerrero, J. A. C., & Suárez, L. G. (2021). El rostro de la mujer minera en Colombia: un análisis a partir del enfoque de género. Cuadernos de Desarrollo Rural, 18, 1-17.

Marañón, G. La política de género y el empleo en la minería de Colombia. Emprendimiento, empleabilidad y políticas, 209.

Viale, C., & De la Puente, L. (2018). Objetivos de desarrollo sostenible, igualdad de género e industrias extractivas en Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. Estrategia y propuestas de políticas a favor de la igualdad de género en territorios extractivos, 49.

Velásquez Aravena, R. E. (2014). Incorporación de la mujer en la industria minera: "Diversidad de Género" División Gabriela Mistral.

Meruane, P. S., & Franco, I. B. Integración sustentable de las mujeres en la industria minera: el caso chileno desde una perspectiva de género global/local1. EN LOS TERRITORIOS DE CHILE, 55.





Fuente: Foto cortesía Antioquia Gold LTD

PROPUESTA PROGRAMA INTEGRAL DE INCLUSION DE GENERO ANTIOQUIA GOLD LTD.

Los ejes definidos para desarrollar los lineamientos de género para el sector minero energético son:

A Vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector.

B Cultura para la equidad de género en el sector.

C Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial.

D Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia.

INTRODUCCIÓN: El programa "Minería para la Igualdad" busca aumentar la participación de las mujeres en roles operativos y de liderazgo en la compañía Antioquia Gold LTD, garantizando igualdad de oportunidades, inclusión y equidad salarial, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU, además de los lineamientos de Minenergía.

OBJETIVOS: El programa "Minería para la Igualdad" establece para el año 2025 a través de su Mapa Estratégico de talento Humano realizado bajo el modelo de gestión Balanced ScoreCard que los objetivos en la línea de Responsabilidad social se encuentran alineados a fomentar el empleo inclusivo y equitativo y establece los siguientes objetivos específicos:

- Incrementar la participación de las mujeres en puestos claves en un 15%.
- Fomentar la contratación de talento local en un 20%.
- Reducir la brecha salarial.

Fuente: Lineamientos de genero para el sector minero energetico "Minenergía"



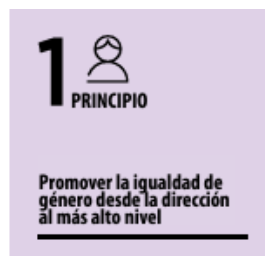
Fuente: Objetivos de desarrollo sostenible ONU



Fuente: Brochure Weps "La igualdad es un buen negocio"

PROPUESTA PROGRAMA INTEGRAL DE INCLUSION DE GENERO ANTIOQUIA GOLD LTD.

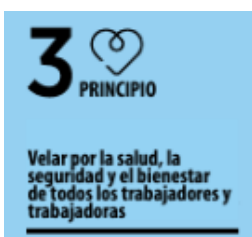
ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA: La adopción de los 7 principios de empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU, junto con la integración del ODS 5 y los lineamientos de Minenergía en temas de inclusión de género.



A través de la planeación estratégica de la compañía y las políticas de diversidad e inclusión la compañía Antioquia Gold se compromete desde la alta dirección a fortalecer el cumplimiento del ODS 5 que beneficie a todos los grupos de intereses.

>>> VER MAPA ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

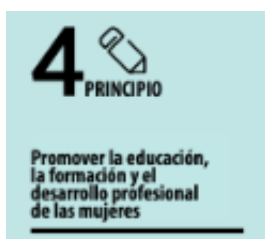
VER POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSION 2025



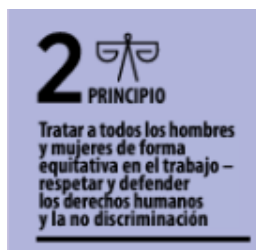
La compañía Antioquia Gold, cuenta con un área especializada de seguridad y salud en el trabajo que vela rigurosamente por la seguridad y salud de los empleados de la compañía.

La compañía Antioquia Gold, cuenta con un sistema de apoyo que se mueve en tres ejes importantes:

- Apoyo a las comunidades en procesos de formación tales como culminación de estudios como primaria y bachillerato.
- Apoyo a los empleados con sus proceso de formación con incentivos monetarios según los promedios obtenidos.
- Capacitaciones de liderazgo a través de la escuela de lideres, primeros seguidores y lideres PHD.



VER PROPUESTA ECONOMIA CIRCULAR CON INCLUSION DE GENERO 2025



La compañía Antioquia Gold a través de su programa ***Empoderando todas la Voces*** lleva a cabo practicas con sus comunidades para la promoción de la equidad de genero en los territorios donde la compañía tiene presencia.

La compañía adelanto una encuesta en la cual evidencio las necesidades de un grupo de mujeres en el área de influencia el Limón.

Empoderando todas las voces es un programa que se mueve en ejes tales como: Talleres de sensibilización, Salud y Bienestar, Empoderamiento económico. Además de tener alianzas vigentes con la alcaldía de Cisneros, Alcaldía de Santiago y trabajar en conjunto con Comfama y Comfenalco Antioquia

VER INFORME DIAGNOSTICO MUJERES DEL LIMON 2024

>>> VER PLAN DE TRABAJO 2024 EQUIDAD DE GENERO

VER RUTA DE INCLUSION DE GENERO ANTIOQUIA GOLD 2024



VER PROPUESTA MENTORIA CONDUCE TU FUTURO 2025



Cada año la compañía Antioquia Gold se compromete a incluir un apartado de igualdad de género en el informe de gestión de sostenibilidad y a publicarlo a través de la página corporativa y la página de ACM (Asociación Colombiana de Minería).

EJES “MINERÍA PARA LA IGUALDAD”



Educación: A través del programa de mentoría se busca incentivar la incorporación de mujeres a la compañía; al igual que el programa de economía Circular para fomentar el desarrollo de las mujeres de zonas aledañas que por motivos diversos no pueden hacer parte de la organización. Además del programa de escuela de líderes que busca capacitar al personal para futuramente llegar a cargos de liderazgo.



Remuneración: A través de la vinculación directa se busca mejorar las condiciones económicas de las mujeres tanto en la zona de influencia como personal de otros lugares y simultáneamente las que no logren ser parte de la compañía generarles un acompañamiento empresarial que les permita generación de ingresos a través del programa de economía circular. De igual forma la compañía se encuentra trabajando en políticas de compensación y remuneración que cierren en gran medida las brechas salariales entre hombres y mujeres.



Avance: Las estrategias de inclusión laboral desde la mirada de diversidad e inclusión de género permiten avances significativos en conocimiento que a futuro se ven reflejados en mejores resultados empresariales, por lo cual Antioquia Gold se encuentra desarrollando las políticas de contracción interna de personal y las políticas de contratación a proveedores.

Etapa 1

Revisión, Aprobación y
Firmas
Febrero a Marzo

Etapa 2

Promoción y Socialización
Marzo a Abril

Etapa 3

Ejecución
Abril a Agosto

Etapa 4

Incorporación
Septiembre

Etapa 5

Auditoría
Octubre

Etapa 6

Ajustes e Informe Final
Noviembre



Proyección: Antioquia Gold se encuentra trabajando en programa de ascensos laborales que tenga una mirada de inclusión de género, además de fomentar una cultura empresarial inclusiva para que el personal que se encuentre crezca dentro de la compañía y en su protocolo de atención en violencia de género.



Fuente: Foto cortesía Antioquia Gold LTD

Monitoreo y Evaluación:

Trimestralmente: Se deben realizar reuniones de ajustes de mejora en el programa con el fin de identificar las falencias actuales y futuras minimizando el riesgo de éxito del programa.

Anualmente: A través del informe general del Mapa Estratégico de Talento Humano y el informe de Sostenibilidad se deben entregar resultados según los indicadores establecidos tanto a la alta gerencia como a la comunidad en general.

KPI ANUAL GENERAL:

Participación femenina en cargos operativos y de Liderazgo aumentada al 25%. Sumando el 19,11% actual y creciendo un 15% para el año 2025 con un margen de error del 9,11% con el fin de hacer mas alcanzable el ODS 5 del 30% de participación femenina.

