



CORONILLA
alimentos derivados de quinua

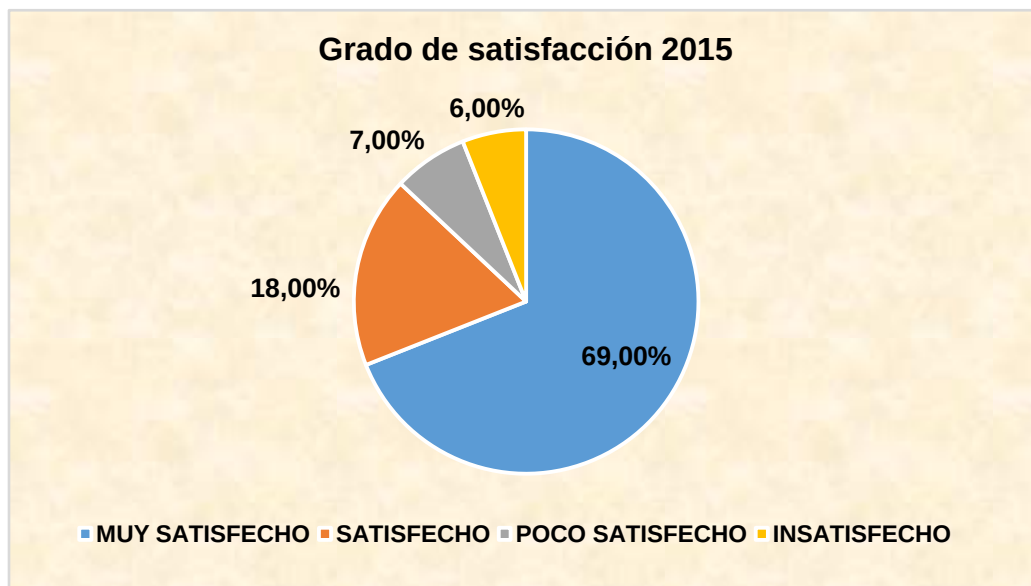
07

RESULTADOS
DEL DESARROLLO
DE LAS PERSONAS

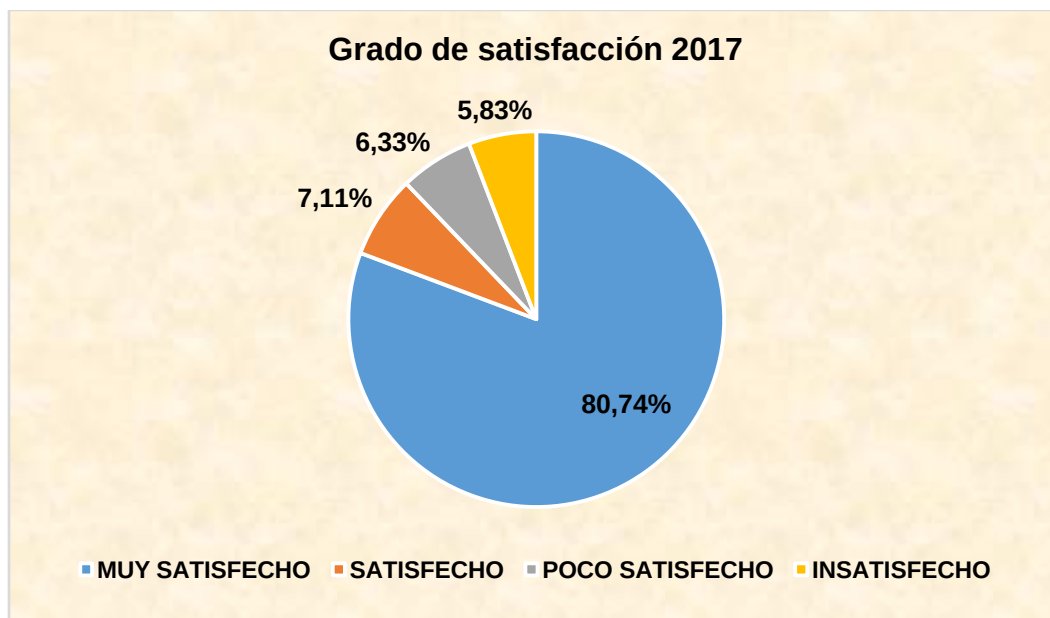
7. RESULTADOS PERSONAS

7.a Medidas de percepción

Existe un indicador en cuanto a satisfacción y motivación laboral, en la gestión 2015 se realizó una prueba piloto, la primera evaluación de satisfacción laboral al equipo administrativo y ejecutivo de la empresa, la cual arrojó los siguientes resultados:



La prueba se repitió la gestión 2017 y los resultados son mucho mejores, obteniéndose los siguientes datos:



