

Preguntas Frecuentes

SOMOS LUZ VERDE

En este documento exploraremos los fundamentos de nuestra cultura, insertos en la esencia de "Somos Luz Verde". Descubrirás qué significa esta expresión para nosotros, por qué la creamos y cómo se integra en cada aspecto de nuestra organización. A través de preguntas y respuestas, te invitamos a profundizar en los valores que nos guían, en cómo vivimos nuestra cultura día a día y en cómo esta evolución nos impulsa hacia un futuro más inclusivo, próspero y sostenible.

Bienvenido a un viaje para comprender la esencia de Somos Luz Verde.

[CULTURA](#)[SOMOS
LUZ VERDE](#)[ORGANIZACIÓN](#)[EQUIPO](#)[PERSONAS](#)[PROCESOS](#)

CULTURA

1. ¿Qué es la cultura organizacional?

En Argos entendemos la cultura como una expresión que se manifiesta de manera individual y colectiva que engloba comportamientos, valores y creencias. Es la forma en que una empresa define su identidad y cómo interactúan los colaboradores entre sí y con los grupos de interés, de acuerdo con unos principios que guían sus decisiones y acciones en el día a día. La cultura, a su vez, **es el cimiento de la estrategia y el motor del propósito de la organización.**

2. ¿Quién gestiona la cultura?

La gestión de la cultura organizacional constituye una responsabilidad compartida entre todos los colaboradores. Correspondiendo al Comité Directivo la definición de los valores y principios fundamentales que conforman la cultura, es imperativo que todos en Argos interioricemos y acojamos estos pilares en nuestro quehacer cotidiano. De esta manera, todos contribuiremos activamente a la construcción y el mantenimiento de una cultura sólida y coherente.

3. ¿Cómo se gestiona la cultura?

La cultura se gestiona a través de la comunicación clara de los pilares y las expectativas, la incorporación de sus elementos en los procesos organizacionales, el reconocimiento, el ejemplo y la intervención proactiva y oportuna cuando surgen desafíos para mantener la integridad cultural.

4. ¿Qué se espera de cada colaborador frente a la cultura?

Que interiorice, acoja y se conecte con los pilares de la cultura organizacional y los integre en su comportamiento y toma de decisiones diarias. Asimismo, un compromiso activo para vivir los valores, fomentar un ambiente de trabajo positivo y contribuir al desarrollo continuo de la cultura.

SOMOS LUZ VERDE

5. ¿Qué significa Somos Luz Verde?

Somos Luz Verde es más que un lema; **es nuestra esencia**, la que nos permite iluminar el camino hacia el Argos del futuro. Es un compromiso de movilizar y materializar nuestro propósito superior proyectando lo que somos en el mundo que nos rodea. También representa nuestra identidad, pasión y compromiso, guiándonos hacia la excelencia y la sostenibilidad en todo lo que hacemos. Somos Luz Verde porque somos facilitadores y habilitadores de relaciones cercanas en las que agregamos valor e integramos esfuerzos con otros (clientes, comunidades, accionistas, colegas, etc.) como aliados para el logro de objetivos compartidos.

6. ¿Por qué creamos Somos Luz Verde?

Para darle una identidad tangible y poderosa a nuestra cultura. Queríamos un nombre que reflejara nuestra esencia profunda y nos uniera como equipo, sin importar el lugar en donde estemos. Somos Luz Verde nos impulsa a superar desafíos, innovar y hacer sueños realidad. Es un faro que guía nuestro propósito, inspirándonos a ser agentes de cambio positivo en el mundo.

7. ¿Cómo se definió Somos Luz Verde?

Luego de una profunda reflexión en el Comité Directivo sobre quienes somos y quienes queremos ser, dónde estamos y como seguimos evolucionando, se realizaron importantes cuestionamientos para avanzar hacia el futuro que soñamos: ¿Qué identifica nuestra cultura? ¿Qué hace a nuestra cultura

diferente a otras? En respuesta sale la necesidad de tener una declaración que genere cohesión y conexión entre todos, así se materializó **Somos Luz Verde** que busca establecer ese claro vínculo entre la estrategia y la cultura. El nombre surge de aquello que moviliza y construye nuestro propósito superior, que impulsa una mentalidad emprendedora y colaborativa, que proyecta nuestra esencia en el mundo que nos rodea, que integra la visión externa y la conexión interna y que define la forma como nos relacionamos y actuamos.

8. Tanto la esencia de la cultura "Somos Luz Verde" y la identidad de marca "Luz Verde", incorporan el término "Luz Verde" ¿Acaso comparten algún propósito en común?

