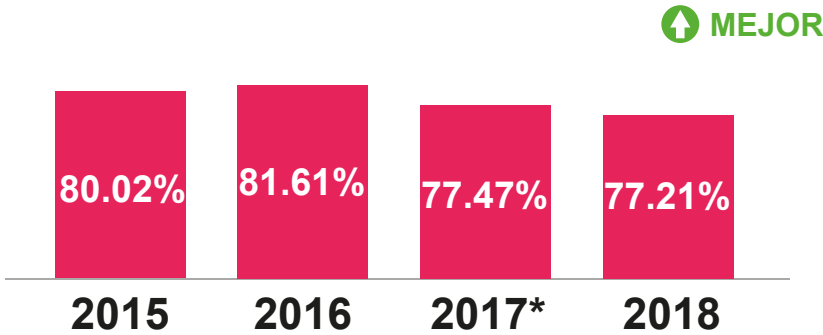


# 7. Resultados de Personas

## 7a. Medidas de Percepción:

### Aprobación Top Companies (%)



\* 2017: Cambio de metodología.

#### Indicador:

Índice de aprobación Top Companies.

#### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Bienestar del Personal.

#### Descripción:

El indicador describe los resultados del diagnóstico de clima y cultura organizacional evaluados por los empleados y gestionada por Top Companies y Grupo Expansión.

Los resultados muestran una tendencia favorable con niveles que nos posicionan dentro del ranking de las mejores 50 empresas, en el rango de 500 a 3,000 empleados; esto se ha logrado por los esfuerzos de la organización en materia de bienestar para el personal.

### Reconocimientos (nº)

↑ MEJOR

Reconocimientos		2014	2015	2016	2017	2018
En especie (número de personas)	Antigüedad (quinquenos)	28	46	69	69	158
	0 Accidentes (No. plantas)			6	5	7
	Comisión de Seguridad e Higiene	8	16	22	20	23
	Ideas para la mejora continua e innovación	NA	38	47	80	24
	Brigadas	44	47	67	65	83
	Bono de Productividad	140	190	210	240	280
	Tutores	NA	50	44	38	20
	Muevete para PetStar Bien	240	400	NA	430	630
En puntos digitales (puntos totales asignados)	Bienvenida	NA	NA	NA	31,590	33,000
	Aniversarios	NA	NA	NA	15,800	63,280
	Cumpleaños	NA	NA	NA	73,710	77,000
	Semana de la Seguridad	NA	NA	NA	11,800	14,150
	Hombre Seguro	NA	NA	NA	NA	2,400
	ETAD's	NA	NA	NA	NA	206,550

#### Indicador:

Número de reconocimientos entregados.

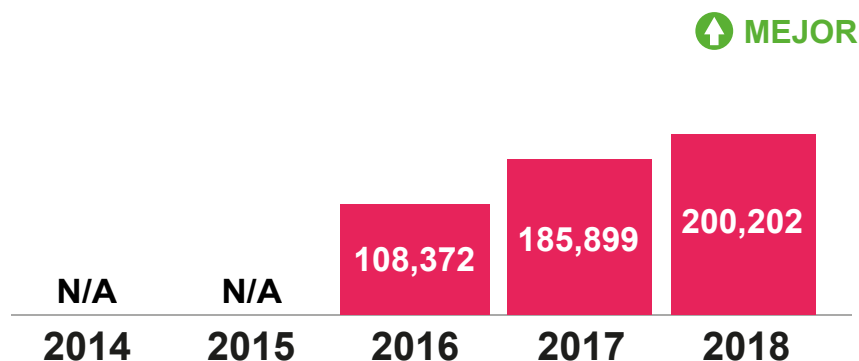
#### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Optimizar la productividad y eficiencia de los procesos; Consolidar una cultura de mejora continua e innovación; Bienestar del Personal.

#### Descripción:

La organización cuenta con un esquema de reconocimientos competitivo que contribuye (de acuerdo con nuestra Política) a crear un sentido de pertenencia e incentivar el compromiso del personal con la filosofía de excelencia, seguridad, trabajo en equipo, mejora continua e innovación y el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales. De forma innovadora se creó en el año 2017 una plataforma digital que permite administrar algunos de los reconocimientos, a través de un esquema de puntos canjeables por artículos de interés del personal, contribuyendo así a su bienestar.

