

# Rotoplas. Inclusión del talento

NUESTRO EQUIPO

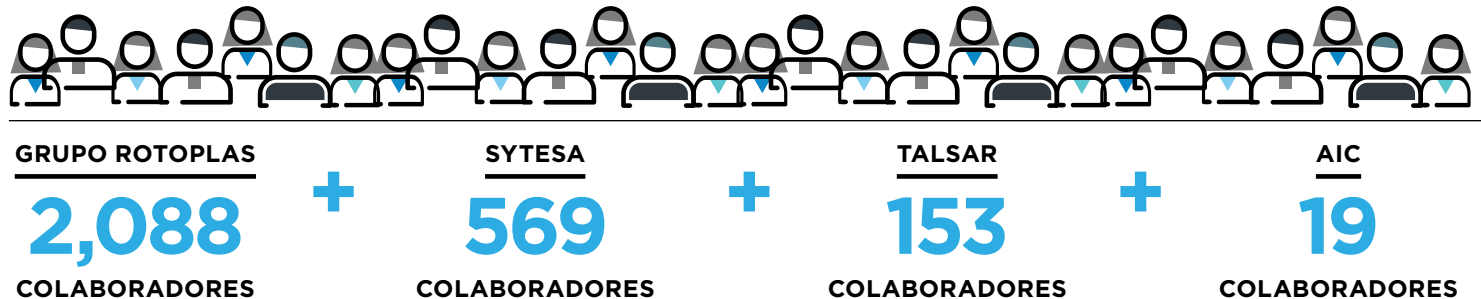
# Equipo Rotoplas

## Descripción de la plantilla (102-8, 102-36, 102-37, 102-41, 201-3, 401-1, 401-2, 403-2, 405-1)

En Grupo Rotoplas estamos comprometidos con el talento y fomentamos un entorno propicio para la operación, apostando por el empoderamiento de nuestros equipos y la generación de espacios que favorezcan la comunicación.

En el año sumamos nuevas fuerzas, con la integración de Sytesa en México, Talsar en Argentina y AIC en Chile. Su incorporación fortalece nuestro compromiso por entregar soluciones innovadoras para la provisión de agua y saneamiento. De este modo, nuestra plantilla alcanza los 2,829 colaboradores, un 24.5% más que el año anterior.

### Plantilla en 2016



Junto con la generación de empleo impulsamos su estabilidad, mediante **oportunidades de desarrollo profesional y personal**. Al respecto, el 71.8% de nuestros colaboradores tienen contrato indefinido y sólo contamos con jornada parcial en el 0.7% de los casos. Asimismo, creemos firmemente en el valor de la diversidad, avanzado en la igualdad de oportunidades para las mujeres en actividades industriales donde tradicionalmente han estado menos presentes. Actualmente representan el 25.8% de la plantilla, que pasa a ser del 17.2% en los cargos ejecutivos. Trabajamos para su incorporación progresiva en los puestos de mando, asociado al relevo generacional que vaya a producirse paulatinamente.

Con una plantilla en que conviven diferentes generaciones, los jóvenes menores de 30 años representan el 28.2% del total y el 8.1% de los mandos medios, aportando nuevos enfoques de desempeño a la experiencia de nuestros colaboradores más veteranos. Por otro lado, nuestra presencia regional nos permite crear oportunidades de empleo en los diferentes países en que operamos, especialmente en aquellos donde disponemos de plantas de producción.

Respetamos el derecho de asociación de nuestros colaboradores, el 52.1% de la plantilla está sindicalizada y existen nueve organizaciones que los representan, considerando el conjunto de países en los que operamos.



### Demografía laboral de Grupo Rotoplas<sup>11</sup>

	<b>2016</b>
N° colaboradores	2,241
	
% contratos indefinidos	71.8%
	
% mujeres	25.8%
	

<sup>11</sup> Los datos de demografía laboral mostrados, en que se desglosan los colaboradores en diferentes variables, corresponden a las operaciones de Grupo Rotoplas y Talsar, quedando excluidas Sytesa y AIC, que se integran en el informe del próximo año.

