

DESARROLLO DE PERSONAS

1. GESTION DE PERSONAS ALINEADO A ESTRATEGIA

De acuerdo con la visión, misión y planes estratégicos de la organización alineamos los esfuerzos de Recursos Humanos y nos enfocamos en asegurar que se cuente con el mejor talento de manera oportuna y rentable, a mantener un clima de trabajo sano y a promover la mejora continua e innovación en todos los procesos.

Una vez definidas las estrategias del negocio y considerando los resultados esperados en el corto, mediano y largo plazo se plantean los objetivos a cumplir por cada una de las áreas incluyendo el área de Recursos Humanos. Conjuntamente con cada una de las áreas se realiza un análisis para determinar la situación actual y capacidad de la empresa para soportar los procesos clave de la organización, de esta forma se determina si se requiere incrementar el head count o bien ajustar la estructura organizacional, así como las necesidades de capacitación y desarrollo del capital humano que impulsen el cumplimiento efectivo de las metas propuestas.

El plan estratégico de Recursos Humanos es evaluado de manera sistemática por medio de diferentes mecanismos:

Mecanismo	Descripción
Evaluación de Desempeño SEDOC	Con la evaluación SEDOC medimos, entre otras cosas, el cumplimiento del puesto-perfil con lo que identificamos oportunidades de desarrollo, así como al personal que deseamos retener, promover y/o desarrollar.
Seguimiento a Indicadores	Revisamos y analizamos un set de indicadores que nos permiten detectar desviaciones a los procesos claves de recursos humanos al plan estratégico del área.
Cumplimiento de Head Count	Garantizamos la operación eficiente de todas las áreas del negocio para que los procesos tengan la capacidad de soportar las estrategias planteadas por la dirección general.

De acuerdo con lo anterior y dando respuesta a los lineamientos estratégicos del negocio se establece el perfil de competencias requerido por el personal de Grupo Aislacon para el logro de las estrategias del negocio:

Habilidades Administrativas:

- Control Administrativo
- Orden y apego a estándares
- Planeación y control
- Profundidad de análisis
- Comunicación escrita
- Comunicación oral

Habilidades Técnicas

- Capacidad de vender y negociar
- Perfil de especialista técnico
- Enfoque al servicio
- Análisis de problemas
- Solución de problemas

- Toma de decisiones

Habilidades Humanas

- Creatividad
- Delegación
- Capacidad para relacionarse
- Liderazgo
- Tolerancia a la presión
- Trabajo en equipo
- Iniciativa

Otro Aspecto importante para la planeación del área de Recursos Humanos es monitorear constantemente el mercado laboral, de dicho monitoreo hemos encontrado las siguientes Oportunidades y Amenazas:

OPORTUNIDADES:

- Establecer alianzas con instituciones educativas para desarrollar carreras, diplomados o cursos relacionados con la refrigeración, ya que este mercado es altamente especializado.
- Innovar en el paquete de prestaciones actual.
- Desarrollar un semillero de profesionistas que cubran los puestos futuros o vacantes del negocio.

AMENAZAS:

- Incorporación de nuevas empresas en la zona industrial de Agua Fría.
- Mercado Laboral muy especializado dificulta el proceso de contratación.
- La lejanía y el tráfico de la zona.

Administramos el talento desde el proceso de captación, reclutamiento y selección para asegurar que el candidato cumpla con el perfil de competencias requerido para apoyar la cultura organizacional del grupo. A continuación, se establecen las actividades principales de este proceso.

Proceso	Mecanismo	Descripción	Responsable
Captación	Página WEB	Se cuenta con una sección de “bolsa de trabajo” en la página WEB en donde el interesado puede, por medio de un formulario, enviar su información general y anexar su CV para ser analizado por RH.	Recursos Humanos
Captación	Perfil Facebook	Se creó un perfil de Facebook para apoyar al proceso de captación de practicantes y puestos de recién egresado. A través de dicho perfil se postean vacantes autorizadas para puestos como prácticas profesionales, auxiliares de	Recursos Humanos

