

7.

Resultados de personas

7a. Medidas de percepción:

Seguridad en el empleo:

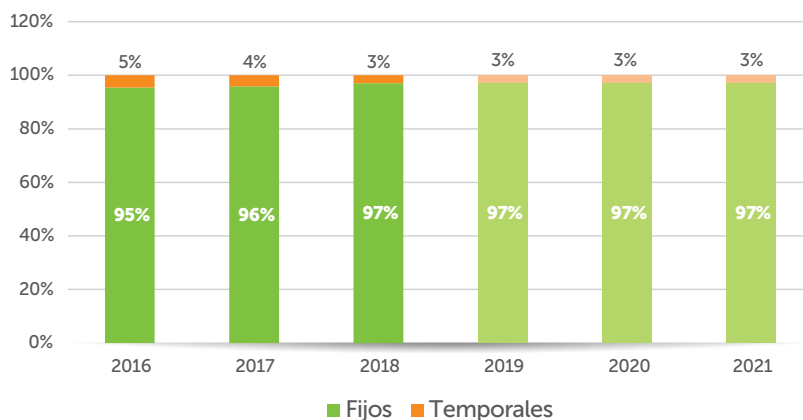
La tendencia indica que Fundación ha ido creciendo paulatinamente de acuerdo a las necesidades y estrategias del negocio favoreciendo la continuidad laboral mediante cargos fijos, teniendo solo un 3% de los colaboradores contratados a través de agencias de servicio temporales.

Nivel Global del Desempeño (%):

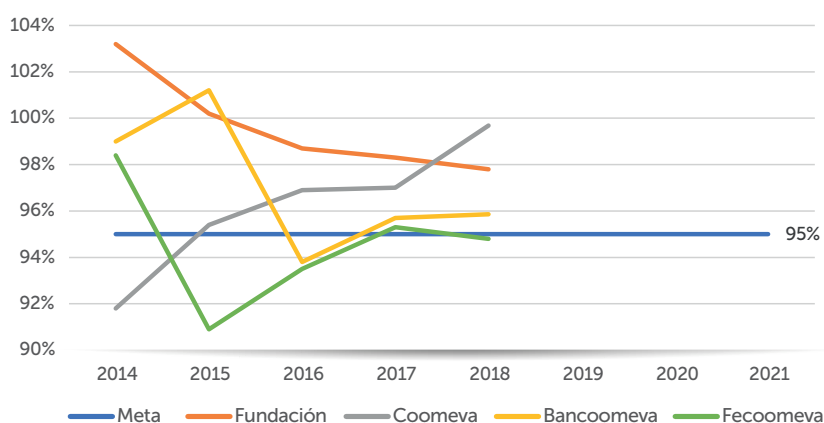
Los objetivos individuales están alineados a los objetivos estratégicos, por lo que el cumplimiento de estos, incide directamente en los resultados del negocio que a su vez están alineados con el nivel global de desempeño. Este indicador se compone de la evaluación de los objetivos individuales (gráfica 76) y los atributos del modelo de liderazgo (gráfica 77) que enmarcan las competencias requeridas del cargo, evaluándose anualmente. El gráfico muestra la tendencia de los resultados del nivel de desempeño de algunas empresas del Grupo Coomeva y de la de Fundación Coomeva, en la que cada año se ha ido ajustando y madurando la medición del desempeño con el fin de facilitar la identificación de las oportunidades de desarrollo de los colaboradores.

Cumplimiento de Objetivos Individuales (%):

