

**SUMILLAS**

**BUENAS PRÁCTICAS  
LABORALES**

**2014**

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2014

Área	Categoría	Empresa
Trabajo decente	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
		ALICORP S. A. A.
		INDUSTRIAL GORAK S. A.
		BACKUS Y JHONSTON S. A. A.
	2.- Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y trabajo forzoso	TELEFONICA DEL PERÚ S. A. A.
		AVO PERU S. A. C.
		TAL S. A.
	3.- Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral.	J-INGENIEROS S. A. C.
		TELEFÓNICA DEL PERÚ S. A. A.
		BASF PERUANA S. A.
		KIMBERLY CLARK PERÚ S. R. L.
		MONSANTO S. A. A.
		DSM MARINE LIPIDS PERÚ S. A. C.
		CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S. A.
		BACKUS Y JHONSTON S. A. A.
CORPORACIÓN LINDLEY S. A.		
QUÍMICA SUIZA S. A.		

4.- Promoción y respeto de la libertad sindical; canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa.	<p><b>BACKUS Y JHONSTON S. A. A.</b></p>
5.- Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores.	<p><b>ECOACUICOLA S. A. C.</b></p> <p><b>KIMBERY CLARK PERÚ S. R. L.</b></p> <p><b>J-INGENIEROS S. A. C.</b></p> <p><b>ACEROS AREQUIPA S. A.</b></p> <p><b>BACKUS Y JHONSTON S. A. A.</b></p> <p><b>J&amp;V RESGUARDO S. A.</b></p> <p><b>TECNICA AVICOLA S. A.</b></p> <p><b>HAUG S. A.</b></p> <p><b>FONDO MI VIVIENDA S. A.</b></p> <p><b>RIOSHILCAYO – DERRAMA MAGISTERIAL</b></p> <p><b>FORSAC PERÚ S. A.</b></p> <p><b>BILLBOARD S. A. C.</b></p> <p><b>DROGUERÍA SAN MARTÍN S. A. C.</b></p>
6.- Promoción del equilibrio trabajo – familia.	<p><b>KIMBERLY CLARK PERÚ S. R. L.</b></p> <p><b>NOTARIA ISAAC HIGA NAKAMURA</b></p> <p><b>OPERADORA DE CARRETERAS S. A. C.</b></p>

	<b>TAL S. A.</b>
	<b>MONSANTO PERÚ S. A.</b>
	<b>OPERADORA DE CARRETERAS S. A. C.</b>
	<b>AVO PERÚ S. A. C.</b>
7.- Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación.	<b>SCOTIABANK PERÚ S. A.</b>
	<b>BACKUS Y JHONSTON S. A. A.</b>
8.- Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.	<b>AMAZONIA TV FABARGOLINE S. A.</b>
	<b>FERREYROS S. A.</b>
	<b>KIMBERLY CLARK PERÚ S. R. L.</b>
	<b>TELEFONICA DEL PERÚ S. A. A.</b>
	<b>TECNICA AVICOLA S. A.</b>
	<b>SOUTHERN PERÚ</b>
	<b>J&amp;V RESGUARDO S. A. C.</b>
	<b>IMPORTACIONES SALAZAR E. I. R. L</b>
	<b>BILLBOARD S. A. C.</b>
	<b>RIOSHILCAYO – DERRAMA MAGISTERIAL</b>

		<b>FARGOLINE S. A.</b>
	9.- Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores.	<b>CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S. A.</b>

## EMPRESA NOTARIA ISAAC HIGA NAKAMURA

---

Estrato empresarial:	Mediana empresa
Dirección:	Av. Canadá N° 3536 - Lima.
Sector:	CIIU 7411 – Actividades
Número de trabajadores:	63
RUC:	10082508291
CATEGORÍA:	<b>PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.</b>

### **DESCRIPCIÓN:**

Su programa “Oportunidad para todos” se enmarca dentro de su política de inclusión laboral de personas con discapacidad, la cual tiene el objetivo de brindarles oportunidades de desarrollo por medio de la inserción laboral.

La práctica se inicia en el año 2009, de manera espontánea por la búsqueda de generar aportes a la empresa que beneficien también a la sociedad.

Previamente a su desarrollo, organizaron capacitaciones internas para que el personal aprendiera del trato y relación con las personas con discapacidad. Por otro lado, se contactaron con 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, es a través de estas entidades que contactaron personas en búsqueda de trabajo. Los puestos de trabajo que pueden acceder son de digitalizadores, sellado de libros y administración.

Para su ingreso se realizan sesiones de inducción, no solo para ellos, sino también para sus familias. Asimismo, se organizan cursos de lenguaje de señas y liderazgo. Esto surgió a raíz de las conversaciones con los mismos trabajadores, quienes manifestaron la desconfianza de sus familiares. Gracias a esta inducción integral, la cultura de la Notaría se transmite a todo el hogar quienes incluso son invitados a las celebraciones.

La notaría cuenta con 55 trabajadores en total, de los cuales 8 son personas con discapacidad (3 mujeres y 5 hombres), hasta la fecha no han tenido ninguna queja por discriminación. Luego de 6 años, esta iniciativa es parte de la cultura organizacional que ha sido asimilada y es promovida por todos los trabajadores de la Notaría.

## EMPRESA ALICORP S. A. A.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Argentina N°4793- Carmen de la Legua.  
Sector: consumo masivo, nutrición y productos industriales  
Número de Trabajadores: 3 067  
RUC: 201000306337  
Categoría: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

### Descripción:

Alicorp postula al RBPL 2014 con su programa "Capacitación Laboral Juvenil", destinado a la formación de jóvenes en el sector de la industria alimentaria en nuestro país. Esta buena práctica laboral es una modalidad formativa que permite a los beneficiarios vivir una situación real de trabajo, capacitándose en las unidades productivas de la empresa.

El joven que pasa por este programa, atraviesa 5 etapas, la primera es la selección para ser parte del programa formativo laboral. Luego, se da un periodo de inducción de 2 semanas para que el ingresante conozca cómo funciona la empresa y en particular, su puesto.

Después, tiene lugar la capacitación propiamente dicha, la cual se divide en horas teóricas y prácticas, y abarca temas de su campo de estudio, así como de valores para la formación de la 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 le 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 buena práctica laboral inició el 2010 y cuenta a la fecha con 52 promociones egresadas de un promedio de 18 personas cada una.

El programa está orientado a jóvenes de 18-22 años de edad de escasos recursos económicos que no cuentan con experiencia laboral y que no han culminado o que han interrumpido sus estudios técnicos o universitarios.

## EMPRESA INDUSTRIAL GORAK S. A.

---

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

### **Descripción:**

Industrial Gorak es una empresa de confecciones textiles constituida hace más de 35 años y dedicada a las prendas de vestir masculina. Se presenta al concurso con su política de inclusión de personas con discapacidad a través de su programa "Igualdad de oportunidades de contratación, empleo, desarrollo y retención, promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad".

Para iniciar las contrataciones, la empresa 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 deseadas de ocupar un puesto de trabajo, conseguir su independencia económica e integrarse en la sociedad, pero también crecer y encontrar apoyo en otros ámbitos fuera de la vida familiar.

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.

Industrial Gorak cuenta con 448 trabajadores, de los cuales 41 de ellos son personas con discapacidad auditiva y se encuentran distribuidos en diferentes áreas, cumpliendo labores en producción así como administrativas (auxiliar de costura, costureros, planchadores, auxiliares de mantenimiento y digitador).

Además, como entienden que el apoyo de la familia de los trabajadores con discapacidad es un factor importante en el desempeño laboral, se llevan a cabo reuniones donde participan los padres de familia y entidades de apoyo como Conadis.



**EMPRESA: UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANA BACKUS Y JOHNSTON S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Nicolás Ayllón N°3986- Ate Vitarte  
Sector: Bebidas  
Número de Trabajadores: 4 515  
RUC: 20100121558  
Categoría: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

**Descripción:**

La BPL que postula Unión de Cervecerías Backus y Johnston S. A. A., consiste en darle oportunidades de desarrollo y crecimiento en la empresa a personas con Síndrome de Down y Síndrome de Asperger, incorporándolos y brindándoles un espacio adecuado para que puedan desempeñarse de la mejor manera.