		ingeniería y personal de servicio al cliente.	
Reclutamiento	OCC	Membresía anual para la publicación de vacantes y búsqueda de candidatos.	Recursos Humanos
Reclutamiento	Bolsa de trabajo de universidades.	Se cuenta con el apoyo y la facilidad de algunas universidades para conseguir datos personales de los alumnos. Accediendo a base de dato de los alumnos por medio de usuario y contraseña.	Recursos Humanos
Reclutamiento	Head Hunters	Se cuenta con el apoyo de empresas externas dedicadas al reclutamiento de personal como lo son; ADECCO, RH Planning, Inlaso, Escarch y Serh. Estas empresas proveen a Aislacon con candidatos viables de acuerdo a los requerimientos del puesto previamente comunicados con ellos.	Recursos Humanos
Selección	Proceso de entrevistas	Recursos Humanos debe de presentar 3 candidatos viables al dueño de la vacante, para lo cual se apoya en una serie de entrevistas con la intención de cubrir el perfil solicitado. Posteriormente, los candidatos viables son entrevistados por el dueño de la vacante, previo a la selección final y contratación.	Recursos Humanos y Dueño de Vacante
Selección	Evaluaciones Psicométricas	De acuerdo con perfil se aplican pruebas psicométricas para complementar el perfilamiento y analizar el apego al perfil del puesto.	Recursos Humanos
Selección	Aviso de privacidad	RH solicita autorización vía correo electrónico a los candidatos que consideran tomar en cuenta para continuar en el proceso de selección.	RH
Selección	Evaluaciones Médicas	Previo a la contratación, los candidatos son enviados a evaluaciones médicas para conocer su estado de salud de forma general.	Recursos Humanos
Selección	Estudios Socioeconómicos	Previo a la contratación, a los candidatos se les aplica un estudio socioeconómico para	Recursos Humanos

		conocer su entorno y referencias personales y laborales.	
Selección	Contratación	Se hace una oferta formal para contratar los servicios del candidato.	Recursos Humanos

Posterior a la selección y el ahora empleado inicia un proceso de inducción, el cual corre a cargo del personal de recursos humanos, quien recibe al nuevo integrante, le da la bienvenida, un recorrido por las instalaciones de GRUPO AISLACON y le presenta al personal de la empresa.

Después de este recorrido se le entrega su perfil de puesto, con sus funciones, responsabilidades y misión del puesto, etc.

Al cabo de 3 meses de su ingreso se refuerza la cultura organizacional vista en la inducción a través de la Universidad Aislacon, **herramienta web que contiene talleres y cursos de interés y temas varios como refrigeración, construcción, recursos humanos, etc.** Este mecanismo posee un sistema de evaluación (examen) al final del curso para medir el grado de entendimiento.

Otro proceso de inducción por el que debe de pasar el empleado de recién ingreso es la inducción al puesto, este proceso es facilitado por el área de Recursos Humanos pero es responsabilidad del jefe o dueño de la vacante el velar su cumplimiento. La inducción al puesto incluye la explicación detallada de sus funciones y la capacitación para realizarlas; además del conocimiento de áreas con las que estará trabajando continuamente. El programa se elabora personalizado de acuerdo con el tipo de puesto a ocupar.

Para garantizar el cumplimiento al programa se cuenta con las listas de asistencia por parte del personal de nuevo ingreso y el instructor.

Una vez que el empleado forma parte de la operación del negocio buscamos impulsar su desempeño y productividad mediante un sistema de reconocimiento y compensaciones que resulte atractivo

Mecanismo	Descripción
Compensación Anual	El resultado final de la evaluación SEDOC está directamente ligado con la compensación anual del empleado. Por lo que, el cumplimiento de objetivos al ser una parte del SEDOC, debe de motivar al personal al logro de los objetivos anuales.
Evaluación SEDOC	Sistema para la evaluación del desempeño, objetivos y competencias. El resultado de este mecanismo está directamente relacionado con la compensación anual, de acuerdo con la escala definida para el año vigente,
Empleado Aislacon	Se reconoce, de forma anual, como empleado Aislacon al compañero que cumple con ciertas cualidades como: trabajo en equipo, respeto a sus compañeros, proactividad, optimización de recursos etc.

Innova Aislacon	Reconoce la creatividad, ingenio y trabajo del personal. El programa consiste en la postulación de ideas de mejora continua e innovación. Estas ideas, una vez evaluados por los responsables de área, son implementadas y en función a los beneficios, son premiadas con puntos canjeables en el mes de diciembre por regalos.
Programa Reconoce a tu compañero	Cada mes se exhorta a los empleados de Grupo Aislacon a reconocer el trabajo excepcional brindado por sus compañeros en el mes en curso. Se realiza durante el festejo de los cumpleaños del mes y se otorga una estrella al empleado reconocido.
Reconocimiento a la Lealtad	La empresa brinda un reconocimiento a la lealtad para aquellos empleados que cumplen 10 años de trabajar en la empresa, así como a los subsecuentes en múltiplos de 5.
Responsabilidad Social	Se cuenta con un objetivo adicional y de carácter voluntario en donde el empleado puede acumular hasta 10 puntos adicionales sobre su calificación de objetivos

Con lo anterior buscamos generar un sentimiento de pertenencia en empleado, el cual medimos a través de la encuesta anual de clima organizacional y en la que hemos obtenido calificaciones muy elevadas.