Sí, existe una conexión significativa entre el slogan "Luz Verde" y la esencia de nuestra cultura organizacional "Somos Luz Verde". En primera instancia, ambos conceptos están sumamente ligados con nuestro propósito superior. El slogan "Luz Verde" refleja la visión de marca de Argos como aliado estratégico que impulsa a nuestras audiencias para construir un mundo mejor. Asimismo, representa nuestra visión hacia el Argos del futuro que queremos seguir construyendo. En esta medida, nuestra esencia de cultura "Somos Luz Verde", se deriva del slogan, pues, además de que ya está en el corazón de nuestros colaboradores, representa la luz que todos en Argos queremos proyectar al impactar nuestro entorno, la sociedad, los clientes y otros grupos de interés.

9. ¿Qué elementos integran Somos Luz Verde?

Fusiona los valores fundamentales, nuestra dedicación a un propósito superior y las creencias y los comportamientos que impulsan el éxito de la estrategia. Estos aspectos se reflejan de manera tangible en nuestros pilares culturales.

10. ¿Cuáles son los pilares que integran Somos Luz Verde?

Pasamos de tres a cuatro pilares para tangibilizar nuestras acciones y avanzar de manera decidida hacia los objetivos de la organización. Estos son: Somos solucionadores, Somos un equipo ganador, Somos impulsores de crecimiento rentable y Nos comportamos como dueños.

11. ¿Somos Luz Verde implica que debemos olvidarnos de nuestros anteriores pilares?

No, Somos Luz Verde es una evolución natural de nuestros anteriores pilares. No implica olvidarlos, sino integrarlos como una transformación poderosa de

nuestra cultura. Los anteriores siguen siendo fundamentales; Somos Luz Verde los fortalece y les da un propósito más profundo y tangible. Cada pilar sigue siendo relevante y representan aspectos esenciales de nuestra cultura, que seguimos valorando y viviendo en nuestro día a día.

12. ¿Por qué es importante la cultura en Argos y cómo se relaciona con Somos Luz Verde?

La cultura es el cimiento de nuestra identidad y Somos Luz Verde lo impulsa y lo representa, al tiempo que crea un ambiente positivo y colaborativo que nos motiva a alcanzar nuestros objetivos de manera ética y efectiva.

ORGANIZACIÓN

13. ¿Cómo impacta Somos Luz Verde el propósito superior de Argos?

Somos Luz Verde es la brújula que guía nuestras metas y aspiraciones. Si el propósito es la meta que queremos alcanzar, Somos Luz Verde es el “cómo” lo hacemos desde nuestra identidad. Impacta nuestro propósito superior al inspirarnos a crear un mundo mejor a través de soluciones sostenibles, la inclusión y nuestra visión al fomentar la prosperidad para nosotros y nuestros grupos de interés.

14. ¿De qué manera se integra Somos Luz Verde en las operaciones diarias de Argos en diferentes países?

Somos Luz Verde es un enfoque global. Se implementa en cada país a través de la adaptación de nuestros pilares de cultura, lo que nos permite mantener una cohesión mientras respetamos las particularidades culturales locales.

15. ¿Cómo Argos asegura que cada uno de nosotros comprende y vive de acuerdo con la identidad de Somos Luz Verde?

Mediante una comunicación clara, experiencias significativas, comportamientos ejemplares y un constante desarrollo de los principios que representan Somos Luz Verde. Además, materializamos esta cultura en nuestros procesos, políticas, estructura y rituales para garantizar que tanto los colaboradores como los grupos de interés vivan experiencias que reflejen plenamente el espíritu de Somos Luz Verde.

EQUIPO

16. ¿Cómo impulsa Somos Luz Verde el desarrollo de equipos más efectivos en Argos?

Somos Luz Verde promueve los valores compartidos que guían el comportamiento de todos los miembros del equipo. Estos proporcionan una base común para la toma de decisiones y la resolución de problemas, fomentando la cohesión y la colaboración. También ayudan a crear un entorno propicio para el crecimiento y la eficacia de los equipos, influyendo positivamente en el ambiente laboral y en la capacidad de alcanzar metas y objetivos.

17. ¿Cómo se reconocen y celebran los logros del equipo en el contexto de Somos Luz Verde?

Mediante programas de reconocimiento y oportunidades de desarrollo, que buscan motivar a los colaboradores y a esforzarse por la excelencia.

18. ¿Cómo la colaboración basada en Somos Luz Verde impacta la innovación en la organización?

La colaboración inspirada en Somos Luz Verde fomenta un intercambio constante de ideas y conocimientos. Esto crea un ambiente propicio para la innovación, pues las mentes diversas y creativas pueden prosperar y desarrollar soluciones innovadoras.