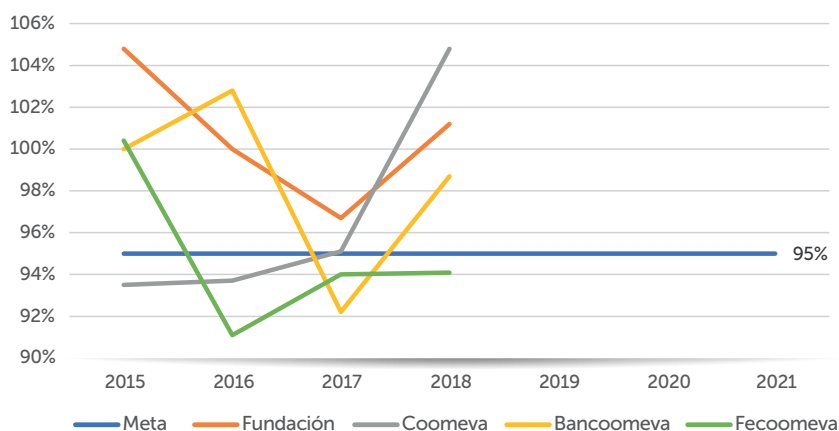
El presente indicador mide el cumplimiento anual de los objetivos individuales definidos en los acuerdos de desempeño entre el jefe y su(s) colaborador(es). Los objetivos del colaborador deben estar relacionados directamente con los objetivos del área, que a su vez deben apuntar a los objetivos estratégicos de Fundación Coomeva. Esta alineación permite que los resultados del colaborador sean medibles y se conozca la contribución que realiza al logro de los retos que se ha trazado la compañía. El gráfico muestra la tendencia de los resultados de los objetivos individuales de algunas empresas del Grupo Coomeva y de la de Fundación Coomeva, en la que cada año se ha ido ajustando y madurando la medición del desempeño con el fin de facilitar la identificación de las oportunidades de desarrollo de los colaboradores.



Gráfica Nro. 74 - Proporción de colaboradores contratados directamente vs contratados a través de las temporales.



Gráfica Nro. 75 - Calificación global de desempeño empresas del Grupo Coomeva



Gráfica Nro. 76 - Calificación cumplimiento de objetivos individuales empresas del Grupo Coomeva

Índice de competencias (%):

Este indicador mide el desarrollo de competencias promedio alcanzadas por los colaboradores anualmente, a través de los atributos del Modelo de Liderazgo de Coomeva, resultado que responde a la relevancia estratégica y los recursos invertidos por la organización, considerando su incidencia en el cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales. El descenso en los resultados en algunas empresas del Grupo Coomeva y en Fundación Coomeva, se debe al nivel de madurez del proceso de evaluación del desempeño. Esta madurez es producto del proceso de formación, desarrollo y acompañamiento de la organización a sus líderes en referencia al sistema de evaluación, que permite realizar un incremento en los estándares de calidad de dicho proceso.

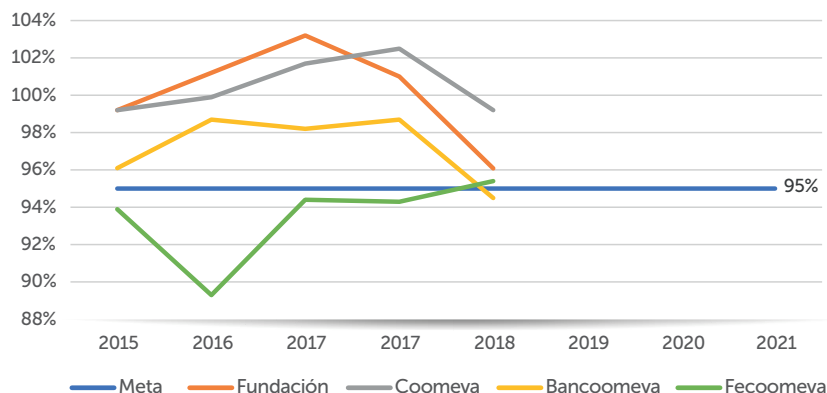
Índice Ambiente Laboral (%)

Los resultados registrados en la gráfica 78 corresponden a medición bajo la metodología del Great Place to Work Institute® en la que se evalúa la percepción de los colaboradores en las dimensiones credibilidad, orgullo, camaradería, imparcialidad y respeto.

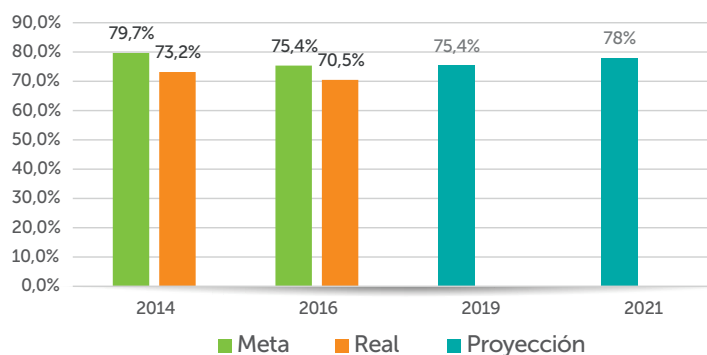
De acuerdo a los resultados obtenidos en la última medición que se realizó en el 2016 se ha venido tomando acciones para fortalecer la comunicación de los líderes hacia los equipos, en la coordinación y la adecuada delegación de trabajo para mejorar el empoderamiento de los colaboradores.

