

SUMILLAS

**BUENAS PRÁCTICAS
LABORALES**

2013

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2013

Área	Categoría	Empresa
Respeto a la persona	1.- Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo; e igualdad de grupos vulnerables.	NOTARIA ISAAC HIGA NAKAMURA
		YOBEL S. A.
		METALICA HAUG S. A.
		INDUSTRIAL GORAK S. A. A
		CASITA DE LA COMPUTADORA
		MECÁNICA VILLALOBOS
		CAMPOS DOMINGUEZ MELQUIADES
		SERVICIOS TURISTICOS CARAVANA TROPICAL E. I. R. L.
		MONSANTO PERÚ S. A.
	2.- Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y trabajo forzoso	
	3.- Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral.	RED DE ENERGÍA DAMPER GOLDS FIELD S. A.
		DAMPER PERÚ S. A. C.
		BASF PERUANA S. A.
		BASF PERUANA S. A.
		VOTORANTIN METAIS S. A.
	4.- Promoción y respeto de la libertad sindical; canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa.	PANALPINA TRANSPORTES MUNDIALES S. A.
MINERA ANTAMINA S. A.		

5.- Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores.	GMI A. INGENIEROS CONSULTORES
	SERVICIO DE VIGILANCIA PRIVADO TRIPLE "R" S. A. C.
6.- Promoción del equilibrio trabajo – familia.	LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.
7.- Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación.	CIA. MINERA SAN IGNACIO DE MOROCOCHA S. A. A.
8.- Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.	ALICORP S. A. A.
	SEDAPAL S. A.
9.- Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores.	SIDERÚRGICA DEL PERÚ S. A. A.
	ASOCIACIÓN PRO ESPÍRITU SANTO

NOTARIA ISAAC HIGA NAKAMURA

Estrato Empresarial:	Mediana y Grande
Dirección:	Av. Canadá N°3536- San Luis
Sector:	Notaría
Número de Trabajadores:	63
RUC:	10082508291
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES.

DESCRIPCIÓN:

La Notaría Isaac Nakamura postula al Concurso Buenas Prácticas Laborales 2013 con la práctica "Oportunidad para todos" la cual tiene el objetivo de brindar oportunidades de desarrollo a las personas con discapacidad por medio de la inserción laboral. La propuesta intrínseca a esta práctica es la promoción de la no discriminación y desarrollo igualitario.

Esta práctica surge el 2009 de manera espontánea, por la búsqueda de generar aportes a la empresa que beneficien también a la sociedad. Cabe resaltar que, a la fecha, no existe una reglamentación de La Ley de Trabajo Para Personas con Discapacidad, por lo que las actividades desarrolladas en los prácticamente cinco años de trabajo se han hecho de manera empírica.

Previamente a su desarrollo, organizaron capacitaciones internas para que el personal aprendiera del trato y relación con personas con discapacidad. Para ello contactaron organizaciones como la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad – Omaped de la Municipalidad de San Luis o del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – Conadis. A través de estas mismas entidades es que contactaron personas en búsqueda de trabajo. Los puestos de trabajo que pueden acceder son de digitalizadores y de sellado de libros.

YOBEL S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Daniel Olaechea 136 – Jesús María
Sector:	Manufactura
Número de Trabajadores:	No indica
RUC:	20100074029
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES.

Descripción:

La buena práctica laboral presentada consiste en la “Rehabilitación y Reinserción Laboral de colaboradores con enfermedades ocupacionales musculoesqueléticas (tendinitis)” en la empresa Yobel SCM Costume Jewelry S.A (dedicada a la fabricación de joyas), con la finalidad de brindarles la misma oportunidad de trabajo digno y productivo que el resto de los trabajadores del proceso, respetando y considerando sus limitaciones de capacidades físicas para la asignación de responsabilidades, pero permitiendo que aun en esta situación sigan siendo productivos y su trabajo sea reconocido.