PERSONAS

19. ¿Cómo la cultura de Somos Luz Verde contribuye al crecimiento y desarrollo personal de los colaboradores?

Somos Luz Verde fomenta un ambiente de apoyo y aprendizaje continuo. Ofrecemos programas de desarrollo personal y profesional que permiten a los colaboradores crecer en sus roles y avanzar en sus carreras dentro de la organización.

20. ¿Cómo la cultura de Somos Luz Verde impacta a los líderes actuales y líderes potenciales en Argos?

Somos Luz Verde define los comportamientos ejemplares esperados de todas las personas en posición de liderazgo, ya que reconocemos el impacto significativo que los líderes tienen en la materialización de la cultura organizacional. Aquellos que aspiran o tienen roles de liderazgo de equipos deben reflejar de manera positiva los principios fundamentales de esta. La selección, la promoción y el desarrollo de líderes se fundamenta en la coherencia con estos valores culturales, asegurando así una alineación sólida con la esencia de Somos Luz Verde.

21. ¿Cómo se fomenta un ambiente de trabajo saludable y equilibrado en Argos bajo Somos Luz Verde?

Somos Luz Verde fomenta que Argos adopte una mentalidad que va más allá de considerar a sus colaboradores simplemente como contribuyentes a la organización. Cada colaborador es un miembro de una comunidad y de una red de individuos con propósitos y sueños. Los valores de Somos Luz Verde promueven el bienestar integral con el objetivo de garantizar un entorno laboral que valora la armonía entre la vida personal y profesional por medio de programas dedicados a la salud mental y física, así como a la flexibilidad laboral. Al proporcionar a los colaboradores un sentido de plenitud y bienestar, se facilita la realización de sus propósitos individuales.

PROCESOS

22. ¿Cómo influye Somos Luz Verde en los procesos de toma de decisiones dentro de Argos?

Somos Luz Verde es una guía fundamental en nuestras decisiones. En cada etapa del proceso de toma de decisiones evaluamos cómo nuestras acciones se alinean con los valores y principios de Somos Luz Verde para asegurar que nuestras elecciones sean éticas y sostenibles.

23. ¿Cómo se incorpora Somos Luz Verde en los procesos de innovación y desarrollo de nuevos productos o servicios en Argos?

Somos Luz Verde impulsa la innovación como motor clave para lograr un crecimiento rentable. En el proceso de desarrollo de nuevos productos y

servicios nos aseguramos de alinearlos con los principios fundamentales de Somos Luz Verde. Fomentamos la innovación con flexibilidad y agilidad, anticipándonos proactivamente a las necesidades del cliente, lo que nos permite mantenernos competitivos en un entorno dinámico. Además, promovemos la creación de ambientes colaborativos entre diversos equipos, propiciando el flujo de ideas y talentos para fortalecer nuestra capacidad innovadora.

24. ¿Cómo impacta Somos Luz Verde a la forma en que Argos colabora con los aliados y comunidades en proyectos conjuntos?

Somos Luz Verde se extiende a la gestión de programas de creación social con las comunidades. Trabajamos de cerca con nuestros socios y comunidades locales, incorporando nuestros valores en cada proyecto conjunto. Esta cooperación conjunta con las comunidades bajo un marco respetuoso y ético asegura que nuestras acciones tengan un impacto positivo al contribuir al fortalecimiento de relaciones de largo plazo basadas en la confianza, la transparencia y la ética.

25. ¿Qué debo hacer si alguien no se comporta bajo la cultura?

Si alguien no se comporta según los pilares de cultura es importante abordar la situación de manera empática y constructiva. Se debe proporcionar retroalimentación y orientación clara sobre cómo se espera que se alinee su comportamiento con la cultura. Si los problemas persisten, se pueden aplicar medidas disciplinarias adecuadas.

26. Si tengo dudas con un pilar de cultura, ¿cómo las resuelvo?

Si tienes dudas sobre un pilar de cultura, se alienta a discutirlos abiertamente con tus colegas o líderes. La comunicación abierta y el diálogo son fundamentales para aclarar cualquier confusión y entender cómo aplicar los valores en situaciones específicas.

27. ¿Debo esperar que desde el corporativo se active la cultura o lo debo hacer localmente?

La activación de la cultura es una responsabilidad compartida. Si bien los valores y principios culturales se establecen desde el nivel corporativo, cada colaborador, localmente, tiene el poder y la responsabilidad de vivir la cultura en su trabajo diario. La activación de la cultura ocurre a nivel local



a través de las acciones individuales y colaborativas de los colaboradores y de las áreas de cultura y equipos de personas de cada país.