

BIENESTAR LABORAL

Buscamos el bienestar laboral de nuestros colaboradores, cuidando su salud y seguridad dentro y fuera de la empresa, brindándoles capacitación y un buen lugar para trabajar en el que puedan desarrollarse y mejorar su calidad de vida.

axtel



NUESTRO COMPROMISO 2020

ENFOQUES PRIORITARIOS	¿QUÉ ESPERAMOS?	¿QUÉ HACEMOS PARA LOGRARLO?
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un ambiente de trabajo que contribuya con la ejecución de la estrategia de negocio y con el desarrollo integral de los colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizamos encuestas para escuchar a los colaboradores. • Preparamos planes de acción que promueven un ambiente de trabajo adecuado. • Facilitamos mecanismos para que los líderes y colaboradores clave influyan positivamente en el ambiente de trabajo de los equipos.
Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el desarrollo intelectual, emocional y profesional del capital humano para que pueda contribuir integralmente a alcanzar los objetivos del negocio. • Mejorar la calidad de vida del colaborador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluamos y promovemos el desarrollo de habilidades con base en las competencias requeridas por la organización a través de distintos programas de desarrollo. • Facilitamos la integración de equipos de trabajo. • Evaluamos las competencias del personal para su desarrollo y/o promoción interna.
Salud y equilibrio familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Acercar experiencias enfocadas al desarrollo integral de los colaboradores y sus familias. • Contribuir al balance familia-trabajo y a su calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizamos convenios con instituciones educativas, de salud y comerciales. • Ofrecemos consultas de bajo costo en nuestras instalaciones, así como una Feria Educativa y de la Salud. • Facilitamos pláticas sobre temas médicos y psicológicos, clases de yoga y torneos de fútbol.
Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> • Salvaguardar la integridad física de todos nuestros colaboradores expuestos a riesgos de trabajo, contribuyendo así a la productividad, eficiencia y continuidad operativa. • Mitigar y eliminar riesgos de trabajo, siniestros, sanciones administrativas o situaciones de incumplimiento legal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integramos y coordinamos las Comisiones de Seguridad e Higiene. • Elaboramos diagnósticos de seguridad en los centros de trabajo. • Emitimos recomendaciones para eliminar y reducir las condiciones inseguras. • Realizamos especificaciones técnicas y evaluamos en campo el uso del equipo de protección personal de las áreas operativas. • Promovemos campañas preventivas de concientización para los trabajadores expuestos a un mayor riesgo de trabajo. • Diseñamos programas internos de protección civil, unidades de respuesta inmediata y capacitación al personal en los planes de emergencia.

En Axtel facilitamos el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores buscando espacios de trabajo propicios para desempeñar con excelencia sus actividades, al mismo tiempo que fomentamos el balance trabajo-familia, a fin de contribuir a mejorar su calidad de vida.

Debido a la fusión, 2016 fue un año de transformación para Axtel en el que establecimos un proceso de definición y administración del cambio con el que homologamos la cultura organizacional basándonos en lo mejor de ambas empresas. En este proceso nos enfocamos en la promoción de las cualidades del líder en todos los niveles organizacionales, así como en la construcción de una actitud abierta a nuevas formas de trabajo y a la mejora continua, para impulsar la evolución de la compañía, aumentar nuestra

eficiencia y, con ello, la productividad.

Esta homologación implicó la definición y claridad en los roles, funciones y responsabilidades de cada área, incluyendo el cumplimiento de políticas y procedimientos de administración de personal, esquemas de compensación, administración de talento, capacitación y desarrollo, relaciones laborales y responsabilidad social.

Todo esto nos generó eficiencias en costos y eliminación de redundancia de funciones, con lo que logramos maximizar la eficiencia y productividad de los equipos de trabajo, así como retener al mejor talento de la organización.