Esta iniciativa se desarrolla dentro de un Programa Integral de Prevención de Salud Ocupacional, que desarrolla una serie de acciones recuperativas orientadas a la rehabilitación física de los colaboradores que ya cuentan con alguna lesión musculoesquelética, la minimización y detención del avance de las lesiones, y su posterior reinserción en el ámbito laboral, bajo un sistema ideado para evitar su recaída. ,

FACTORÍA METÁLICA HAUG S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. La Argentina N°2060 - Callao
Sector:	Fabricación Metálica
Número de Trabajadores:	1 064
RUC:	20109925757
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES.

Descripción:

La Factoría Metálica Haug S. A. es una empresa fundada en el Perú que cuenta con más de 62 años dedicada a la ingeniería, construcción y montaje de instalaciones industriales para grandes empresas dedicadas a actividades extractivas y productivas principalmente.

Se presenta al Concurso Buenas Prácticas Laborales 2013 con el programa “Todos y todas por una cultura de paz” el cual promueve tolerancia a las diferencias en la sociedad. Su foco está centrado en sensibilizar sobre la violencia hacia la mujer y la igualdad de género.

Haug inició campañas de comunicación y capacitación, así como el establecimiento de políticas y programas para sensibilizar a sus colaboradores. La campaña comunicacional consistió en la difusión de afiches al interior de la empresa que representaran razones para evitar la violencia contra la mujer. En cuanto a las capacitaciones y charlas están dirigidas a todo el personal y tratan la prevención de la violencia, el feminicidio, entre otros.

Asimismo, se ha buscado que la política de igualdad de oportunidades y trato no discriminatorio se extienda a las comunidades beneficiadas por los programas de responsabilidad social de Haug. Un grupo de estos beneficiados son las mismas familias de los trabajadores, quienes son invitados a charlas y actividades que promuevan. Otro grupo beneficiado son los del programa “Casa Haug” que son las comunidades aledañas.

INDUSTRIAL GORAK S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Jr. Cápac Yupanqui N°1641 - Lince
Sector:	Manufactura
Número de Trabajadores:	490
RUC:	20100306337
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES.

Descripción:

Industrial Gorak es una empresa de confecciones textiles constituida hace más de 34 años y dedicada a las prendas de vestir masculina. Se presenta al Concurso Buenas Prácticas Laborales 2013 con su política de inclusión de personas con discapacidad a través de su programa de contratación, empleo, desarrollo y retención de personas con discapacidad.

Para iniciar las contrataciones, Gorak se pone en contacto con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), organización que cuenta con una bolsa de trabajo y los enlaza con personas con discapacidad deseosas de ocupar un puesto de trabajo. Se han organizado capacitaciones al personal de Gorak para que profundicen más sus conocimientos sobre personas con discapacidad y estén preparados para trabajar con ellos.

Las contrataciones se realizan para las áreas de operación, tanto confección como mantenimiento. Los jefes de área están en el deber de notificar a todo el personal sobre su desempeño y avance, siendo esta política igual para todos.

Industrial Gorak cuenta con 495 trabajadores, de los cuales el 100% ha sido sensibilizado sobre la igualdad de oportunidades. 21 de ellos son personal con discapacidad y que destaca de acuerdo a su evaluación de desempeño.

CASITA DE LA COMPUTADORA S.R.LTDA.

Estrato Empresarial:	Mediana y Grande
Dirección:	Jr. Libertad 502 - Moyobamba
Sector:	No indica
Número de Trabajadores:	120
RUC:	20404135377
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES.

Descripción:

La empresa postuló a la categoría de “Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo; e igualdad de grupos vulnerables” señalando que ellos tienen una política de promoción y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores desde su creación hace 11 años.

Indica que tiene una política de capacitación y educación a sus trabajadores. Dentro de sus principales programas tiene el plan “Acción de Gracias” y “Discreción – Lealtad y Secreto” los cuales buscan la capacitación de las funciones que desempeñan dentro de la empresa y, adicionalmente, la integración de todos sus trabajadores sin distinción religiosa.