### Colaboradores por país

	2015	2016
México	1,684	1,643
Brasil	214	94
Argentina	106	253
Centroamérica	102	89
Perú	117	116
EE.UU.	49	46

### Colaboradores por grupo de edad y sexo - 2016

	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	477	154	631
Entre 30 y 50 años	1,041	383	1,424
Mayores de 50 años	144	42	186
<b>Total</b>	<b>1,662</b>	<b>579</b>	<b>2,241</b>

### Colaboradores por categoría profesional, sexo y grupo de edad - 2016

Categoría profesional	N° colaboradores	Mujeres (%)	Menores de 30 años (%)	Entre 30 y 50 años (%)	Mayores de 50 años (%)
Ejecutivos	58	17.2%	0.0%	81.0%	19.0%
Mandos medios	285	22.1%	8.1%	82.1%	9.8%
Contribución individual	755	26.8%	26.9%	64.2%	8.9%
Operativos	1,143	26.6%	35.4%	57.6%	7.0%
<b>Total</b>	<b>2,241</b>	<b>25.8%</b>	<b>28.2%</b>	<b>65.5%</b>	<b>8.3%</b>

En 2016, continuamos reforzando nuestra estrategia para la **atracción y retención de talento**, con énfasis en la comunicación interna, liderazgo, capacitación y posicionamiento de Grupo Rotoplas como una compañía atractiva para el desempeño y crecimiento profesional. Además, dimos continuidad a la iniciativa de Sucesiones Sustentables, con la cual identificamos el talento estratégico existente al interior del equipo y potenciamos el desarrollo e intercambio de conocimiento, de quienes serán los futuros líderes de la compañía.

El difícil contexto económico de la región, incluyendo los diferentes países en que operamos, llevó a que realizáramos un 36,4% menos de contrataciones que el año anterior, aunque continuamos generando oportunidades. Al respecto, incorporamos durante el año a 803 colaboradores, 179 de ellos con contratos indefinidos. Cabe destacar que incrementamos un 8.9% la **contratación de talento joven** (menos de 30 años) y un 19% la **incorporación de mujeres**. Además, integramos las plantillas de Talsar, Sytesa y AIC.

La rotación en la plantilla fue del 9.9%, reflejando un aumento de 2,2 puntos porcentuales respecto a 2015<sup>12</sup>, lo cual nos anima a seguir implementando iniciativas para fidelizar a nuestros colaboradores.

Con el objetivo de contribuir al bienestar de nuestra plantilla, ofrecemos una serie de prestaciones más allá de las obligaciones legales de cada país en que operamos, y que incluyen: seguro de vida, fondo de ahorro, aguinaldo, prima vacacional y extensión del permiso de maternidad o paternidad.

Determinamos las remuneraciones de la plantilla en base al tipo de cargo, considerando la situación del sector, a manera de ser competitivos. Cabe destacar que el 55.8% de nuestros empleados cuenta con una parte variable de su remuneración, conforme al cumplimiento de objetivos mensuales. Esta práctica aplica a áreas asociadas a la actividad comercial y a la toma de decisiones estratégicas (de calidad, logística, administración y finanzas, nuevos negocios).

Asimismo, estamos comprometidos con la seguridad y disponemos en nuestras plantas de sistemas de gestión conforme a la norma OHSAS 18001, con cinco de ellas ya certificadas, lo que esperamos extender al resto<sup>13</sup>. Estamos implementando una estrategia con el objetivo de cero accidentes e incidentes, haciendo énfasis en la prevención. Para ello, capacitamos a nuestros colaboradores, así como realizamos campañas de sensibilización. Además, incluimos medidas para reducir los riesgos en el uso de maquinaria y monitoreamos los procesos. Dichos esfuerzos nos permitieron conseguir resultados prometedores, con una reducción del 23.9% en el número de lesiones menores respecto al año anterior y del 23.0% en cuanto al número de días perdidos por ello.

### Indicadores de seguridad y salud

	2015	2016
Nº lesiones menores	92	70
Nº de enfermedades profesionales	0	6
Nº de víctimas mortales	0	0
Nº de días perdidos por lesiones	1,298	999
Índice de accidentabilidad <sup>14</sup>	6.69	6.72



<sup>12</sup> Determinamos la rotación como: Desvinculaciones voluntarias y con contrato indeterminado / promedio de la dotación de la plantilla en el año.

<sup>13</sup> Las plantas de Lerma, Estado de México, León, Guanajuato y Lima (Perú) ya están certificadas en OHSAS 18001.

<sup>14</sup> Índice de Accidentabilidad = (Accidentes Incapacitantes totales reportados en el año / número promedio de colaboradores en el año) X 100.



La **comunicación interna** constituye un factor clave para el éxito de la compañía, por su efecto en el clima laboral y la satisfacción de nuestros colaboradores. Buscamos se sientan parte de un equipo comprometido con objetivos comunes y colaborativo en el desempeño, apegado al Estilo Rotoplas. Trabajamos en promover un ambiente para el intercambio de ideas y una comunicación fluida al interior de los equipos y entre las áreas, poniendo a su disposición plataformas como nuestra red social empresarial R-Conecta.