KPI ANUAL ESPECIFICO:

Costo de contratación: Total costo de reclutamiento externo e interno /Total de contrataciones hechas en el mismo periodo.

Rotación de personal: N. personas año presente / N. personas año anterior.

Índice de Satisfacción: Encuestas anónimas en las que los empleados puntúen su satisfacción con respecto a los incentivos en general o uno por uno. Después solo habrá que hallar la puntuación media obtenida con todas las respuestas.

Tasa de participación en Formaciones: No. Total de empleados que acudieron a la capacitación /No. Total de empelados convocados

VER VIDEO 2025 "MINERIA PARA LA IGUALDAD"



Índice de promoción Interna: No. de empleados ascendidos en el periodo analizado/No.total de empleados en el periodo analizado.

Ratio de quejas atendidas: (Cantidad de quejas atendidas) / (Cantidad de quejas recibidas) x 100.

Transparencia: Para que el compromiso de la compañía Antioquia Gol sea Verdadero y transparente se debe entregar información publica del proceso a través del informe de sostenibilidad; contribuyendo a las estadísticas nacionales a través de la Alianza Minera Responsable.

Alianzas actuales: En la actualidad se tienen alianza con la caja de compensación Comfenalco Antioquia quien contribuye a la ruta de formación en temas de inclusión de genero.

A futuro se busca ser parte de la ARM Alianza minera responsable, y ACM Asociación Colombiana de Minería. Para recibir asesoría permanente y actualizada en temas de inclusión de genero y seguir trabajando con las alcaldías aledañas.

Conclusiones: El programa "Minería para la Igualdad", alineado con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS), no solo fortalecerá la cultura organizacional de Antioquia Gold LTD, sino que también posicionará a la empresa como un referente en la inclusión de género en la industria minera. Al implementar estas estrategias, Antioquia Gold contribuirá a los ODS y aprovechará el talento femenino, mejorando su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

Fuente: Foto cortesía Antioquia Gold LTD







“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”.

Agenda

Mapa Estratégico de Talento Humano

Modelo de Gestión Por competencias

Reclutamiento según Modelo de gestión por competencias.

Plan de Capacitación por competencias.

Introducción

Para generar un programa de inclusión laboral en la compañía Antioquia Gold “minería para la igualdad” es necesario que se establezca primero desde la alta dirección de la compañía un compromiso y una planeación estratégica que abarque el ciclo total de la vida del empleado, potencializando e implementado un modelo de gestión por competencias innovadora que permita llegar a los objetivos corporativos.





Tema uno

Mapa Estratégico de Talento Humano

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Objetivos de Mejora	Iniciativas de Mejora
Financiera	Optimizar la inversión en desarrollo del talento.	Retorno sobre la inversión (ROI)	* Reducir costos de rotación en un 15%.	* Auditoría de eficiencia en programas de formación.
			* Mejorar productividad en un 20%.	* Introducir tecnologías de aprendizaje automatizadas.
			* Incrementar la retención de personal clave en un 10%.	* Crear un sistema de incentivos alineados a metas de desempeño.
Clientes	Mejorar la experiencia del empleado.	Índice de satisfacción del empleado	* Aumentar satisfacción en un 20%.	* Programas de bienestar y reconocimiento.
			* Reducir el tiempo de resolución de conflictos laborales en un 25%.	* Implementar un sistema digital de gestión de quejas y sugerencias.
			* Incrementar la participación en actividades de equipo.	* Fomentar actividades colaborativas interdepartamentales.

Factores Internos	Agilizar procesos internos de gestión de talento	Tiempo de respuesta en gestiones internas	* Disminuir tiempos de respuesta en un 30%.	* Automatización de procesos rutinarios.
			* Mejorar la comunicación interna en un 25%.	* Implementar una plataforma integrada de gestión del talento.
			* Incrementar la eficiencia en la contratación de talento clave.	* Revisar y optimizar políticas de reclutamiento y selección.
Aprendizaje y Crecimiento Continuo	Fomentar el desarrollo continuo de Talento Humano	Proporción de empleados capacitados anualmente	* 1. Aumentar la formación continua en un 30%	* 1. Crear academias internas de desarrollo
			*2. Incrementar la adopción de nuevas competencias tecnológicas	*2. Programas de formación en habilidades digitales.
			*3. Mejorar la identificación de habilidades claves	*3. Uso de análisis de datos para predecir necesidades de talento humano

Responsabilidad Social	Fomentar el empleo Inclusivo y equitativo	Proporción de empleados en diversidad social	* 1. Incrementar la participación de las mujeres en puestos claves en un 15%	* 1. Crear programa de inclusion y equidad de genero
			* 2. Fomentar la contratación de talento local en un 20%	* 2. Aliarse con centros educativos locales
			* 3. Reducir la brecha salarial	* 3. Evaluar equidad salarial y politicas de compensaciones justas
Sostenibilidad	Promover practicas laborales sostenibles	Reducir el uso de recursos en procesos internos	* 1. Disminuir el uso del papel en un 40%	* 1. Digitalizar procesos de TH y Documentación.
			* 2. Aumentar la conciencia sobre sostenibilidad en un 30%	* 2. Capacitar en prácticas de sostenibilidad y uso eficiente de recursos.
			* 3. Promover la cultura del reciclaje en la compañía.	* 3. Implementar campañas de conciencia ambiental.



Tema Dos

Modelo de Gestión por
competencias

Diagnóstico: Se genera propuesta con base a Plan Estratégico de Talento Humano.

Ejecución: Combinación de cursos presenciales y online, con sesiones prácticas en simuladores y laboratorios.

Frecuencia:

- ❖ Nivel Estratégico: Trimestral.
- ❖ Nivel Administrativo: Trimestral.
- ❖ Nivel Operativo: Semestral.

Evaluación de indicadores:

- ❖ Aumento en la efectividad del liderazgo (medido por retroalimentación).
- ❖ Incremento en la eficiencia operativa (medido por KPIs).
- ❖ Mejora en el clima laboral (medido por encuestas de satisfacción de empleados).

Nivel	Competencia - Aprender a Conocer	Competencia - Aprender a Hacer	Competencia - Aprender a Ser	Competencia - Aprender a Vivir Juntos
Nivel Estratégico	Habilidad para análisis estratégico y toma de decisiones basadas en datos.	Liderazgo en gestión de equipos y proyectos complejos.	Ética, integridad y responsabilidad en toma de decisiones.	Promover trabajo colaborativo y gestión de conflictos.
Nivel Administrativo	Dominio de herramientas tecnológicas y metodologías.	Habilidades en supervisión y gestión de recursos.	Compromiso con valores corporativos y adaptación al cambio.	Habilidad para trabajar en equipo y liderar con empatía.
Nivel Operativo	Conocimiento de procedimientos y normas de seguridad.	Eficiencia y calidad en la ejecución de tareas operativas.	Puntualidad, disciplina y responsabilidad.	Colaboración efectiva en equipos operativos y respeto mutuo.



Tema Tres

Reclutamiento según Modelo
de gestión por competencias



Reclutamiento y Selección

Evaluación de Desempeño



Tema Cuatro

Plan de Capacitación por
competencias

Nivel	Competencia Clave	Programa de Capacitación
Nivel Estratégico	Liderazgo, toma de decisiones, análisis de datos	Programa avanzado de liderazgo, análisis de datos, gestión de proyectos complejos.
Nivel Administrativo	Supervisión, gestión de recursos, herramientas	Talleres de gestión de equipos, supervisión y manejo de herramientas digitales.
Nivel Operativo	Ejecución de tareas, seguridad, eficiencia	Capacitación técnica y normativas de seguridad con simulaciones prácticas.

Asignación de Puntuaciones:

- ❖ Puntos por cada objetivo cumplido: 10 puntos.
- ❖ Penalizaciones por errores de seguridad o fallos en la gestión de recursos: -5 puntos.
- ❖ Bonificaciones por cooperación entre niveles (operativo, administrativo, estratégico): 15 puntos.