Con respecto a este último punto, la empresa programa reuniones semanales de agradecimiento por las ventas realizadas. En estas reuniones participan todos los trabajadores sin distinción religiosa, prueba de ello es la contratación del 50 % del personal con distintas opciones religiosas.

La presente empresa brinda una hora de capacitación técnica adicional para que se especialicen en informática, y tiene un esquema interesante de pago de comisiones por ventas de acuerdo a la producción y ventas mensuales que tenga la empresa.

METAL MECÁNICA VILLALOBOS E. I. R. L.

Estrato Empresarial: MYPE
Dirección: Jr. Lima 435 - Jerusalén
Sector: No indica
Número de Trabajadores: 18
RUC: 20531484259
Categoría: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES.**

Descripción:

Durante su proceso de postulación se señaló que la empresa no tenía un trato discriminatorio con ninguno de sus trabajadores y que se no se generaba un trato desigual a ningún empleado.

CAMPOS DOMÍNGUEZ MELQUIADES

Estrato Empresarial:	MYPE
Dirección:	Jr. Germán Rengifo S/N - Tocache
Sector:	No indica
Número de Trabajadores:	4
RUC:	2049382372
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES.

Descripción:

La presente empresa postuló al concurso señalando que su BPL consistía en la contratación de mujeres en su mayoría.

De la verificación de la planilla de la empresa se constató que la empresa no califica a una BPL por cuanto solo tiene una trabajadora en planilla.

SERVICIOS TURÍSTICOS CARAVANA TROPICAL E. I. R. L.

Estrato Empresarial: MYPE
Dirección: Jr. Martínez de Compagnon 309 - Tarapoto
Sector: Servicios Turísticos
Número de Trabajadores: 21
RUC: 20227736233
Categoría: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES**

Descripción:

La empresa Servicios Turísticos Caravana Tropical EIRL indicó que su BPL consistía en la contratación de personas homosexuales.

Se ha verificado que en la empresa existe personal homosexual en su planilla y que no existe ninguna manifestación de discriminación a estos trabajadores. Asimismo una trabajadora se encuentra en periodo de gestación. Sin embargo, no existe capacitación ni una política de no discriminación dentro del centro de trabajo.

MONSANTO PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Elmer Faucett N°2823 - Callao
Sector:	Agroindustrial
Número de Trabajadores:	900
RUC:	20376641466
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA RAZA, SEXO O IGUALD DE GRUPOS VULNERABLES.

Descripción:

Monsanto es una empresa del sector agroindustrial presente en diversos países del mundo. Su sede en Perú tiene más de 16 años. Cuenta con una política laboral compuesta por nueva ítems que buscan implementar dentro de la cultura de su empresa la promoción de los derechos humanos, en particular aquellos referidos al trabajo.

Se presentan al Concurso con uno de los nueve ítems de su política, el de no discriminación. Los objetivos son brindar oportunidades de desarrollo diferentes personas por igual, sin importar su sexo, y promover el respeto y la no violencia a la mujer.

Asimismo, es parte de los objetivos de la empresa que las políticas sobre derechos humanos que ellos imparten beneficien a la comunidad a través de los mismos trabajadores, quienes comparten en el hogar las lecciones aprendidas en Monsanto.

La pregunta base es ¿de qué manera puede llevarse esta práctica a casa? A partir de ello se desarrollan diferentes actividades. Una de ellas fue la impresión de folletos que comuniquen de manera rápida y sencilla cada uno de los nueve ítems de la política. Otra actividad fue la organización de un concurso de dibujo entre los hijos de los trabajadores para que representen en una cartulina alguna de las políticas aplicadas en la empresa.

RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Mediana y Grande
Dirección:	Av. Juan de Arona N°720 Dpto 601 – San Isidro
Sector:	Energía Eléctrica
Número de Trabajadores:	361
RUC:	20504645046
Categoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL; ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

Descripción:

La práctica que presenta al Concurso Buenas Prácticas Laborales 2013, está orientada a la seguridad laboral y prevención de riesgos en salud.