Dentro de los resultados de la encuesta, cabe resaltar la percepción que tienen los colaboradores frente a la organización, el cual se mide mediante la pregunta: "¿Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar para trabajar?" en donde se ha obtenido resultados del 86% para el año 2014 y 87% para el año 2016, que según la escala de medición de GPTW, nos encontramos en un nivel satisfactorio, indicando que el personal se siente orgulloso de pertenecer y trabajar en Fundación Coomeva.

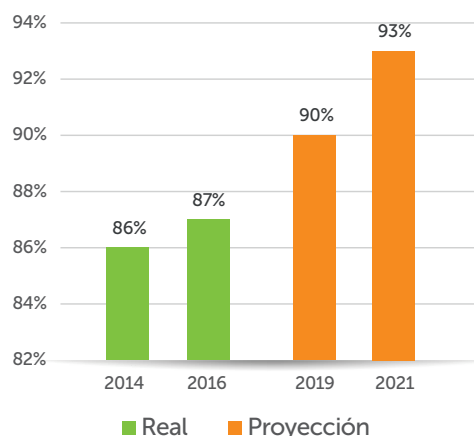
Realizando una comparación con los índices de ambiente laboral del Grupo Coomeva, Fundación Coomeva se encuentra en una medición similar al sector salud que corresponde a Coomeva EPS y Medicina Prepagada.



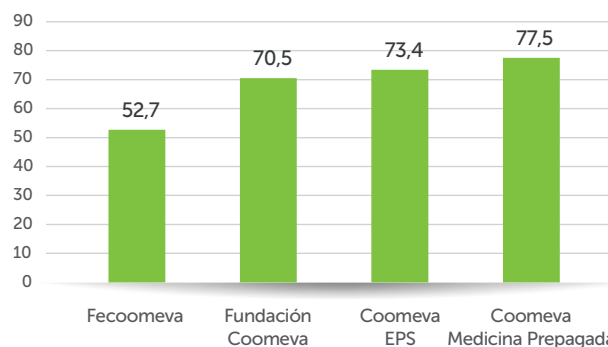
Gráfica Nro. 77 - Calificación Atributo del Modelo de Liderazgo.



Gráfica Nro. 78 - Medición de ambiente laboral de Fundación Coomeva.



Gráfica Nro. 79 - Percepción global como gran lugar para trabajar. Pregunta tomada de la encuesta GPTW.

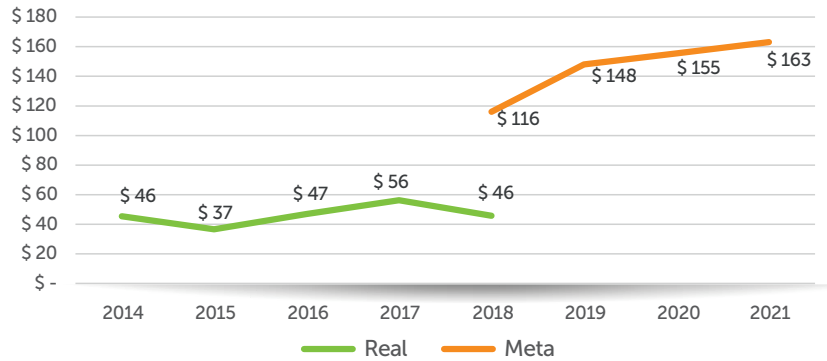


Gráfica Nro. 80 - Comparación índices de ambiente laboral con las empresas del Grupo Coomeva.