El clima Organizacional tiene la finalidad de identificar las principales fuerzas y áreas de oportunidad de los diferentes sistemas de trabajo que manejamos en la organización, facilitando el diseño de un plan de trabajo orientado a la consolidación, integración, desarrollo y satisfacción del personal.

Este diagnóstico se lleva a cabo por un despacho externo, mediante la aplicación de una encuesta anónima, vía Web, por medio de la cual es posible ponderar la percepción del personal sobre diferentes aspectos de la organización y de trabajo, tales como:

- La empresa en General: Principios de Gestión y Código de comportamiento impecable.
- Organización.
- Administración y sistemas.
- Liderazgo.
- Comunicación y participación.
- Cultura y ambiente de trabajo.
- Responsabilidad Social.
- Percepción sobre el desempeño del director o gerente del área.

2. DESEMPEÑO DE PERSONAL

Para generar el seguimiento oportuno al cumplimiento de los objetivos y la retroalimentación de su desempeño, GRUPO AISLACON desarrolló un sistema WEB, denominado SEDOC (Sistema de Evaluación del Desempeño, Objetivos y Competencias) como herramienta para la evaluación y retroalimentación de su personal misma que cuenta con 4 grandes apartados:

1. Desempeño del Personal: A su vez consta de 4 secciones:

- **Apego a Valores:** Se enlistan los valores de GRUPO AISLACON y de acuerdo con una escala del 20 al 100 se determina el grado de

involucramiento del personal con la empresa. La forma en que vive los valores y los adopta en su vida diaria.

- **Desempeño y Comportamiento:** Lo constituyen 11 preguntas que buscan medir la manera en que el empleado se desenvuelve en sus labores, buscando la optimización de recursos y la eficiencia operativa.
- **Impecabilidad:** Lo constituyen los 9 principios del Código de impecabilidad y busca medir el grado de compromiso del personal para adaptar estos conceptos en su diario proceder.
- **Imagen:** Evalúa la imagen que representamos y reflejamos hacia nuestros clientes y compañeros.

2. Objetivos:

Aquí se revisa a detalle el avance que ha logrado el personal en sus objetivos del año, planteados en el sistema de objetivos y de acuerdo a los indicadores, metas y fechas establecidas.

Esta evaluación se hace trimestralmente en donde se capturan los avances realizados, los obstáculos encontrados y las acciones inmediatas a realizar para el logro de los mismos. De acuerdo a esta información y el valor del indicador se establece un cumplimiento por objetivo y se obtiene la desviación del mismo.

Finalmente se anexan los comentarios generales por parte del evaluador al empleado evaluado donde incluye aspectos a mejorar y aspectos a mantener, de acuerdo con las actitudes mostradas por la persona.

3. Competencias:

Semestralmente se realiza una evaluación de las competencias necesarias para desarrollar cada uno de los puestos, esta evaluación constituye el perfil del puesto.

La intención de esta sección del SEDOC es conocer el grado de cumplimiento del perfil de la persona con el puesto, con el objetivo de promover al empleado, capacitarlo y desarrollarlo en puntos clave o en su defecto prescindir de sus servicios; de acuerdo al gap de cada una de ellas.

4. Intereses:

En esta sección se le solicita al empleado que coloque, en grado de importancia, los 3 puestos de su interés o preferencia, que le gustaría ocupar a lo largo de su vida en Aislacon.

Estas preferencias son tomadas en cuenta por el personal de Recursos Humanos al momento de realizar algún tipo de promoción interna o bien para ajustar el plan de capacitación del personal.

La evaluación termina con las conclusiones generales, las cuales abarcan los principales acuerdos del periodo evaluado, las acciones a realizar durante el siguiente periodo, los compromisos de cambio adoptados por el personal evaluado y las observaciones generales del evaluador.

