

A stylized graphic of a lightbulb. The top half is a white semi-circle with three white diagonal lines radiating from its edge. The bottom half is an orange semi-circle with three white diagonal lines radiating from its edge. A dark teal line forms the stem of the bulb, ending in a loop at the top. The base of the bulb is represented by three horizontal dark teal bars of varying lengths on the left side.

**Política de**

**Aprendizaje**

grupo **éxito**<sup>®</sup>

## Objetivo

Dar a conocer la estrategia del proceso de aprendizaje en el Grupo Éxito, las condiciones bajo las cuales se desarrolla dicho proceso y su impacto en todos los colaboradores (as) de la Compañía.

## Alcance

La presente política de aprendizaje es de carácter corporativo y por lo tanto se aplica a todos los negocios y marcas del Grupo Éxito.

## Declaración

La política de aprendizaje de Grupo Éxito se articula con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



El proceso de Aprendizaje tiene como propósito habilitar la adopción de la estrategia organizacional a través de la creación de experiencias de aprendizaje, que permitan alcanzar los resultados, potenciar el desempeño y evolucionar las capacidades de nuestra gente. Este propósito se logra a través de la implementación de una herramienta llamada Unidad de Aprendizaje Organizacional (UAO), la cual ofrece como propuesta de valor para la Compañía:

- Materializar la estrategia y su evolución a través de la gente.
- Acompañar el desarrollo de las capacidades y la transformación organizacional.

- Capitalizar el conocimiento interno, con la identificación de facilitadores y expertos internos.
- Generar conocimiento que sea aplicable.
- Entregar soluciones de aprendizaje flexibles y oportunas a los cambios organizacionales.
- Promover experiencias de aprendizaje necesarias y adaptadas a el rol.
- Acceder a una oferta formativa que permita aplicar lo aprendido y como consecuencia mejorar tu desempeño.
- Acceder al conocimiento experto (interno/externo).
- Impulsar tu crecimiento a través del desarrollo de las capacidades y conocimientos.

Adicionalmente, contempla la siguiente oferta de valor para los colaboradores(as):

- El proceso de Aprendizaje en la Compañía contempla todas las acciones formativas que los colaboradores (as) deben realizar para lograr su alineación con la cultura organizacional, el conocimiento integral de la Compañía, sus negocios y filiales y el desempeño óptimo de su rol. Para ello se tienen creadas las Rutas de Aprendizaje por cargo, las cuales integran los contenidos formativos a los que cada colaborador (a) debe acceder según el rol que desempeña. Los programas que contempla la Ruta de Aprendizaje son de obligatorio cumplimiento, pues garantizan que el colaborador (a) obtenga los conocimientos y habilidades requeridas para el desempeño de su rol, además de los programas que la ley colombiana exige para algunos cargos, con miras a la protección del empleado (a) y al cumplimiento de las normas, evitando así sanciones para la Organización.
- Se cuenta también con un catálogo de programas virtuales bajo la modalidad de consulta, el cual está disponible para todos los colaboradores(as) y cuyo propósito es adquirir conocimiento de

diferentes áreas temáticas a disposición permanente de toda la Compañía y donde cada colaborador(a) y/o líder define, según las brechas de conocimiento identificadas o intereses de ampliar conocimientos adicionales, qué programas realizar.

- Dentro de la oferta formativa que se entrega en el proceso de Aprendizaje existen diferentes tipos de programas, tales como:
  - **Virtual:** programas que cada colaborador(a) puede realizar de manera autónoma, ya que estos se encuentran alojados en la plataforma y son asignados de acuerdo con el rol que desempeña cada persona dentro de la Compañía. Algunos programas de esta modalidad tienen definida una fecha de vencimiento, la cual indica el plazo máximo en días que las personas tendrán para realizar el programa.
  - **Validación de conocimiento virtual:** hace referencia a programas virtuales que requieren un reentrenamiento periódico y donde la ley permite que después de haber realizado por primera vez un programa, en las siguientes oportunidades el colaborador(a) demuestre tener los conocimientos requeridos realizando una prueba de conocimiento y así logre homologársele el programa asignado. Este tipo de programas cuenta con un número limitado de intentos para realizarlos, en caso de no lograr pasar la validación en dichos intentos, el colaborador(a) deberá realizar el programa completo.
  - **Presencial:** hace referencia a programas de formación direccionados por un formador(a) (interno o externo), donde el colaborador(a) recibe previamente una invitación, se inscribe o confirma su asistencia y finalmente asiste a un lugar específico para vivir allí el proceso formativo con otras personas de la Compañía. Cada programa tiene definidos unos tiempos y motivos por los cuales es válida la cancelación de asistencia a

- una formación después de haber aceptado la invitación, con el fin de gestionar oportunamente los elementos logísticos asociados a cada uno de estos.
- **Virtual Asistido:** hace referencia a programas de formación direccionados por un formador(a) (interno o externo), donde el colaborador(a) recibe previamente una invitación y se conecta a través de una herramienta colaborativa (Teams, Zoom, etc) para vivir de manera virtual el proceso formativo con otras personas de la Compañía. Cada programa tiene definidos unos tiempos y motivos por los cuales es válida la cancelación de asistencia a una formación después de haber aceptado la invitación, con el fin de administrar los cupos máximos y mínimos requeridos para ejecutar cada programa.
  - **Mixto:** programas que contienen varios momentos formativos, donde se incluyen espacios virtuales y presenciales o virtuales asistidos.
  - **Entrenamiento:** hace referencia al proceso que vive cada colaborador(a) cuando ingresa a la Compañía o asciende a un nuevo cargo, donde tiene una guía de entrenamiento que integra todos los conocimientos que este debe adquirir para lograr un desempeño óptimo de su cargo.
- ☺ La asignación de cada uno de los tipos de programas en la Ruta de Aprendizaje se realiza teniendo en cuenta el rol que cada persona ejerce en la Compañía. Para el caso de los programas de consulta la elección de auto- asignación la realiza cada colaborador(a) según sus intereses de aprender ciertos temas.
  - ☺ La Compañía tiene definido que las formaciones que hacen parte de la ruta de aprendizaje de los colaboradores (as) deben ser realizadas dentro de la jornada laboral, siempre en coordinación con su líder.

Además, personas en licencias, vacaciones e incapacidades no podrán ser programados para asistir a procesos formativos.

- La Compañía tienen dispuestos en algunas de sus dependencias equipos de cómputo que faciliten la realización de los programas virtuales y la conexión a aquellos bajo la modalidad Virtual Asistida.