## Horas de capacitación



### Indicador:

Horas documentadas de capacitación.

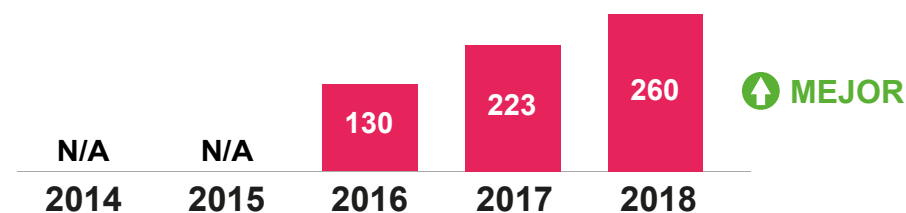
### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Desarrollo e Integración de Talento.

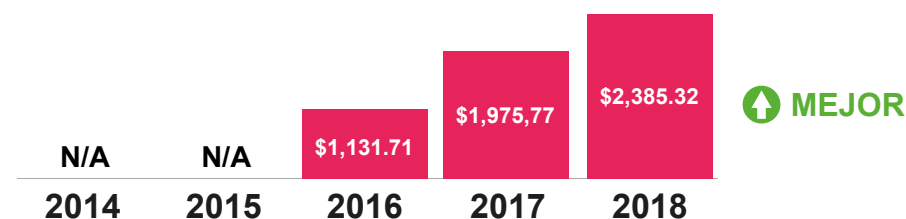
### Descripción:

Este indicador demuestra un importante avance en el número de personal capacitado consolidando el desarrollo de sus competencias.

## Cursos Impartidos (nº)



## Inversión de capacitación por colaborador (\$)



### Indicador:

Número de cursos impartidos; Inversión de capacitación por colaborador.

### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Desarrollo e integración de Talento; Bienestar del Personal.

### Descripción:

Este indicador muestra una congruencia entre la filosofía de excelencia y la formación del personal al incrementar los cursos que están alineados a la planeación estratégica.

El indicador de inversión muestra la importancia de brindar capacitación de acuerdo a las necesidades de nuestros colaboradores que permiten mejorar su desempeño laboral.

#### Indicador:

Número de participantes en el programa de Ideas en Acción; Número de Ideas en acción implementadas vs. recibidas.

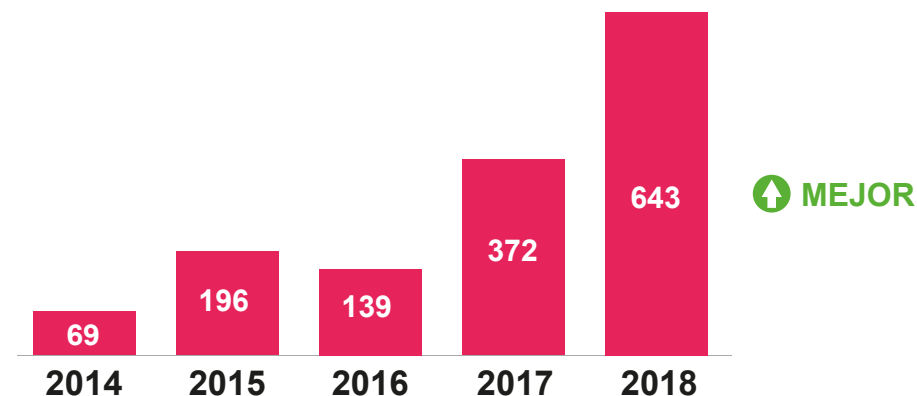
#### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Optimizar la productividad y eficiencia de los procesos; Consolidar una cultura de mejora continua e innovación; Bienestar del Personal.