Los resultados de este análisis se muestran en el resumen del SEDOC posterior al proceso de retroalimentación con su jefe, mismo que se garantiza a través de una firma electrónica con usuario y password.

Actualmente la evaluación SEDOC se hace de la siguiente manera:

Trimestralmente: Objetivos.

Semestralmente: Apego a Valores, Desempeño, Impecabilidad e Imagen, Competencias e Intereses.

Buscamos el desarrollo integral de las personas en tres temas principalmente: Seguridad e Higiene, Ergonomía y Desarrollo Profesional:

Preservando las condiciones de trabajo de manera segura y limpia, con las condiciones ergonómicas; fomentando un ambiente de calidad y bienestar personal, para ello contamos con lo siguiente:

SEGURIDAD E HIGIENE

Acción	Descripción	Frecuencia	Responsable
Estudios de cumplimiento a normativa	Apoyados con un consultor externo se realiza un estudio sobre la normativa aplicable a la empresa en materia de seguridad	Bianual	Recursos Humanos
Estudios de Protección Civil	Se contrata los servicios de un proveedor avalado por protección civil, con la intención de revisar el plan de contingencias e identificar áreas de oportunidad previo a presentarlo.	Anual	Recursos Humanos
Simulacros	Se realizan simulacros de evacuación coordinador por la brigada de emergencia.	Semestral	Brigada de Emergencia
Integración de Comisión Mixta de Seguridad e higiene	Se integró la comisión mixta de seguridad e higiene, dentro de sus funciones se realizan recorridos para detectar condiciones de riesgos y eliminarlas. Lo anterior queda documentado bajo una minuta.	Trimestral	Recursos Humanos
Conformación de brigada emergencias	Se integró la Brigada de emergencia y se capacitó en temas de prevención de accidentes, análisis de	Bimestral	Gerente de Recursos Humanos

	riesgos, primeros auxilios, manejo de extintor, etc.		
Check List de Seguridad	Se integró al sistema SAP, un check list de seguridad. Este debe ser llenado por el supervisor de obra. Este check list apoya en el análisis de riesgo del área y asegura el cumplimiento al uso de EPP, así como la prevención de accidentes.	Cada proyecto	Supervisor de Obra
Auditorias de Seguridad en Obra	Se audita, aleatoriamente, diferentes proyectos con la intención de validar la información recibida por el supervisor en el check list de seguridad y prevenir accidentes en obra.	Mensualmente	Recursos Humanos
Entrenamiento en Seguridad al Supervisor y a contratistas	Desarrollo de una capacitación de seguridad para los supervisores de Aislacon y contratistas que consta de Responsabilidad y Obligaciones, Conceptos de seguridad, Herramientas de prevención, EPP, Herramientas de trabajo, Izaje y Trabajos de altura.	De acuerdo a programa anual	Recursos Humanos y Coordinadores de Proyecto.
Indicadores de incidentes y accidentes	Se da seguimiento mensual en las juntas de operación a los indicadores de incidentes y accidentes en obra y cedís	Mensual	Gerente de Recursos Humanos
Capacitación en temas de seguridad.	Se realizan cursos, talleres y conferencias enfocados a temas de seguridad y se establece como parte de la plataforma educativa y el plan de seguridad anual. Además de revisar los procesos contenidos en el plan de contingencias.	De acuerdo a programa anual	Recursos Humanos y Brigada de Emergencia
Equipo de Protección Personal	Se proporcionó equipo de seguridad personal de acuerdo al tipo de trabajo y función a desempeñar; además se publican ayudas	De acuerdo a vigencia y tiempo de caducidad del EPP	Recursos Humanos

	visuales para identificar el EPP a utilizar por área.		
--	---	--	--

ERGONOMIA

Acción	Descripción	Frecuencia	Responsable
Adecuaciones	Inversiones a adecuaciones de inmobiliario y áreas de trabajo buscando el cumplimiento a las normativas aplicables.	Eventual por hallazgo	Recursos Humanos
Iluminación	Se desarrolló un proyecto de cambio de lámparas por iluminación tipo LED para garantizar cubrir la normativa aplicable	Proyecto del programa Innova	Ingeniería
Instrucciones de Trabajo y ayudas visuales	Se cuenta con instrucciones de trabajo y ayudas visuales para el correcto uso y manejo de material. Evitando lesiones en el personal.	Continuo	Mejora Continua
Capacitación	De acuerdo con el plan de capacitación anual se imparte la capacitación en temas ergonómicos y manejo de material.	Anual	Recursos Humanos