REPonte! Es un programa dirigido por el área de Bienestar y Salud Ocupacional que busca contribuir en la calidad de vida del trabajador por medio de la realización de seguimientos médicos constantes y personalizados de los colaboradores. Gracias a ellos, se puede identificar cualquier tipo de riesgo en su estado de salud y cubrirlo en caso sea necesario.

Cuando ingresan a trabajar, a los operarios se les practica un examen médico donde se identifican las restricciones que puedan tener de acuerdo a su estado de salud. Con ello se determina el grado de aptitud médica para realizar labores operarias: apto, con restricciones o no apto. Para superar los malestares y sus restricciones, realizan programas personalizados a cada operario. REPonte! Es aplicado incluso a los trabajos que no son de alto riesgo.

Además de ello, tiene en intranet un portal sobre temas de salud y nutrición, que está generando impacto en su calidad de vida, incluso influyendo en los hábitos de las familias.

DANPER TRUJILLO S. A. C.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Carretera Industrial – Sector Barrio Nuevo-Moche
Sector: Agroindustrial
Número de Trabajadores: 8 119
RUC: 20170040938
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL; ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

Descripción:

La empresa argumenta que viene implementando una política preocupación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y que contiene dos pilares adicionales que son el apoyo económico a los trabajadores y la prevención y cuidado del medio ambiente.

En lo que respecta a la prevención de riesgos de salud, Danper señaló que cuenta con un sistema de seguridad y salud completo que no sólo cumple con los requerimientos sociolaborales sino que proyecta beneficios adicionales al 100% de sus trabajadores a sus trabajadores.

Danper Perú S. A. C. cuenta con la certificación OHAS 18001 y el certificado SA 8000, ambos reconocimientos internacionales que brindan estándares de calidad de los productos y servicios que brinda la empresa en el sector agroindustrial.

GOLDS FIELDS LA CIMA S. A.

Estrato Empresarial: Mediana y Grande
Dirección: El Derby 55 - Santiago de Surco 15023
Sector: Minero
Número de Trabajadores: 890
RUC: 20507828915
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD
LABORAL; ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

Descripción:

La empresa argumenta que viene implementando una política preocupación de la salud de sus trabajadores en su programa de “paradas de seguridad” que se dan con el apoyo y organización de los trabajadores de la mina y sus contratistas.

En las “paradas de seguridad” se llevan a cabo dinámicas en las que se evalúan los riesgos de accidentes e incidentes de trabajo en las distintas áreas operativas de la empresa. Básicamente buscan enseñar cada uno de los procedimientos de las áreas de desarrollo del sector minero.

En las paradas preventivas de seguridad se cuenta con la participación activa de los trabajadores a través de representaciones teatrales, sketches, dinámicas grupales, videos, que reflejen las actividades de alto riesgo, incidentes ocurridos en su propia operación o en otras operaciones, a las que trabajadores están expuestos de manera cotidiana y haya efectos en su vida familiar y su futuro.

BASF PERUANA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Oscar R. Benavides 5915 - Miraflores
Sector:	Industrial
Número de Trabajadores:	77
RUC:	20100006376
Categoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL; ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

Descripción:

BASF es una empresa química nacida en Alemania en el año 1865 y que llega al Perú en 1956. Con su estrategia matriz de “Nosotros creamos energía” ha logrado expandirse en la producción y comercialización de productos químicos que no generen daños ni para los agentes internos ni externos a la empresa.

Debido a su interés por mantener los más altos estándares de calidad de producto, servicio, atención de clientes, proveedores y trabajadores mismos, ha establecido al interior de la empresa un “Código de Conducta”, el cual contiene las políticas corporativas de comportamiento del trabajador. Este es especialmente importante en una empresa que maneja químicos que pueden ser nocivos para los empleados.

