

SUMILLAS

**BUENAS PRÁCTICAS
LABORALES**

2016

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 2016

#	Área	Categoría	Empresa
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.	Anglo American Quellaveco S. A.
			Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura S. A. C.
			Compañía Minera Milpo S. A. A.
			Corporación Lindley S. A.
			Danper Trujillo S. A. C.
			Ichiban Comunicaciones E. I. R. L.
			Industrial Gorak S. A.
			Inversiones La Rioja S. A.
			Olva Contact Center S. A. C.
			Southern Perú
2	TRABAJO DECENTE	Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral.	Agroindustrial Laredo S. A. A.
			Amcor Rigid Plastics del Perú S. A.
			Anglo American Quellaveco S. A.
			Banco Falabella Perú S. A.
			Cerámica Lima S. A.
			Conalvías Construcciones S. A. S. Sucursal Perú
			Corporación Cerámica S. A.
			Corporación Lindley S. A.
			Cosapi S. A.
			DSM Marine Lipids Perú S. A. C.
			Edelnor S. A. A.
			Ilender Perú S. A.
			SGS Del Perú S. A. C.
			Souther Perú S. A.
			Teva Perú S. A.
Topy Top S. A.			
Transportes Kala S. A. C.			
4		Promoción y respeto de la libertad sindical; canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa.	Agrícola Cerro Prieto S. A.
			Agroindustrial Laredo S. A. A.
			Amcor Rigis Plastics del Perú S. A.
			Banco Falabella Perú S. A.
			Compañía Minera Milpo S. A. A.
			Corporación Lindley S. A.
			Danper Trujillo S. A. C.
			Fondo Mivivienda S. A.
			Haug S. A.
Ichiban Comunicaciones E. I. R. L.			

		Minera La Zanja S. R. L.
		Prodac S. A.
		SGS Del Perú S. A. C.
		Siderúrgica del Perú S. A. A.
		Sodexo Perú S. A. C.
		Transportes Kala S.A.C.
5	Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores.	Agroindustrial Laredo S.A.A.
		Amcor Rigis Plastics del Perú S.A.
		Banco Falabella Perú S. A.
		Cerámica Lima S. A.
		Compañía Minera Coimolache S. A.
		Corporación Cerámica S. A.
		Corporación de Servicios Grupo Romero S. A.
		Corporación Lindley S. A.
		Fargoline S. A.
		Ferreyros S. A.
		Haug S. A.
		Industrial Gorak S. A.
		Inversiones La Rioja S. A.
		J&V Resguardo S. A. C.
		Llorente & Cuenca S. A.
		Menorca Inversiones S. A. C.
		Minera La Zanja S. R. L.
		Notaría Isaac Higa Nakamura
		Pfizer S. A.
		Precor .S. A.
		Prima AFP S. A.
		Prodac S. A.
		Química Suiza S. A.
Scotiabank Perú S. A. A.		
SGS Del Perú S. A. C.		
Universidad San Ignacio de Loyola S. A.		
Votorantim Metais Cajamarquilla S. A.		
6	Promoción del equilibrio trabajo – familia.	Agroindustrial Laredo S. A. A.
		Amcor Rigis Plastics del Perú S. A.
		Banco Internacional del Perú – Interbank
		Compañía Minera Coimolache S. A.
		Corporación Lindley S. A.
		Edegel S. A. A.
		Edelnor S. A. A.
		Haug S. A.
		Incalpaca Textiles Peruanos de Export S. A.
		J&V Resguardo S. A. C.
		Lima Gas S. A.
		Minera La Zanja S. R. L.
		Pfizer S. A.
		Precor S. A.
Prima AFP S. A.		
SGS Del Perú S. A. C.		
Statkraft Perú S. A.		
Topy Tex Star E. I. R. L.		
7	Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación.	Haug S. A.
		Inversiones La Rioja S. A.
8	Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.	Agroindustrial Laredo S. A. A.
		Anglo American Quellaveco S. A.
		Banco Internacional del Perú – Interbank

		Cerámica Lima S. A.
		Cmac Piura S. A. C.
		Compañía Minera Milpo S. A. A.
		Compañía Minera Coimolache S. A.
		Corporación Cerámica S. A.
		Corporación Lindley S. A.
		Cosapi S. A.
		Crediscotia Finaciera S. A.
		Danper Trujillo S. A. C.
		Edegel S. A. A.
		Edelnor S. A. A.
		Engie Energía Perú S. A.
		Fondo Mivivienda S. A.
		Haug S. A.
		Industrial Gorak S. A.
		Inversiones La Rioja S. A.
		J&V Resguardo S. A. C.
		J-Ingenieros S. A. C.
		MDP Consulting S. A. C.
		Menorca Inversiones S.A.C.
		Minera La Zanja S. R. L.
		Notaría Isaac Higa Nakamura
		Pfizer S. A.
		PMP Consultoria y Estrategia S. A. C.
		Precor S. A.
		Prima AFP S. A.
		Repsol Exploración Perú
		Scotiabank Perú S. A. C.
		Sedapal
		SGS del Perú S. A. C.
		Votorantim Metais Cajamarquilla S. A.
9	Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores.	Cerámica Lima S. A.
		Compañía Minera Milpo S. A. A.
		Corporación Cerámica S. A.
		Corporación Lindley S. A.
		Fargoline S. A.
		Ilender Perú S. A.
		Prodac S. A.
		Renzo Costa S. A. C.
		SGS del Perú S. A. C.
		Siderúrgica del Perú S. A. A.

ANGLO AMERICAN QUELLAVECO S. A.