❖ Misiones a Resolver:

- ❖ Resolver un conflicto interdepartamental sin afectar la producción.
- ❖ Implementar una nueva tecnología en tiempo récord sin errores.
- ❖ Mantener altos niveles de seguridad en condiciones de estrés operativo.

Cierre del Juego: Se realizará un análisis final de las decisiones tomadas y se otorgarán reconocimientos a los equipos que logren los mejores resultados en eficiencia, seguridad y colaboración.

- Fomentar el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el liderazgo y la gestión de recursos en un entorno competitivo y colaborativo.

- Nivel Estratégico: Asumen el rol de directores de diferentes áreas.
- Nivel Administrativo: Coordinadores y supervisores de proyectos.
- Nivel Operativo: Ejecución de tareas dentro del marco de la seguridad y eficiencia.

- Se utilizarán áreas simuladas para representar las operaciones de la mina, salas de conferencia para estrategias y espacios virtuales para la toma de decisiones.

- objetivos estratégicos en un tiempo limitado.
- Las decisiones afectarán tanto a la productividad como al bienestar del personal.
- El éxito de las decisiones tomadas impactará los recursos asignados y la viabilidad del proyecto.
- Cada equipo debe cumplir una serie de



La mejor manera de
empezar es dejar de
hablar y comenzar a
actuar.

Walt Disney





Gracias

JACKELINE OSORIO SEPULVEDA

**Reclutadora 4.0 Alcaldía de Medellín y
Consultora Externa Miakids2021**

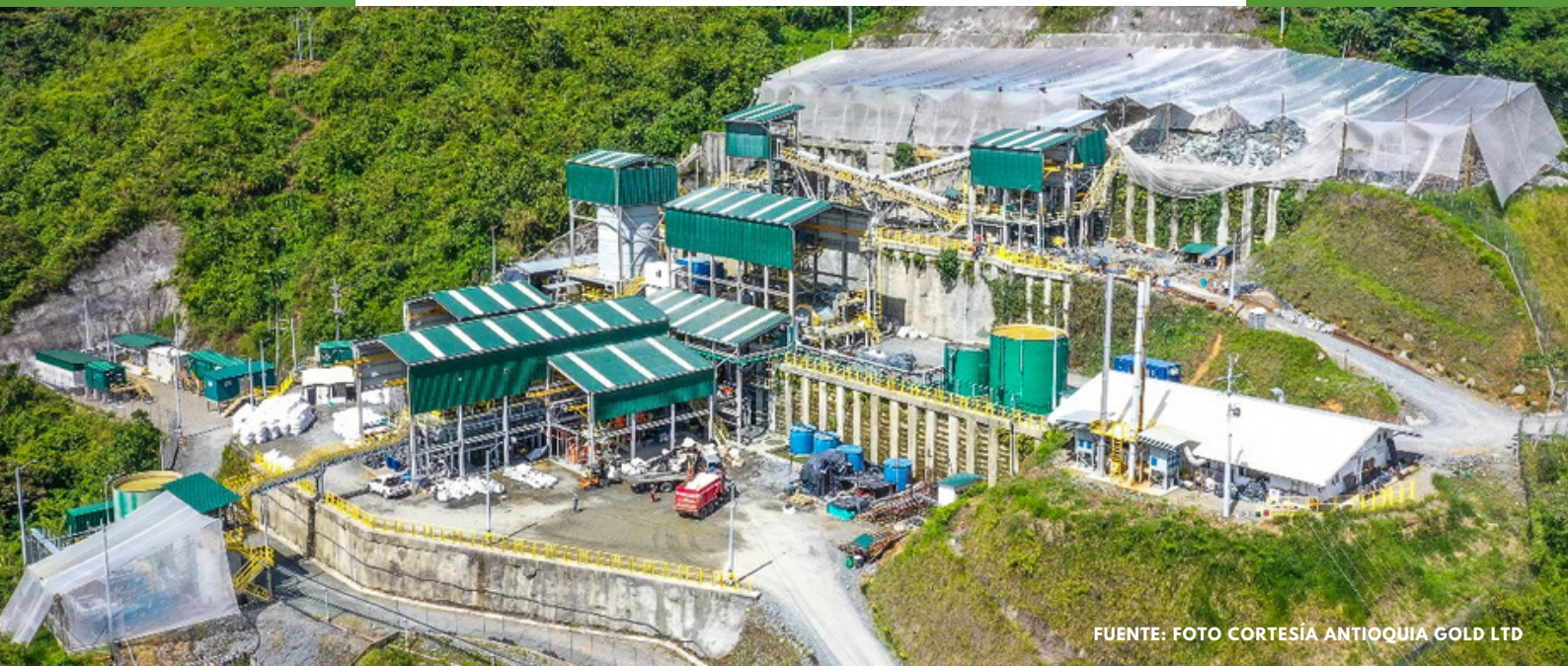
Negociadora Internacional

**Estudiante de Maestría en Gerencia del
Talento Humano**

CELULAR: 3054844545

contacto.miakids2021@gmail.com

POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSION



FUENTE: FOTO CORTESÍA ANTIOQUIA GOLD LTD

Objetivo: Promover un lugar de trabajo inclusivo que incluya todo lo que nos hace diferentes y se reconozca el valor que tienen aquellas diferencias. Estas diferencias pueden ser por género, edad, étnicas, nacionalidad y ciudadanía, religiosas u origen cultural, discapacidad, estado civil o familiar, orientación sexual, identidad de género y otras áreas de potencial diferencia.

Antioquia Gold LTD se compromete a propiciar un ambiente de trabajo diverso en el cual cada uno es tratado adecuadamente y con respeto.

Alcance: Todas las áreas, trabajadores de Antioquia Gold LTD y Socios Estratégicos.

Responsabilidad: Los Vicepresidentes, Gerentes y colaboradores de Antioquia Gold LTD son responsables de asegurar el cumplimiento de la política.

Lineamientos: Creemos que la diversidad es uno de nuestros recursos más importantes ya que nos ayuda a:

- Atraer, retener y motivar a la mayor cantidad de empleados talentosos.
- Fomentar una cultura que refleje nuestro valor de salud y seguridad, integridad y responsabilidad, respeto y reconocimiento, aprendizaje continuo, excelente desempeño e innovación.
- Mejorar la innovación, la creatividad e inspirar el pensamiento crítico a través de la exposición a diferentes perspectivas e ideas.

Contamos con las siguientes líneas de acción básicas:

► **Código de conducta:** Antioquia Gold LTD se compromete a cumplir no solo con las obligaciones legales aplicables, sino también a actuar de manera ética y responsable. Nuestro Código de Conducta establece los estándares mínimos de comportamiento y conducta que se espera de todos los empleados, contratistas y consultores de Antioquia Gold LTD.

Atracción, Reclutamiento y Contratación: Nos aseguramos de que nuestra marca sea atractiva para una amplia gama de personas. En el caso de puestos vacantes, consideramos no solo a los candidatos internos sino también a los externos, incluido el talento extranjero. Antioquia Gold LTD se compromete a mitigar los posibles sesgos en nuestros sistemas de selección, procesos y comportamientos.

► **Igualdad de Oportunidades de Empleo:** Antioquia Gold se compromete a mantener un entorno laboral de apoyo, saludable y productivo, libre de discriminación, acoso, intimidación o victimización. Los horarios y acuerdos flexibles se considerarán cuando sean compatibles con nuestros procesos y ubicaciones.

Política de Acoso, Hostigamiento y Discriminación (comportamiento inaceptable): Antioquia Gold LTD se compromete a crear un entorno libre de acoso, hostigamiento, discriminación, violencia y victimización, así como a apoyar y mantener un lugar de trabajo saludable y seguro, que promueva el bienestar físico y mental de nuestros empleados.

Oportunidades de Aprendizaje y Desarrollo: Para ayudar a nuestros empleados a alcanzar su máximo potencial, Antioquia Gold LTD ofrece una gama de oportunidades internas de aprendizaje y desarrollo ayudando a los empleados a emprender estudios adicionales, relevantes para su posición.

► Antioquia Gold LTD se compromete a mejorar continuamente las acciones de prevención de violencia y discriminación tanto dentro como fuera de la organización, a través de la revisión periódica de las actividades involucradas.

