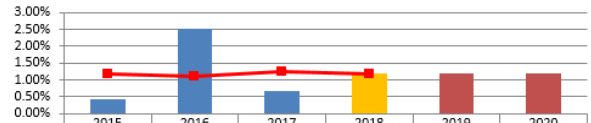
RESULTADOS

1.1 PERSONAL

Ausentismo

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	0.44%	2.51%	0.66%	1.20%	1.20%	1.20%
Meta	1.19%	1.11%	1.24%	1.19%		

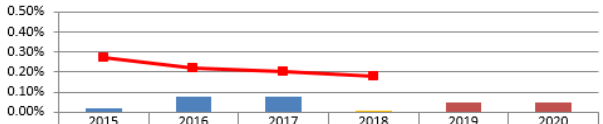
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	%	A menor sea el dato más positivo el indicador Mide el grado de abstención deliverada a acudir al trabajo.
Responsable	RH	
Frecuencia	Mensual	

Análisis Causal

En el 2016 se tiene incapacidad por enfermedad de 2 empleados (Falleció uno) y 1 más por accidente (El cual generó IPT), lo que incrementa el valor del indicador

Ausentismo Sin Incapacidad

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	0.02%	0.08%	0.08%	0.01%	0.05%	0.05%
Meta	0.27%	0.22%	0.20%	0.18%		

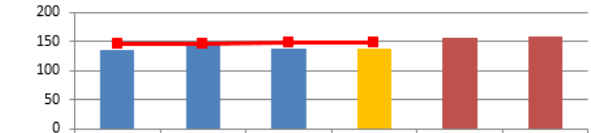
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	%	A menor sea el dato más positivo el indicador Mide el grado de abstención deliverada a acudir al trabajo.
Responsable	RH	
Frecuencia	Mensual	

Análisis Causal

En 2013 se lanzó el código de comportamiento impecable que busca reforzar conceptos (incluidos los valores del grupo) de ética en los colaboradores, el cual se refuerza año con año buscando resultados positivos en el indicador para los siguientes años. En el 2016 se tiene incapacidad por enfermedad de 2 empleados y 2 más por accidente no laboral, lo que incrementa el valor del indicador

Head Count

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	135	144	137	139	157	159
Meta	147	147	149	149		

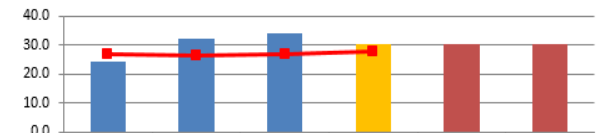
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	Puestos	A mayor sea el dato más positivo el indicador Representa la cantidad de puestos autorizados en el año en curso (meta) vs la cantidad de puestos cubiertos en el mismo periodo.
Responsable	RH	
Frecuencia	Anual	

Análisis Causal

De acuerdo a las expectativas de crecimiento en ventas para los segmentos de Mercado Comercial y Frigopartes, se ha incrementado la estructura organizacional en dichas áreas en los años 2013 y 2014, con la intención de reforzar los procesos claves que apuntalan las estrategias del negocio. Se preve un incremeto en el personal del área de Mercado Comercial al focalizar crecimiento en el negocio.

Horas de capacitación por persona

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	24.5	32.0	34.1	30.2	30.2	30.2
Meta	26.7	26.4	27.1	27.9		

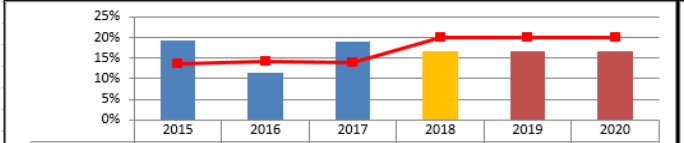
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	Horas	A mayor sea el dato más positivo el indicador Mide el promedio de horas de capacitación brindada al empleado, en función a los planes de capacitación y desarrollo.
Responsable	RH	
Frecuencia	Mensual	

Análisis Causal

Se tiene una tendencia estable, enfoncandose en los años 2017 y 2018 en el desarrollo técnico con el objetivo de ser mejores en cada uno de los segmentos que atendemos

Rotación

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	19%	11%	19%	17%	17%	17%
Meta	13%	14%	14%	20%	20%	20%

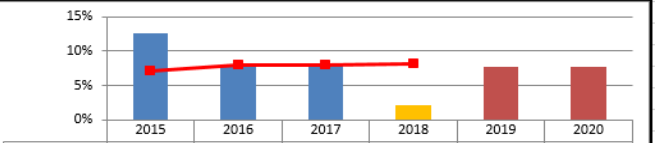
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	%	A menor sea el dato más positivo el indicador
Responsable	RH	Número de trabajadores que salen y entran en relación con el total de empleados de la empresa.
Frecuencia	Mensual	

Análisis Causal

Se ha incrementado la exigencia en las diferentes áreas del negocio para el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos. Lo anterior ha generado una mayor rotación, en algunos casos, por bajo desempeño; reflejado en las evaluaciones SEDOC individuales. a su vez se han realizado revisiones para generar planes de acción en la retención de personal

Rotación Voluntaria

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	13%	8%	8%	2%	8%	8%
Meta	7%	8%	8%	8%		

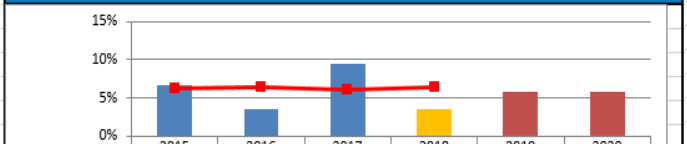
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	%	A menor sea el dato más positivo el indicador
Responsable	RH	Número de trabajadores que salen y entran en relación con el total de empleados de la empresa.
Frecuencia	Mensual	

Análisis Causal

Se ha incrementado la exigencia en las diferentes áreas del negocio para el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos. Lo anterior ha generado una mayor rotación, en algunos casos, por bajo desempeño; reflejado en las evaluaciones SEDOC individuales. Para los siguientes años se busca mantener la meta del 10% anual.