Estrato Empresarial: Gran empresa
Dirección: Calle Esquilache Nro. 371 (Piso 10), San Isidro.
Sector: Ext. de Min. Metaliferos No Ferrosos
Num. de trabajadores: 105
RUC: 20137913250
CATEGORÍA: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

DESCRIPCIÓN

La práctica consiste en tener implementado un sistema de beneficios a la mujer trabajadora y/o potencial postulante para equilibrar su vida laboral y su rol de madre en el sector minero, con el objetivo de ampliar la base de reclutamiento incluyendo el género femenino en posiciones de minería típicamente masculinas como por ejemplo: Administración, Ingeniería Civil, Ingeniería de Minas, Ingeniería Industrial, Medio Ambiente.

Angloamerican como empresa cuenta con lo siguiente: salas de lactancia en todos los centros de operaciones, horarios diferidos de entrada y salida de supervisores, días adicionales a lo legal de vacaciones, seguro de salud para la pareja e hijos sin diferenciación.

Apoyo psicológico para el/la trabajador/a y su grupo familiar (incluye terapias familiares), apoyo para cuidado de niños en sala cuna o en casa, pago salario completo en período pre y post natal, firma y difusión de protocolo de protección a la maternidad, permisos en caso de situaciones de emergencia personales, períodos de vacaciones no impuestos por la empresa.

CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE PIURA S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Jr. Ayacucho Nro. 353 Centro Civico (Palacio Municipal), Piura.
Sector:	Ahorro y Crédito
Num. de trabajadores:	2 598
RUC:	20113604248
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.

DESCRIPCIÓN

La BPL consiste en un programa de formación en microfinanzas para jóvenes de ambos sexos, egresados de institutos y universidades de diversas partes del país y que no tienen experiencia laboral, brindándoles una línea de carrera para acceder a diferentes puestos dentro de la organización (administradores, jefaturas, y gerentes, como el Jefe de Gestión de Personas).

La difusión del programa se realiza a través de ferias laborales que organizan las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, visitas a institutos y universidades, página web de Caja Piura, diarios y periódicos locales, etc.

La selección de los jóvenes participantes se realiza luego de un riguroso proceso de selección, de acuerdo al perfil diseñado por la organización que contempla visitas a negocios, atención a clientes, entrevistas, etc.

La metodología de enseñanza del programa es dual (aula/campo) y consiste en “aprender haciendo”, con altos estándares de calidad, formación técnica y contempla una duración de 12 semanas (de 8 horas diarias de lunes a viernes) a través de tres etapas.

El programa considera al joven en formación una serie de beneficios laborales como: su ingreso a la nómina de trabajadores de pago de remuneraciones desde el primer día de su inducción (perciben el sueldo mínimo), seguro privado al 100% (MAFRE), los pasajes aéreos y terrestres de traslado hasta la ciudad de Piura donde se lleva a cabo el programa de formación; se cubre los gastos de alojamiento y alimentación al 100%.

COMPAÑÍA MINERA MILPO S. A. A. (HOY NEXA RESOURCES PERU S. A. A.)

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. San Borja Norte Nro. 523 (26 Av. Aviación), San Borja.
Sector:	Ext. de Min. Metalíferos No Ferrosos.
Num. de trabajadores:	1 693
RUC:	20100110513
CATEGORÍA:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.

DESCRIPCIÓN

Los principales objetivos del Comité de Diversidad son:

- Incorporar mejores prácticas en materia de inclusión de mujeres y personas con discapacidad (PCD).
- Promover la equidad y evitar brechas salariales a través de compensaciones siguiendo la metodología Hay Group.
- Ser reconocidos en el mercado como una empresa líder y comprometida con la inclusión de mujeres y PCD.

El Comité de Diversidad constituye la decisión de Milpo de abordar de manera integral la problemática de los sectores vulnerables en el ambiente laboral, especialmente en lo que se refiere a la incorporación e igualdad de oportunidades para las mujeres, frente a sus contrapartes masculinas, y personas con discapacidad (PCD).

El Comité de Diversidad interviene, desde varios ámbitos, para promover la sensibilización de nuestros colaboradores frente a grupos vulnerables. Asimismo, promueve modificaciones tanto en la infraestructura como en las políticas internas para alentar el desarrollo profesional de las personas en estos segmentos.

CORPORACIÓN LINDLEY S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Javier Prado Este Nro. 6210, La Molina.
Sector: Consumo masivo
Num. de trabajadores: 3 334
RUC: 20101024645
CATEGORÍA: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

DESCRIPCIÓN:

Desde el año 2004, Corporación Lindley viene ejecutando la Buena Práctica denominada “Escuela de Desarrollo de Negocios”, que consta de un programa para establecer una conexión a largo plazo con los clientes mediante talleres gratuitos en las que se les entregan herramientas para mejorar su gestión empresarial y aumentar sus ingresos.

La “Escuela de Desarrollo de Negocios” busca fortalecer relaciones a largo plazo con nuestros clientes mediante talleres gratuitos de gestión empresarial para el crecimiento permanente de sus negocios y así impulsar su desarrollo.

Cabe resaltar que la malla propuesta responde a las necesidades del público objetivo. De manera que, entre los cursos que se dictan, se pueden encontrar: Marketing Básico, Marketing para Tiendas de Barrio, Evolución del Punto de Venta, Finanzas Básicas, Administración del Negocio, Contabilidad Tributaria y Taller de Mujeres.

Esta práctica busca beneficiar a los clientes seleccionados del canal compra de víveres (bodegas y tiendas de abarrotes).