Su presentación al Concurso Buenas Prácticas Laborales 2013 ha sido por las mejoras aplicadas a la forma cómo se transmite y monitorea las normas del Código de Conducta. Entre el 2007 y 2008 realizó un diagnóstico sobre los pilares que guían su estrategia. A partir de los resultados, decide agregar cuatro que incidan en las habilidades blandas que desarrolla la compañía. Estas son el liderazgo comprometido, la promoción del involucramiento del trabajador con la empresa, mayor comunicación y comportamiento seguro.

De esta manera, fueron desarrollados cinco programas de seguridad e instauradas tres disposiciones sobre salud. Las más resaltantes han sido los e-learnings, el Ángel de la guarda y campañas de salud.

VOTORANTIN METAIS S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Jr. Carpaccio 250 Int 305 - Cajamarquilla
Sector: Manufactura
Número de Trabajadores: 613
RUC: 20261677955
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

Descripción:

Votorantim Metais- Cajamarquilla postuló a la categoría de “Prevención de Riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral” afirmando que han venido realizando diferentes actividades e iniciativas orientadas a promover el cuidado y la salud de los trabajadores.

Su buena práctica consiste en la implementación de dos programas: “Más Vida” y “Nuestra Cultura en Seguridad Salud y Medio Ambiente” creados para abordar los aspectos más importantes relacionados con el buen estado físico, mental y social de todos los colaboradores que laboran en Votorantim Metais.

PANALPINA TRANSPORTES MUNDIALES S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Amador Merino 281 – San Isidro
Sector:	Transportes
Número de Trabajadores:	320
RUC:	20100095379
Categoría:	PROMOCIÓN Y RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL

Descripción:

Panalpina es una empresa dedicada a apoyar en la gestión de cadenas de suministros en nueve industrias. Es una empresa presente en países de los seis continentes. Su sede en Perú se presentó este año al Concurso Buenas Prácticas Laborales 2013 con el programa “Viviendo los Valores de Panalpina”.

El objetivo de la propuesta es fortalecer la cultura organizacional de Panalpina Perú a través de proyectos interdependientes que incidan en el colaborador, permitiendo que este interiorice los valores y la propuesta de Panalpina para ellos, como trabajadores.

Aplican los siguientes cuatro programas: Viviendo los valores de Panalpina, Programa Desayunando con Gerencia, Programa de Desarrollo en Competencias Directivas y los Guardianes de nuestros valores.

MINERA ANTAMINA S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	El Derby 55 Dpto 801 Torre 1 –Santiago Surco
Sector:	Minería
Número de Trabajadores:	2,350
RUC:	20330262428
Categoría:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL, CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

Descripción:

Minera Antamina S. A. A. señala que la BPL que practican es la de creación de comités disciplinarios con una participación integrada de los trabajadores involucrados, el sindicato, el supervisor del trabajador involucrado y los integrantes que sean necesarios para investigar y de ser el caso llegar a una sanción.

Esto, argumenta Antamina, ayuda a que las decisiones disciplinarias sean tomadas de manera justa, observando los argumentos de la parte técnica involucrada, de los trabajadores y del sindicato.

Esta BPL se ha llevado a cabo desde el año 2004, aproximadamente, y se argumenta que las mejoras han sido progresivas.

Finalmente, se afirma que esta BPL ayuda a uniformizar criterios de sanción respecto de un mismo incidente, evitando así, arbitrariedades en la imposición de sanciones.

GMI S. A. INGENIEROS CONSULTORES

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Paseo de la República 4667 – Dpto 701-Surquillo
Sector:	Consultoría
Número de Trabajadores:	56
RUC:	20100356270
Categoría:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES

Descripción:

GMI es una empresa del grupo Graña y Montero con más de 28 años de especialización en brindar servicios de consultoría en temas de ingeniería.

Sus prácticas son lideradas por las áreas de Gerencia de Desarrollo Organizacional y por la sub área de Bienestar Social de la Gerencia de Administración y Finanzas.