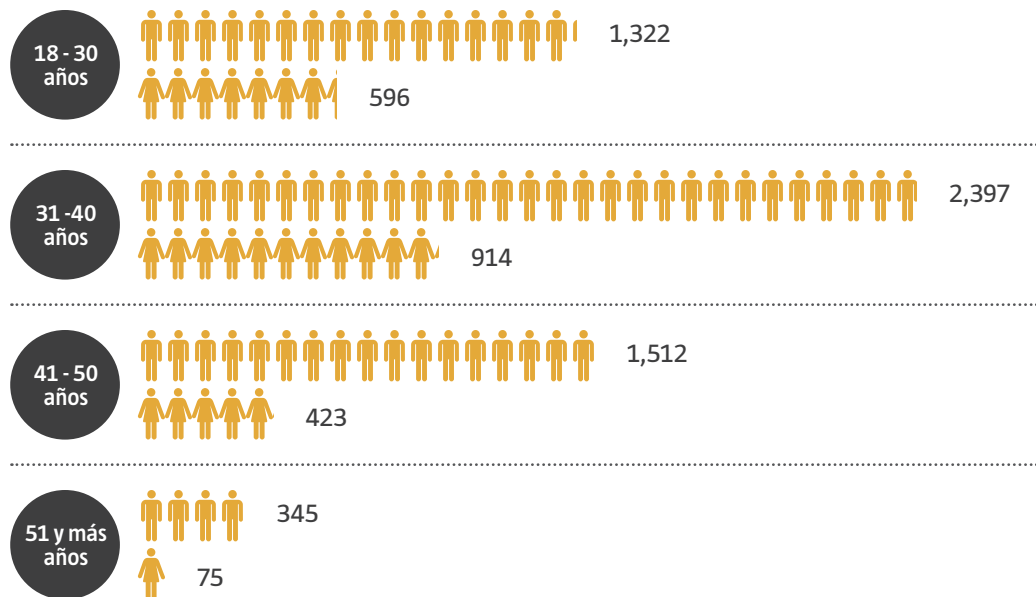
Actualmente tenemos una oportunidad única de implementar nuevos sistemas y mejorar los anteriores, propiciando los procesos de transformación

de acuerdo a las nuevas necesidades de Axtel. Para 2017, el área de Capital Humano buscará consolidar la nueva cultura de nuestra empresa para atraer y mantener el talento que se requiere, apuntando hacia una organización con orientación hacia nuestros grupos de interés, en donde hemos comenzado con nuestros colaboradores mejorando la comunicación, generando un clima de confianza y forjando los nuevos valores de la compañía.

“El cambio será una constante durante 2017, buscando transformar la compañía con pasión, compromiso y congruencia en todas las acciones que emprendamos para consolidar la nueva cultura de Axtel”,

José Eloy Valerio Treviño,
 Director Ejecutivo de Capital Humano.

COLABORADORES POR EDAD Y GÉNERO



“Observo con mucho entusiasmo que la compañía sigue apoyando a la preparación y al desarrollo continuo de sus colaboradores. El haberme considerado para el Programa De Supervisor a Coach ha sido muy valioso, ya que desde el primer día he notado cómo ha contribuido de una manera positiva en mi rol como colaborador de Axtel, así como en mi ámbito personal”,

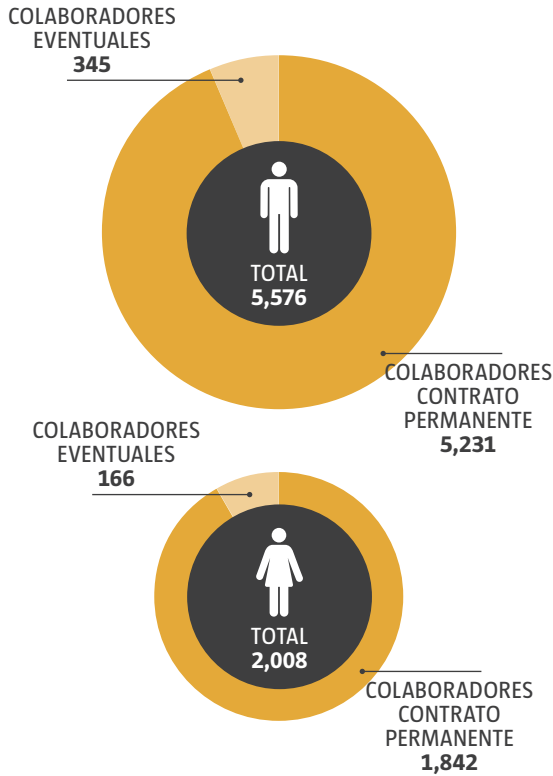
José Manuel Contreras Alderete,
 Mesa Administrativa Empresarial Ágil.

Siete mil 584 colaboradores conforman nuestra plantilla laboral, 5 mil 576 hombres y 2 mil 008 mujeres. De ese total, 7 mil 073 son empleados permanentes y 511 son eventuales.

Contamos con un plan de prestaciones que incluye, entre otras cosas, el doble de días de aguinaldo que marca la ley, seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida, caja de ahorro, permiso de maternidad y paternidad y cobertura por incapacidad o invalidez de acuerdo a la ley. Los colaboradores que se encuentran en el rango de salario inferior de la organización reciben 360 por ciento más de lo que la ley establece como salario mínimo en México.