Rotación Inducida

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	7%	4%	9%	4%	6%	6%
Meta	6%	6%	6%	6%		

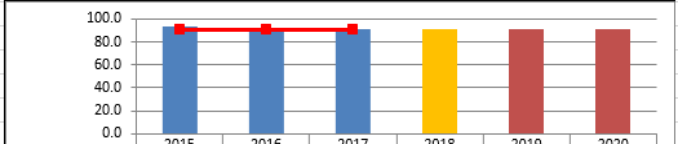
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	%	A menor sea el dato más positivo el indicador
Responsable	RH	Número de trabajadores que salen y entran en relación con el total de empleados de la empresa.
Frecuencia	Mensual	

Análisis Causal

Se ha incrementado la exigencia en las diferentes áreas del negocio para el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos. Lo anterior ha generado una mayor rotación, en algunos casos, por bajo desempeño; reflejado en las evaluaciones SEDOC individuales. Para los siguientes años se busca mantener la meta del 10% anual.

Satisfacción del Personal

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	92.9	91.1	90.5	91.5	91.5	91.5
Meta	90.0	90.0	90.0			

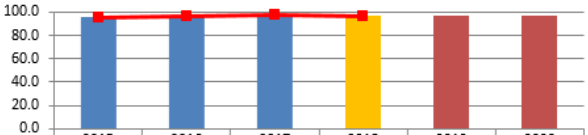
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	Calificación	A mayor sea el dato más positivo el indicador
Responsable	RH	Mide el grado de satisfacción y pertenencia de los empleados hacia la institución..
Frecuencia	Anual	

Análisis Causal

Anualmente se despliega un plan de trabajo en las área de oportunidad señaladas en la evaluación. Gracias a este se han realizado cambios en: oportunidades de crecimiento, aumento en paquete de prestaciones, mayor capacitación, mejorar la buena convivencia entre jefe y subordinado, comunicación eficiente, etc.

Cumplimiento Objetivos - SEDOC

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Resultado	96.1	97.4	95.5	96.3	96.3	96.3
Meta	95.5	96.5	97.5	96		

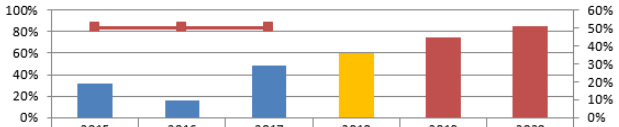
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	Calificación	A mayor sea el dato más positivo el indicador Mide el grado de cumplimiento de los objetivos y desempeño del personal
Responsable	RH	
Frecuencia	Anual	

Análisis Causal

La disminución del cumplimiento de objetivos en el 2017 se derivó de la rotación inducida por el bajo desempeño de supervisores y vendedores

Participación del Personal en Proyectos de Mejora

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
#REF!	32%	16%	48%	60%	75%	85%
Meta	50%	50%	50%			

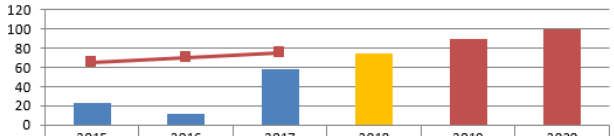
Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	%	A mayor sea el dato más positivo el indicador Se refiere al involucramiento del personal en la realización de proyectos de mejora, a través del programa innova aislacon.
Responsable	Mejora Cont.	
Frecuencia	Mensual	

Análisis Causal

En 2011 se implementa el programa INNOVA AISLACON para fomentar la participación del personal en proyectos de mejora continua; en 2015 la participación se cae debido principalmente a los tiempos de retroalimentación de las ideas que iban de 30 hasta 60 días. De acuerdo a comentarios en la encuesta de clima, este era factor para desmotvar la participación. En 2016 se mejoraron lo tiempos con el rediseño del programa sin enbargo se optó por un enfoque 100% a ieas con impacto económico, lo que se reflejo en resultados (ahorros) pero cayo en participación. En 2017 el enfoque del programa fue a realizar kaizen lo que ayudo a incrementar la participación del personal. Para este año se espera que los eventos kaizen refuercen el programa de innovación y alcancemos las metas planteadas.

Ideas Implementadas en programa Innova Aislacon

Gráfico de Medición



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
#REF!	23	12	58	75	90	100
Meta	65	70	75			

Sistema de Medición		Descripción
Unidad Medida	Ideas	A mayor sea el dato más positivo el indicador Se refiere a las ideas recibidas para mejora continua o innovación por parte del personal a través del sistema innova aislacon
Responsable	Mejora Cont	
Frecuencia	Mensual	

Análisis Causal

Desde su implementación el programa innova tenia como objetivo desarrollar ideas en los siguientes rubros: ahorros y beneficio económico, mejorar ventas, productividad y servicio al cliente, responsabilidad social y bienestar personal Sin embargo por directriz en el 2016 solo se buscaron ideas que tuvieran impacto en temas económicos, lo que redujo el numero de ideas desarrolladas. En 2017, con la introducción del concepto KAIZEN, se dejo abierto el programa a cualquier tipo de idea, previa aprobación del responsable del área lo que ayudo a incrementar el olumen de ideas implementadas.