Se busca insertar de manera efectiva y sostenible a personas con discapacidad mental e intelectual, específicamente personas con Síndrome de Down y Síndrome de Asperger.

La metodología que utilizan es "Empleo con Apoyo", trabajando de la mano con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se facilita a las empresas a emplear a personas con discapacidad intelectual a través de un preparador laboral. La metodología permite:

1. El aprendizaje de las tareas en el puesto de trabajo.
2. Facilitar la inserción laboral.
3. Garantizar el comportamiento adecuado del trabajador.
4. Dar información a los trabajadores sobre Síndrome de Down/Síndrome de Asperger.
5. Darles orientación sobre cómo interactuar con el/la trabajador (a).
6. Dar apoyo en situaciones complejas y sensibilizar al entorno laboral.

## EMPRESA: TELEFONICA DEL PERU S. A. A.

---

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. San Felipe N°1188 - Surquillo
Sector:	Telecomunicaciones
Número de Trabajadores:	2 742
RUC:	20100017491
Categoría:	<b>ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO.</b>

### **Descripción:**

La BPL que postula Telefónica del Perú denominada “Aquí Estoy y Actúo”, consiste en un programa en torno a una plataforma web (<http://www.yodigoaquiestoy.com/empresas-yodigo/>) que contiene una metodología aplicada, que le permite a la empresa realizar un autodiagnóstico para identificar su estado respecto a la labor de erradicación del trabajo infantil y la adopción de un plan de acción que le lleve a prevenir y erradicar cualquier riesgo de trabajo infantil en su cadena de valor.

La BPL tiene como antecedente el año 2011, cuando fue creada por Movistar y la Fundación Telefónica, en Colombia, como parte de su trabajo con la Red Colombiana del Pacto Mundial. En Perú, este programa fue implementado en el 2013 y ofrece 4 líneas de apoyo:

- Dar a conocer a los trabajadores las responsabilidades de los empresarios y de los profesionales para la erradicación del trabajo infantil, además de la guía de cómo actuar cuando se tiene conocimiento de uno de estos casos.
- Facilita herramientas y guías para conseguir la prevención del trabajo infantil en toda la actividad (incluyendo proveedores y cadenas de suministro).
- Crea equipos internos en las compañías, que se hacen responsables de la ejecución de un plan voluntario de mejora continua.
- Evalúa a las empresas con un modelo que permite clasificar sus actuaciones e impulsa su avance a través del compromiso de mejora.

Además, el programa incluye un app para que cualquier persona, sobre todo los trabajadores, pueda denunciar casos de trabajo infantil.

**EMPRESA: AVO PERÚ S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Carretera Industrial a Laredo Km 1.5 - Trujillo  
Sector: Agrícola  
Número de Trabajadores: 389  
RUC: 20514072028  
Categoría: **ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y DEL TRABAJO FORZOSO.**

**Descripción:**

Avo Perú S. A. C. tiene como política no aceptar trabajadores menores de edad, pero adicionalmente han iniciado un proyecto en el colegio Avelardo Gamarra Rondo (Enseña Perú), donde auspician a dos profesores en un esfuerzo para cambiar la cultura de los padres en temas relacionados con trabajo infantil.

Adicionalmente, se han iniciado charlas durante el horario de almuerzo para generar una mayor conciencia de los padres-trabajadores y generar un cambio de cultura.

**EMPRESA: TAL S. A.**

---

Estrato Empresarial: Mediano  
Dirección: Carretera Industrial Km 1.5 – Laredo - Trujillo  
Sector: Agrícola  
Número de Trabajadores: 920 trabajadores  
RUC: 20131565659  
Categoría: **ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO  
INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO**

**Descripción:**

TAL S. A. tiene como política no aceptar trabajadores menores de edad pero, adicionalmente, han iniciado un proyecto en el colegio Avelardo Gamarra Rondo (Enseña Perú) donde auspician a dos profesores en un esfuerzo para cambiar la cultura de los padres, incluso en temas relacionado con trabajo infantil.

Adicionalmente, se han iniciado charlas durante el horario de almuerzo para generar una mayor conciencia de los padres-trabajadores y generar un cambio de cultura.

**EMPRESA: J-INGENIEROS S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña  
Dirección: Av. Belén 401 – Int 1. San Isidro.  
Sector: Obras de ingeniería mecánica  
Número de Trabajadores: 16  
RUC: 20553505117  
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD  
LABORAL; ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

**Descripción:**

Pese a tratarse de una pequeña empresa con menos de 20 trabajadores, no sólo cuentan con reglamento interno de SST, sino que éstos han sido diseñados e implementados con la participación de todos los trabajadores.

De igual forma, todos ellos intervienen para establecer los pasos y las actividades para la implementación de los instructivos para realizar un determinado de trabajo y el uso de sus equipos de protección personal (modelos, marcas, cambios).

## EMPRESA: TELEFÓNICA DEL PERÚ S. A. A.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Calle San Felipe N°1188 - Surquillo  
Sector: Comunicaciones  
Número de Trabajadores: 2 742  
RUC: 20100017491  
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL;  
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

### **Descripción:**

Busca gestionar el desarrollo de la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores como parte integrada de la oferta de valor que ofrecen. Con una serie de actividades y programas que crean un agradable y motivador ambiente de trabajo, tiene un staff que incluye tres asistentes sociales que apoyan en diversos temas laborales, familiares y personales.

Este programa de “wellness corporativo” busca incorporar hábitos de bienestar y salud en la vida de cada persona, buscando convertir a Telefónica en un referente mundial en el wellness corporativo.

Consta de cuatro ejes de acción:

- Salud: Prevención de enfermedades y cuidado de la salud.
- Actividad Física: Actividades físicas para generar bienestar y salud
- Nutrición: Crear hábitos de alimentación saludable.
- Persona: Programas de bienestar emocional y liderazgo personal

**EMPRESA: BASF PERUANA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Oscar Benavides N°5915 – Carmen de la Legua.  
Sector: Industrial  
Número de Trabajadores: 82  
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD  
LABORAL**

**Descripción:**

‘Responsible Care’ es un iniciativa voluntaria a nivel global desarrollado por la industria químico para la industria químico, con el objetivo de mejorar los resultados de salud, seguridad y ambientales.

Para BASF ‘Responsible Care’ no es solo un programa, es la manera de conducir los negocios: Comportamiento Seguro, Safety Box, Ángel de la Guarda.

Incluye diferentes acciones involucrando la familia, realiza por ejemplo: Obra Teatrales sobre situaciones inseguras ocurridas en BASF Peruana, concurso familiares de fotografía.

## EMPRESA: KIMBERLY CLARK PERÚ S. R. L.

---

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. del Pinal N°180 Int: 505 – Chacarilla del Estanque
Sector:	consumo masivo
Número de Trabajadores:	587
RUC:	20100152941
Categoría:	<b>PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL; ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>

### **Descripción:**

El programa “Vivir bien en el lugar de trabajo” considera a la salud de los empleados como valor fundamental. Las prácticas son demostradas visiblemente en toda la compañía y los ambientes de trabajo son seguros y saludables. Se busca generar un círculo virtuoso que promueva una mentalidad positiva, que interiorice su cultura y sus valores, basándose en tres pilares:

- Ambiente de trabajo seguro y saludable, con la implementación de áreas tales como un polideportivo: cancha de fútbol, vóley y básquet, áreas de esparcimiento de ping pong, billar, fulbito de mano, ambientes de integración, campo de mini golf, circuito interno de caminatas alrededor de la planta y gimnasio.
- Alimentarse bien, programa de nutrición: consultoría nutricional, implementación de Salad Bar, programa “Perder para ganar”, control nutricional para gestantes, breaks saludables, opciones de postres saludables en plantas, dietas saludables para determinadas condiciones médicas, etc.
- Ejercitarse: Programa de pausas activas, actividades deportivas, talleres de actividad física: baile, Taebo, Full body, maratón, olimpiadas, etc.