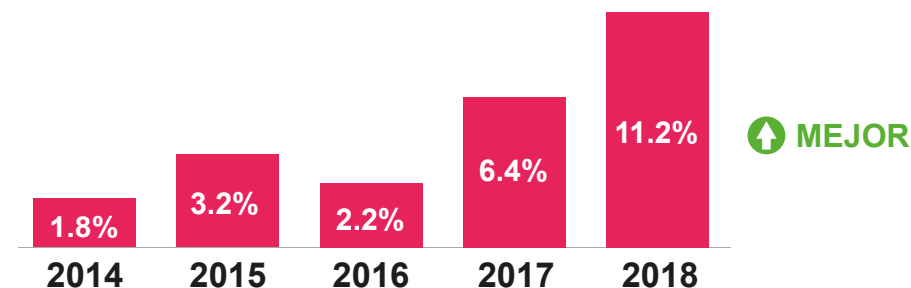
#### Descripción:

Las aportaciones de ideas de mejora e innovación del personal se han mantenido en un nivel estable, logrando llevar a la práctica varios proyectos significativos por su impacto: En la división de acopio, el equipo de perforación de envases para mejora del compactado de las pacas, la ampliación de la ventana de entrada de material a la línea de producción para incrementar la velocidad de alimentación, extensión del largo de plataformas de trailers para mejorar la capacidad de transportación del material, el uso de equipos para desetiquetado de botellas con etiquetas problemáticas, diseño y uso de motocarros para el acopio del material en pequeños volúmenes, entre otros. En la división de reciclaje, la instalación de filtro en el circuito de molienda para reducir el desgaste de equipos e incrementar la productividad, modificación de válvula diversora en el proceso de postcondensación para captar partículas metálicas y mejorar la calidad del producto, rediseño de las cribas de los molinos en las líneas de lavado para modificar la densidad de la hojuela de PET para mejorar la fluidez y reducir tiempos muertos, diseño e instalación de intercambiadores de calor en *by-pass* en las líneas de extrusión para reducir el calentamiento de los extrusores y mejorar la calidad, entre otros.

#### Ideas en Acción (nº de participantes)



#### Ideas implementadas vs. recibidas (%)



### 7b. Indicadores de Rendimiento:

**Indicador:**

Número de accidentes incapacitantes; *TIR* consolidado.

**Objetivos estratégicos a los que apoya:**

Garantizar el desarrollo de una cultura de seguridad y salud.

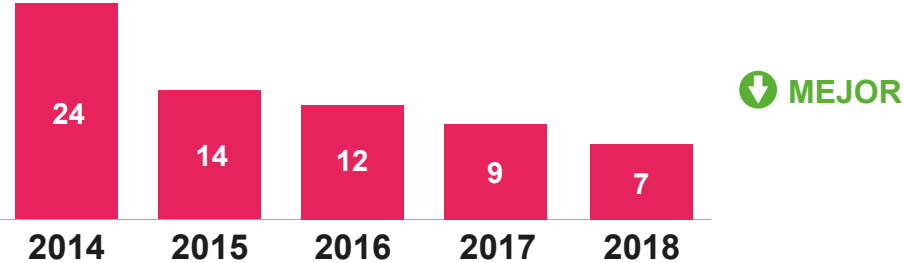
**Descripción:**

Los indicadores de seguridad tales como *TIR* consolidado (*Time Incidents Rate*) que evalúa la severidad de los accidentes y el número de accidentes permiten evaluar la efectividad del proceso de gestión de seguridad y salud basado en *OHSAS 18001* en la planta de reciclaje y el Sistema Avanzado de Seguridad (SAS) en las plantas de acopio y de valorización de subproductos.