DANPER TRUJILLO S. A. C.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Car. Industrial a Laredo Nro. Sn Fnd. Barrio Nuevo (A150 Mts Ovalo la Marina Camino a Laredo), Moche, Trujillo
Sector: Agroindustrial
Num. de trabajadores: 5 200
RUC: 20170040938
CATEGORÍA: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

DESCRIPCIÓN:

La BPL consiste en elaborar, promover y ejecutar planes de igualdad de género en la organización a nivel de gestión de personas, ello implica tener iguales oportunidades en capacitación, incentivos, desarrollo y crecimiento en todos los puestos de trabajo.

Es el caso que sus políticas de reclutamiento de personal y de desarrollo laboral están estructurados de tal manera que involucra tanto a hombres como a mujeres en los niveles no solo de operarios, sino en mandos medios (jefaturas) y gerencias. El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de gerencias es del 30%, de mujeres en el Directorio es 33%, y respecto al porcentaje total el 56% son hombres y el 44% mujeres.

Por otro lado, se advierte que existen puestos que en el pasado eran ocupados por trabajadores de sexo masculino y hoy en día se da oportunidad a mujeres en el manejo de las montacargas, entre otros.

En base al trabajo realizado se logró obtener la certificación en equidad de género por el organismo certificador internacional EDGE.

ICHIBAN COMUNICACIONES E. I. R. L.

Estrato Empresarial: Mype
Dirección: Av. Cipriano Dulanto Nro. 445 (Altura del Ovalo de la Av. Brasil), Pueblo Libre.
Sector: Telecomunicaciones
Num. de trabajadores: 17 en total
Ruc: 20517977447
CATEGORÍA: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral presentada por la empresa se denomina "Igualdad de Grupos Vulnerables" y consiste en contratar a jóvenes de 18 a 20 años y sin experiencia para el área de telecomunicaciones, a los cuales se les capacita y se les da oportunidad laboral.

Estos jóvenes inician sus actividades percibiendo como remuneración un sueldo mínimo vital, y a medida que pasa el tiempo van ascendiendo hasta lograr ser encargados de un grupo con lo cual se incrementan sus remuneraciones.

Algunos de estos jóvenes, son de las provincias del interior del país y no tienen vivienda ni familiares en la capital y mucho menos dinero para arrendar una vivienda o habitación, por ello que la empresa les brinda el alojamiento sin costo alguno, con la finalidad que tenga los medios económicos para estudiar una carrera técnica o capacitarse en un centro de estudios, cubriendo además sus necesidades básicas.

INDUSTRIAL GORAK S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Jr. Capac Yupanqui Nro. 1641 Int. 2do piso, Lince.
Sector:	Manufactura
Num. de trabajadores:	461
Ruc:	20100306337
CATEGORÍA:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.

DESCRIPCIÓN

La BPL a la que postula la empresa es un programa orientado a dar oportunidad de trabajo a personas con discapacidad, especialmente auditiva. Con este programa se busca darles una oportunidad a las personas con habilidades diferentes, no sólo con el fin de lograr su inserción laboral y libertad económica, sino también por integrarse a la sociedad y relacionarse no sólo con sus familiares y amigos cercanos sino que tengan una vida social plena en los diversos ámbitos de la vida.

Esto implica un arduo trabajo, no sólo con estas personas, sino también con sus padres o familiares, ya que debido a su discapacidad sufren de sobreprotección, que es uno de los factores que no les permite desarrollarse de forma natural en la sociedad.

Se ha implementado reuniones de padres, similar a las reuniones de padres en los colegios, para conversar con los padres acerca del desempeño de sus hijos y para seguir motivando y hacerlos sentir orgullosos de sus hijos.

La empresa se preocupa bastante en cambiar esa mentalidad y por eso se organizan diversos talleres con instituciones como Conadis, CERP La Victoria – EsSalud, Omaped Lince, entre otros.

El responsable del proceso de selección aprendió el lenguaje de señas para aplicarlo en sus entrevistas y las evaluaciones. Pero ahora también contrataron una persona especialista en lenguaje de señas quien está dictando los cursos de lenguaje de señas.

INVERSIONES LA RIOJA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Amador Merino Reyna Nro. 551 San Isidro (Altura Cdra 10 de Javier Prado Este), San Isidro.
Sector:	Servicio de Hospedaje
Num. de trabajadores:	641
Ruc:	20334766714
CATEGORÍA:	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, O DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.

DESCRIPCIÓN:

La empresa ha incluido en la nómina de trabajadores a tres personas con discapacidad auditiva y una persona con discapacidad motora.

Para el proceso de selección, capacitación y adaptación se apoyaron en 2 instituciones: Tapaykuy y Ann Sullivan.

Para el proceso de capacitación y adaptación la entidad no sólo se enfoca en capacitar a los colaboradores con habilidades diferentes, sino que también se enfoca en trabajar con los demás colaboradores a través de un programa de entendimiento y sensibilización, ya que ellos son los que se van a relacionar más con sus compañeros.

Luego de haber llevado esta inducción, se han mostrado más sensibles y han demostrado su apoyo para con sus compañeros con discapacidad. Las asociadas camareras llevan un distintivo internacional de discapacidad auditiva, por seguridad, mientras realizan su trabajo.