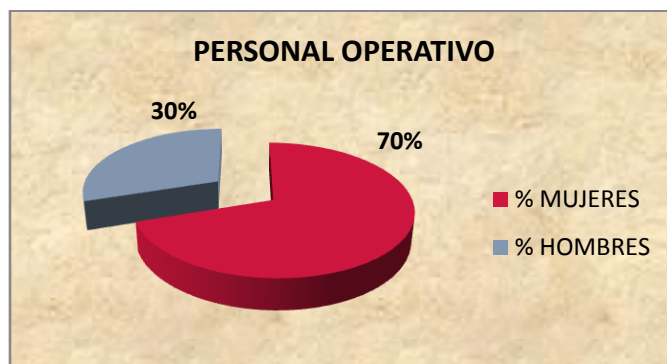
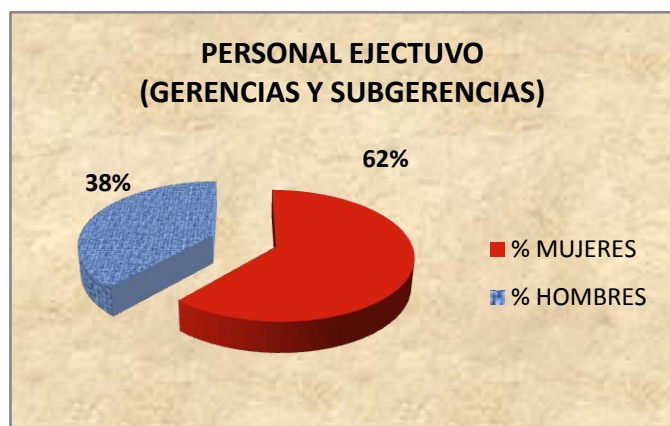
Estos indicadores son un resultado global de la satisfacción del trabajo que incluye factores como:

- Desarrollo de carrera
- Capacitación
- Igualdad de oportunidades
- Inclusión a personas mayores de 45 años

- Condición de salud y seguridad
- Remuneración y beneficios.

7b. Indicadores de Rendimiento

La igualdad de oportunidades y la equidad por género puede verse en los siguientes gráficos referidos al grado de participación por género en los distintos niveles de la organización.

