



CORONILLA
alimentos derivados de quinua

03 | DESARROLLO DE PERSONAS

3. DESARROLLO DE PERSONAS

3 a. La gestión de personas como apoyo a la estrategia de la organización

El área de Recursos Humanos de la empresa está compuesta por un equipo de personas que gestionan el desarrollo del talento humano, alineándose a la política integrada de gestión y a la política social y sus directrices (responsabilidad social empresarial y comercio justo). La riqueza más grande para Coronilla radica en la gente que trabaja en la empresa, y se hace un gran esfuerzo para que cada persona sienta que además de pertenecer a una importante industria de alimentos, es parte de una gran familia en la que los valores individuales van de la mano de los valores organizacionales.

En función a dichos valores organizacionales y a la política social de la empresa, es que en el año 1997 Coronilla inició su trabajo en relación a aspectos de “Responsabilidad Social Empresarial” y “Comercio Justo” transparentando todas sus operaciones y dando cumplimiento a la legislación laboral e impositiva al 100%. Este proceso duró hasta fines de 2001, año en el que finalmente Coronilla se transforma en una Sociedad Anónima. Ya como sociedad anónima totalmente transparente y con información financiera pública, dedicó sus esfuerzos a programas de capacitación y desarrollo de la mujer, trabajó con comunidades de proveedores campesinos y en 2004 inició programas de incorporación de minorías (personas con capacidades especiales) en su planta de trabajadores.

Actualmente la empresa dedica tiempo y esfuerzo a gestionar programas cada vez más sistematizados en relación a los temas que para Coronilla son fundamentales, encarando la RSE desde la perspectiva de los trabajadores, los proveedores, los clientes, el medio ambiente, la sociedad/estado y los accionistas de la empresa; asumiendo claramente el reto de la RSE no como una herramienta de marketing, sino como un modelo de gestión que recorre las venas de cada área en la empresa.

En Coronilla la gestión del talento humano se desarrolla a partir de valores organizacionales sólidamente establecidos y transmitidos en cada área de la empresa. Dichos valores son los que rigen todos los procesos en el área de Recursos Humanos. Coronilla entiende el capital humano más allá del componente meramente productivo y por este motivo, la mayor fuerza está dirigida especialmente a trabajadores y familias, a través de programas, acciones y prácticas de RSE.

La implementación de dichos programas, acciones y prácticas han dado como resultado:

- Proyecto de inclusión a minorías en desventaja: personas con capacidades diferentes, mujeres, personas mayores de 45 años y mujeres en edad fértil.
- Reclutamiento y selección de personal con bases sólidas en la equidad y la no discriminación
- Procesos y programas sólidos de formación y motivación
- Fomento a la Representación sindical
- Fomento al desarrollo personal y social
- Protección del niño, niña y adolescente (no al trabajo infantil)
- Programas de seguridad industrial y salud ocupacional
- Gestión de la comunicación interna, reclamos, consultas y sugerencias
- Proyectos de infraestructura social
- Talleres de desarrollo personal (educación sexual y reproductiva, orientación para la educación a los hijos, violencia intrafamiliar, autoestima)
- Orientación psicológica individual y familiar
- Fondo rotatorio de microcréditos personales sin intereses
- Actividades inclusivas para el contacto directo con los niños
- Orientación sobre diferentes preocupaciones, temáticas o dudas de los trabajadores en temas legales
- Programas para la gestión del clima organizacional y la motivación en el trabajo

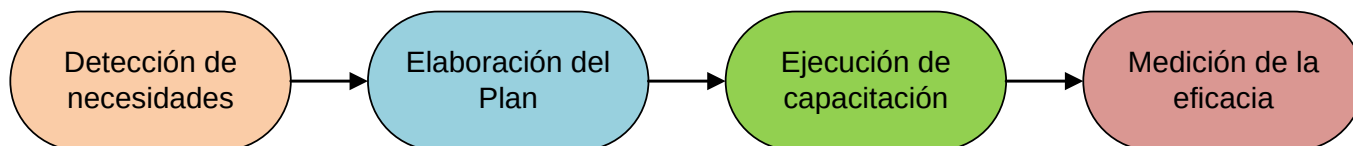
Para poder promover la gestión del talento humano desde esta perspectiva, se trabaja con un enfoque en el que dos grandes fuerzas se unifican para generar acciones socialmente responsables: el cumplimiento legal y el impacto humano que le imprime un sello muy particular a la empresa.

3 b. Desarrollo de la capacidad, conocimientos y desarrollo personal

Coronilla de manera anual, con el liderazgo de la Jefatura de Recursos Humanos establece un Plan de Capacitación Anual, sobre la base de los requerimientos de las distintas áreas de trabajo. Para la detección de las necesidades de capacitación, la Jefatura de Recursos Humanos envía una comunicación a las cabezas de área con el plan preliminar de capacitación. Los encargados de área complementan el plan de capacitación con sus necesidades específicas.