Mujeres Marriott, cuenta con 3 sub programas:

- **Socios de We Connect:** “We Connect” es una organización que promueve el comercio de productos y servicios entre empresas que hayan sido fundadas y/o sean manejadas por una persona de género femenino. La organización no sólo se preocupa por promover el comercio entre empresas que sean lideradas por personas del género femenino, sino que también mira la competitividad de estas empresas para que puedan tener una oferta de valor.
- **Evening Of Engagement:** Este evento se da 2 veces al año y lo que se busca es convocar a una persona de género femenino que tenga una experiencia de vida enriquecedora para que la pueda compartir con un comité de entre 20 a 30 personas y de esta forma narre como pudo solucionar las dificultades que se le presentaron en la vida. A través de este evento se trata de transmitir liderazgo, motivación, ganas de superación, entre otras.
- **Política de Talento Local Femenino:** La compañía Marriott, a nivel global, ha establecido que cuando se tenga vacante un puesto gerencial, como mínimo en la terna finalista de postulantes debe haber un candidato de sexo femenino. Con esta política se busca que las persona de sexo femenino puedan llegar a roles directivos y gerenciales. Tienen una meta por cumplir de 30% de mujeres en puestos de Gerencia

OLVA CONTACT CENTER S. A. C.

Estrato Empresarial:	Mediana Empresa
Dirección:	Carretera Panamericana Sur Km. 1308 Mza. J Lote. 5 (Zofratacna), Tacna.
Sector:	Servicio de Hospedaje
Num. de trabajadores:	54
Ruc:	20533229990
CATEGORÍA:	PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, O DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.

DESCRIPCIÓN

La BPL consiste en contemplar elementos relacionados con la no discriminación racial, equidad de género, religión, discapacidad, orientación sexual y edad, entre otros.

En una ciudad no capital como Tacna, percibía en sus entrevistas personales, que las empresas no contrataban madres solteras, personas mayores de 40 años, de distinta orientación sexual, jóvenes que buscan un primer empleo por no haber accedido a capacitación o no tener experiencia, etc.

Pero su conocimiento de la industria de contact center, sabían que si es posible insertarlos al equipo, porque además se notaba el talento y las ganas de superación.

La empresa ha promovido en cada uno de sus trabajadores la identidad, tolerancia, confianza en sí mismo, los valores éticos y morales. La empresa apuesta por un empleo digno y remunerado en la zona sur del Perú; la generación de oportunidades por parte de la empresa, se centra en jóvenes sin experiencia laboral, madres solteras, discapacitados y adulto mayor.

SOUTHERN PERÚ

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Caminos del Inca Nro. 171, Chacarilla del Estanque, Surco.
Sector: Minería
Num. de trabajadores: 4 840
Ruc: 20100147514
CATEGORÍA: **PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, O DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

DESCRIPCIÓN

Southern Perú tiene varias líneas de acción social. Las principales son: Educación, Salud, Nutrición, Fortalecimiento de capacidades, cadenas productivas, agricultura, ganadería, infraestructura hídrica y otros.

En relación a la línea de acción de Educación la empresa postula con la buena práctica “Fortaleciendo Capacidades” que consisten en el desarrollo de programas de instrucción, preparación, asesoramiento, formación organizativa y apoyo a la formación de microempresas. En resumen, “fortalecen las capacidades de la gente” para que obtengan un trabajo o formen sus propios negocios.

Alguno de los principales programas son: “Jóvenes emprendiendo para el éxito”, “clúster textil de Ilo”, “Forjando Futuro”, “Torateñas emprendedoras”, “Construyendo mi sueño” y “Sitana Textil”.

AGROINDUSTRIAL LAREDO S. A. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Trujillo Nro. S/n Zona Indust. Laredo (los Jardines Laredo), Trujillo.
Sector: Agroindustrial
Num. de trabajadores: 1 761
Ruc: 20132377783
CATEGORÍA: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

DESCRIPCIÓN

La BPL es un programa denominado Córpac de Seguridad, (Comité Organizado para la toma de Acciones Correctivas) y que busca garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores, con equipos confiables, eliminando las condiciones y actos inseguros para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.

Es necesario tener un espacio en donde el trabajador sea escuchado y vea con buen ojo que sus ambientes de trabajo genere el confort necesario, mejorando el clima laboral, permitiendo minimizar los riesgos y la organización junto con cada jefatura inviertan en seguridad para que sus colaboradores se sientan seguros en un buen ambiente de trabajo adecuado.

Este modelo ha permitido que las unidades de negocio lo aplique con buenos resultados. Corpac está dirigido a los jefes de área, supervisores y todos los colaboradores, con la finalidad de brindar mejoras en los ambientes de trabajo, eliminando condiciones y actos inseguros, se sostiene reuniones mensuales con toda la gerencia de fábrica.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Manuel Olgúin Nro. 335 Int. 1502, Monterrico, Surco.
Sector: Industrial – Plásticos
Num. de trabajadores: 117
Ruc: 20414548491
CATEGORÍA: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

DESCRIPCIÓN

La BPL es un programa que está aterrizado a todos los colaboradores que forman parte de la organización, con un foco al personal que ve la parte operativa del negocio, ya que ellos son los que están más expuestos a los distintos riesgos y peligros.

Con este programa la empresa busca mantener el bienestar y la seguridad de los colaboradores, esto a través de laborar en un ambiente seguro, cómodo y libre de accidentes.

La empresa con la promoción de este programa viene logrando tener más de 3000 días sin accidentes en su planta. Cada colaborador que entre a laborar recibe un kit de herramientas de seguridad (Una guía completa de seguridad, medio ambiente y protección física), también ven un video inductivo que los orienta hacia lo que van a ser sus funciones diarias.