En 2016 se otorgaron 181 permisos por paternidad y 121 permisos por maternidad a colaboradores de Axtel, de los cuales 91 por ciento se reincorporaron a su trabajo al finalizar su licencia, y 73 por ciento permanecen trabajando en la empresa.

NÚMERO DE COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO

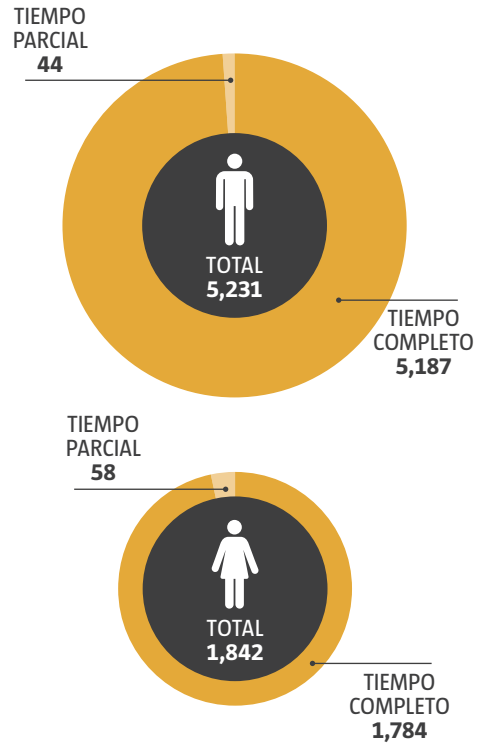


COLABORADORES CONTRATO PERMANENTE TOTAL **7,073**

COLABORADORES EVENTUALES TOTAL **511**

TOTAL 7,584

NÚMERO DE COLABORADORES CON CONTRATO PERMANENTE POR TIPO DE JORNADA LABORAL Y GÉNERO



TIEMPO COMPLETO TOTAL **6,971**

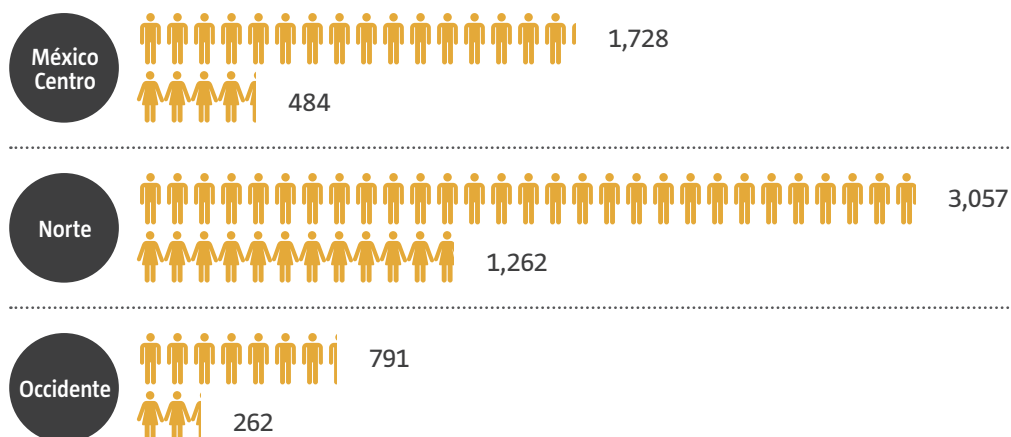
TIEMPO PARCIAL TOTAL **102**

TOTAL 7,073

NÚMERO DE COLABORADORES POR TIPO DE AFILIACIÓN, JORNADA, REGIÓN Y GÉNERO

Región	Sindicalizados		No sindicalizados				TOTAL
	Tiempo completo		Tiempo parcial		Tiempo completo		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
México Centro	417	0	0	0	1,311	484	2,212
Norte	315	0	15	24	2,727	1,238	4,319
Occidente	188	0	40	42	563	220	1,053
TOTAL	920	0	55	66	4,601	1,942	7,584

COLABORADORES POR REGIÓN Y GÉNERO



NUEVAS CONTRATACIONES POR REGIÓN, GÉNERO Y EDAD

Región	Edad	Hombres	Mujeres	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
Norte	18-30	279	123	69.40%	30.60%
	31-40	141	53	72.68%	27.32%
	41-50	56	38	59.57%	40.43%
	50 +	37	8	82.22%	17.78%
Occidente	18-30	145	66	68.72%	31.28%
	31-40	57	19	75.00%	25.00%
	41-50	25	10	71.43%	28.57%
	50 +	8	2	80%	20.00%
Centro Sur	18-30	110	31	78.01%	21.99%
	31-40	95	38	71.43%	28.57%
	41-50	67	16	80.72%	19.28%
	50 +	18	4	81.82%	18.18%
TOTAL		1,038	408	71.78%	28.22%

