

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Alineados con la misión de la Dirección de Capital Humano de “habilitar a los colaboradores y desarrollar capacidades organizacionales para convertir a Arca Continental Lindley en una empresa de clase mundial”; durante el año 2016 la gestión estuvo enfocada en acompañar las prioridades estratégicas de la compañía, buscando asegurar los mejores resultados a través de equipos humanos comprometidos y con las capacidades y competencias necesarias para ello.

Atendiendo estas necesidades, se ha venido trabajando en base al siguiente modelo operativo.



MARCO ESTRATÉGICO LINDLEY



En ese sentido, se continuó con el proceso de consolidación del modelo de Capital Humano orientado al negocio, el cual define dos roles de soporte:



El especialista de Capital Humano: alinea la estrategia de negocio con los programas de Capital Humano.



El generalista de Capital Humano: fortalece la contribución de los programas del área en alianza con el *management* de la organización.



INICIATIVAS DE VALOR Y LOGROS

Con el objeto de acompañar las principales prioridades estratégicas y proyectos de Arca Continental Lindley, la Dirección de Capital Humano desplegó un conjunto de iniciativas en base a los cuatro imperativos estratégicos:

CULTURA Y LIDERAZGO DE ALTO DESEMPEÑO

Se consolidó el modelo de Performance Management Procesos (PMP), involucrando cada vez más a todos los líderes de la organización, asegurando un correcto proceso de definición de objetivos y de retroalimentación como pilares claves del modelo. Asimismo, se incluyó un nivel más dentro del proceso de definición de objetivos, permitiendo llegar hasta las posiciones de asistentes de área.

Etapas del proceso:

- Definición de objetivos, hasta nivel asistentes.
- Autoevaluación, considerando criterios de cumplimiento de objetivos como competencias.
- Evaluación del jefe.
- Calibración.
- Retroalimentación.

Adicionalmente, se estructuró y organizó por quinto año consecutivo, el Leadership Alignment Forum (LAF), poniendo especial énfasis en la necesidad de integración como equipo para lograr resultados extraordinarios. Por ello, nació el propósito del año 2016: “Una nueva era, juntos vamos por más”.

Por otro lado, se inició el proyecto de homologación de procesos de Capital Humano, que implicó adaptar procesos y reportes claves a los

estándares corporativos de Arca Continental Lindley. Entre los principales procesos homologados estuvieron:

- Evaluación de desempeño
- Procesamiento de nómina
- Administración salarial
- Gestión de HC
- BSC de Capital Humano
- Definición de perfiles

A nivel de Seguridad Patrimonial, se mantuvo el enfoque de contar con procesos integrales ligados a los requerimientos del negocio, siguiendo las siguientes premisas:

- Orientación a procesos
- Enfoque en riesgos del negocio
- Liderazgo visible y comunicación efectiva
- Cumplimiento de objetivos y satisfacción del cliente
- Trabajo en equipo

**“Una nueva era,
juntos vamos
por más”** fue el
propósito del año
2016



TALENTO DE CLASE MUNDIAL

El desarrollo de la gente, a través de promociones y movimientos horizontales, fue la prioridad. De esta manera, los resultados de cobertura interna demostraron que el compromiso que tiene la empresa al apostar por el talento interno es una realidad.

Las promociones fueron un claro ejemplo de la apuesta de la compañía por el talento interno.

Durante el año 2016, fueron promovidos 168 colaboradores a un nivel superior. Los resultados también reflejan la diversidad de la población, en donde el 23% de las promociones fueron mujeres.

COBERTURA INTERNA POSICIONES ESTRATÉGICAS

59%



(153 / 260)

COLABORADORES

168

fueron promovidos a un job grade.