El contar con un Sistema Integrado de Gestión implica que deban existir capacitaciones específicas relativas a la normativa y el sistema social amplía las capacitaciones a temas que van más allá del ámbito laboral e incluye también a los familiares de los trabajadores.

El proceso de capacitación incluye las siguientes etapas:



3 c. Comunicación, implicación y delegación de personas de la organización

Los medios formales de comunicación entre la Gerencia y los trabajadores son el sindicato y el Comité Mixto de Higiene y Seguridad. Sin embargo, la comunicación fluye horizontal y verticalmente a través de correos electrónicos, comunicaciones internas e instructivos.

Los sistemas SIG y RSE, permiten a través de sus procedimientos e instrucciones las delegaciones de funciones y responsabilidades, la detección de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.

Coronilla S.A., ha establecido, implementado y mantiene el siguiente procedimiento para cumplir con las actividades anteriores:

- Recursos, Funciones, Responsabilidad y Autoridad (PI-06).
- Comunicación con Contratistas (PI-09/IT-04).

Si bien la responsabilidad máxima del Sistema Integrado de Gestión recae sobre la Alta Dirección, se ha designado un Coordinador del SIG como representante de la Dirección para el Sistema de Gestión Ambiental y para el Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria.

A fin de asegurar los medios de comunicación para atender las preocupaciones o inquietudes relativas al Sistema Integrado de Gestión y estas sean comunicadas hacia y desde los niveles de Gerencias, Subgerencias, Jefaturas, Supervisión, trabajadores y otras partes interesadas se ha establecido, implementado y mantiene los siguientes procedimientos:

- Comunicación Interna y Externa (PI-09).
- Gestión de Compras, Comunicación y Evaluación Proveedores (PI-09/IT-01).
- Comunicación Clientes y Otras Partes Interesadas (PI-09/IT-02).
- Comunicación Autoridad Competente (PI-09/IT-03)
- Comunicación con Contratistas (PI-09/IT-04)
- Consultas, Reclamos y Sugerencias del Personal (PI-09/IT-05)

Así se asegura la participación y consulta en temas ambientales y de inocuidad, de los supervisores, trabajadores y partes interesadas (cuando sea pertinente) de manera que estén:

- Involucrados en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.
- Involucrados apropiadamente en la investigación de incidentes
- Involucrados en el desarrollo y revisión de la política y objetivos.
- Sean consultados cuando existan cambios que afecten la seguridad y la salud en el área de trabajo.
- Estén representados en temas de seguridad y salud relativos al trabajo.

3 d. Atención y reconocimiento de las personas.

Los reconocimientos individuales y grupales en Coronilla son permanentes. Cada semana, se evalúa el grado de responsabilidad y cumplimiento en las labores de los trabajadores de nivel operativo y existe un incentivo económico como premio.

Los niveles medios y superiores también son beneficiados con incentivos de acuerdo a su desempeño. De manera mensual, cada cabeza de área manda un informe de desempeño a Recursos humanos para la elaboración de las planillas salariales.

A través del programa anual de motivación y capacitación, todo el personal accede a talleres y cursos sobre temas inherentes al trabajo, así como temas actuales relacionados a su mundo de afectos individuales y colectivos. Por otro lado, se desarrollan actividades de motivación, confraternización y de recreación abriendo la posibilidad de que las relaciones humanas dentro de la empresa se desarrollen más allá de las relaciones laborales, dando espacio a relaciones de aprecio y afecto.

La inclusión de las familias es una parte importante de las actividades de motivación, ya que, de ésta manera, el trabajador puede hacer conocer a su familia el lugar en el que pasa la mayor parte de su tiempo y esto facilita el proceso de fidelización y sentido de pertenencia. Por otra parte, desde finales de la gestión 2014, se ha implementado un programa de capacitaciones para los hijos (entre 7 y 15 años) de todos los trabajadores de la empresa. A través de este proyecto se busca generar una relación de identificación entre los hijos de los trabajadores y la empresa, formar parte activa en el desarrollo de los niños, promover espacios de ocio que sean enriquecedores y productivos y darles la seguridad a los trabajadores, de que sus hijos son importantes para la empresa.

La extensión de los beneficios hacia los miembros de las familias de los trabajadores ha sido materializada a través de la Fundación Martha Leytón de Wille a partir de fines de 2016. Esta fundación dispone un porcentaje de las utilidades de la empresa para apoyar de manera gratuita las necesidades de salud y educación que no están cubiertas por las asistencias sociales del estado.

El Balance Social de RSE define muchas más acciones de la empresa hacia los trabajadores y sus familiares que van más allá de las obligaciones.