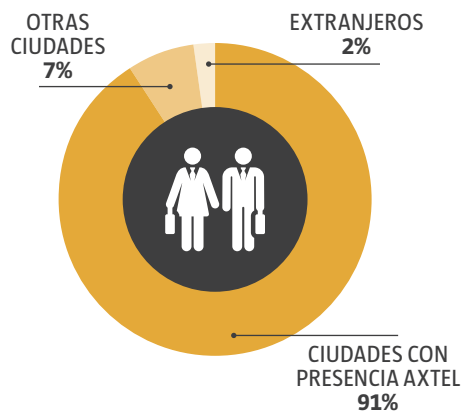
TASA DE ROTACIÓN POR REGIÓN, GÉNERO Y EDAD

Región	Edad	Hombres	Mujeres	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
Norte	18-30	324	244	57.04%	42.96%
	31-40	309	154	66.74%	33.26%
	41-50	98	96	50.52%	49.48%
	50 +	8	6	57.14%	42.86%
Occidente	18-30	242	98	71.18%	28.82%
	31-40	137	86	61.43%	38.57%
	41-50	62	64	49.21%	50.79%
	50 +	4	2	66.67%	33.33%
Centro Sur	18-30	268	76	77.91%	22.09%
	31-40	205	79	72.18%	27.82%
	41-50	72	42	63.16%	36.84%
	50 +	4	6	40.00%	60.00%
TOTAL		1,733	953	64.52%	35.48%

COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO POR EDAD Y GÉNERO

Edad	Directores Ejecutivos		Directores		Gerentes		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
18-30 años	0	0	0	0	0	1	1
31-40 años	0	0	1	1	22	3	27
41-50 años	4	0	33	3	112	14	166
50 +	7	0	16	0	27	3	53
TOTAL	11	0	50	4	161	21	247

LUGAR DE PROCEDENCIA DE DIRECTIVOS



Sabemos que contar con colaboradores capacitados en el ámbito profesional es esencial para que seamos una empresa innovadora, siempre a la vanguardia y capaz de satisfacer los requerimientos de nuestros clientes, además de que es fundamental para el desempeño y crecimiento diario.

En 2016 ofrecimos distintas alternativas de capacitación, presenciales o en línea, para nuestros colaboradores sobre liderazgo, *coaching*, finanzas personales,

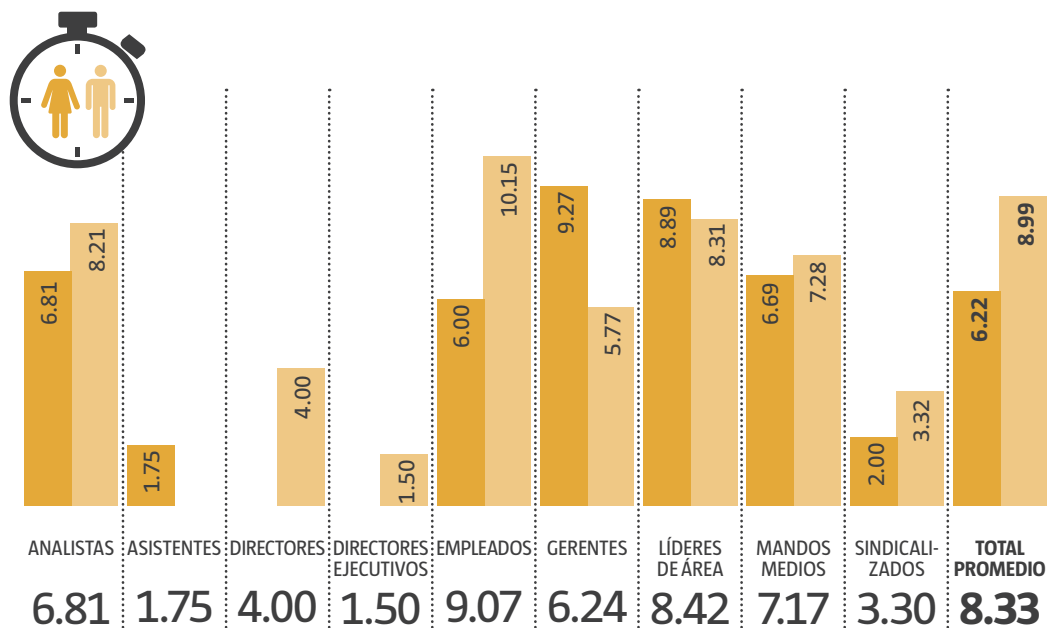
comunicación, trabajo en equipo, desarrollo personal, reclutamiento y selección, y habilidades ejecutivas.