JONNATHAN OSORIO PINEDA

Gerente

Sigamos construyendo juntos la empresa que todos queremos.



FUENTE: FOTO CORTESÍA ANTIOQUIA GOLD LTD



FUENTE: FOTO CORTESÍA ANTIOQUIA GOLD LTD



Programa de Economía Circular e Inclusión de Género: "Tejiendo Futuro con Antioquia Gold"

Objetivo General:

Promover la inclusión de género y el empoderamiento económico de mujeres en la zona de influencia de Antioquia Gold, a través de un programa de economía circular que fomente la reutilización de telas recicladas donadas por la compañía para la creación de productos artesanales como tulas, morrales, cosmetiqueras y monederas pintadas a mano.

1. Identificación del Programa

Nombre del Programa: Tejiendo Futuro con Antioquia Gold

Población Objetivo: Mujeres de la zona de influencia de Antioquia Gold, con enfoque en aquellas mujeres en situación de vulnerabilidad económica o social.

Duración: 6 meses (con posibilidad de extensión según resultados).

Aliados: Antioquia Gold (donante de materiales), cooperativas locales, instituciones educativas y organizaciones de mujeres.

2. Componentes del Programa

2.1. Capacitación y Formación

Talleres de Confección y Diseño:

- Impartir talleres prácticos para enseñar técnicas de costura, diseño y pintura a mano.
- Incluir módulos sobre patronaje, uso de máquinas de coser y técnicas de pintura artesanal.

Educación en Economía Circular:

- Sensibilizar sobre la importancia de la reutilización de materiales y su impacto ambiental.
- Enseñar a identificar y clasificar telas recicladas para su uso óptimo.

Habilidades Empresariales:

- Capacitar en emprendimiento, costos, precios, marketing y ventas.
- Fomentar la creación de modelos de negocio sostenibles.



2.2. Dotación de Materiales y Herramientas

Donación de Telas Recicladas: Antioquia Gold donará telas recicladas en buen estado para la confección de los productos.

Kit de Herramientas: Proporcionar a cada participante un kit básico que incluya agujas, hilos, tijeras, pinturas y otros insumos necesarios.

2.3. Espacios de Trabajo Colaborativo

- Creación de Talleres Comunitarios:
- Establecer espacios físicos equipados con máquinas de coser y mesas de trabajo.
- Fomentar el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos entre las participantes.

2.4. Mercadeo y Comercialización

- Branding y Diseño de Productos:
- Crear una marca colectiva para los productos, con identidad local y enfoque en sostenibilidad.
- Diseñar etiquetas que destaquen el uso de materiales reciclados y el impacto social del programa.

Canales de Venta:

- Establecer puntos de venta en ferias locales, tiendas comunitarias y plataformas digitales.
- Promover alianzas con empresas y organizaciones que apoyen el comercio justo.

2.5. Seguimiento y Evaluación

Indicadores de Impacto:

Número de mujeres capacitadas y emprendedoras.

Cantidad de productos elaborados y vendidos.

Reducción de residuos textiles gracias a la reutilización de telas.

Sesiones de Retroalimentación:



- Realizar reuniones periódicas para escuchar a las participantes y ajustar el programa según sus necesidades.

3. Beneficios del Programa

Para las Mujeres:

- Generación de ingresos propios.
- Desarrollo de habilidades técnicas y empresariales.
- Fortalecimiento de la autoestima y el liderazgo comunitario.

Para Antioquia Gold:

- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 (Igualdad de Género) y el ODS 12 (Producción y Consumo Responsables).
- Fortalecimiento de la relación con la comunidad y mejora de la imagen corporativa.

Para el Medio Ambiente:

- Reducción de residuos textiles y promoción de la economía circular.

CRONOGRAMA - ACTIVIDADES Y COSTOS DEL PROGRAMA

ETAPA	ACTIVIDAD	COSTO
Etapas 1: Revisión, Aprobación y Formalización (Febrero a Marzo)	Revisión y ajuste del programa con los stakeholders clave (comunidad, líderes locales, equipo de Antioquia Gold).	
	Aprobación del presupuesto y cronograma.	\$ 5 000 000
	Formalización de alianzas con cooperativas, instituciones educativas y organizaciones de mujeres.	\$ 3 000 000
	Diseño de materiales de capacitación y logística para las etapas siguientes.	\$ 3 000 000



Etapa 2: Promoción y Socialización (Marzo a Abril)	Materiales de promoción (afiches, volantes, etc.)	\$ 2 000 000
	Charlas y socialización:	\$ 3 000 000
	Proceso de selección:	\$ 1 000 000
Etapa 3: Ejecución (Abril a Agosto)	Capacitación en técnicas de costura, diseño y pintura a mano.	
	Talleres sobre economía circular y emprendimiento.	\$ 15 000 000
	Entrega de kits de herramientas y telas recicladas.	\$ 10 000 000
	Producción de prototipos y primeros productos (tulas, morrales, cosmetiqueras, monederas).	\$ 5 000 000
	Desarrollo de la marca colectiva y estrategia de ventas.	\$ 4 000 000
Etapa 4: Incorporación (Septiembre)	Lanzamiento oficial de los productos al mercado.	\$ 5 000 000
	Establecimiento de puntos de venta (ferias locales, tiendas comunitarias, plataformas digitales).	\$ 4 000 000
	Inicio de la comercialización y generación de ingresos para las participantes.	
Etapa 5: Auditoría (Octubre)	Evaluación del impacto del programa (número de mujeres beneficiadas, productos vendidos, ingresos generados).	
	Auditoría financiera y de procesos.	\$ 3 000 000
	Identificación de buenas prácticas y áreas de mejora.	\$ 2 000 000
Etapa 6: Ajustes e Informe Final (Noviembre)	Realización de ajustes al programa basados en la auditoría.	\$ 3 000 000

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”.



	Elaboración del informe final con resultados, lecciones aprendidas y recomendaciones.	
	Socialización de resultados con Antioquia Gold y la comunidad.	\$ 1 000 000
TOTAL DEL PROGRAMA		\$ 69 000 000

COMUNICACION

Diseño de la Pieza Gráfica

Título Principal:



"Tejiendo Futuro con Antioquia Gold"

Texto Informativo:

"Únete a nuestro programa de economía circular e inclusión de género"

¿Qué es?

Un programa para mujeres emprendedoras que deseen aprender a confeccionar productos con telas recicladas y generar ingresos.

¿Qué ofrecemos?

Capacitación en costura, diseño y pintura a

mano.

Materiales reciclados donados por Antioquia Gold.

Herramientas para emprender y vender tus productos.

¿Quiénes pueden participar?

Mujeres de la zona de influencia de Antioquia Gold, con ganas de aprender y emprender.

Fechas importantes:

Convocatoria: Marzo a Abril 2024.

Inicio de talleres: Abril 2024.

Llamado a la Acción:

"Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo".



"¡Inscríbete ya y sé parte de esta gran iniciativa!"

¡Convocatoria abierta!

¿Eres una mujer emprendedora en la zona de influencia de Antioquia Gold? Únete a nuestro programa "Tejiendo Futuro" y aprende a crear productos únicos con telas recicladas. ¡Inscríbete y empieza a generar ingresos mientras cuidas el planeta! 🌍💪

#TejiendoFuturo #EconomíaCircular #MujeresEmprendedoras #AntioquiaGold

Conclusión

El programa "Tejiendo Futuro con Antioquia Gold" se ha adaptado a las etapas propuestas, garantizando un enfoque estructurado y medible. Con una inversión total estimada de \$69.000.000, se espera empoderar a las mujeres de la zona de influencia, fomentar la economía circular y fortalecer la relación entre Antioquia Gold y la comunidad.

Informe Diagnóstico Grupo de Mujeres El Limón

Introducción

Este informe diagnóstico tiene como objetivo analizar la situación actual del grupo de mujeres de la vereda El Limón, perteneciente al área de influencia de Antioquia Gold. Se han identificado varios factores que impactan su desarrollo y crecimiento. Los hallazgos más significativos incluyen la falta de músculo financiero, cualificación, capacitación, trabajo en equipo y visión. A continuación, se detallan estos hallazgos y se proponen recomendaciones para abordar estas áreas críticas.