DESARROLLO PROFESIONAL

De acuerdo al análisis elaborado de los resultados del Sistema SEDOC (sistema de evaluación de Desempeño), la calificación combinada de las competencias, las áreas de oportunidad, los compromisos adquiridos para el siguiente periodo (enlistadas por el jefe directo) y las preferencias de desarrollo de puesto marcadas por el empleado; así como a los cursos y talleres propuestos por el jefe directo y relacionados con nuevas tendencias, se estructura el plan de capacitación; mismo que deberá ser cumplido (de acuerdo a prioridades) para desarrollar integralmente al empleado buscando un cambio de cultura que permita una mejor comunicación y un incremento de las habilidades para el logro de resultados.

La plataforma educativa se divide en 3 diferentes grupos:

- **Técnicas:** Cursos especializados por área con el objetivo de fortalecer los conocimientos, así como proporcionar metodologías de trabajo que faciliten su labor diaria y coadyuven al cumplimiento de las metas propuestas.
- **Humanas:** Cursos orientados a desarrollar y enriquecer las relaciones humanas del personal.
- **Administrativas:** Cursos que contribuyen a la formación del personal para actualizar sus conocimientos favoreciendo la implementación de nuevos sistemas de trabajo.

Las capacitaciones antes mencionadas conforman la plataforma educativa con un horizonte anual, esta puede ser ajustada de acuerdo con los resultados de la evaluación de competencias, las nuevas necesidades de desarrollo, los cambios en las estrategias de la organización, filosofía, las demandas del mercado y el análisis de nuevos puestos.

Una de las herramientas para lograr el cumplimiento de los planes de capacitación y desarrollo es la UNIVERSIDAD AISLACON, misma que contiene cursos de tipo “*on line*” enfocados a Refrigeración, Construcción y diferentes temas, además ayuda a administrar las capacitaciones internas y a evaluar el nivel de conocimiento adquirido.

Además, utilizamos la Semana de la Innovación como mecanismo de capacitación que provee capacidades a los empleados para la búsqueda y generación de ideas de mejora. Esta capacitación está dedicada a temas relacionados con la innovación, metodologías de generación de idea, herramientas de calidad para solución de problemas, etc

La Semana de la Innovación Aislacon ayuda a focalizar esfuerzos, en materia de innovación y mejora continua, sobre aquellos temas que se necesiten reforzar con la gente.

Durante su implementación en 2016 la intención era reforzar conceptos y temas que ayudarán al personal en la generación de ideas; así como motivar al mismo a cambiar y ser diferente.

3. COMUNICACIÓN, PARTICIPACION Y DELEGACION

Nuestro sistema de trabajo está basado en la comunicación, el desarrollo del conocimiento, la evaluación del desempeño, la innovación, la responsabilidad social y la compensación.

Comunicación: Se refiere a la forma en que interactúa la empresa con su personal, para ello existen los siguientes medios oficiales:

- Reuniones de Comunicación dirigidas por el Director General.
- Correo Electrónico de la Empresa.
- Cuadros y/o pizarrones de aviso.
- Buzón de Quejas y Sugerencias.
- Página WEB.
- Sistema de Denuncia Anónima

Desarrollo del Conocimiento: Es la capacitación brindada al personal con el objetivo de generar o reforzar conocimientos que impulsen su desarrollo, así como también mejorar sus competencias.

Evaluación del Desempeño: Se cuenta con un sistema de evaluación de Desempeño (apego a valores, impecabilidad, desempeño e imagen), Objetivos y competencias para el personal que facilita el seguimiento al desarrollo del recurso Humano y cumplimiento de objetivos.

Innovación: Herramienta que busca el desarrollo de una cultura de innovación y mejora continua a través de la participación del personal en el desarrollo de proyectos e ideas para incrementar ventas, generar productividad, actividades de responsabilidad social, entre otros temas.

Estas ideas son concentradas para su administración por el área de mejora continua y revisadas para su aprobación por 3 comités de innovación de acuerdo con el tipo de idea recibida.

Responsabilidad Social: Se diseñó un modelo de Sustentabilidad y Responsabilidad Social que comprende los aspectos de: Cultura de la Legalidad, Colaboradores, Medio ambiente y Comunidad.

Estos cuatro grandes temas son liderados por 3 comités, quienes dan seguimiento a los proyectos de Responsabilidad Social.