Las acciones que desarrollan se encuentran alineadas en estos pilares, y para ello se trabaja en las esferas de salud física, emocional, social y de bienestar.

El programa “Vivir Bien” en Kimberly Clark, significa comprometerse en un proceso continuo para adquirir un estilo de vida saludable que les permita cambios en su salud y que sea sostenible en el tiempo.

Asegurar un buen estado físico implica más que recomendar buenas prácticas, que deben estar acompañadas con la promoción de hábitos saludables, que sean interiorizados y que prevengan las enfermedades, y - más aún - brindan a sus colaboradores ambientes en los que puedan desarrollar y poner en práctica estas recomendaciones.



**EMPRESA: MONSANTO PERU S. A.**

---

Estrato Empresarial : Grande  
Dirección : Av. Elmer Faucett N° 2823 - Callao  
Sector : Agrario  
Número de Trabajadores : 900  
RUC : 20376641466  
Categoría : **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL;  
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**Descripción:**

La práctica "Cultura de seguridad y salud de Monsanto" se trata del desarrollo de una serie de políticas y programas orientados a fortalecer una cultura de seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector agrícola, que permiten a sus trabajadores interiorizar aspectos de SST y que lo reflejan dentro y fuera del centro de labores.

La práctica consta a su vez de 3 programas generales: 1) Compromiso de las personas en seguridad, 2) Programa que mejora vidas y 3) Programa de cumplimiento sostenible del sistema y programas de seguridad y salud en el trabajo.

**EMPRESA: DSM MARINE LIPIDS PERU S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Calle La Legua S/N - Catacaos  
Sector: Manufactura  
Número. de Trabajadores: 101  
RUC: 20546128424  
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL; ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**Descripción:**

El sistema Toolbox Talk, aplicado desde el 2004, es una herramienta de gestión de seguridad diseñado para concientizar sobre condiciones de riesgo y comportamientos seguros, cuyo objetivo es hacer participantes activos a todos los trabajadores en la cultura de 0 'SHE' (Cero accidentes / SHE – Seguridad) y Salud y Medio Ambiente (Security Health and Environment).

Aplica un sistema Integrado de Salud que se inició en el 2006, con la implementación a cada trabajador de:

- Evaluación de Riesgos Ocupacionales por puesto de trabajo y tarea (más allá de la ley)
- Evaluación anual y Monitoreo de Riesgos de Salud Ocupacional y No Ocupacionales
- Programa de Control y Mejora Nutricional

Asimismo, aplica un Programa de Control y Monitoreo de Salud No Ocupacional como “Reglas que Salvan Vidas”, la cual se inició en octubre 2012. Estas 12 normas de DSM son el resultado de la consolidación de los estándares de seguridad de todas las instalaciones de la empresa, a nivel mundial.

Están diseñadas, además, para prevenir fatalidades y accidentes y están fundamentadas en el concepto de evaluación de riesgos para todas las actividades que se desempeñan dentro del negocio.

**EMPRESA: CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S. A.**

---

Estrato Empresarial : Grande  
Dirección : Av. Enrique Meigges N°297 - Callao  
Sector : Industria manufacturera  
Número de Trabajadores : 1 742  
RUC : 20370146994  
Categoría : PREVENCIÓN DE RIESGO EN LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL;  
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

**Descripción:**

Implementa un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a la metodología Balanced Scorecare, orientado a monitorear todas las actividades que comprende su plan estratégico en esta materia. Lo peculiar es que cada área realiza auditorías internas en SST, gozando de plena autonomía. Por ejemplo se efectúan inspecciones relacionadas a:

- Factores disergonómicos, realizándose inspecciones preventivas, pues no se espera que el hecho suceda.
- Detectar comportamientos no seguros, mediante el cual diseñan un plan de comportamientos no seguros en materia de prevención de riesgos laborales, a fin de fortalecer lo que la Ley de SST dispone.
- Con relación a los accidentes de trabajo, adoptan medidas correctivas que lo hacen extensivo a todo el corporativo a través de una alerta de accidente, el cual se refleja en un resumen que es remitido a todo el corporativo para evitar accidentes.
- Trabajos controlados de forma muy exhaustiva y rigurosa, llegando a certificar por ejemplo, los dispositivos de anclaje.
- Se realiza una evaluación de la eficacia de las capacitaciones a cargo del supervisor o jefe del área a través de los siguientes puntajes: 2 = todo bien, 1 = le falta, 0= no cumple. A los que no pasan la evaluación se les da otra capacitación, pero si comete un acto inseguro pese haber recibido la capacitación se le sanciona, entre otros.

**EMPRESA: BACKUS Y JHONSTON S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Nicolás Ayllon N°3986- Ate Vitarte  
Sector: Bebidas  
Número de Trabajadores: 4 515  
RUC: 20100121558  
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL;  
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**Descripción:**

Desarrolla la práctica “Gestión de cambio para el desarrollo de una cultura preventiva: seguridad basada en el comportamiento”.

Esta práctica está basada en las siguientes condiciones: Poder hacerlo, saber hacerlo, querer hacerlo, Liderazgo, actitud y retroalimentación.

Los trabajadores que aprueben un curso “on line” después de ser evaluados se acreditan como motivadores, teniendo como función principal evaluar hábitos en seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, pero no la persona del trabajador, por lo que no tienen carácter sancionable.

El equipo guía, conformado por los mejores motivadores tienen que ver con la formulación de recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A través de esta metodología en la que participan distintas áreas y niveles de la empresa, identifican brechas en materia de seguridad y salud en el trabajo en relación a la cultura de seguridad de la empresa y la cultura preventiva.

Además existe un compromiso y participación de 150 agentes de cambio, reduciéndose el nivel de accidentabilidad en 11% en la planta de Ate y 68% en la planta del Cusco.

Finalmente, se precisa que el nivel de satisfacción de los colaboradores es mayor al 90%.

**EMPRESA: CORPORACIÓN LINDLEY S. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Jr. Cajamarca N°371 - Rímac  
Sector: Bebidas  
Número de Trabajadores: 3 755  
RUC: 20101024645  
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL;  
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**Descripción:**

Su práctica se denomina: "Juntos hacemos seguridad" la cual consiste en Seguridad basada en el comportamiento mediante la auto responsabilidad, infraestructura, sistema de gestión y comportamiento (comportamiento de los líderes hasta el último colaborador).

Entre las actividades, se realizó un video de tolerancia cero por parte del gerente general y directores, los trabajadores firmaron una carta compromiso en el lanzamiento del programa.

Tienen como reglas de oro:

- Obligatoriedad en el uso de los equipos de protección personal designados por la empresa.
- Mantener las áreas limpias y ordenadas, además no debes introducir o ingerir alimentos en tu área de trabajo.
- Obligatoriedad para conducir los montacargas con la certificación requerida, en condiciones seguras y respetando las normas de seguridad de tránsito.

**EMPRESA: QUÍMICA SUIZA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. República de Panamá N°57777 – La Victoria  
Sector: .....  
Número de Trabajadores: 1 695  
RUC: 20553355088  
Categoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL;  
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**Descripción:**

La buena práctica laboral consiste en velar constantemente por el bienestar de los colaboradores previniendo las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, a través de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo destacado en nuestras diversas sedes y que promueven la prevención de riesgos laborales en cada proceso.

Gracias a la participación activa de los colaboradores, este sistema implementado en el 2011 ha ido mejorando en cuanto a las metas obtenidas y trazándose metas a futuro cada vez más ambiciosas y relacionadas a la normatividad vigente.

La práctica laboral de prevención de acoso sexual y hostigamiento, consiste en prevenir y sancionar todo acto de hostigamiento producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, comprendiendo a todos los colaboradores en general y personal de la dirección.

Asimismo, la empresa promueve condiciones de respeto entre los colaboradores, a través de capacitaciones sobre materia e implementación de canales de atención de denuncias.