Este video también se les muestra a terceros y a contratistas que vayan a entrar a la planta a hacer cualquier actividad. En su rutina diaria, tienen las charlas de 5 minutos y de forma adicional se dictan unas charlas semanales en materias de seguridad laboral, que tienen la temática de conversatorio y se fomenta una discusión, la misma que es resuelta por los mismos colaboradores, logrando un entendimiento pleno de la situación.

Se emiten mensajes semanales sobre la protección de las manos y la importancia que tienen estas en la vida de cada colaborador. La empresa también tiene otras campañas que forman parte del programa de seguridad, pero con una periodicidad mensual.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Calle Esquilache Nro. 371 (Piso 10), San Isidro.
Sector: Minería
Num. de trabajadores: 105
RUC: 20137913250
CATEGORÍA: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

DESCRIPCIÓN

Esta práctica garantiza que la seguridad está en el primer lugar de las prioridades cuya visión es lograr CERO daño gestionando efectivamente los riesgos de seguridad en la implementación del proyecto.

El VFL (Visible Felt Leadership – Liderazgo Visible y Sentido) es un análisis cara a cara en el lugar de trabajo entre las personas que realizan el trabajo y un líder y tiene como objetivo entre otros, “lograr el compromiso de las personas para que practiquen comportamiento más seguros.”

Estas prácticas se inician en el transcurso del año 2010 con la puesta en marcha de las obras tempranas e inicio de labores mediante empresas contratistas.

Sus objetivos son reconocer y reforzar los comportamientos más seguros, además de obtener el compromiso para cambiar los comportamientos menos seguros, ayudar a las personas evitar lesiones, al reducir la cantidad de comportamientos menos seguros, lograr transmitir y reforzar los valores de la organización, especialmente los de “cuidado”, implementación de Anglo American Safety Way: software de vfl que permite la auditoría y cumplimiento de fiscalización, elaboración de reglas de oro en seguridad: pare y piensa; observa e identifique los peligros; analice y gestione.

BANCO FALABELLA PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Chinchón Nro. 1060, San Isidro.
Sector:	Financiero
Num. de trabajadores:	2 584
RUC:	20330401991
CATEGORÍA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

DESCRIPCIÓN

El “Concurso Actitud Segura” es una iniciativa anual del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de Banco Falabella, que incentiva la participación activa de los colaboradores de los Centros Financieros (agencias bancarias) en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes representan aproximadamente el 62% de la población total del Banco.

Mediante el “Concurso Actitud Segura”, el Banco implementa de forma lúdica, competitiva y de trabajo en equipo, la generación de buenas prácticas por parte de cada de los Centros Financieros (Gerentes, Jefes y colaboradores), con el afán del cumplimiento normativo y lograr el reconocimiento por la excelente gestión de prevención de riesgos laborales en sus sedes.

El objetivo es impulsar una cultura de prevención de riesgos laborales en los colaboradores de Centros Financieros a nivel nacional. Asimismo, promueve el reporte de actos y condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales, el cumplimiento del Programa Formativo en Seguridad y Salud en el Trabajo, la identificación y entrenamiento de las Brigadas de Emergencia y el cumplimiento de los requisitos documentarios en materia de SST.

CORPORACIÓN CERÁMICA LIMA S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. el Polo Nro. 405, El Derby.
Sector: Fabricación de otros productos de porcelana y de cerámica
Num. de trabajadores: 1 562
RUC: 20101026001
CATEGORÍA: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

DESCRIPCIÓN

La empresa postula con su programa denominado Plan de Seguridad Celima, un programa que la empresa ofrece al total de los trabajadores e incluye diversos puntos, tales como la salud, la seguridad y también el acoso sexual.

Se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

La empresa fomenta la capacitación en las siguientes materias como parte del plan de seguridad: Difundir la política de SST, según ley 29783, inducción de seguridad y salud en el trabajo (personal nuevo), elaborar y revisar el programa de capacitaciones en sst, capacitación en manejo de montacargas, capacitación en cargador frontal.

Asimismo, capacitación en manejo de carretillas eléctricas, simulacro de emergencia nacional, protección respiratoria y protección auditiva, trabajo de riesgo: bloqueo y etiquetado para el personal de mantenimiento, riesgos disergonómicos, trabajo de riesgo: trabajos eléctricos para el personal de mantenimiento y uso de equipos de protección personal.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Calle Coronel Andrés Reyes Nro. 437 Dpto. 201, Surco.
Sector: Servicios de Inspección y Certificación
Num. de trabajadores: 751
RUC: 20509586986
CATEGORÍA: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

DESCRIPCIÓN

La BPL "Salud en el Trabajo" está constituida por un conjunto de programas que tiene entre sus objetivos promover prácticas adecuadas para el cuidado integral de la salud de los trabajadores de la organización, siendo éstas las siguientes:

- 1) Programa Vida Saludable (2015), a través del cual se realiza el control del peso en forma mensual de los trabajadores, además se promueve la alimentación saludable mediante la entrega de frutas por las mañanas. Se precisa que se implementa un Programa de Pacientes Crónicos donde ingresan personal con diabetes e hipertensión, a quienes se les controla en forma mensual.
- 2) Programa de Asesoría Médica Ocupacional Personalizada (2014), por el cual se orienta al personal en base a los resultados de sus evaluaciones médicas ocupacionales.
- 3) Programa de Chequeo Preventivo Anual (2012), programa mediante el cual se descarta otro tipo de enfermedades crónicas.
- 4) Programa de capacitaciones en SST (2016), vía on line.
- 5) Programa de protección UV (2015), orientado a prevenir la deshidratación y exposición a la radiación solar mediante la entrega de sombrillas, toma todos y bloqueadores a las vigías de sus obras; además diariamente se publica el índice de radiación UV en la puerta de ingreso al proyecto así como vía on line.
- 6) Programa de vacunación, influenza, hepatitis B, tétanos, fiebre amarilla, difteria.
- 7) Programa de respuestas a emergencia (2011), anualmente se realiza talleres prácticos a los brigadistas en temas de primeros auxilios, manejo de extintores y evacuación.
- 8) Guía de Control de proveedores de servicios, permite asegurar que los proveedores que ingresan a sus instalaciones cuenten con exámenes médicos, SCTR, inducciones, EPPs, inspeccionándose los equipos que ingresan con los proveedores, entre otros.