Las prácticas se basan en los programas “Mi Trayectoria Profesional”, “Mentoría” y de la “Gestión del Conocimiento”.

“Mi Trayectoria Profesional” muestra a los trabajadores la línea de carrera que pueden seguir en GMI y los requisitos para crecer en ella.

El programa de “Mentoría” por su lado, consiste en capacitar a los high potentials de la empresa con sesiones de reforzamiento de competencias blandas y de gestión.

Finalmente para la “Gestión del conocimiento”, se han organizado en comunidades que actualizan y promueven la investigación y el debate.

Sobre las actividades de bienestar social, para la familia han desarrollado talleres para niños, talleres de verano. En temas de responsabilidad social, realizan actividades para recaudar fondos, visitan constantemente albergues de ancianos. Sobre beneficios de salud, realizan campañas sobre la base de temas necesarios para los trabajadores de GMI.

SERVICIO DE VIGILANCIA PRIVADA TRIPLE "R" S. A. C.

Estrato Empresarial:	MYPE
Dirección:	Túpac Amaru S/N - Tocache
Sector:	No indica
Número de Trabajadores:	830
RUC:	20493817273
Categoría:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES

Descripción:

La empresa indica que tiene una política de pago de remuneraciones puntual, y que busca otorgar beneficios a todos sus trabajadores con un programa de préstamos mensuales a sus trabajadores para que puedan desarrollar los proyectos individuales que cada uno pueda tener.

Asimismo, argumenta que tiene una política de pago quincenal a sus trabajadores y esto hace que ellos puedan administrar mejor su dinero. Ello sumado al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales hace que Triple R S. A. C. considere que es un aspirante al reconocimiento BPL 2013.

Cuenta, además, con todos los documentos que acreditan el cumplimiento de las remuneraciones de sus trabajadores. Tiene como principal programa el adelanto de los sueldos, sin ningún tipo de interés a sus trabajadores cuando así lo requieran.

Sin embargo, este programa no constituye una política instaurada de manera permanente, por el contrario, se realiza a solicitud de cada trabajador y de acuerdo a la disponibilidad de la empresa.

Asimismo, es importante resaltar que dentro de la región San Martín el pago puntual de las remuneraciones no es una práctica muy difundida en las pequeñas y medianas empresas.

LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Los Incas N°0 - Comas
Sector:	Transporte
Número de Trabajadores:	420
RUC:	20492418952
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA

Descripción:

Lima Bus Internacional 1 (LBI) es una de las cuatro empresas concesionarias del Servicio de Transporte Metropolitano de Lima. Postula al concurso con su programa de “Bienestar Laboral”.

El objetivo es lograr el desarrollo profesional y personal de los conductores de metropolitano, denominados pilotos.

Gracias a los catorce beneficios que brinda, entre proyectos de desarrollo y políticas de la entidad, LBI materializa la promesa hecha a los pilotos sobre posibilidad de tener una línea de carrera en la empresa en condiciones de trabajo justo, estar en planilla, tener tiempo para estar física y mentalmente con su familia, y fortalecer sus habilidades blandas que le permitan desenvolverse de una manera más asertiva en el trabajo y en el hogar.

El desarrollo de esta práctica va de la mano con su interés por brindar un servicio de calidad en Lima, para lo cual es fundamental que la fuerza laboral esté debidamente preparada, no solo a nivel técnico, sino a nivel personal.

Su programa de Bienestar Laboral es el complemento de sus rigurosos procesos de selección y capacitación constante.

A la fecha son 366 trabajadores en Lima Bus Internacional 1, de los cuales 315 son pilotos, es decir el 86% de su fuerza laboral es el beneficiado con esta práctica.

COMPAÑÍA MINERA SAN IGNACIO DE MOROCOCHA S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Manuel Olaechea 448 – San Isidro
Sector:	Minería
Número de Trabajadores:	No indica
RUC:	20100177421
Categoría:	PREVENCIÓN, GESTIÓN DE CESES LABORALES Y PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN.