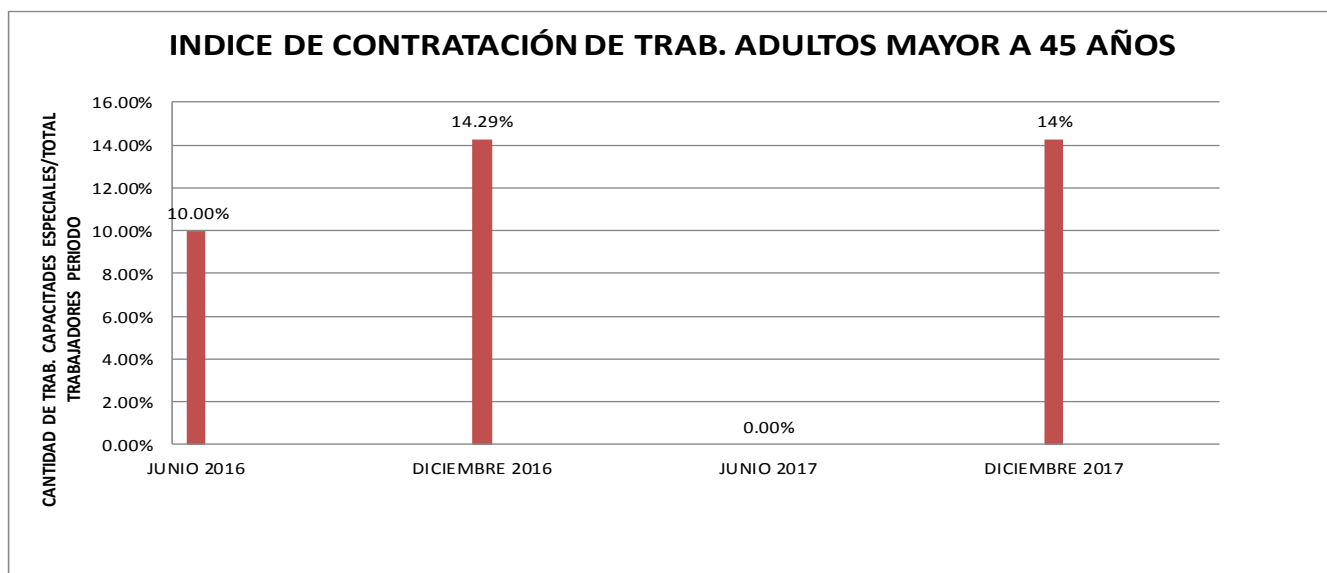


En todos los niveles de la organización la presencia de mujeres es importante, sin embargo, es necesario resaltar su presencia a nivel ejecutivo con un 62%. Coronilla desde sus inicios ha valorado la participación femenina en la organización y esta tendencia continúa presente en 2017.

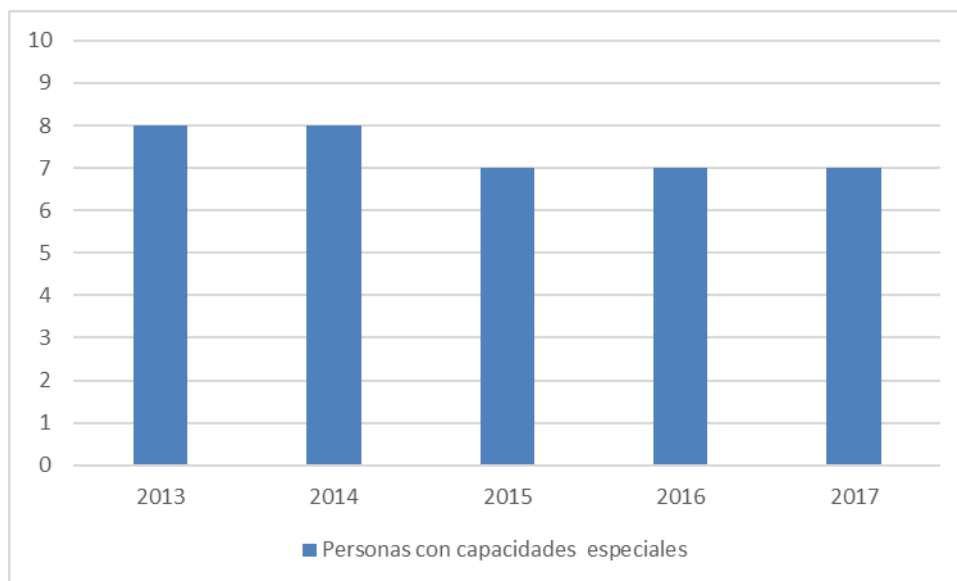
La inclusión de trabajadores con discapacidad es también parte de la estrategia y del compromiso social de Coronilla. Hasta la gestión 2017 se medía el indicador del número de trabajadores mayores a 45 años existentes en la empresa, sin embargo, a partir de 2016, se cambia el indicador al número de contrataciones de personal mayor a 45 años relacionado con el número de contrataciones totales.