CORPORACIÓN LINDLEY S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Javier Prado Este Nro. 6210, La Molina
Sector: Fabricación de otros productos de porcelana y de Cerámica
Num. de trabajadores: 3 334
RUC: 20101024645
CATEGORÍA: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

DESCRIPCIÓN

“Juntos Hacemos Seguridad” es un programa integral de seguridad que agrupa una serie de iniciativas que buscan mantener un ambiente seguro y libre de accidentes en las operaciones, a través de la generación de una cultura de seguridad por parte de los colaboradores y la instauración de prácticas preventivas.

El programa se compone de dos partes, un programa de sensibilización a los colaboradores y un programa de gestión preventiva denominado “Programa de Gestión Segura”.

Para el proceso de sensibilización, se desarrollaron una serie de capacitaciones, actividades de comunicación, juegos, concursos e inclusive se instauró “La Semana de La Seguridad” en el mes de abril de cada año, tomando en cuenta el Día Mundial de la Seguridad y Salud Ocupacional. El programa incluyó la implementación de las 10 Reglas de Oro de la Seguridad, que son las pautas básicas que todo colaborador de operaciones industriales debe acatar.

La sensibilización incluyó una campaña de comunicación interna, un lanzamiento con puestas en escena de los mayores problemas de seguridad, videos animados en las vitrinas virtuales, banderolas ubicadas en los espacios de mayor circulación, karaoke en el comedor con el jingle, entre otros.

COSAPI S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. República de Colombia Nro. 791, San Isidro.
Sector:	Ingeniería y Construcción
Num. de trabajadores:	4 557
RUC:	20100082391
CATEGORÍA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral implantada en Cosapi se denomina “Prácticas Sostenibles para la Seguridad” (PSS), consiste en un grupo de actividades proactivas en materia de seguridad las cuales se desarrollan en los proyectos, las actividades que abarcan son:

1. Talleres Vivenciales: Son dinámicas que ayudan a sensibilizan a los trabajadores sobre las consecuencias de los accidentes, dentro y fuera del proyecto, considerando el impacto en su entorno familiar.
2. Formando Líderes en Seguridad C-50: Son capacitaciones internas brindadas al personal de obra en materia de seguridad.
3. Hora Segura: Es un mensaje del Director de Proyecto hacia el Gerente de Proyecto con respecto a las últimas incidencias ocurridas en un determinado proyecto con el fin de evaluar puntos de mejora.
4. Participación Positiva en Actividades de Seguridad (PPAS): Se lleva a cabo al inicio de las labores con los trabajadores, sigue la siguiente secuencia: oración, ejercicios físicos, felicitación a trabajadores sobresalientes, calificación del día, tema inseguro del día anterior, pastilla y lema de seguridad.
5. Señalización Dinámica: Son acciones en las cuales se identifican las zonas y/o equipos de riesgos, se elabora un mensaje y se coloca in situ la señalización correspondiente de alerta.
6. Proceso de Mejoramiento Continuo (PMC)-Seguridad basada en Personas: Con el apoyo permanente de psicólogos en obra, se busca promover y reforzar los comportamientos positivos y actitudes hacia la seguridad, salud ocupacional y cuidado del ambiente de todos los trabajadores, a fin de garantizar un cambio cultural progresivo.
7. Talleres “No Juguemos a la Construcción, Toma Tu Vida en Serio”: Se incorpora la técnica de los títeres en el proceso de sensibilización e interiorización de la seguridad en los trabajadores, su entorno familiar y en las comunidades de influencia de los proyectos. Se escenifican situaciones de riesgo en el trabajo, su gran impacto emocional de presentarse un accidente y el cómo prevenirlas.
8. Cuadrilla Segura: Sistema de premiación en el que se elige a la mejor cuadrilla de trabajo que haya destacado en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) en cada proyecto.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Los Gallos Mza. A Lote. 03, Las Praderas de Lurín (Alt. Km 40 Panamericana Sur Antigua)
Sector:	Manufactura
Num. de trabajadores:	97
RUC:	20546128424
CATEGORÍA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

DESCRIPCIÓN

La BPL “Sistema Electrónico de Permisos de Trabajo” es una práctica que forma parte del “Programa de Prevención de Riesgos en Salud y Seguridad Laboral” de DSM Marine Lipids Perú S.A.C. Este programa general de prevención comprende un conjunto de sub programas elaborados y aplicados con el objetivo de prevenir los riesgos en la salud y seguridad del colaborador.

El “Programa de Prevención de Riesgos en Salud y Seguridad Laboral” se ve fortalecida con la BPL “Sistema Electrónico de Permisos de Trabajo”, implementado en el 2015, que funciona a través de una plataforma web y su objetivo principal es que los trabajadores propios o de las contratistas, aprendan a evaluar, establecer controles y supervisar en forma activa la identificación y rectificación de condiciones no seguras para actividades no rutinarias en todas las instalaciones de la organización.