Objetivo

Evaluar y diagnosticar las habilidades, necesidades y desafíos del grupo de mujeres de la vereda El Limón para desarrollar estrategias de apoyo y capacitaciones que fomenten su crecimiento y fortalecimiento grupal.

Integrantes:

- ❖ Las delicias de doña gloria
- ❖ Angie García
- ❖ Nancy Aguirre
- ❖ Isamar Agudelo
- ❖ Lina Zuleta
- ❖ Nora
- ❖ Olga Gallego
- ❖ Yadira Muñoz
- ❖ Liney Santero (Perfecto bocado)
- ❖ Liliana Zuleta

Metodología

Para la recolección de la información se aplicó al grupo de mujeres de la vereda El limón una encuesta cualitativa de 10 preguntas, utilizando técnicas de análisis de contenido para interpretar las respuestas. Se emplearon también métodos de codificación abierta y axial para identificar patrones y temas

recurrentes, asegurando una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de las emprendedoras.

Además, se integraron metodologías de triangulación para corroborar la validez de los datos, comparando las respuestas obtenidas a cada emprendedora. Esto permitió asegurar la fiabilidad de los resultados y obtener una visión precisa de las necesidades y desafíos del grupo.

Hallazgos Significativos

Necesidades y problemáticas encontradas: dificultades económicas, falta de comunicación, trabajo en equipo, visión, capacidad de gestión y tener un proyecto formulado sostenible, atención al cliente, empaque, etc.

Observación: es importante brindar al grupo de mujeres de la vereda El Limón capacitaciones, cursos y cualificaciones en necesidades específicas del grupo, como habilidades, trabajo en equipo, asertividad, servicio al cliente, empaque, marketing y formulación de proyectos.

Lo anterior se debe a que a pesar de que las mujeres del grupo tienen la intención de colaborar, existen dificultades para trabajar de manera efectiva en equipo, la falta de cohesión y cooperación puede llevar a la duplicación de esfuerzos, conflictos internos, y una menor eficiencia en la ejecución de proyectos.

Conclusiones

El diagnóstico realizado a partir de la encuesta aplicada revela áreas críticas que requieren atención para mejorar la situación del grupo de mujeres de la vereda El Limón. La falta de músculo financiero, cualificación, capacitación, trabajo en equipo y visión son obstáculos significativos que deben ser abordados mediante estrategias específicas y sostenibles. La implementación de las recomendaciones propuestas puede fortalecer al grupo, empoderar a las mujeres y promover un desarrollo integral y sostenible.

Estrategias

Económica: buscar aliados que puedan aportar al fortalecimiento del grupo (alcaldía, empresas en AI, JAC, turismo, etc.)

Educativa: Ofrecer programas de educación y talleres de capacitación para el fortalecimiento de los emprendimientos

Próximos Pasos

- ❖ Reunión con líderes del grupo para discutir los hallazgos y recomendaciones.
- ❖ Elaboración de un plan de acción detallado con cronogramas y responsabilidades claras.
- ❖ Búsqueda de aliados estratégicos
- ❖ Monitoreo y evaluación continuos para ajustar las estrategias según sea necesario y asegurar el éxito a largo plazo.
- ❖ Gestionar cursos y capacitaciones certificados para el grupo
- ❖ fortalecer las redes de apoyo comunitarias y familiares.

SÚMATE A LA EQUIDAD DE GÉNERO

“Empoderando todas las voces”

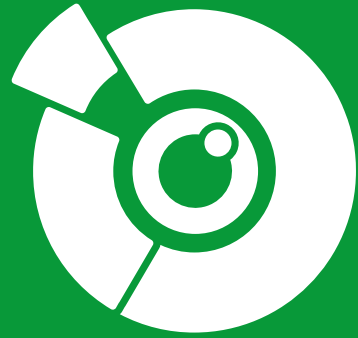


Introducción

En Antioquia Gold, reconocemos que la inclusión y la equidad de género son esenciales para el desarrollo y la construcción de comunidades más justas e incluyentes. Por esta razón, presentamos el programa corporativo centrado en la promoción de la equidad de género en los territorios donde la compañía tiene presencia.



Objetivos del programa



General

Promover la inclusión y la equidad de género entre las familias de los colaboradores de la compañía que forman parte de la zona de influencia, articulando con las condiciones socioculturales del territorio.



Específicos

- Promover la conciencia y comprensión de la equidad e igualdad de género entre nuestros empleados, sus parejas e hijos, para fortalecer la sana convivencia.
- Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género y proporcionar recursos y apoyo a aquellos que puedan verse afectados por ella.
- Articular la estrategia de equidad de género con las instituciones y entidades territoriales encargadas de velar por la garantía de los derechos de las personas.

Componentes del programa



Propuesta intervención

Talleres de sensibilización

Violencia de género, equidad de género, rutas de atención, autoconcepto y respeto por las diferencias

Salud y bienestar

campañas de salud preventiva que aborden temas específicos para mujeres, como salud reproductiva, nutrición, bienestar emocional y la promoción de hábitos saludables.

Rumba aeróbica como parte del componente de bienestar.

Empoderamiento económico

- Realizar talleres de sensibilización sobre qué es la independencia económica, abordando líneas de crédito y subsidios disponibles en el territorio.
- Ofrecer talleres específicos sobre habilidades empresariales.
- Impartir cualificaciones en diversos oficios.

Alianzas y estrategias

Articular con líderes comunitarios e instituciones para maximizar el impacto de nuestras estrategias. (comisarias, ICBF, hospital, policía, Mucis, etc.)
Vinculación con Comfenalco para el programa de equidad de género

**Taller de sensibilización sobre la
violencia de género, equidad de
género y rutas de atención**
Marzo-Abril

**Taller de autoconcepto y
respeto por las diferencias**
Mayo - Junio

Salud y bienestar
Julio - Agosto

Empoderamiento Económico
Septiembre - Noviembre

Cronograma de trabajo



Día Purpura

Proporcionar información regular sobre la importancia de la equidad de género, la sensibilización sobre sesgos inconscientes y la promoción de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Esto ayuda a aumentar la conciencia y fomentar un cambio cultural. (esta se enviará el primer viernes de cada mes)

Recursos Requeridos

01 600 manillas purpuras para el lanzamiento

02 Instructores para las capacitaciones en
Oficinas

03 Gorras purpura para la rumba aeróbica

04 Publicidad para el directorio Purpura

05 Materiales para los talleres

06 Refrigerios



	FECHA	HORARIO	METODOLOGIA	TEMA Y/O ACTIVIDAD
1	12-sep	09:00 - 11:00 am	presencial	Grupo Focal
2	1-oct	09:00 - 11:00 am	presencial	Sensibilización en inclusión y sesgos
3	22-oct	09:00 - 11:00 am	presencial	Género y población LGBTIQ+.
4	12-nov	09:00 - 11:00 am	presencial	Lenguaje inclusivo.
5	3-dic	09:00 - 11:00 am	presencial	Prevención, atención y erradicación del acoso laboral y sexual.
6	21-ene-25	09:00 - 11:00 am	presencial	Eliminación de barreras de acceso o permanencia y ajuste a la cultura organizacional.
7	11-feb-25	09:00 - 11:00 am	presencial	Selección y contratación de equipos de trabajo.
8	4-mar-25	09:00 - 11:00 am	presencial	Vida, trabajo y economía del cuidado.
9	25-mar-25	09:00 - 11:00 am	presencial	Elaboración de políticas de diversidad e inclusión.
10	8-abr-25	09:00 - 11:00 am	presencial	Monitoreo y seguimiento.



Conduce tu Futuro: Programa de Mentoría y Capacitación para Mujeres Conductoras de Camioneta - Antioquia Gold Ltd

Objetivo General

El programa busca incrementar la participación femenina en roles de conducción de camionetas a través de mentoría, capacitación y desarrollo profesional, con el fin de incluir a más mujeres en estos roles operativos y prepararlas para asumir posiciones de liderazgo dentro de la compañía.