Este indicador es medido de forma semestral y se muestra a continuación el índice de las últimas dos gestiones.

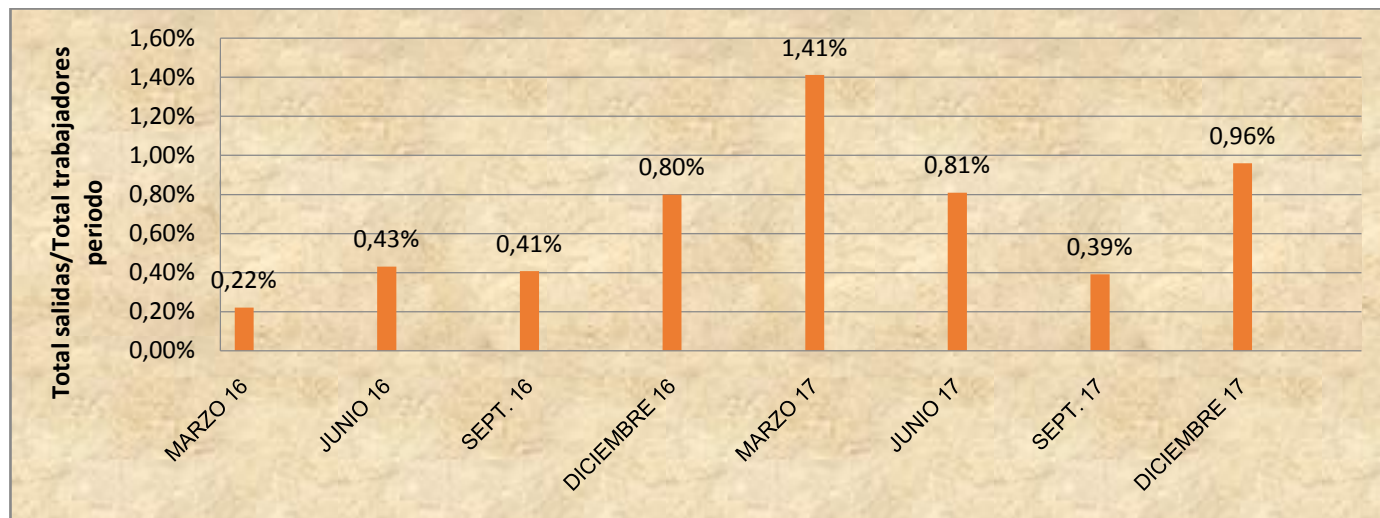
ÍNDICE DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES ADULTOS MAYOR IGUAL A 45 AÑOS (AD)



La política de inclusión también considera contrataciones de personal con capacidades diferentes. El número de personas con capacidades especiales se mantuvo entre 7 a 8 personas. A diciembre de 2017 representa cerca al 4% del total de trabajadores.



Con respecto a la rotación del personal, el índice se monitorea de manera trimestral teniéndose los siguientes resultados de la última gestión, que representan índices muy bajos respecto a la industria.