Es un sistema bien estructurado en donde el trabajador se convierte en el protagonista de las condiciones bajo las cuales realizará una actividad no rutinaria y que le garantizará su seguridad, la de sus compañeros y de los trabajadores de las contratistas, evitando errores e incidentes producto de las evaluaciones de riesgo y controles deficientes de los permisos de trabajo.

Consiste en que los trabajadores cada vez que van a realizar un trabajo relacionado con una actividad no rutinaria, deben contar con el respectivo permiso de trabajo.

Anteriormente, los permisos de trabajo que se otorgaban si bien consideraban evaluaciones de riesgo; sin embargo, éstas no estaban estandarizadas ni estratificadas o diferenciadas según el nivel de riesgo y los permisos de trabajo eran cerrados por los responsables de las áreas según su expertis y no de acuerdo a estándares homogenizados, no había más filtros que el jefe del área.

CIA. MINERA COIMOLACHE S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Calle Las Begonias Nro. 415 Int. P-19 (Recepción Piso 19), Surco.
Sector: Minero
Num. de trabajadores: 168
RUC: 20140688640
CATEGORÍA: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

DESCRIPCIÓN

La BPL, desarrollada por la Empresa Coimolache, está relacionada con lo siguiente:

1.- Comunicación en Cascada en Temas de Seguridad: Se inicia con reuniones quincenales de la alta dirección, donde se presentan los temas de seguridad laboral y todos los temas relevantes ocurridos durante ese periodo, planes de mejora y trabajos bien hechos y buenas prácticas de seguridad.

2.- Asegurando competencias de trabajadores de las empresas contratistas:

a.- Se asegura las competencias al inicio de las actividades.

b.- Asegurar las competencias durante el desempeño de las actividades.

El aseguramiento de las competencias durante el desempeño de labores se desarrolló mediante una innovadora metodología de aprendizaje el cual sigue la siguiente estructura: capacitación, videos instructivos, evaluación escrita y evaluación de campo.

ILENDER PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Dos Nro. 199, Corpac, San Isidro.
Sector:	Avipecuario
Num. de trabajadores:	194
RUC:	20100331285
CATEGORÍA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

DESCRIPCIÓN

ALTO es un compromiso personal, una forma de vivir los valores de Ilender Perú dirigido a nuestros colaboradores, en línea con el primer principio del Pacto Mundial de Las Naciones Unidas, del que formamos parte desde el 2004.

Busca sensibilizar y concientizar a los colaboradores, a todo nivel, de la importancia de la seguridad laboral dentro y fuera de la empresa, ya que se está protegiendo un derecho fundamental del ser humano: la vida.

Los colaboradores son el capital principal de Ilender, por eso se busca que el programa ALTO sea una forma de vivir, de pensar y de actuar, buscando la mejora continua para los colaboradores como personas y profesionales.

Las acciones que se han implementado han sido lideradas por las áreas de Capital Humano y Comunicación Institucional & Responsabilidad Social Corporativa: Charla de 5 minutos, Comité de aprendizaje, Charlas de seguridad al personal, Inspecciones de seguridad, Campañas informativas, Convocatoria de líderes, entre otros.

ALTO se basa en los cuatro pilares fundamentales de la seguridad, observar, prevenir, corregir y reportar; es un modelo hecho a la medida y realidad de Ilender, es un acróstico que significa: Analiza tu acción; Libérate del peligro, Toma el control y Opta por la seguridad reportando.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Elmer Faucett Nro. 3348 Z.I., Industrial Bocanegra, Callao.
Sector:	Servicios de Inspección y Certificación
Num. de trabajadores:	2 004
RUC:	20100114349
CATEGORÍA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral “Te Quiero Saludable... Monitoreando Tu Salud” es parte del “Programa de Liderazgo Hacia una Cultura Preventiva de Excelencia”, pero más enfocada a la parte de la prevención de la salud.

La práctica laboral además de contar con una serie de acciones y estrategias concretas en materia de salud, ha desarrollado todo un sistema de monitoreo de los factores de riesgo a fin reducirlos o eliminarlos y que afectan el estado de salud de los trabajadores de la organización. Este sistema se estructura en 5 etapas:

- Primera Etapa: Identificación de los factores de riesgos ocupacionales: físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales, con la participación activa de todo el personal de la organización y sus líderes.
- Segunda Etapa: Adquisición de equipos de monitoreo ocupacional.
- Tercera Etapa: Evaluación de la implicancia de los factores de riesgo en el estado de salud del trabajador y la gestión sistemática de los controles, a través de monitoreos constantes de los factores de riesgos.
- Cuarta Etapa: Establecimiento de controles acorde a la evaluación de riesgos.
- Quinta Etapa: Sensibilización de los colaboradores e integración de la familia en los cuidados de la salud.

SOUTHERN PERU S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Caminos del Inca Nro. 171, Chacarilla del Estanque, Surco.
Sector:	Minería
Num. de trabajadores:	4 840
RUC:	20100147514
CATEGORÍA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

DESCRIPCIÓN

La BPL con la que postula la empresa es “Comportamiento Seguro” se divide en 4 partes:

- **Programa seguridad basada en el comportamiento (SBC):** el programa se inició con el desarrollo de 3 cursos sobre Seguridad Basada en el Comportamiento.
- **La Seguridad Basada en el Comportamiento,** la cual brinda nuevas fortalezas a la seguridad tradicional, anima a los trabajadores en todos los niveles a llevar a cabo observaciones de seguridad y sostener conversaciones que permiten sensibilizar acerca de la seguridad, tanto en el observador como en la persona observada.