Estructura del Programa

El programa estará compuesto por varias fases que garantizan una integración exitosa y sostenible de las mujeres en la empresa, desde la convocatoria inicial hasta su desarrollo en roles de responsabilidad.

Etapas 1: Revisión, Aprobación y Firmas (Febrero a Marzo)

Objetivo de la Etapa: Formalizar el programa y obtener las aprobaciones necesarias para su implementación.

Acciones:

- **Revisión del Programa:** Presentar el programa a los stakeholders clave para su revisión y retroalimentación.
- **Aprobación y Firmas:** Obtener las firmas y aprobaciones necesarias de los directivos y departamentos involucrados.

Etapas 2: Promoción y Socialización (Marzo a Abril)

Objetivo de la Etapa: Difundir el programa y reclutar participantes.

Acciones:

Difusión de la Convocatoria: Publicar una convocatoria abierta en los municipios donde opera la compañía, en conjunto con las alcaldías locales y entidades educativas. Esta difusión debe incluir una campaña en medios locales que destaque los beneficios de la inclusión y la equidad laboral.



Selección Inclusiva: Implementar un proceso de selección basado en criterios objetivos de habilidades y competencias, eliminando sesgos de género. Asegurar la participación equitativa de mujeres en las pruebas de aptitud y entrevistas.

Etapas 3: Ejecución (Abril a Agosto)

Objetivo de la Etapa: Capacitar y desarrollar habilidades en las participantes.

Acciones:

- **Cursos Técnicos Especializados:** Ofrecer capacitaciones en temas técnicos clave como seguridad vial, operación de camionetas y mantenimiento básico de vehículos. Estos cursos deben estar adaptados a las necesidades de la industria y ser impartidos por personal experto.
- **Prácticas Operativas:** Incluir sesiones prácticas en instalaciones de la empresa para que las mujeres adquieran experiencia directa en el entorno operativo real.
- **Escuela de Liderazgo:** Implementar una escuela de liderazgo con formación en gestión de equipos, toma de decisiones, resolución de problemas y negociación.
- **Programa de Mentoría:** Designar a líderes actuales de la compañía como mentores que guiarán a las mujeres durante su desarrollo.

Etapas 4: Incorporación (Septiembre)

Objetivo de la Etapa: Integrar a las mujeres en la plantilla laboral.

Acciones:

- **Contratación Permanente:** Una vez completada la capacitación, las mujeres deben ser integradas a la planta laboral en roles operativos, con la posibilidad de promoción a cargos de supervisión y liderazgo según su desempeño.
- **Monitoreo de Desempeño:** Establecer un sistema de seguimiento del desempeño individual y grupal de las mujeres dentro de la empresa.

Etapas 5: Auditoría (Octubre)

Objetivo de la Etapa: Evaluar el impacto del programa.

Acciones:



- **Evaluación Anual:** Realizar una evaluación del programa, analizando la evolución de la participación femenina en la planta y en cargos de responsabilidad.
- **Encuestas de Clima Laboral:** Aplicar encuestas periódicas para medir el clima laboral y la percepción de inclusión y equidad entre todos los empleados.

Etapas 6: Ajustes e Informe Final (Noviembre)

Objetivo de la Etapa: Realizar ajustes y presentar un informe final.

Acciones:

Ajustes Estratégicos: Con base en los resultados de la evaluación, realizar ajustes estratégicos en las fases de reclutamiento, capacitación o mentoría para mejorar la efectividad del programa.

Informe Final: Elaborar un informe detallado con los resultados, aprendizajes y recomendaciones para futuras ediciones del programa.

Plan de Carrera para Conductoras de Camioneta

Conductora Novata: Inicio en roles operativos básicos, con capacitación técnica y operativa.

Conductora Experimentada: Después de 1-2 años, posibilidad de promoción a roles de mayor responsabilidad, como supervisión de rutas.

Supervisora de Flota: Después de 3-5 años, posibilidad de asumir roles de supervisión de flota, con responsabilidades de gestión de equipos y logística.

Gerente de Operaciones: Después de 5-7 años, posibilidad de ascender a roles gerenciales, con responsabilidades estratégicas en la operación de la flota.

Resultados Esperados

- Aumento en la participación femenina: Incrementar la representación de mujeres en roles de conducción de camionetas en al menos un 15% dentro de los primeros dos años de implementación.



- Reducción de la brecha de género: Fomentar la equidad salarial y asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento que sus contrapartes masculinas.
- Mayor retención de talento: Lograr una retención a largo plazo del talento femenino, asegurando que las mujeres encuentren en la empresa oportunidades de desarrollo y promoción.

Indicadores de Éxito

- Tasa de Participación Femenina: Medir el porcentaje de mujeres en la planta en comparación con el año anterior.
- Progresión en la Carrera: Número de mujeres promovidas a cargos de supervisión o liderazgo.
- Índice de Satisfacción Laboral: Nivel de satisfacción de las mujeres participantes en cuanto a su integración, desarrollo y ambiente laboral.
- Cumplimiento de Objetivos de Equidad: Comparar los resultados con las metas de inclusión propuestas inicialmente.

Etapas, Actividades y Costos del Programa

Etapas	Acciones	Costo por Acción (COP)
Etapas 1: Revisión, Aprobación y Firmas	- Revisión del Programa	\$ 3 000 000
	- Aprobación y Firmas	\$ 1 000 000
Etapas 2: Promoción y Socialización	- Difusión de la Convocatoria	\$ 1 000 000
	- Selección Inclusiva	\$ 1 400 000
Etapas 3: Ejecución	- Cursos Técnicos Especializados	\$ 15 000 000
	- Prácticas Operativas	\$ 10 000 000
	- Escuela de Liderazgo	\$ 8 000 000

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”.



	- Programa de Mentoría	
Etapa 4: Incorporación	- Contratación Permanente	\$ 25 000 000
	- Monitoreo de Desempeño	\$ 1 000 000
Etapa 5: Auditoría	- Evaluación Anual	\$ 1 000 000
	- Encuestas de Clima Laboral	8,000,000
Etapa 6: Ajustes e Informe Final	- Ajustes Estratégicos	\$ 1 000 000
	- Informe Final	\$ 3 000 000
TOTAL DEL PROGRAMA		\$ 78 400 000

Comunicación



Conduce tu Futuro: Programa de Mentoría y Capacitación para Mujeres Conductoras de Imagen: Una ilustración de una mujer conduciendo una camioneta, con un paisaje de montañas y carreteras al fondo. La imagen debe transmitir empoderamiento y determinación. Texto: "Únete a nuestro programa y conduce tu futuro. Capacitación técnica, mentoría y oportunidades de liderazgo para mujeres en la conducción de camionetas. ¡Inscríbete ya!" Llamado a la Acción: "Visita nuestra página web o contáctanos para más información y para inscribirte en el programa." Logotipo de la

Empresa: Incluir el logotipo de la empresa en la parte inferior de la pieza gráfica. Colores: Utilizar colores que transmitan confianza y profesionalismo, como verde, dorado y blanco. Fuentes: Utilice fuentes modernas y legibles, con un tamaño adecuado para que el texto sea fácil de leer tanto en formato impreso como digital.

Conclusión

“Las hormigas son un ejemplo de trabajo colaborativo, de trabajo en equipo”.



Este programa está diseñado para ser un esfuerzo integral y sostenible que fomente la inclusión de mujeres en todos los niveles operativos y de liderazgo dentro de la empresa, asegurando que la compañía no solo cierre las brechas de género, sino que se convierta en un modelo de inclusión en la industria. La implementación exitosa de este programa no solo incrementará la competitividad y la reputación de la compañía, sino que también contribuirá significativamente al desarrollo económico y social de las comunidades locales.



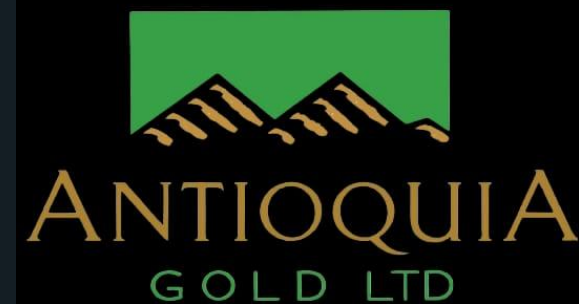
Programa de Inclusión de Género para la Compañía Minera Antioquia Gold LTD: “Minería para la igualdad”.