**EMPRESA: BACKUS Y JOHNSTON S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Nicolás Ayllón N° 3986 – Ate Vitarte  
Sector: Bebidas  
Número de Trabajadores: 4 515  
RUC: 20100121558  
Categoría: **CANALES DE ATENCIÓN A LOS TRABAJADORES.**

**Descripción:**

La buena práctica laboral denominada “Juntos estamos haciendo de Backus el mejor equipo”, consiste en mantener canales de atención permanente con los colaboradores a todo nivel, y con los representantes de los trabajadores, desarrollar espacios de trabajo colaborativo para identificar oportunidades de mejora y/o prevenir cualquier potencial conflicto laboral.

El programa busca desarrollar relaciones significativas y positivas con los trabajadores, a través de canales que permitan generar espacios de atención y comunicación permanente. Tiene como objetivos:

- Asegurar la promoción de Engagement con los diversos grupos ocupacionales de SABMiller en el Perú, a través de atención permanente y directa de los colaboradores a través del servicio de especialistas de recursos humanos y el vicepresidente.
- Atender progresiva y proactivamente las oportunidades de mejora de la organización, y mantener comunicación con los colaboradores y representantes de los trabajadores.

Esta práctica surge como parte del modelo de servicio de recursos humanos, enfocados en desarrollar un trabajo con significado para todos los colaboradores y relaciones positivas a todo nivel.

Se trata de establecer canales de atención al trabajador de 2 formas: un canal formal, espacio en el cual el trabajador se reúne con el Director de RRHH y el Director de la Planta (se inicia 2014) y un canal informal, espacio en el cual se lleva a cabo una reunión con el Vicepresidente de RRHH en una hora y lugar de trabajo previamente determinado (se inicia 2013).

## EMPRESA: ECOACUICOLA S. A. C.

---

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Junín N° 658 – Castilla - Piura
Sector:	Agroindustrial
Número de Trabajadores:	4 707
RUC:	20483894814
Categoría:	<b>PROMOCIÓN Y RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL</b>

### **Descripción:**

Ecosac es una empresa piurana pionera en el norte del Perú, dedicada a la producción transformación y exportación de productos agrícolas y agroindustriales.

Debido al gran número de trabajadores que tiene la empresa de manera intermitente, ubicados en el mismo campo de trabajo, se generaron problemas de comunicación interna, reflejada en la desinformación general de la empresa por parte de los trabajadores de campo, producto de la ausencia de canales de comunicación que logren obtener un feed back inmediato y que lleguen con eficacia a casi 5 mil trabajadores.

Frente a la problemática señalada la empresa implementó la BPL denominada “Cultivando la Comunicación en el Campo”, que consiste en la formación de un “equipo de facilitadores para la comunicación” que permita fortalecer las estrategias de comunicación aplicadas en el campo, siendo el eje sostenible de una comunicación fluida, oportuna y eficaz entre los colaboradores de campo y el área de recursos humanos.

Dicho equipo está integrado por los llamados “fiscales de campo” quienes son el primer contacto que tienen los trabajadores de campo.

Esta intermediación en la comunicación interna, en la que cobran especial protagonismo la Gerencia de RR.HH y los facilitadores de la comunicación, es conocida como la “Estrategia del Franquiciamiento”, es decir, que la empresa reconoce la existencia y poder de determinados “líderes de opinión” a quienes se les franquicia a través de dicho reconocimiento como facilitadores para difundir “en nombre de la empresa”, la información que a esta le interesa y corresponde ser difundida, legitimando su contenido y forma de transmisión.

La BPL surge por la necesidad de optimizar la comunicación interna en Ecosac a fin de asegurar un equilibrio en las relaciones humanas y laborales entre todos los colaboradores y los directivos de la empresa, impactando positivamente en su desempeño y productividad



**EMPRESA: KIMBERLY CLARK PERÚ S. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Domicilio: Av. Del Pinar N°180 Int. 505 - Chacarilla  
Sector: Consumo Masivo  
Número de Trabajadores: 587  
RUC: 20100152941  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

**Descripción:**

La buena práctica laboral consiste en una serie de beneficios que se le otorga al trabajador, siendo los presentados por la empresa los siguientes:

- Pago adelantado de la remuneración mensual (el 14 de cada mes) y de las utilidades (en el mes de febrero)
- Pago adelantado de la remuneración mensual (el 14 de cada mes) y de las utilidades (en el mes de febrero)
- Escolaridad bajo el siguiente detalle: 0 – 5 años = S/. 200; 6 – 17 años = S/. 350; Universidad = S/. 600
- Día K-C: Al cumplir un año de servicios, la empresa otorga a sus trabajadores 02 días adicionales a sus vacaciones legales.
- Horas de lactancia. Las trabajadoras a su retorno de su post natal, laboran solo 4 hrs. Al día durante 1 ½ mes, recibiendo su sueldo completo.
- Préstamos por estudios y salud.

**EMPRESA: BACKUS Y JOHNSTON S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Nicolas Ayllón N°3986- Ate Vitarte  
Sector: Bebidas  
Número de Trabajadores: 4 515  
RUC: 20100121558  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

**Descripción:**

Su práctica busca incentivar la movilidad de los trabajadores entre las diferentes provincias del Perú como una herramienta de desarrollo profesional.

La política establece beneficios para los trabajadores como el pago de una bonificación por destaque, una asignación de vivienda mensual, gastos del traslado del trabajador y su familia, gasto por reembolso de los gastos de estudios hasta un tope de S/. 10 000 por hijo.

## EMPRESA J&V RESGUARDO S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Guillermo Pescott N°388 – San Isidro :  
Sector: Servicios de vigilancia  
Número de Trabajadores: 10 588  
RUC: 20100901481  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

### **Descripción:**

Su buena práctica consiste en lo siguiente:

#### **Ama trata = Motivacional**

Los detalles con los colaboradores tienen siempre un impacto favorable: La flexibilidad para dar permisos, los reconocimientos a la labor realizada, las ayudas económicas dentro de lo poco que se pueda, acercarse a su puesto de trabajo con frecuencia, conocer a sus familiares, visitar sus hogares, preocuparse realmente por ellos, escucharlos siempre.

Para esto se ha trabajado mucho en brindar: atención personalizada para todos (incluso con los directivos de la compañía), conectividad total (para lo cual se estableció Llidernet, Facebook, programas de radio, teléfono) visitas y el contacto del líder con el puesto (visitas que no se realizan para presionar sino para transmitir nuestro apoyo e interés en ellos, e incluso si es posible para participar activamente de su trabajo).

#### **Ama paga = Económico**

El pilar Ama paga se basa principalmente en garantizar el pago puntual y oportuno a los trabajadores para lo que J&V resguardo ha visto conveniente pagar a sus trabajadores siempre 3 días antes de la fecha exigida por ley.

Asimismo, garantiza la transparencia y justicia en los pagos a través de un sistema en línea web que permite visualizar la boleta de pago en tiempo real, de tal manera que los trabajadores saben siempre las horas que se les ha considerado y tienen acceso total para poder detectar errores en sus pagos y observarlos.

## EMPRESA: TÉCNICA AVÍCOLA S. A.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Jr. Gonzalo Ugaz N°29 - Pacasmayo  
Sector: Avícola  
Número de Trabajadores: 900  
RUC: 20505120702  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

### **Descripción:**

Su práctica busca evaluar la gestión del desempeño, valorando la contribución de cada colaborador, definiendo una escala salarial en relación al puesto y un sistema de bonificaciones en función al esfuerzo para alcanzar los resultados.

La evaluación de desempeño nos brinda diversos beneficios como: potenciar la comunicación y cooperación, mejorar la consecución de los resultados, hacer una valoración objetiva de los resultados individuales, ser más equitativos a la hora de tomar decisiones que afectan a la gestión de las personas y reforzar la sensación de equidad con el reconocimiento al trabajo bien hecho.

La evaluación de desempeño se efectúa en el mes de junio de cada año y se da en escalera. El Gerente General evalúa a los directores y éstos a los jefes y así sucesivamente incluyendo a todo el personal.

El balance score card (herramienta para hacer seguimiento a los objetivos) se hace por área.

La evaluación de desempeño, consiste primero en hacer una autoevaluación del operario tanto física como virtual (consiste en ver cuáles son las funciones), posteriormente viene la evaluación del jefe, quien es el que evalúa las competencias (existe para ello un diccionario de comportamientos, que señala si estoy o no en la competencia).