23% de las promociones fueron de personal femenino (36)

76%

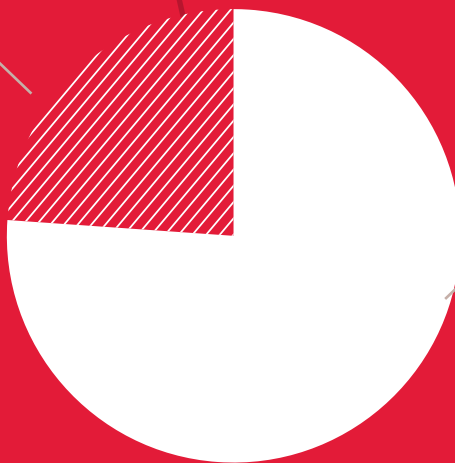
de las promociones fueron de empleados (122) y 24% de operarios (38)

23%

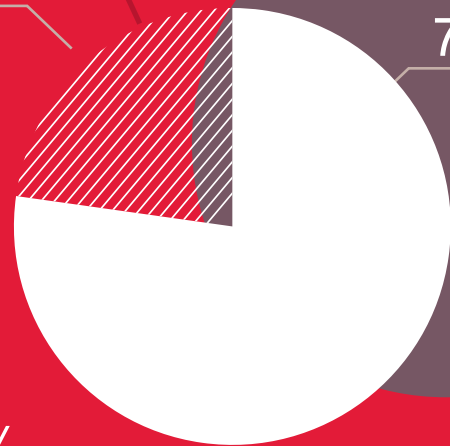
77%

24%

76%



- Empleados
- ▨ Operario



- Hombres
- ▨ Mujeres



TALENT MANAGEMENT REVIEW (TMR)

Fue la principal herramienta dentro de la estrategia de talento de la compañía. Luego de 4 años de realizar el ejercicio, el TMR se consolidó y permitió contar con información clara y oportuna para la toma de decisiones sobre promociones, actividades de desarrollo, planes de recuperación, entre otros; asegurando así la continuidad de liderazgo bajo un modelo *ad-hoc*, manteniendo los valores, principios y competencias que todo líder debería tener en Arca Continental Lindley. Esta herramienta fue reconocida en el año 2016 como “Mejor Práctica de Sucesión” dentro de los Premios ABE que otorga la Asociación de Buenos Empleadores de la Cámara de Comercio Americana – AMCHAM.



PROGRAMA TRAINEE LINDLEY

Continuó acumulando excelentes resultados. En la última convocatoria se contó con más de 300 de los mejores egresados universitarios -entre tercio y décimo superior- que participaron en las pruebas de reclutamiento y selección. Proceso que involucró a 4 directores y a más de 15 gerentes a lo largo de sus diferentes etapas.

Los 11 jóvenes talentos seleccionados asumieron proyectos claves que fueron presentados a un Comité Ejecutivo y al Gerente General, que contó con la presencia de directores y gerentes de la compañía. Los proyectos fueron retadores y diversos, lo cual aseguró la mayor cantidad de aprendizaje y buscó abordar las necesidades más críticas y prioritarias para la compañía. Actualmente, se cuenta con 4 promociones de *Trainees*, manteniendo un 100% de contratación de los jóvenes que se mantuvieron en el programa.

CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA EL CRECIMIENTO

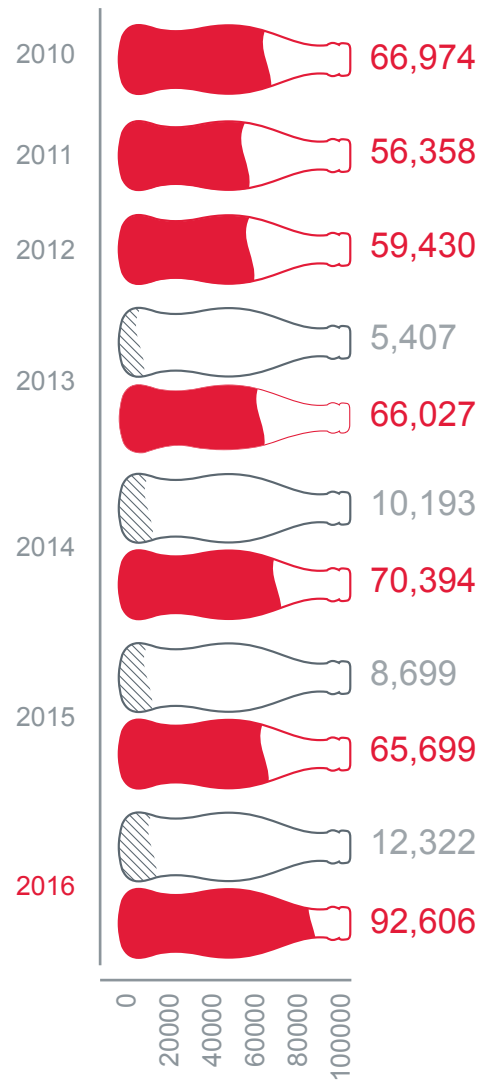
Se consolidaron las Escuelas de Gestión Comercial y de Gestión Industrial con nuevos programas como el Diplomado en Técnicas avanzadas de Mejora Continua y Calidad, el Programa de Desarrollo de Habilidades para Mandos medios de Industrial (Módulo 3), el Programa de Identificación de Procesos de Supply, Negociación, Matemática Comercial, Finanzas Comerciales, Estrategias para satisfacer la demanda para analistas, coordinadores, supervisores y jefes.