Descripción:

La empresa postula su programa “En Edad Jubilable”. El objetivo principal es brindar soporte informativo, administrativo y económico a los trabajadores obreros y empleados de la empresa que se encuentren en edad de jubilación.

La práctica inició con charlas informativas grupales e individuales dirigida a este grupo de trabajadores, para explicar con mayor detalle los beneficios que recibirían al jubilarse y los requisitos administrativos para llevar este proceso a cabo.

La empresa decidió apoyarlos económicamente. Es así que aparte de los beneficios por ONP, AFP y CTS, se les otorgaría hasta doce veces su sueldo promedio al momento de su retiro. Ello con la finalidad de que junto a los beneficios recibidos por ley, el adicional brinde al trabajador la oportunidad de recibir un sustento económico que represente o mismo o más de lo recibían mensualmente hasta el momento de su cese.

Finalmente, decide apoyarlos con el proceso administrativo frente a las diversas entidades públicas y privadas para regularizar su jubilación.

ALICORP S. A. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Argentina N°4793-Carmen de la Legua.
Sector: Consumo Masivo
Número de Trabajadores: 3 067
RUC: 20100055237
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.**

Descripción:

Alicorp es una empresa dedicada a la producción y comercialización de productos masivos, principalmente de alimentos, y cuidados para la ropa y del cabello. La empresa postula al concurso con su programa "Capacitación Laboral Juvenil", destinado a la formación de jóvenes que estén cursando sus estudios técnicos. Esta es una modalidad formativa que permite a los beneficiarios ejercitarse en una situación real de trabajo capacitándolos en las unidades productivas de la empresa.

El joven que pasa por este programa, atraviesa cinco etapas, la primera es la selección para ser parte del programa formativo laboral. Luego, se da un periodo de inducción de dos semanas para que el ingresante entienda cómo funciona la empresa y su puesto en específico.

Después, se da la capacitación propiamente dicha, la cual se divide en horas teóricas y prácticas, y abarca temas de su campo de estudios así como de valores para la formación como persona.

Posteriormente, se dan las evaluaciones constantes para medir el progreso en los conocimientos impartidos. Finalmente, a los que logran concluir el programa de un año se les otorga una certificación detallando las horas de participación en cada uno de los cursos impartidos y que este ha sido concluido satisfactoriamente. Los primeros puestos consiguen ingreso directo como trabajadores de contrato indefinido.

La práctica inició el 2010 y cuenta a la fecha con 47 promociones egresadas de un promedio de 15 personas cada una. El 12% de todos los que han pasado por el programa se han quedado como trabajadores de Alicorp.

SEDAPAL S. A. – SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Ramiro Prialé 15008 – El Agustino
Sector:	Saneamiento
Número de Trabajadores:	2,845
RUC:	20100152356
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

Descripción:

El Servicio de Agua Potable y Alcantarilla de Lima (Sedapal) es la empresa pública encargada de la provisión de agua a los habitantes de la metrópoli de Lima, así como la gestión de las tuberías de alcantarillado. Cuenta con 2361 trabajadores entre operarios y administrativos. Se presentó al Concurso Buenas Prácticas Laborales 2013 con su programa “Sedapal Educa”.

La experiencia se dirige a los trabajadores que no han podido concluir sus estudios básicos regulares en su tiempo. El objetivo es generar espacios de educación básica disponible, accesible, aceptable y adaptable a su contexto actual. Para ello se organizó el programa que imparta educación básica alternativa que les ayude a conseguir su certificado de estudios básicos reconocidos frente al Ministerio de Educación y, por ende, les dé mayores oportunidades en el futuro.

La práctica inició con la evaluación de los perfiles de los trabajadores, identificándose que 100 no contaban con sus estudios completos de educación básica. Con cada uno de ellos se organizó una entrevista para transmitir el objetivo y los beneficios del programa “Sedapal Educa”.