Se precisa que la evaluación de desempeño incluye un proceso de retroalimentación (entrevistas de retroalimentación). Existen planes de acción para potenciar el desarrollo de los colaboradores.

**EMPRESA: HAUG S. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Argentina N°260 - Callao  
Sector: Fabricaciones metálicas  
Número de Trabajadores: 1 064  
RUC: 20109925757  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

**Descripción:**

La empresa aplica el “Programa de Reconocimiento Haug”, el cual es un reconocimiento mensual al empleado del mes, reconocimiento por años de servicio, reconocimiento por desempeño, etc.

De otro lado, con objetivo de promover el reconocimiento a los colaboradores, fomentando así un clima de motivación y desarrollo en la empresa, Haug ha diseñado el ‘Programa de Reconocimiento Haug’ dirigido a beneficios de todos sus colaboradoras y sus familias. Los reconocimientos incluyen:

- Reconocimiento mensual empleado del mes
- Reconocimiento por años de servicios
- Reconocimiento por desempeño (becas educativas)
- Promociones a nuevas responsabilidades
- Reconocimiento talento del mes
- Reconocimiento el tigre de metal (colaboradores que hayan asumido grandes retos en Haug)
- Reconocimiento al trabajador más seguro

**EMPRESA: FONDO MI VIVIENDA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Mediana  
Dirección: Av. Paseo de la República N°3121  
Sector: Otros tipos de intermediación financiera  
Número de Trabajadores: 201  
RUC: 20414671773  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

**Descripción:**

Su práctica laboral “Generando las condiciones propicias para que nuestro capital humano se encuentre altamente motivado” está compuesta por un abanico de beneficios como:

- Bonificación por escolaridad para trabajadores de planilla
- Nivelación salarial de los trabajadores y definición de las bases de revisión salarial anual vinculada al desempeño. La nivelación impactó en el 71.5% del personal de planilla de los cuales el 85% era de las posiciones con menores ingresos.
- Tarjetas electrónicas (aguinaldos) a fin de año tanto para trabajadores de planilla como para practicantes.
- Licencia por fallecimiento de cónyuge, conviviente padres, hijos, hermanos, abuelos. En todos los casos con 3 días de permiso remunerado y si el deceso es fuera de Lima, 03 días útiles remunerados adicionales.
- 2 uniformes como condición de trabajo (mayo noviembre). Hasta la fecha se ha entregado en 3 oportunidades (mayo y noviembre 2013 y mayo 2014). Un promedio de s/. 1,450 por persona en cada oportunidad.

**EMPRESA: RIO SHILCAYO – DERRAMA MAGISTERIAL**

---

Estrato Empresarial: Pequeña  
Dirección: Pasaje Las Flores N°224 - Shilcayo  
Sector: Hotelero  
Número de Trabajadores: 36  
RUC: 20493981073  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

**Descripción:**

Su buena práctica laboral consiste en el otorgamiento de los siguientes incentivos laborales:

- Incentivo adicional a la remuneración por productividad, equivalente al 5% de las ventas mensuales, los cuales se distribuyen entre todos los trabajadores con la finalidad de reconocer su compromiso, esfuerzo y trabajo (varía entre 350, 500 o 600 soles)
- Incentivo laboral en alimentación al personal del hotel, quienes reciben sus alimentos en forma gratuita siempre y cuando se encuentren laborando en el hotel en la oportunidad que corresponda otorgar la alimentación.
- Otros incentivos: S/. 150.00 de canasta para navidad; una chocolatada para los hijos, permisos recuperables o canje por horas extras (no se cuenta porque implican devolución – criterio inversión); paseos fuera del hotel para fomentar la integración; descuentos para quienes deseen participar de la fiesta que organiza el hotel para año nuevo.

**EMPRESA: FORSAC PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Gerardo Unger N°5339 – Los Olivos  
Sector: Manufactura  
Número. de Trabajadores: 219  
RUC: 20333445892  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

**Descripción:**

La BPL consiste en otorgar una serie de beneficios que no son exigidos por ley a todos los colaboradores, de forma voluntaria y en otros casos de manera coordinada con el sindicato de trabajadores de la empresa. Entre ellos tenemos:

- Premio por producción: dirigido a personal operario en base a los resultados de Merma obtenido en el mes previo (+-18% del sueldo básico).
- Asignación por educación, S/. 220 por aquellos colaboradores que cursen estudios técnicos, universitarios y/o especialización con una duración mayor a 6 meses y se cuenta en la mitad del estudio.
- Campañas de salud: para colaboradores y familiares.
- Sorteos por el día de la madre.
- Seguro de vida ley, para todos los colaboradores a partir de 6to mes de trabajo.
- Capacitaciones internas y externas: dirigido a todo el personal con el fin de brindarle mayores herramientas para el desarrollo de sus labores, pagado como hora extra.
- Semana de la seguridad, donde el trabajador pone a prueba sus conocimientos sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, participan también los hijos, se realiza teatro participativo, seguridad en la casa.



**EMPRESA: BILLBOARD S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña  
Dirección: Calle Ramón Pizarro N°771- Pueblo Libre  
Sector: Servicios Publicidad  
Número de Trabajadores: 09  
RUC: 20592482369  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

**Descripción:**

Su buena práctica consiste en el otorgamiento de:

- Bonos al mejor trabajador (ej. S/. 400, S/. 500); préstamos, permisos remunerados por fallecimiento de familiar directo y para estudios.

Otros beneficios que no se circunscriben a la práctica:

- Premios al mejor concursante de juegos deportivos (hervidores, planchas, etc.)

- Celebraciones en fechas especiales (día del trabajador, día de la madre, día del padre, fiestas patrias, día de la canción criolla, navidad, año nuevo, cumpleaños de los colaboradores); almuerzas de confraternidad a fin de unir lazos de amistad, juegos deportivos todos los viernes.

**EMPRESA: DROGUERÍA SAN MARTÍN S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Jr. Manuela Morey N°160 - Tarapoto  
Sector: Comercio  
Número de Trabajadores: 29  
RUC: 20104192638  
Categoría: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES**

**Descripción:**

Su buena práctica consta de una serie de beneficios que la empresa otorga a sus trabajadores, y que consisten en:

- ☐ Almuerzos deportivos bailables.
- ☐ Agasajo de cumpleaños.
- ☐ Préstamos (previa evaluación de los casos y hasta montos de S/. 2,000 o S/. 3,000)
- ☐ Canasta de navidad, se hace una chocolatada donde pueden participar los hijos de los trabajadores.
- ☐ Créditos por productos de la empresa a precio de mayorista con descuento a fin de mes.
- ☐ Permisos por casos particulares (se evalúa caso por caso)
- ☐ Se dio un curso de capacitación motivacional.
- ☐ Reuniones colectivas con las cabezas y todos tienen derecho a voz y voto (canales de atención).
- ☐ La administración resuelve problemas personalmente.
- ☐ Los vendedores que trabajan con su propia moto se les (se les arregla motor (01 caso), se les da S/. 100 soles mensuales para gasolina.
- ☐ Flores por fallecimiento de familiar.