7b. Medidas de rendimiento:

Inversión en capacitación:

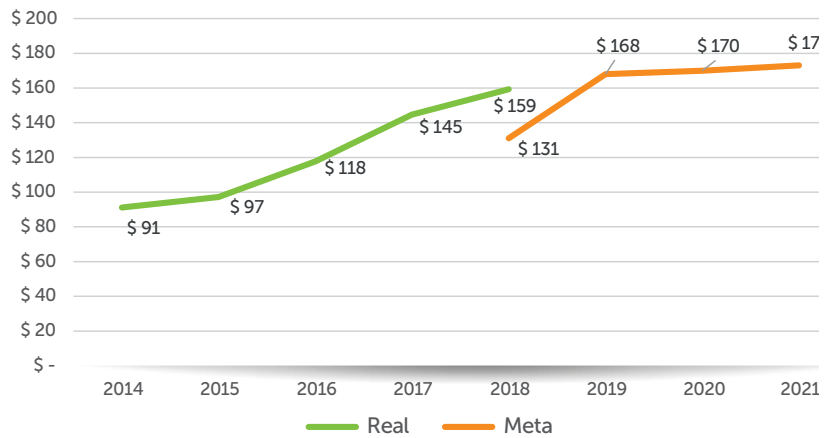
Mide la inversión en programas de desarrollo de competencias y conocimientos técnicos, el cual busca principalmente, el desarrollo de la competitividad del modelo de negocio. En el 2018 la inversión presentó un menor valor de acuerdo a lo esperado, debido a políticas corporativas de reducción de la estructura, lo que ocasionó una reducción del presupuesto de la organización.



Gráfica Nro. 81 - Inversión en capacitación. Cifras en millones de pesos.

Inversión en beneficios extralegales:

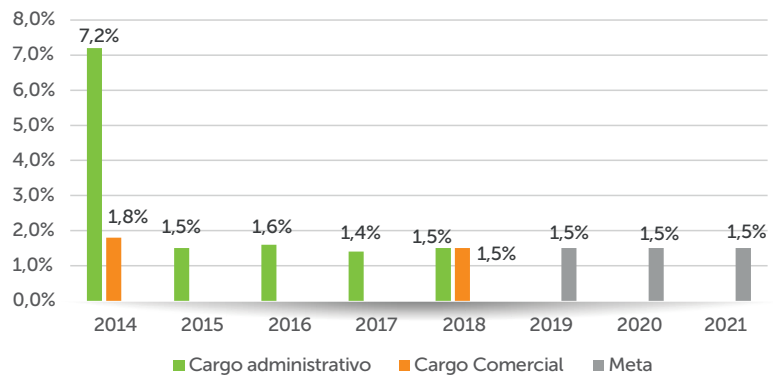
Mide la inversión anual en el portafolio de beneficios extralegales que tienen los colaboradores de Fundación Coomeva en el que tienen la libertad de escoger los productos o servicios de acuerdo a sus necesidades. Se garantiza que, para todos los colaboradores vinculados, su bolsa de beneficios equivalga al 50% del salario si este es nominal y el 75% si es integral.



Gráfica Nro. 82 - Inversión en beneficios extralegales. Cifras en millones.

Tasa de accidentalidad:

Mide el porcentaje de accidentalidad con relación al total de trabajadores de Fundación Coomeva. Dado que la actividad que desarrolla fundación Coomeva es casi administrativa, los indicadores reflejan incidentes en el puesto de trabajo considerados como leves y sus resultados se encuentran en el panorama de riesgos de Fundación Coomeva.

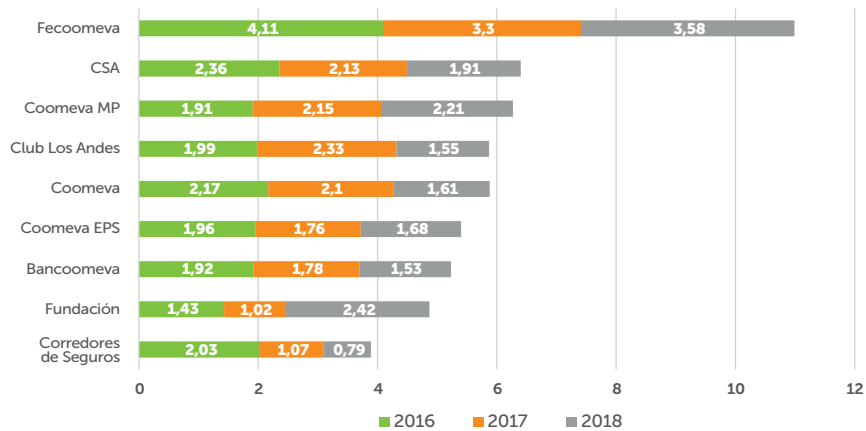


Gráfica Nro. 83 - Tasa de accidentalidad.