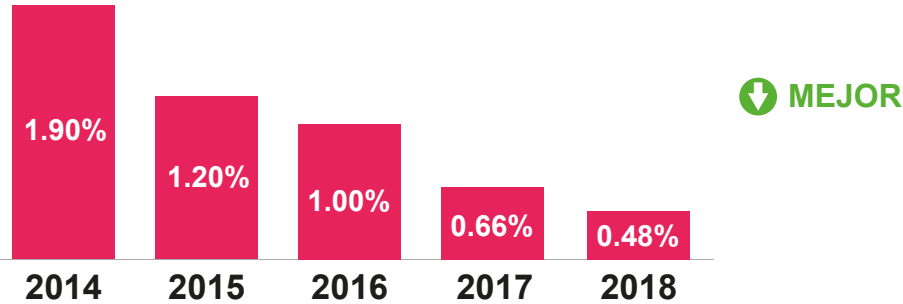
Los resultados muestran tendencias favorables que reflejan la madurez de la cultura de seguridad y salud en el trabajo, apoyada por el compromiso adquirido con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del convenio de concertación del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y la creación de una cultura de seguridad reforzada por reconocimientos de comportamientos esperados a través del programa de cero accidentes y la vinculación con las familias de nuestros colaboradores.

Los resultados muestran un mejor nivel que la comparación referencial con las empresas del sistema Coca-Cola en 2017 (*TIR* 2.42%).

**Accidentes Incapacitantes (nº)**



***TIR* Consolidado (%)**



### Indicador:

Índice de rotación; Índice de ausentismo; Porcentaje de puestos críticos cubiertos con personal interno; Número de promociones internas.

### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Desarrollo e integración de Talento; Bienestar del Personal.

### Descripción:

Los indicadores de rotación de personal y ausentismo muestran tendencias favorables que reflejan una cultura de compromiso e identidad con la organización, vinculado a la identificación y solución de oportunidades detectadas en la evaluación de clima y cultura organizacional y a los procesos que contribuyen al bienestar del personal.

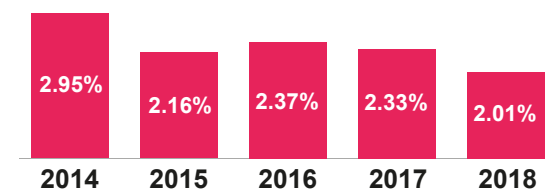
El promedio de 2.36% de rotación de PetStar en los últimos 5 años, es menor que el promedio de la Industria Mexicana de Coca-Cola de 9.47% en 2017.

El índice promedio de ausentismo en PetStar en los últimos 5 años es de 0.91%, mientras que en el promedio de la Industria Mexicana de Coca-Cola fue de 1.74%, también en 2017.

PetStar busca cubrir la mayor cantidad de puestos vacantes con la promoción de personal interno, la gráfica muestra una tendencia favorable como resultado de la gestión del proceso del desarrollo del talento.

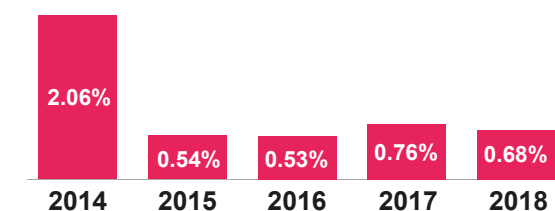
### Índice de rotación (%)

↓ MEJOR



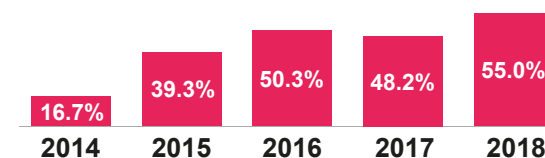
### Índice de Ausentismo (%)

↓ MEJOR



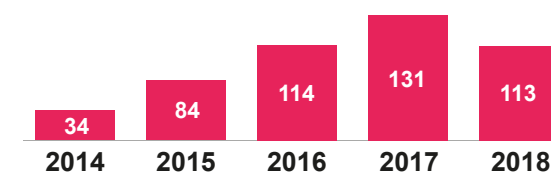
### Puestos críticos cubiertos con personal interno (%)

↑ MEJOR

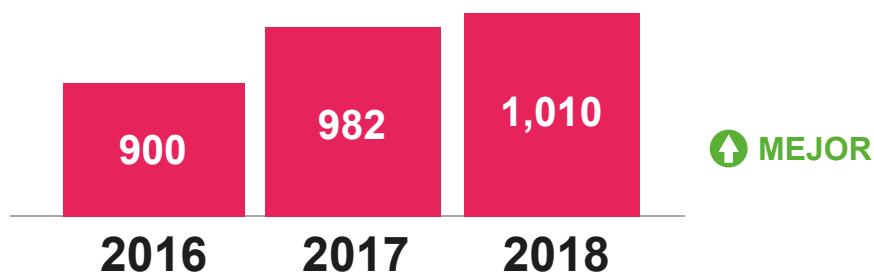


### Número de promociones internas (n°)

↑ MEJOR



### Participación de colaboradores en programa Pasaporte (n°)



#### Indicador:

Participación total de colaboradores en el programa Pasaporte.