**EMPRESA: KIMBERLY CLARK PERU S. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Del Pinar N° 180 – Int. 505 – Chacarilla del Estanque  
Sector: Consumo masivo  
Número de Trabajadores: 587  
RUC: 20100152941  
Categoría: **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA**

**Descripción:**

La buena práctica denominada “Familia KC” está enfocada en el bienestar y desarrollo de las familias de cada colaborador a través de acciones y actividades que promueven el balance entre su vida personal y laboral. La BPL está constituida por un programa que contiene un abanico de beneficios como:

- Día del niño, otorgándoles entradas para el teatro en 4 funciones.
- Navidad para las familias de los trabajadores, función de cine privada, regalos hasta 13 años.
- Visita de las familias de los trabajadores a las plantas.
- Campañas de salud para la familia de trabajadores.
- Vacaciones útiles.
- Asignación por escolaridad.
- 2 días KC. (2 días más de vacaciones después de un año de trabajo)
- Charlas de mamá a mamá.
- Gestantes, transfiriendo a las madres gestantes a otras áreas no muy exigentes.
- Día de paternidad, día libre al padre por el nacimiento de un hijo.
- Mi matrimonio KC, fomentando matrimonios masivos (contrajeron matrimonio 20 parejas)

## EMPRESA: NOTARÍA ISAAC HIGA NAKAMURA

---

Estrato Empresarial: Pequeña  
Dirección: Av. Canadá N°3536 – San Luis  
Sector: Servicios notariales  
Número de Trabajadores: 55  
RUC: 10082508291  
Categoría: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

### **Descripción:**

La BPL denominada “Bienestar Integral del Colaborador”, consiste en una serie de beneficios que otorga la empresa a fin de que los colaboradores puedan compartir más tiempo con sus familias, siendo estos los siguientes:

- Brindar medio día libre por cumpleaños del colaborador.
- Permisos para asistir a celebraciones del día de la madre o día del padre en el colegio de sus hijos, hasta por 4 horas al mes.
- Apoyo económico con el pago de 50% del servicio odontológico para el colaborador y su familia.
- Un día libre al ser elegido el trabajador del mes.
- Actividades de integración con la familia.
- Convenio particular con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Serfinco, que facilita préstamos con modalidad de pago de descuento de cuotas aplicado a sus remuneraciones para proyectos personales ya sea de estudio, de colegio de sus hijos, etc.

**EMPRESA: OPERADORA DE CARRETERAS S. A. C.**

---

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Pacifico N°360 – Urb. Buenos Aires- Chimbote
Sector:	Transportes
Número de Trabajadores:	169
RUC:	20522561861
Categoría:	<b>PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA</b>

**Descripción:**

La BPL se orienta a promocionar la inclusión de la familia a través de algunas acciones de RSE interna, en la cual todos los colaboradores con un tiempo establecido y teniendo en cuenta su desempeño laboral, pueden acceder a los siguientes beneficios:

**Mejorando tu casa**, mediante la cual se realiza mejoras en la infraestructura de las viviendas de los trabajadores con el apoyo (mano de obra) de los trabajadores del área de conservación. Se hacen conexiones eléctricas, pequeñas construcciones o se compra muebles de hogar. Esta práctica se inició en julio de 2011, siendo los criterios para otorgar este beneficio los siguientes: buena conducta, 1 año en la empresa y no tener deudas.

**Almorzando con tu familia**, se dirige al trabajador que más ha destacado en el mes por su mejor desempeño, el cual es evaluado por su supervisor o jefe. La empresa, visita junto con el gerente, los jefes y la asistente social a la casa del trabajador o a un restaurant previa coordinación y les invita a almorzar (al trabajador y su familia).

Está dirigido sólo para personal operativo (136) Se realiza en un día que el trabajador elige en su día de descanso. Los criterios para ser elegido son: tener un año en la empresa, mostrar buena conducta, si cumple con estos requisitos entonces será recomendado por el jefe. Desde que se inició (julio de 2011), se han beneficiado 39 trabajadores.

**Mejor tramo conservado**, para los trabajadores del área de conservación en grupo, consiste en otorgar canastas con víveres a todos los trabajadores de las cuadrillas encargados de mantener las autopistas de la concesión. El valor es de S/. 100.00.

**Dibujo alusivo a la Navidad**, en la que participan los hijos de los trabajadores, y como premio obtienen regalos.

**EMPRESA: AVO PERÚ S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Carretera Industrial a Laredo Km. 1.5 - Trujillo  
Sector: Agrícola  
Número de Trabajadores: 389  
RUC: 20514072028  
Categoría: **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA**

**Descripción:**

La BPL se trata de un programa de prevención sobre violencia familiar, que se había iniciado en los clubes de madre, para luego ser extendido a partir de setiembre de 2014 en la empresa, en donde los trabajadores son concientizados por medio de charlas en talleres sobre esta temática.

Además, se elaboran afiches que se organizan durante y posterior a la hora de refrigerio. La empresa cuenta además con un procedimiento de actuación en caso de detectar un caso de violencia familiar.

**EMPRESA: TAL S. A.**

---

Estrato Empresarial: Mediana  
Dirección: Carretera Industrial a Laredo Km1.5 - Trujillo  
Sector: Agrícola  
Número de Trabajadores: 920  
RUC: 20131565659  
Categoría: **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA**

**Descripción:**

La BPL se trata de un programa de prevención sobre violencia familiar, que se había iniciado en los clubes de madre, para luego ser extendido a partir de setiembre de 2014 en la empresa, en donde los trabajadores son concientizados por medio de charlas en talleres sobre esta temática.

Además, se elaboran afiches que se organizan durante y posterior a la hora de refrigerio. La empresa cuenta además con un procedimiento de actuación en caso de detectar un caso de violencia familiar.

**EMPRESA: MONSANTO PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Elmer Faucett N°2827 - Callao  
Sector: Agrario  
Número de Trabajadores: 1,190  
RUC: 20376641466  
Categoría: **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA**

**Descripción:**

Monsanto es una empresa agraria con características productivas especializadas como la hibridación manual, la cosecha de flores, la recolección de estambres y polen, entre otros.

Estas actividades demandan la necesidad de laborar por lo menos 6 días a la semana y desde las primeras horas del día. Sin embargo, la empresa pensando en sus recursos humanos, planearon un horario de trabajo que permite a sus trabajadores compartir más tiempo con sus familias, por lo que desde el año 2004 aproximadamente, establecieron un horario laboral especial de 45h semanales, por debajo de las horas que exige la ley, sin perjudicar los haberes que les corresponde.

Además se eliminó el sábado como día laboral dentro de la jornada de trabajo, pudiendo los colaboradores de manera voluntaria y si las actividades así lo requieren laborar este día con un pago de horas extras, como la ley lo establece.

El horario consiste de: lunes a jueves de 06:00 horas a las 16:30 horas (con una hora de refrigerio durante este horario) y viernes de 06:00 horas a las 13:00 horas.

Indican que con esta práctica que eliminando 1 día laboral puedan compartir con sus padres, hijos, esposos o amigos más horas de calidad con ellos.



**EMPRESA: SCOTIABANK PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial : Grande  
Dirección : Av. Dionicio Derteano N°120- San Isidro  
Sector : Intermediación financiera  
Número de Trabajadores : 4 927  
RUC : 20100043140  
Categoría : **PREVENCIÓN, GESTIÓN DE CESES LABORALES Y PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN**

**Descripción:**

La BPL denominada "Programa Balance", consiste es un programa de retiro voluntario cuyo objetivo es ofrecer mejores condiciones, herramientas y soportes para quienes se encuentren cerca a la edad de jubilación.

El programa está dirigido a los colaboradores entre 55 y 64 años de edad, ofreciendo, aparte de lo que le corresponde por ley (bonificación extraordinaria de acuerdo a ley, pago de liquidaciones y bbss) un atractivo paquete de compensación basado en beneficios económicos, consistentes en una bonificación extraordinaria a título de gracia y beneficios colaterales, consistentes en dos años de seguro médico familiar para el titular y sus dependientes.

Asimismo, acceso a póliza especial respetando carencias y pre existencias, un año adicional del seguro vida ley, una laptop, cena de reconocimiento donde puede asistir con un familiar y entrega de un obsequio, aguinaldo navideño por dos años consecutivos, 2,000.00 por única vez para estudios de hijos entre 13 y 25 años, tasas preferenciales de préstamos, oportunidad laboral familiar y asesoría personalizada con especialistas en temas de jubilación.

**EMPRESA: AMAZONÍA TV**

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Av. Progreso N°528- Juanjui  
Sector: Servicios  
Número de Trabajadores: 08  
RUC: 20104082450  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

**Descripción:**

La BPL “Cadena de capacitación de personal”, consiste en la capacitación que realiza personal con años de experiencia a jóvenes inexpertos y en la mayoría de los casos sin formación técnica en electrónica, en un lugar (Juanjuí) donde no existen centros que brinden formación en esta especialidad.