Objetivo

✦ Aumentar la participación femenina en roles operativos y de liderazgo en Antioquia Gold.

Metas para 2025

- ✓ Incremento del 15% en mujeres en puestos clave.
- ✓ Contratación de talento local en un 20%.
- ✓ Reducción de la brecha salarial.



Estrategias de Inclusión - Minería para la Igualdad

1

Implementación de WEPs

📖 Aplicación de los Principios de Empoderamiento de la Mujer.

2

Capacitación

🎓 Formación en liderazgo y educación comunitaria.

3

Incentivos

💰 Apoyo y acompañamiento empresarial.

4

Evaluación y transparencia

📄 Elaboración de informes anuales.





Economía Circular - Tejiendo Futuro



Objetivo

Capacitar a mujeres en confección artesanal con telas recicladas donadas por Antioquia Gold.



Productos

Tulas, morrales, cosmetiqueras y monederas.



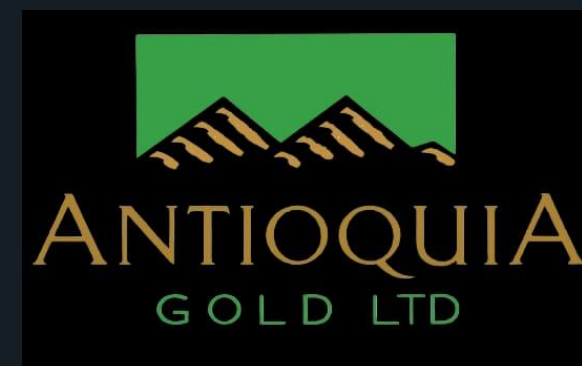
Beneficiarias

Mujeres en situación de vulnerabilidad.



Capacitación

Costura, pintura, emprendimiento y economía circular.



Tejiendo Futuro - Componentes del Programa

1

Talleres de confección y diseño

 Desarrollo de habilidades en costura y diseño de productos.

2

Educación en economía circular

 Formación en principios de sostenibilidad y reciclaje.

3

Capacitación en habilidades empresariales

 Desarrollo de competencias para gestionar negocios.

4

Espacios colaborativos

 Provisión de máquinas y herramientas para el trabajo.

5

Creación de marca y estrategias de comercialización

 Apoyo en el desarrollo de marca y técnicas de venta.

Impacto de Tejiendo Futuro

Mujeres capacitadas y con generación de ingresos

- ✓ Empoderamiento económico de mujeres vulnerables.

Reducción de residuos textiles

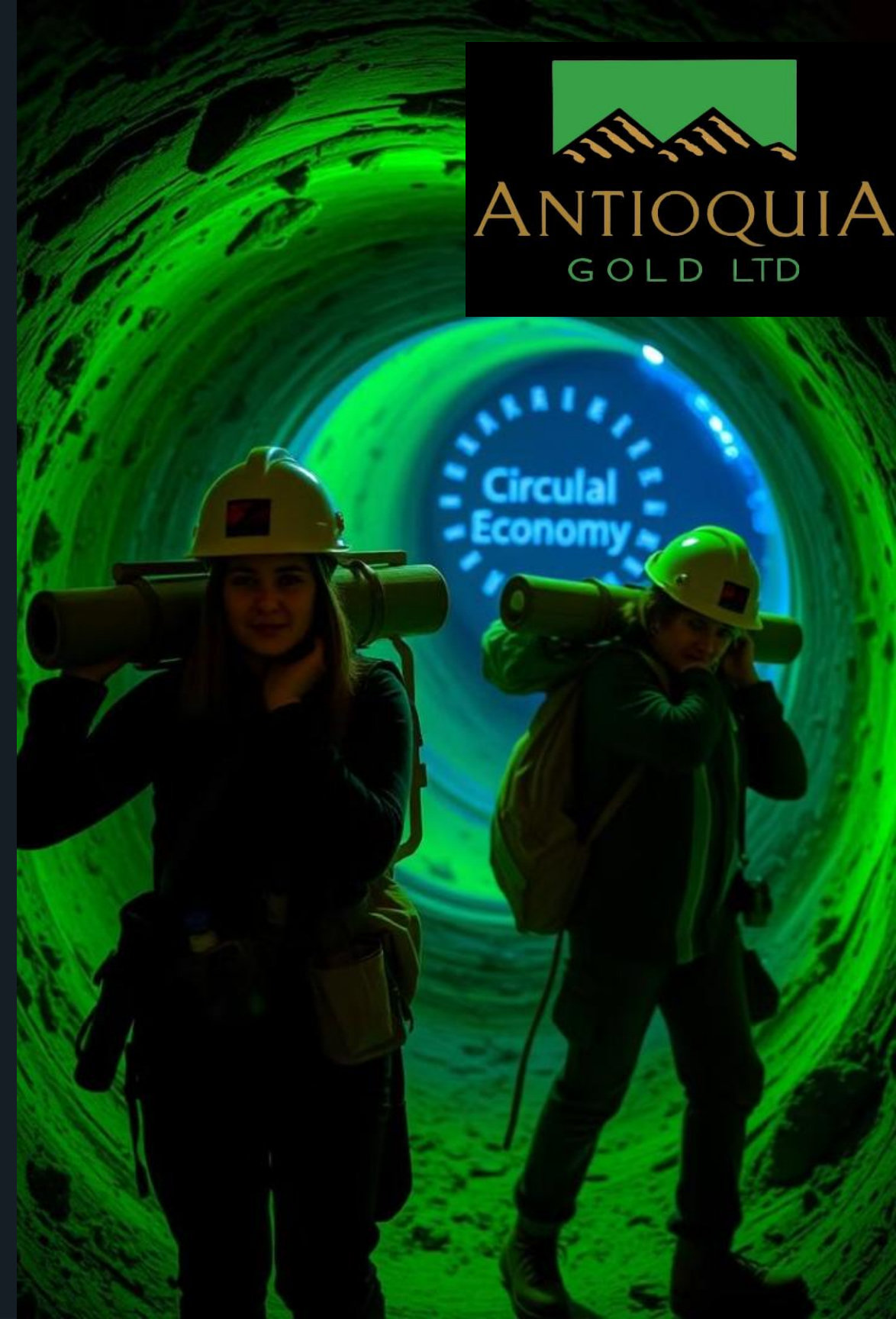
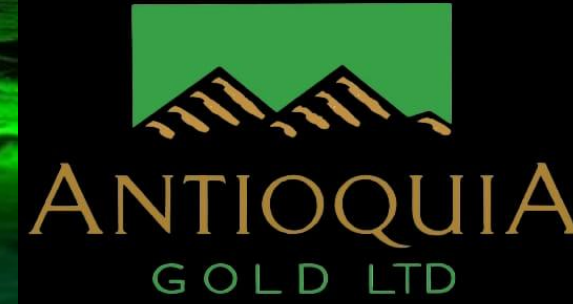
- ✓ Contribución a la sostenibilidad ambiental.

Fortalecimiento de la economía local

- ✓ Impulso al desarrollo económico de la comunidad.

Alineación con los ODS 5 y 12

- ✓ Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.





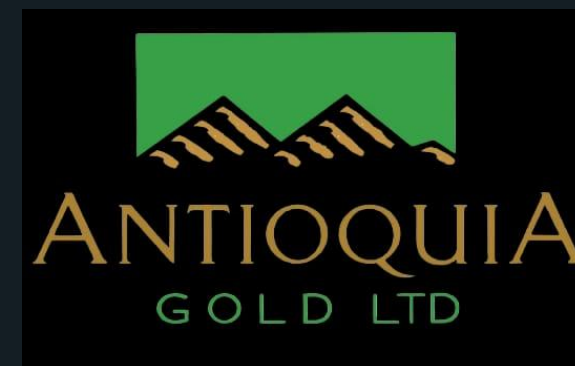
Programa de Mentoría - Conduce tu Futuro

◆ **Objetivo:** Aumentar la participación de mujeres en conducción de camionetas mediante capacitación, mentoría y desarrollo profesional en Antioquia Gold.