Ofrecemos una **Agenda Integral del Colaborador** con una serie de eventos culturales, educativos y de convivencia para nuestros colaboradores y sus familias. En 2016 celebramos el Día de la Familia con la participación de 18 mil 190 personas y eventos como torneos de fútbol, foros ejecutivos y club de corredores, a los que asistieron más de 2 mil 300 colaboradores.

“Me encanta trabajar en Axtel, ha sido mi segunda casa, donde amo lo que hago y además soy reconocida. Es la empresa donde mi crecimiento profesional se manifiesta en el bienestar de mi familia. A lo largo de estos años, mi carrera laboral se ha complementado con mi crecimiento académico y con ello mejores oportunidades. Me siento muy afortunada de crecer junto con Axtel”,

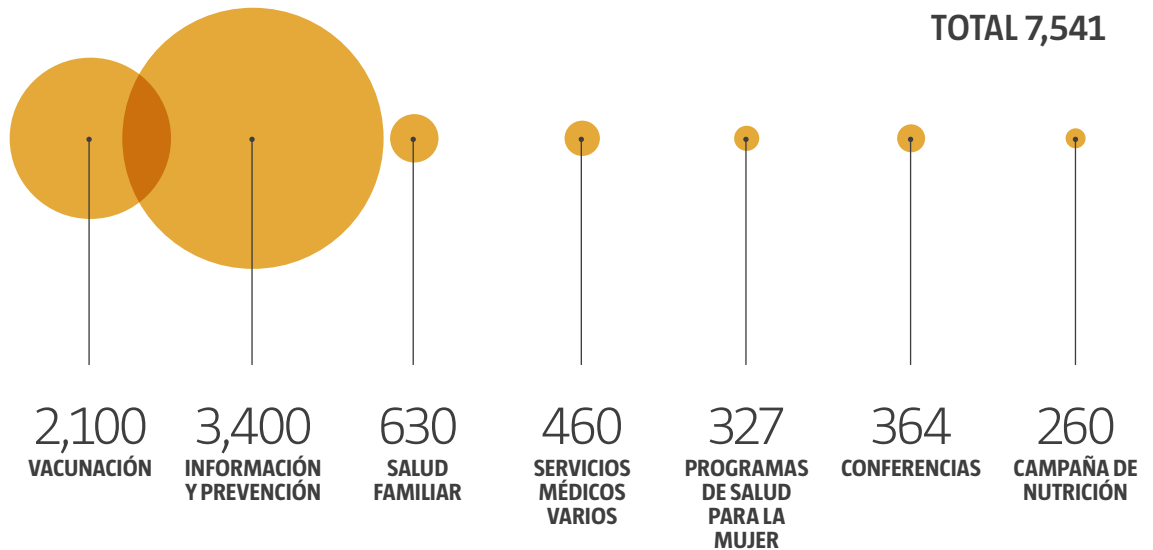
María Guadalupe Librado Merinos,
Métricas e Indicadores, Entrega de Servicio.

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN



PROMOCIÓN DE LA SALUD PARA COLABORADORES Y SUS FAMILIAS 2016

(PARTICIPANTES POR CAMPAÑA)



SEGURIDAD E HIGIENE

G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7, G4-LA8

Es prioritario asegurar la integridad de nuestros colaboradores en el desempeño de su trabajo, así como su salud. Para garantizarlo tenemos una serie de medidas como inspecciones y auditorías, capacitación, equipo de protección personal en actividades que lo requieren y 79 comités de Salud y Seguridad que representan a la totalidad de nuestros colaboradores.

En el área de Seguridad Industrial, nuestro registro de accidentes se redujo un 4 por ciento con respecto al año anterior y se encuentra por debajo del promedio de la industria según el reporte estadístico de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), mientras que el indicador de gravedad de accidentes fue 12.7 por ciento menor respecto al promedio nacional registrado en esta misma secretaría.

En 2016 no registramos casos de enfermedades profesionales, sin embargo, 120 colaboradores tuvieron accidentes laborales que se tradujeron en un promedio de 22.7 días perdidos por accidente y una víctima mortal.

ACCIDENTES DE TRABAJO,
DÍAS PERDIDOS Y ACCIDENTES
MORTALES 2016

120
ACCIDENTES DE TRABAJO

2,719
DÍAS PERDIDOS
POR RIESGO DE TRABAJO

1
VÍCTIMA MORTAL POR ACCIDENTE
DE TRABAJO

22.7
PROMEDIO DE DÍAS PERDIDOS
POR ACCIDENTE DE TRABAJO