Después de años y de lograr “expertis” en el oficio, los trabajadores logran constituir sus propias empresas de comunicaciones (cable). Se destaca que esta cadena de capacitaciones se inició con una capacitación realizada por un proveedor. Por otro lado, la práctica implica una serie de facilidades a los trabajadores para capacitarse, incluso titularse.

**EMPRESA: FERREYROS S. A.**

---

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Industrial N° 675-Lima
Sector:	Maquinarias - equipos
Número de Trabajadores:	3 800
RUC:	20100028698
Categoría:	<b>DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN</b>

**Descripción:**

La BPL consiste en brindar una capacitación permanente a sus colaboradores. Tanto el personal técnico como el administrativo tienen acceso a diversos programas de formación y desarrollo, siendo éstos los siguientes:

- Programa de Liderazgo Ferreyros (se inicia hace 4 años), propuesta educativa desarrollada en alianza con Harvard Business Publishing que busca promover el desarrollo de 400 líderes y supervisores claves de la empresa, impulsando sus habilidades de liderazgo y gestión (70 funcionarios y 330 jefes).
- Capacitación a personal administrativo y comercial, a través de distintos programas de maestría, diplomado, especializaciones, talleres y cursos diversos (400 empleados comerciales)
- Programa Service Pro (Del 2005), a través de este programa se entrena y certifican en forma permanente habilidades técnicas. Se ofrece capacitaciones especializadas y prácticas en un taller dedicado exclusivamente para la formación denominado CDT (Centro de Desarrollo Técnico). El programa permite desarrollar una línea de carrera definida.
- Programa Machine Shop Pro (2010), programa de capacitación permanente dirigido a los técnicos del Taller de Recuperaciones (TR) que permite a los participantes seguir una línea de desarrollo.
- Programa Logistics Pro (2010), de entrenamiento y certificación para trabajadores que prestan servicios logísticos y de almacén. Permite seguir una línea de carrera.
- Ambos programas del 2010, abarca al 90% del personal obrero que realiza las tareas fundamentales del negocio.

**EMPRESA: KIMBERLY CLARK PERÚ S. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Del Pinal N°180 Int 505 – Chacarilla del Estanque  
Sector: Consumo Masivo  
Planilla: 587  
RUC: 20100152941  
Categoría: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

**Descripción:**

**“PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO KC”**

La BPL denominada “Programas de Capacitación y Desarrollo KC”, consiste en la implementación de un plan de entrenamiento enfocado a brindar acceso a todos los colaboradores en temas de conocimiento de negocio, conocimiento funcional/técnico, cursos en línea y temas de liderazgo, con el objetivo de desarrollarlos de forma integral a nivel profesional y personal.

En este sentido KC cuenta para los niveles de operarios con escuelas de entrenamiento enfocadas al desarrollo y consolidación de aspectos técnicos funcionales que son claves para su rol y desarrollo de sus funciones; entre los temas a desarrollar: seguridad en el trabajo, buenas prácticas de manufacturera, calidad, entre otros. Adicional a ellos, no solo se quedan con la parte funcional técnica pues consideran la gran importancia de tener un colaborador íntegro, por ello trabajan también el desarrollo de competencias humanas, capacitando también entonces en inteligencia emocional, manejo de estrés y gestión de tiempo, entre otro.

Para los niveles de administración se identifica anualmente temas de desarrollo y competencias funcionales para seguir profesionalizando su rol. Por ello, también cuentan con herramientas online customizadas para seguir perfeccionándose. La herramienta es de uso corporativo y certificado por Harvard; se organiza almuerzos y desayunos para incentivar el uso de esta herramienta.

Para los niveles de liderazgo y personas que gestionan y tienen personas a cargo KC tiene programa de desarrollo de habilidades de liderazgo para diferentes niveles.

**EMPRESA: TELEFONICA DEL PERÚ S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Jr. San Felipe N°1188 - Surquillo  
Sector: Telecomunicaciones  
Planilla: 2,742  
RUC: 20100017491  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

**Descripción:**

La BPL denominada “Be Digital” consiste en una serie de actividades tanto presenciales como digitales con el propósito de acercar a sus colaboradores al mundo digital; replanteando las formas en las que hacen las cosas y ayudarse en la tecnología para hacerlas más eficientes, promoviendo el trabajo colaborativo.

Se busca desarrollar en todos los colaboradores las habilidades y conocimientos digitales para un mayor desarrollo profesional e inserción en el mundo de la revolución digital.

Como objetivo, se les pide que implementen un compromiso digital en equipo; lo que implica digitalizar alguna actividad que vienen haciendo para que, con ayuda de alguna herramienta 2.0, lo puedan hacer de manera más ágil, promoviendo siempre el trabajo colaborativo.

El programa dura aproximadamente un mes, y se da en un entorno gamificado. El programa se completa con otras actividades que se hacen desde recursos humanos como el video blog Vive Digital, realizado por los propios colaboradores para toda la empresa.

Adicionalmente, cuentan con la “Carrera Digital”, es una iniciativa de una semana que mediante la gamificación, busca potenciar y desarrollar habilidades digitales en todos los colaboradores de la empresa.

## EMPRESA: TÉCNICA AVÍCOLA S. A.

---

Estrato Empresarial:	Grande
Domicilio:	Jr. Gonzalo Ugaz N° 29 - Pacasmayo
Sector:	Avícola
Planilla:	600
RUC:	20505120702
Categoría:	<b>DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN</b>

### **Descripción:**

La práctica consiste en fortalecer las competencias de los colaboradores en los diferentes niveles de la organización y oportunidades de desarrollo profesional a través de líneas de carrera, para ello se cuenta con varios programas que permiten desarrollar dichas competencias.

- **INDUCCION DE NUEVOS COLABORADORES:** Cuentan con una Plataforma Educativa diseñada a medida, para que los nuevos empleados puedan acceder a los tutoriales didácticos de las diversas áreas. Se capacitan durante una semana en la cual pasan por todas las áreas de la empresa.
- **APOSTANDO POR EL TALENTO DE LOS JOVENES PROFESIONALES:** Establecen convenios con las mejores Universidades para que jóvenes profesionales con alto potencial de diferentes especialidades, desarrollen proyectos específicos en alguna área bajo un continuo acompañamiento y puedan asumir cargos de mayor responsabilidad dentro de la organización. (24 practicantes de los cuales 7 quedaron).
- **EXTENSION UNIVERSITARIA:** Desde el año 2009 se implementó el Programa de Extensión Universitaria para aquellos colaboradores que, de manera voluntaria y con buen desempeño, quieran optar por tener un título universitario y/o una segunda carrera. (cuenta con 5 egresados, y ahora hay 5 más). Se les financia con el 50% del costo y se le da facilidades en cuanto horario.
- **PASAPORTE A LA EXCELENCIA:** Orientado a fomentar que los colaboradores de las áreas de Pollo Carne y Reproductoras se mantengan motivados al adquirir herramientas teóricas y prácticas mediante capacitaciones y entrenamientos. Las capacitaciones son voluntarias y consiste en la acumulación de horas de capacitación para ser promocionados, se les coloca un sello y existen capacitaciones internas y externas.

## EMPRESA: SOUTHERN PERU

---

Estrato Empresarial: Grande  
Domicilio: Campamento Minero de Toquepala  
Sector: Minería  
Planilla: 4,749  
RUC: 20100147514  
Categoría: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

### Descripción de la BPL

#### “PROGRAMA ABC DEL SUPERVISOR SPCC”

La BPL denominada “Programa ABC del Supervisor SPCC”, consiste en establecer espacios de comunicación, capacitación y retroalimentación entre Jefes y Supervisores para transmitir buenas prácticas de personal, teniendo en cuenta las oportunidades de mejora identificadas. El programa se inicia en el 2011 en la Gerencia de refinería como piloto, posteriormente fueron incorporando 9 gerencias más de la Dirección General de Operaciones.

El programa ABC consiste de 5 capítulos, y cada capítulo tiene 10 temas.