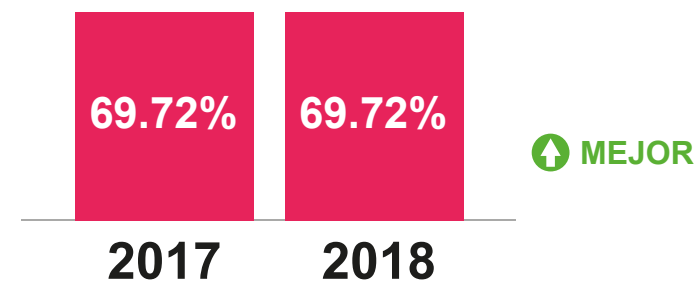
#### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Desarrollo e integración de Talento; Bienestar del Personal.

#### Descripción:

Es un programa de aprendizaje y cultura organizacional, la tendencia es que el 100% del personal conozca los procesos clave de la organización generando con ello una experiencia de vida trascendente.

### Participación del personal en los ETAD's (%)



#### Indicador:

Porcentaje de participación de personal en los ETAD's

#### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Optimizar la productividad y eficiencia de los procesos; Consolidar una cultura de mejora continua e innovación; Desarrollo e integración de Talento; Bienestar del Personal.

#### Descripción:

Los ETAD's contribuyen en generar procesos productivos y eficientes a partir de la participación activa del personal en equipos de trabajo los cuales responden oportunamente a la prevención y solución de problemas para el cumplimiento de sus KPI's. Los equipos están entrenados para aplicar herramientas tales como: Diagrama de Ishikawa, *coaching*, escucha activa, negociación y solución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación asertiva y técnicas de consenso.

### Buzón de Transparencia (nº casos)

↑ MEJOR

Casos	2014	2015	2016	2017	2018
Reportados	NA	8	13	17	15
Resueltos	NA	8	13	17	13*

\* 2 Casos resueltos en 2019

#### Indicador:

Número de casos Buzón de Transparencia.

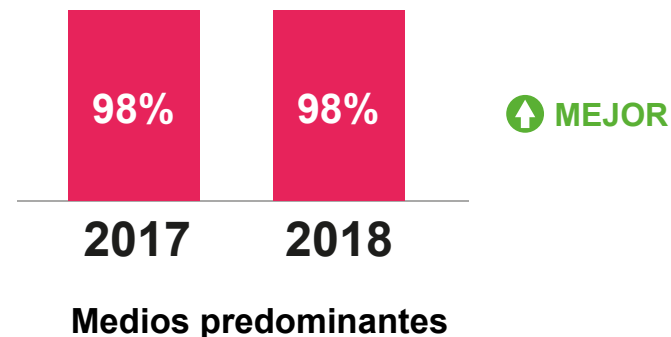
#### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Bienestar del Personal; Filosofía de Excelencia.

#### Descripción:

Al ser un mecanismo de comunicación interna en el cual se denuncian prácticas que estén fuera de nuestro código de ética y valores, consideramos que a mayor número de denuncias, el personal demuestra confianza al ser escuchados y atendidos.

### Percepción de Comunicación Interna (%)



#### Medios predominantes

2017	2018
Comunicados	Correo electrónico
Correo electrónico	Tableros de CI
Tableros de CI	Página Web

#### Indicador:

Comunicación interna.

#### Objetivos estratégicos a los que apoya:

Bienestar del personal.

#### Descripción:

Se identifica la percepción de estar mejor informado contra el año inmediato anterior.

Dentro de un listado de 15 medios de comunicación internos identifica los 3 de mayor impacto informativo por año.