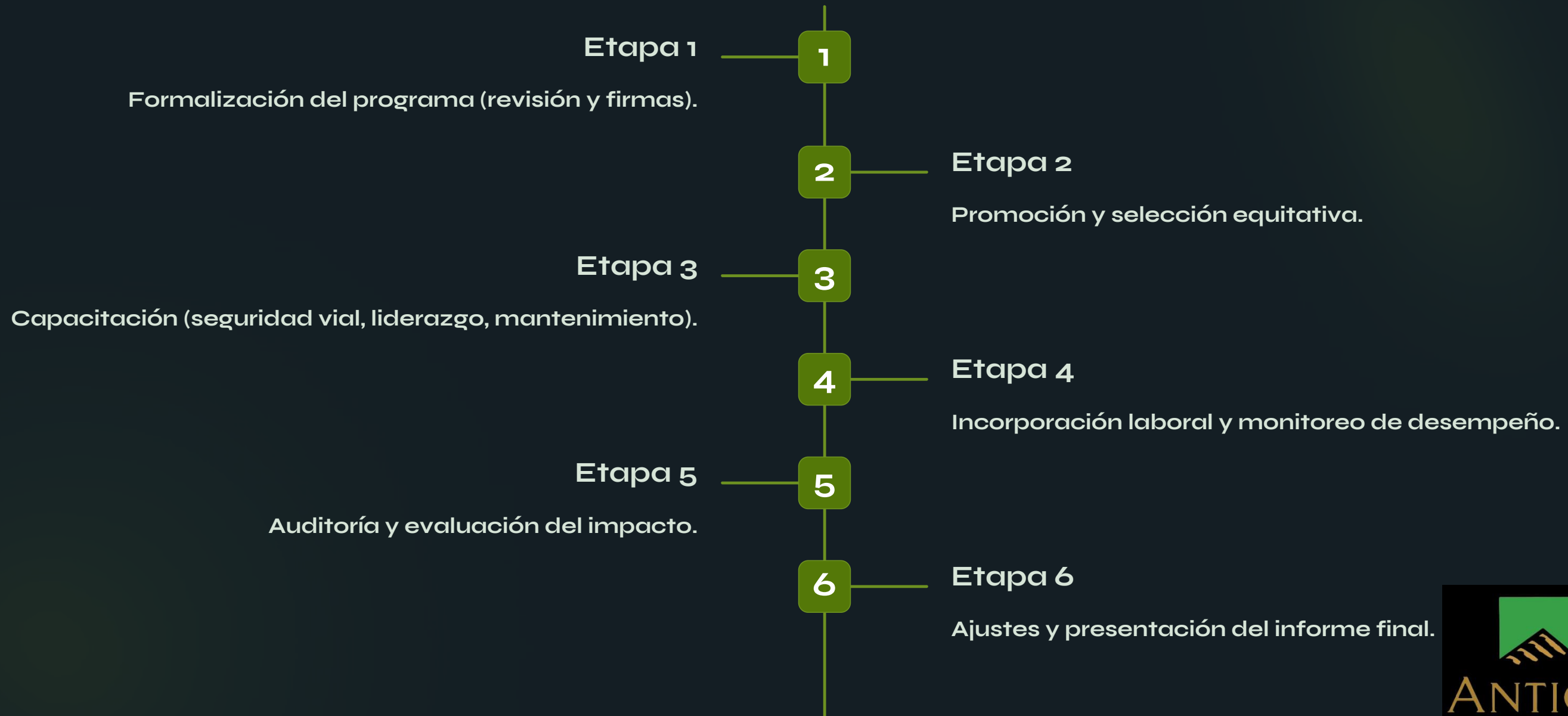
📅 **Duración:** Etapas de febrero a noviembre.

📈 **Impacto esperado:** Incremento del 15% en mujeres conductoras y reducción de la brecha de género.

jm



Fases del Programa - Conduce tu Futuro



Plan de Carrera - Conductoras de Camioneta

Conductora Novata

Capacitación inicial.

Conductora Experimentada

Supervisión de rutas (1-2 años).

Supervisora de Flota

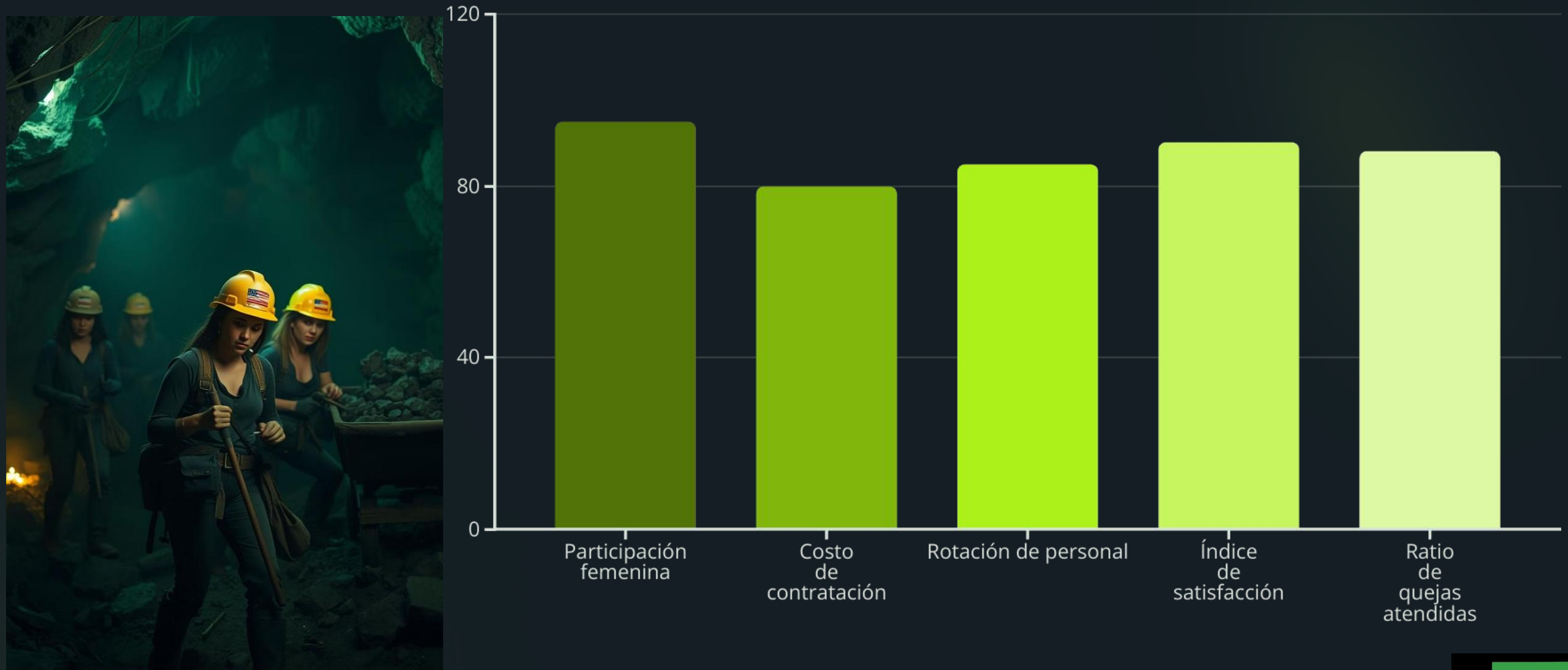
Gestión de equipos (3-5 años).

Gerente de Operaciones

Liderazgo estratégico (5-7 años).



Monitoreo y Evaluación - KPI Minería para la Igualdad



Impacto Global - Antioquia Gold



Posicionamiento

 Referente en equidad de género en minería.



Compromiso

 Con la Alianza Minera Responsable y la Asociación Colombiana de Minería.



Mejora

 Competitividad y sostenibilidad empresarial.



Alianzas

 Con Comfenalco y entidades gubernamentales.