1. El Arte de Dar Instrucciones y Órdenes
2. Como Tratar al Trabajador Difícil
3. Las Relaciones Humanas en el Trabajo
4. La Cooperación Como Clave del Liderazgo
5. Papel del Supervisor en las Rel. Laborales

Cada capítulo inicia con un taller de 2h con una facilitador externo o interna, posteriormente se desarrolla un tema por mes donde cada tema tiene una duración de una hora. Los temas están a cargo de RRHH o a cargo de un facilitador externo. Cada capítulo termina con un taller de cierre de dos horas con un consultor. La metodología utilizada para cada tema es tal que el mayor énfasis en las reflexiones y lecciones aprendidas.

**EMPRESA: J&V RESGUARDO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Guillermo Prescott N°308 – San Isidro  
Sector: Servicios de vigilancia  
Planilla: 10,588  
RUC: 20100901481  
Categoría: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

Descripción de la BPL

“AMA CRECE”

La BPL, denominada “Ama Crece”, consiste en un programa de préstamos de estudios, libre de intereses que provee capacitaciones técnicas para los agentes de seguridad, conocidos en el mercado como LIDERMAN.

La idea es profesionalizar a los Liderman que tengan más de tres años en la empresa, en carreras distintas a las de Seguridad, esto con el fin de brindarles mejores oportunidades laborales. Es decir, ellos pasan una evaluación, si califican obtienen el préstamo de estudios; así mismo se les hace el seguimiento respectivo durante su época como estudiante para ver cómo va su progreso. Luego de haber concluido sus estudios son promovidos dentro de las diversas empresas donde exista una fuerte demanda de contratar personal técnico.

El programa “ama crece” se ha dividido de la siguiente manera:

- Cursos de crecimiento personal: conductor A1, computación, idiomas.
- Cursos de crecimiento profesional: electricidad y electrónica, supervisor de seguridad y salud ocupacional, conductor AIB, operación segura de montacargas.
- Cursos de especialización en seguridad: administración de seguridad integral Lima, supervisión de seguridad en minas.
- Liderman Premium.



**EMPRESA: IMPORTACIONES SALAZAR E. I. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña  
Dirección: Av. Cajamarca Sur N°195- San Martin  
Sector: Comercial  
Planilla: 04  
RUC: 20450439593  
Categoría: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

**Descripción:**

**“FACILIDADES A LOS TRABAJADORES PARA EL ESTUDIO”**

Garantizar el bienestar y prosperidad de los trabajadores, brindando oportunidad para mejorarse profesionalmente como es con capacitaciones permanentes, así como con tiempos disponibles para que puedan continuar con sus estudios superiores. En caso de Capacitaciones en Tarapoto, la empresa pagaba los pasajes y viáticos.

Solo dos personas reciben facilidades para seguir sus estudios. Una persona sale 15 minutos antes de terminar la jornada laboral, una o dos veces por semana para asistir a sus clases. Otra persona tiene clases los sábados en la tarde.

También contratan a una psicóloga para dar charles anti-estrés y como tratar el personal.

**EMPRESA: BILLBOARD S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña  
Domicilio: Calle Ramón Pizarro N°771-Pueblo Libre  
Sector: Servicios Publicidad  
Planilla: 09  
RUC: 20512482369  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

**Descripción:**

“CAPACITACIONES PARA EL PERSONAL”

La BPL consiste en brindar capacitaciones al personal de la empresa, como premio por la eficiencia mostrada, de igual forma existen convenios con institutos (ISIL, IPP, entre otros). Cuando hay posibilidades de hacer un canje con algún instituto, es debatido con los trabajadores. Asimismo, organizaron unos talleres a cargo de una psicóloga contratada sobre clima laboral y 4 colaboradores participaron en un taller de Coaching.

De igual forma, se brinda las facilidades del caso en cuanto a horarios de trabajo para aquellos trabajadores que estén realizando estudios, requieran de alguna especialización.

**EMPRESA: RIO SHILCAYO – DERRAMA MAGISTERIAL**

---

Estrato Empresarial: Pequeña  
Dirección: Pasaje Las Flores N°224-Borda de Shilcayo  
Sector: Hotelero  
Planilla: 36  
RUC: 20493981073  
Categoría: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

**Descripción:**

**“CAPACITACIONES A NUESTROS COLABORADORES”**

Capacitaciones constantes y aplicación de procesos de mejora continua a los colaboradores; capacitación en idiomas extranjeros de forma gratuita, participación en procesos de certificación técnica temporal en convenio con Cenfutur a los colaboradores con experiencia laboral.

Sin embargo muchas de los cursos se enmarcan dentro del plan de capacitación que es enviado desde la sede matriz en Lima, para todos los hoteles de la Derrama Magisterial, y no obedece a acciones del hotel mismo. En todo caso las capacitaciones del hotel solo son muy limitadas porque requieren de la aprobación de Lima.

**EMPRESA: FARGOLINE S. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Néstor Gambeta Km. 10- Ex Fundo Oquendo  
Sector: Logístico  
Número de Trabajadores: 133  
RUC: 20101520988  
Categorías: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

**Descripción:**

“SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001 Y OTROS ESTÁNDARES”

La práctica laboral consta de las siguientes acciones o programas:

Inspecciones de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Ley)

Campaña de Seguridad, Orden y Limpieza (SOL): Campaña que permite un mejoramiento continuo y sostenido a través del tiempo, que minimice los riesgos en los puestos de trabajo, reflejándose en disminución o ausencia de accidentes de trabajo y en un mejor clima organizacional a través de criterios de evaluación e inspecciones en campo (ley). Las áreas ganadoras reciben un premio (premiación de campaña sol) (más allá de la ley)

Programa de Reconocimiento al Trabajador, entre otro, a través de la premiación del empleado del mes del sistema integrado de gestión. Celebración anual del día internacional de la seguridad y salud en el trabajo. (más allá de la ley)

Programa de Concientización. Es un programa anual de capacitaciones 2014, sobre manejo seguro de montacargas y elevadores, uso y manejo de extintores para personal de transporte, izaje seguro de cargas, para personal de importaciones y transporte, ergonomía en oficinas, para personal de oficinas, manejo seguro de stacker, para personal de importaciones, identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus controles operacionales, curso de formación de técnicos en matpel nivel 3, inducción general de personal nuevo, (ley) curso de mini bomberos para hijos de personal. (más allá de la ley)

**EMPRESA: CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Jr. Enrique Meigg N°297 - Callao  
Sector: Industria manufacturera  
Planilla: 1,742  
RUC: 20370140994  
Categoría PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES.

**Descripción:**

**“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GRATUITA A CLIENTES”**

La BPL denominada “Programa de capacitación gratuita a clientes”, consiste en la implementación de un programa de capacitación gratuito a nivel nacional dirigido a los clientes de la empresa (maestro de obra, carpinteros metálicos, clientes comerciantes, arquitectos e ingenieros civiles) para desarrollar y fomentar el buen uso de los productos y técnicas de trabajo en los rubros de Construcción y Metal Mecánica. Para ello se desarrollan los siguientes módulos:

- Para Maestros de Obra: trabajadores de la construcción para el segmento de auto construcción, más de 30,000 personas en contacto con Aceros Arequipa. Jueves de acero, Seminario del Progreso I y II, Taller del Constructor, Conversatorio Aceros Arequipa, Visitas Técnicas a Planta, Seminario de Ferrería.
- Para Carpinteros Metálicos: Microempresarios de talleres de carpintería metálica que desarrollan muebles o proyectos de acero, más de 30,000 personas en contacto con Aceros Arequipa. Jornada de Carpintería Metálica, Taller de Capacitación y diseño, Seminario Internacional y Nacional de Herrería.
- Para Ingenieros Civiles: Personas que dirigen y supervisan obras de construcción, más de 4,000 personas en contacto con Aceros Arequipa. Conferencia de Productividad y Construcción Lean.
- Para Arquitectos. Personas que diseñan planos de distribución para obras de construcción, más de 9,000 personas en contacto con Aceros Arequipa.
- Para Comerciantes de Ferreterías y/o Materiales de Construcción: Empresarios que comercializan productos para la construcción. Más de 11,000 personas en contacto con Aceros Arequipa.