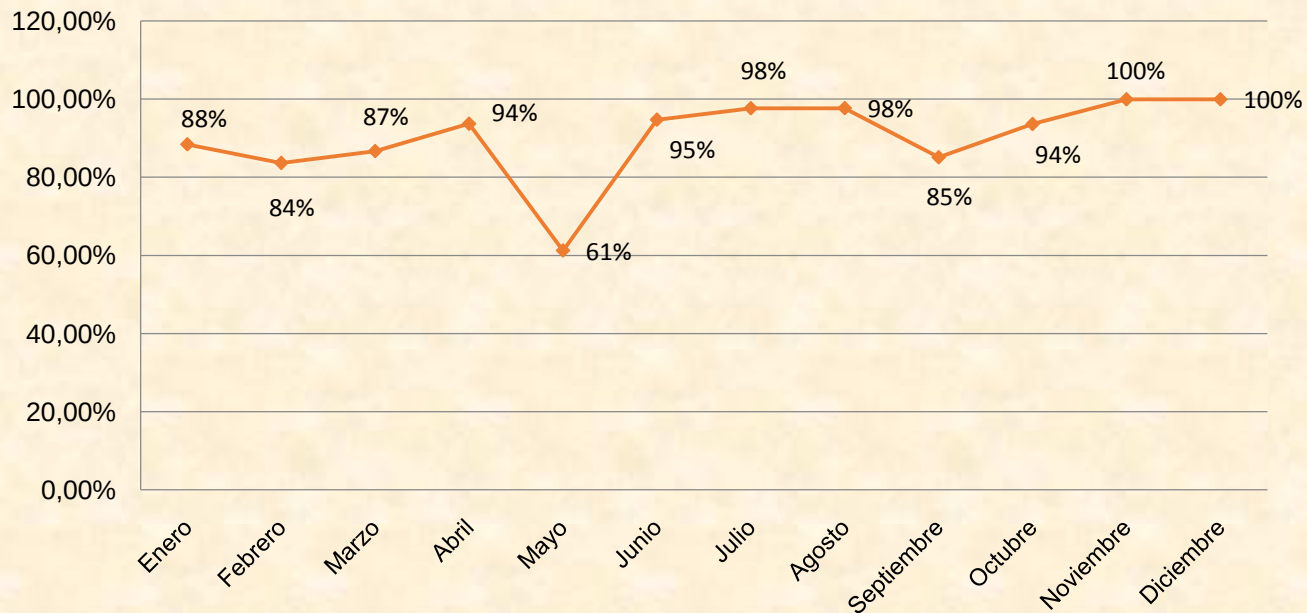


Para tomar acciones preventivas y correctivas respecto a cualquier aspecto en el que se vean involucrados seres humanos, así como para lograr una buena gestión del desarrollo del talento humano y para poder empoderar a los trabajadores, se cuenta con un programa anual de capacitación y motivación cuyo cumplimiento se mide.

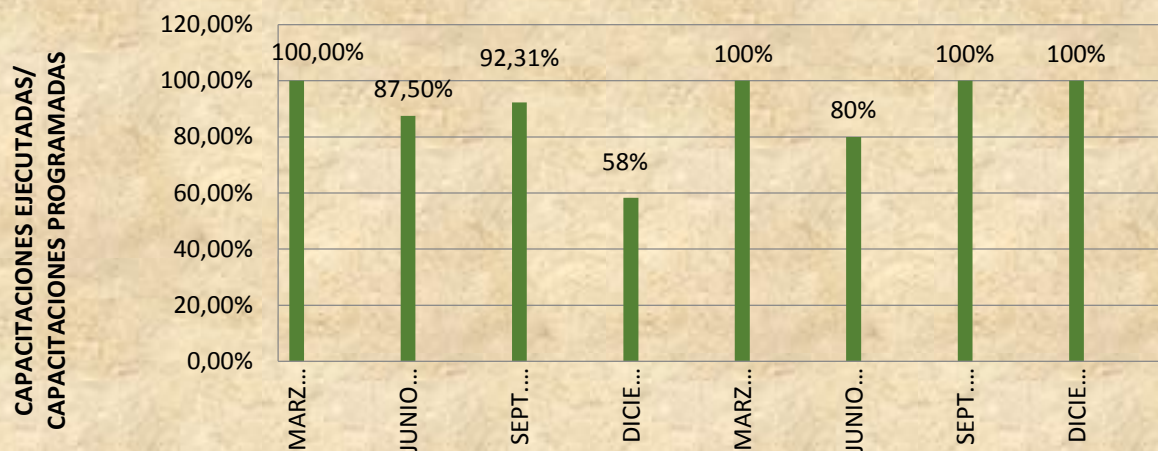
Dicho programa está diseñado en función a las necesidades e intereses de todas las áreas que conforman la empresa. Al inicio de una gestión, cada área comunica dichas necesidades e intereses de capacitación y actividades de motivación; estas son analizadas y aprobadas de acuerdo a criterios muy bien establecidos.