Rotación de Empleados:

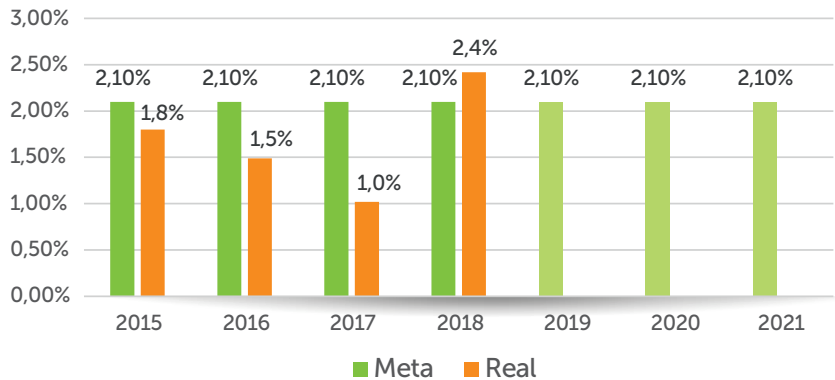
Mide el número de retiros indefinidos atribuibles a todas las causales, el cual evidencia estabilidad laboral, sentido de pertenencia y la efectividad de la propuesta de valor para los colaboradores. En Fundación Coomeva se trabaja en el desarrollo de oportunidades y estrategias para mejorar el compromiso y permanencia de nuestros colaboradores, asegurando un indicador adecuado de rotación.

La gráfica 83 muestra la comparación del índice de rotación de personal con las empresas del Grupo Coomeva, posicionándose Fundación Coomeva, como las empresas que históricamente ha tenido bajos índices de rotación:



Gráfica Nro. 84 - Índice de rotación de personal, empresas del Grupo Coomeva

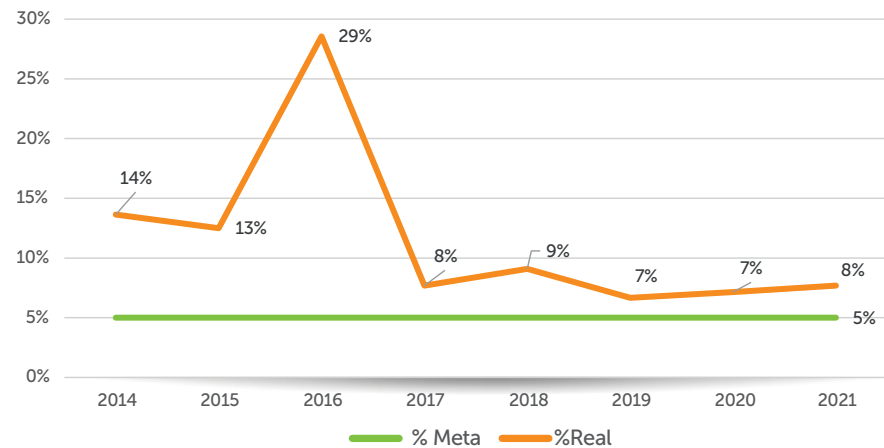
El comportamiento de la rotación de personal en Fundación Coomeva ha tenido una tendencia decreciente, exceptuando el año 2018 en el que aumentó el indicador debido al plan de reducción de estructura.



Gráfica Nro. 85 - Índice de rotación de personal Fundación Coomeva.

Promoción interna:

Este indicador mide la proporción de ascensos que han tenido los colaboradores de Fundación Coomeva cuando se abren vacantes para un cargo determinado. Las promociones se realizan de acuerdo al desempeño del trabajador previa validación con el jefe inmediato donde se revisa cumplimiento en desempeño y rendimiento en el cargo actual. Las promociones han tenido una tendencia favorable, garantizando de esta forma la movilidad interna y mayores oportunidades de crecimiento profesional.



Gráfica Nro. 86 - Promoción interna Fundación Coomeva.