En Grupo Rotoplas, implementamos cada dos años la encuesta de **Great Place to Work (GPTW)** para conocer el estado del **clima laboral**, la perspectiva de nuestros colaboradores y atender sus expectativas e inquietudes. Progresivamente se ha ido extendiendo el alcance de la misma, participando este año 15 centros de trabajo en México y las operaciones de Centroamérica, Perú, Argentina y Brasil<sup>15</sup>. Con una satisfacción del 66% en los resultados de este año, obtuvimos un incremento de 7 puntos porcentuales respecto a 2014. Cabe destacar el orgullo que sienten los colaboradores con su trabajo, así como de los equipos en los que se integran y de formar parte de Grupo Rotoplas. Por otra parte, tenemos oportunidades de mejora en cómo transmitimos los principios de equidad, que no se percibe en toda su dimensión. La medición del clima laboral ha tomado tal relevancia en la compañía, que a partir de 2017 aplicaremos la encuesta cada año.

<sup>15</sup> En México, a las 11 plantas en que se implementó la encuesta del GPTW, se suman las operaciones de servicios en Ciudad de México, Lerma y León (Servicio Atención al Cliente y Cobranza).

## Capacitación y desarrollo (102-35, 404-1, 404-2, 404-3)

El talento interno constituye una de nuestras mayores fortalezas, clave para la generación de soluciones innovadoras y pertinentes a las necesidades de los clientes y usuarios, así como para la atención a los mismos y el desempeño eficiente de los procesos. Apostamos por la capacitación y entrega de un entorno de desarrollo profesional y personal para nuestros colaboradores, acorde al tipo de puesto y los diferentes conocimientos y habilidades requeridos.



Hemos definido un sistema de **capacidades** que promovemos entre la plantilla, necesarias para materializar nuestra estrategia corporativa. Por un lado se encuentran las capacidades habilitadoras, como el empoderamiento y el apego a la estrategia, entre otras. A ellas se suman las capacidades diferenciadoras, que contribuyen a que la compañía destaque en el mercado, por ejemplo, la innovación en nuestras soluciones para incrementar el valor recibido por nuestros clientes.

El Estilo Rotoplas, que constituye nuestra forma de entender cómo operar, ha sido objeto de capacitaciones específicas. Al respecto, dimos continuidad al Programa de Adherencia Estratégica iniciado en 2015, y lanzamos el Mes de Estilo Rotoplas<sup>16</sup>.

Estamos trabajando en fortalecer los programas de capacitación y desarrollo de carrera, con novedades que dimos a conocer a los colaboradores a través del Mes del Desarrollo, en que durante 5 semanas informamos de la estrategia de formación, el modelo de aprendizaje así como los procesos clave para la gestión del talento, del desempeño y de las competencias. Además, con el lanzamiento de nuestra plataforma Soluciones de Aprendizaje, facilitamos el acceso a los diferentes materiales de capacitación.

<sup>16</sup> Más información respecto al Estilo Rotoplas en el capítulo “Creación de valor”.

En 2016, entregamos un total de 35,015.5 horas de capacitación tanto presencial como en línea, lo cual representa un promedio total de 15.6 horas de capacitación por colaborador.



Todos nuestros colaboradores reciben formación en temáticas comunes como el Estilo Rotoplas, el Código de Ética y la gestión mediante un cuadro de mando integral. Adicionalmente, implementamos programas específicos por cargo, como los de liderazgo en el caso de mandos medios y superiores, y la Academia de Ventas para el personal a cargo de la comercialización de nuestras soluciones.

### Capacitación por categoría profesional - 2016

		Total de horas de capacitación	Promedio de horas de capacitación por colaborador
Administrativos	Ejecutivos	253.1	4.4
	Mandos medios	5,292.2	18.6
	Contribución individual	14,559.2	19.3
Operativos		14,911.1	13.0
<b>Total</b>		<b>35,015.5</b>	<b>15.6</b>

Aunado a nuestro compromiso con el **desarrollo de los colaboradores**, monitoreamos su desempeño mediante una **evaluación anual**, considerada para las promociones internas. Se trata de un proceso automatizado mediante nuestra plataforma *SAP Success Factors*, que consta de tres etapas: el establecimiento de los objetivos, la revisión de medio año y la evaluación final. Para todos los colaboradores administrativos, la evaluación obedece a la consecución de los objetivos de la compañía y los propios, estos últimos materializados en Planes Individuales de Desarrollo (PID'S); se suman objetivos por gerencia para los ejecutivos y mandos medios, que determinan su remuneración variable. Del total de colaboradores administrativos, fueron evaluados en el año el 89.8%, que representan además la totalidad de aquellos a los que se les requiere dadas sus condiciones de antigüedad, tipo de contrato y responsabilidad.

Por otra parte, en el caso de los colaboradores operativos, las variables de evaluación están consideradas en el contrato colectivo, e incluyen entre otras la productividad y el apego a las normas de seguridad, aplicando a la totalidad de la plantilla con estas funciones.