Finalmente, se obtuvo excelentes resultados en cuanto a cobertura de la capacitación de las escuelas corporativas, alcanzando un 94% en niveles de asistencia, y 12,322 horas de capacitación invertida en desarrollar las habilidades y conocimientos de los colaboradores.

Asimismo, se obtuvieron buenos resultados en la ejecución del Plan anual de Capacitación en plantas y almacenes, el mismo que buscó asegurar la mejora continua y cumplir con los criterios del Sistema Integrado de Gestión; lo cual sumado a la gestión de Escuelas Corporativas dieron un total de 92,606 horas de capacitación destinadas al desarrollo de capacidades organizacionales.



HORAS DE CAPACITACIÓN



● Horas de capacitación de escuelas corporativas
 // Total de horas de capacitación anual



EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR

EMPLOYER BRANDING: SABOREA EL ÉXITO

En 2016 se lanzó la marca empleadora, la cual fue desarrollada con el objetivo de comunicar la propuesta de valor a públicos internos y externos, y de esa manera fortalecer los procesos de retención y atracción de talento.

Para su definición, se desarrolló de manera interna una metodología y un marco conceptual que se basó en la teoría de “Valor Compartido” de Michael Porter. Como resultado de diversas sesiones de trabajo se logró definir la marca empleadora “Saborea el éxito”. Esta fue la expresión de la propuesta de valor, es lo que caracteriza a Arca Continental Lindley como lugar de trabajo, y expresa la experiencia que tienen los colaboradores con la compañía. Esta propuesta se sustenta en 4 pilares.

“Saborea el éxito” es la marca empleadora de Arca Continental Lindley

NUESTROS PILARES



Para la gestión de la nueva marca empleadora, se tomó en cuenta la metodología que utiliza el Monitor Internacional Merco para elaborar el ranking que mide a las empresas más atractivas para trabajar. Esta metodología considera no solo a públicos internos, sino a diversos *stakeholders* externos, como estudiantes universitarios, de postgrado, gremios de recursos humanos y población en general.

Reconocimiento de prácticas de gestión humana

- Arca Continental Lindley fue reconocida entre las empresas más atractivas para trabajar en Perú, dentro de la 3ra edición del Estudio Merco Talento 2016, ocupando el puesto N°10 dentro de las 100 mejores empresas para atraer y retener talento.
- Asimismo, las oficinas de la sede La Molina se ubicaron entre las 10 mejores oficinas para trabajar en Perú, ocupando el puesto N° 7 dentro del Ranking "Diseño + Productividad 2016", elaborado por la Revista Aptitus.
- Por otro lado, se recibió el Gran premio ABE a la Responsabilidad Social Laboral, otorgado por la Asociación de Buenos Empleados de la Cámara de Comercio Americana – AMCHAM. En esta misma premiación, la compañía fue reconocida en las categorías: "Mejor Programa de Ambiente de Trabajo Seguro", "Mejor Programa de Sucesión", "Mejor Programa de Inducción" y "Mejor Programa de Capacitación en Dirección de Personas".
- Arca Continental Lindley fue reconocida dentro del Concurso "Buenas Prácticas Laborales", organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la categoría "Promoción del Trabajo Ordenado con Clientes y Proveedores". El reconocimiento se obtuvo por el programa "Destapando mi emprendimiento", programa que buscó promover el emprendimiento en las mujeres de Pucusana, a través del desarrollo de habilidades personales y herramientas para la gestión de negocios.