Se investigó la oferta de Centros de Educación Básica Regular – CEBA. Asimismo, hizo contacto con la UGEL del sector para identificar qué CEBA era el más adecuada y ofrecía mayores facilidades. Así se escogió al Centro María Teresa de Calcuta, el cual se ubicaba en la zona aldeaña a Sedapal y que daba la posibilidad de enviar profesores para que las clases fueran impartidas en la Atarjea.

El programa se divide en los tres niveles de la Educación Básica Alternativa, nivel básico, intermedio y avanzado.

EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S. A. A. - SIDERPERÚ

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Santiago Antunez de Mayolo S/N - Chimbote
Sector:	Producción y Comercialización
Número de Trabajadores:	969
RUC:	20402885549
Categoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Descripción:

La empresa postuló a la categoría de “Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores” señalando que Siderperu tiene una política de coordinación y apoyo con todas las etapas de su ciclo productivo.

La empresa argumenta que viene implementando desde el 2010 una política de preocupación por sus proveedores y sus clientes elaborando dos planes: Plan de Desarrollo de Recicladores Metálicos y Plan de Capacitación de Construcción Civil.

La política de Siderperú es la de capacitar, formalizar y otorgar beneficios adicionales a los recicladores metálicos pequeño (de menores recursos), quienes finalmente serán proveedores de Siderperú.

Para brindar el proceso de capacitación y formalización, Siderperú suscribió un contrato con la ONG Ciudad Saludable, que brinda asistencia técnica en el proceso de reciclado de los desperdicios metálicos. Este programa beneficia también al medio ambiente promoviendo el reciclaje de los productos metálicos.

En el proceso de capacitación se les otorga la facilidad de organizarse y constituirse como proveedores formales y se les otorga los materiales de seguridad y salud en el trabajo necesarios para la prestación de su servicio.

Este programa se ha dado en el marco de una alianza estratégica entre Siderperú y la Cooperación Técnica Alemana –Grupo Económico- (GIZ) desde el 2010 y empezó como un proyecto piloto en la ciudad de Chimbote. Actualmente, esta experiencia se ha replicado en las ciudades de Trujillo y Lima.

ASOCIACIÓN PRO ESPÍRITU SANTO

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Palacio Viejo 420 - Arequipa
Sector:	Salud
Número de Trabajadores:	890
RUC:	20453914772
Categoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Descripción:

La Asociación Pro Espíritu Santo postuló al Concurso Buenas Prácticas Laborales 2013 con su experiencia de preparación de sus colaboradores para la atención en sus locales Policlínicos Social Alemán "Pro Espíritu Santo". Este policlínico es fundado el 2004 con un local pequeño, con 12 médicos y atendiendo 70 pacientes al día. El objetivo principal es brindar servicios de salud de calidad a personas en situación vulnerable.

La práctica nace a partir de la importancia que tiene para la organización el buen trato de los pacientes, donde su objetivo no puede cumplirse sin colaboradores altamente preparados en habilidades duras y blandas. Es sobre estas últimas que está centrada su política de preparación del personal.

Desde el comienzo se capacita a los trabajadores, con charlas de sensibilización sobre la importancia del buen trato al paciente. Se les enseña de la cultura de la Asociación para que la interioricen. Con un trato adecuado, oportuno y amable, el paciente no está desorientado en sus visitas al policlínico.

Cada colaborador que ingresa para por un periodo de prueba, para evaluar si puede adecuarse a la cultura organizacional. Las capacitaciones, el seguimiento y las reuniones de evaluación de personal son constantes.

El Policlínico cuenta actualmente con 185 trabajadores, siendo la práctica para el 100% de ellos. La sostenibilidad de la misma se garantiza gracias a la importancia que tiene para la organización la interiorización de la política por parte de todos los colaboradores desde su ingreso. En nueve años, el número de pacientes ha aumentado de 70 a 2000 al día, viniendo estos de diferentes regiones y distritos del país, demostrando su aceptación del servicio recibido.