Por otro lado, si es que durante la gestión surgen nuevos intereses o necesidades, junto con gerencia general y gerencia financiera se hace un análisis minucioso sobre la importancia de dichos requerimientos. A continuación, se presentan índices de cobertura, cumplimiento y eficacia de las capacitaciones para las gestiones 2016 y 2017.

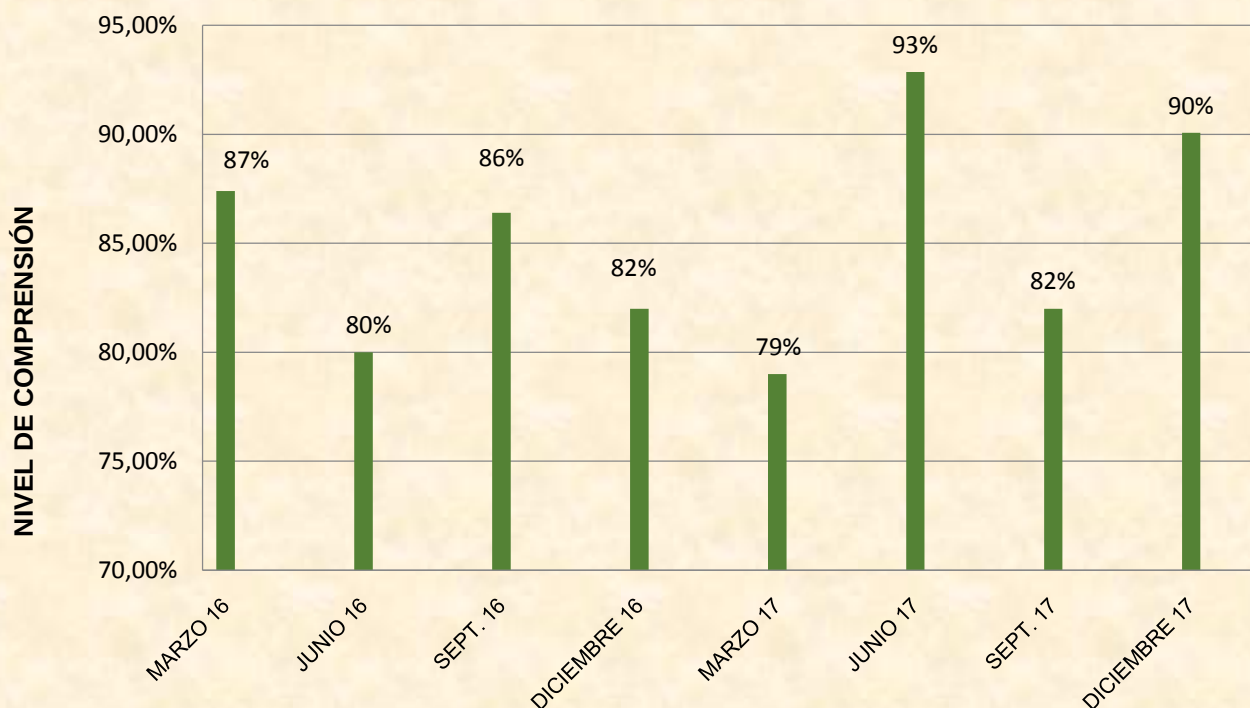
ÍNDICE DE COBERTURA DE CAPACITACIONES
CANTIDAD DE TRAB. CAPACITADOS/TOTAL TRABAJADORES
PLANIFICADOS A CAPACITAR



CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES



NIVEL DE COMPRENSIÓN DE LA CAPACITACIÓN



Coronilla, dentro del plan de apoyo a los trabajadores, dispone también de un fondo de financiamiento a los trabajadores, sin interés a los que pueden acceder aquellos que tienen una antigüedad mayor a un año y no presentan faltas en periodos anteriores. A continuación, se muestra la evolución de los beneficiarios del microcrédito por mes.

ÍNDICE DE BENEFICIARIOS A MICROCRÉDITOS