Compensación: Basamos la compensación en relación al desempeño del personal apoyándonos en los resultados del SEDOC y en la participación del programa innova.

4. ATENCION Y RECONOCIMIENTO AL PERSONAL

Como parte de los mecanismos que utilizamos para estimular al personal en nuestros sistemas de trabajo y fomentar la mejora continua y la innovación contamos con lo siguiente:

Mecanismo	Descripción
Compensación Anual	El resultado final de la evaluación SEDOC está directamente ligado con la compensación anual del empleado. Por lo que, el cumplimiento de objetivos al ser una parte del SEDOC, debe de motivar al personal a participar activamente en la cultura organizacional y los diferentes sistemas de trabajo.
Empleado Aislacon	Anualmente la empresa reconoce el esfuerzo de sus empleados en el cumplimiento de objetivos, el apego a los valores de la organización, la imagen que presenta, la seguridad, puntualidad y asistencia, con el reconocimiento del Empleado Aislacon. El ganador de la distinción recibe incentivos económicos, en especie; publicándose los resultados en lugares estratégicos.
Innova Aislacon	Como parte de los objetivos del empleado se encuentra la participación activa en el programa Innova Aislacon. El cual, mediante un programa de puntos por las ideas generadas, otorga reconocimientos individuales y grupales una vez al año. Categorías: Ideas de Mejora Continua e Ideas de Innovación.
Responsabilidad Social	Se cuenta con un objetivo adicional y de carácter voluntario en donde el empleado puede acumular hasta 10 puntos adicionales sobre su calificación de objetivos.

Además de promover el bienestar y desarrollo integral del personal:

Algunas muestras de ellos son:

- **Día del niño:** Año con año GRUPO AISLACON festeja a los niños de los empleados en su día, organizando una convivencia en la que solicita la participación de papás e hijos.
En dicho evento se les ofrece las instalaciones de un salón de juegos, comida, concursos, premios y regalos para los infantes.
- **Posadas Navideñas:** Anualmente GRUPO AISLACON propicia la convivencia familiar celebrando las tradicionales posadas navideñas, el

esquema de la misma ha variado con los años buscando satisfacer al personal y a la familia en todo momento. Desde 2007 la empresa invierte en hospedaje y transportación aérea para todo el personal foráneo para que pueda asistir a la posada cuya sede es Monterrey y se celebra la primera quincena del mes de Diciembre de cada año.

- **Ayuda Escolar:** Se realiza anualmente en el mes de Julio y el monto será revisado de acuerdo al presupuesto del año en curso. Se cuenca con una ayuda extraordinaria a aquellos padres con hijos estudiantes de alto desempeño y calificaciones sobresalientes.
- **Vales de Despensa:** Se otorga un 10% del sueldo en bonos de despensa mensuales, topados según marca la ley y de acuerdo a la programación del calendario de entregas.
- **Fondo de Ahorro:** El periodo de ahorro es de 12 meses entregándose el 100% del fondo constituido individualmente (más un porcentaje igual aportado por la empresa) en el mes de noviembre, más los intereses percibidos durante el lapso de ahorro.
La aportación del empleado es del 13% de su sueldo topado a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda (SMG) esto de acuerdo con la ley del ISR.
La intención es fomentar una cultura de ahorro en los empleados que soporte los gastos de la familia en épocas difíciles.
- **Ayuda por Defunción:** Por acuerdo de todo el personal de GRUPO AISLACON, se apoyará al empleado que atraviese la pérdida por fallecimiento de algún familiar directo (padre, madre, esposo, esposa e hijos); dicha ayuda consta de \$40 pesos por empleado descontados en la nómina posterior al fallecimiento.
- **Seguro de Vida:** La empresa otorga un seguro de vida con cobertura variable de acuerdo con funciones del puesto en caso de fallecimiento del empleado. El monto será entregado a los beneficiarios previamente anexado en la solicitud firmada por el empleado. Si estos llegasen a faltar se entregará a los beneficiarios legales.
- **Club de Corredores:** Se cuenta con un club de corredores, denominado Grupo Aislacon Running Team (GART) con el objetivo de reforzar las relaciones interpersonales en convivencias fuera de los horarios de oficina; así como la implementación de hábitos saludables y mejorar la calidad de vida.
- **Campañas de Salud:** El objetivo de la campaña es mantener informado al personal sobre temas de salud preventiva fomentando en ellos hábitos de vida saludable que repercutan en la salud personal, familiar, profesional y comunitaria.