La SBC es el proceso que aplicado correctamente permite mejorar las prácticas de trabajo usando como herramienta la observación y retroalimentación positiva. Esta forma de acercamiento y comunicación, nos permitirá conseguir un ambiente de trabajo seguro en nuestra empresa.

- **Capacitación de seguridad y salud ocupacional en minería 2013-2015:** Como dispone la ley los titulares mineros desarrollan programas de capacitación permanente, teórica y práctica, para todos los trabajadores, afín de formar mineros calificados por competencias, de acuerdo a un cronograma anual, el mismo que deberá realizarse dentro de las horas de trabajo.
- **Semana de la seguridad:** Es una práctica de hace muchos años donde participan principalmente los trabajadores y sus respectivas familias.
- **Jornada de comités paritarios:** Esta jornada es un evento integrador lleno de aprendizaje, reflexiones, compromisos asumidos y sobre todo valiosas experiencias compartidas, se realiza por cuarto año consecutivo donde se estrechan lazos entre los trabajadores de Southern Perú, contratistas, comités de seguridad (Toquepala/Cuajone y empresas contratistas), otras empresas del sector minero, entre otros.

TEVA PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. la Molina Nro. 135, Ate.
Sector:	Farmacéutico
Num. de trabajadores:	562
RUC:	20101269834
CATEGORÍA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

DESCRIPCIÓN

La BPL, desarrollada por la empresa Teva Perú S. A. tiene como objetivo liderar la estrategia de negocio para operar de manera segura y saludable, así como velar por la protección ambiental bajo el cumplimiento de la normatividad legal vigente y los estándares corporativos de lo cual llevará a Teva a: 1) Pensar en la seguridad como un valor, 2) Crear una cultura preventiva, 3) Lograr cero accidentes, cero lesiones y cero impactos negativos del medio ambiente.

El objetivo es establecer una cultura independiente de medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo. Esta práctica surge para mantener el sistema de gestión de EHS acorde a las regulaciones locales y estándares corporativos, lograr mayor competencia y sensibilización de las personas y promover la mejora continua del desempeño en el sistema de gestión de EHS.

Entre las principales actividades se enlista y todas ellas tienen un tiempo de ejecución de acuerdo al programa anual de medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo:

- a. Elaboración y aprobación del plan y programa anual de EHS
- b. Actualización de la identificación de los requisitos legales de EHS en la matriz legal
- c. Renovación del certificado de Defensa Civil de planta Ate.
- d. Realización de los monitoreos ocupacionales de agente físico, químico, biológico, factores de riesgo disergonómicos y psicosociales para las sedes.
- e. Realización de simulacros de evacuación.
- f. Mantenimiento y mejora del sistema de alarma y detección contra incendios
- g. Implementación de guardas de seguridad de equipos.

EMPRESA TOPY TOP S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Santuario Nro. 1323, Zárate.
Sector:	Textil – Confecciones
Num. de trabajadores:	1 396
RUC:	20100047056
CATEGORÍA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.

DESCRIPCIÓN

La buena práctica desarrollada por la empresa Topy Top S. A. tiene como objetivo brindar a sus colaboradores un ambiente de trabajo seguro, saludable, competitivo y en armonía con el medio ambiente.

La BPL consiste en un conjunto de actividades que le permiten al colaborador realizar un trabajo en forma segura, previniendo riesgos y enfermedades relacionadas al trabajo así como preservando el medio ambiente, siendo el programa de pausas activas en el trabajo una de las mejores prácticas.

Mediante las pausas activas obtenemos los siguientes beneficios:

- 1) Prevención de Lesiones Musculo – Esqueléticas
- 2) Mejora de Postura Ergonómica de Trabajo
- 3) Reduce el Estrés y la Fatiga
- 4) Mejora la Productividad
- 5) Aumenta la Concentración en el Trabajo, previniendo los accidentes laborales
- 6) Mejora el Clima Laboral
- 7) Integra a los Colaboradores.

TRANSPORTES KALA S. A. C.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Cal. Arica Nro. 406 Dpto. A, Yanahuara, Arequipa
Sector: Transporte
Num. de trabajadores: 89
RUC: 20369505794
CATEGORÍA: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

DESCRIPCIÓN

Su buena práctica consiste en las campañas de vacunación contra la hepatitis, Influenza, tétanos, acompañada con despistaje de VIH, oftalmología y diabetes además de charlas de salud.

Se implementaron diversos convenios con instituciones a fin de generar alianzas estratégicas en favor de todos los colaboradores tales como descuentos en tratamientos dentales, actividades de promoción de la salud mental promocional y familia como campañas.

Además se entrega un refrigerio diario a los colaboradores al momento de marcar su ingreso. Otra política es el cumplimiento de las charlas de 5 minutos que no solo son teóricas, sino se busca su demostración en trabajadores de todas las diversas áreas de la empresa.

Se busca además simulacros de situaciones fortuitas o fuerza mayor, para que el trabajador sepa cómo actuar ante eventualidades.

AGRÍCOLA CERRO PRIETO S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Dean Valdivia Nro. 111 Int. 1002, San Isidro.
Sector:	Cultivo de Frutas.
Num. de trabajadores:	2 002
RUC:	20461642706
CATEGORÍA:	PROMOCIÓN Y RESPCTO DE LA LIBERTAD SINDICAL, CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral presentada por la empresa se llama "Supervisores de Gestión Humana". Se trata de establecer un procedimiento de escucha, atención y difusión dirigido a los trabajadores, asignando a un supervisor del área de Gestión Humana a los campos de cultivo y packing de la organización.

Básicamente, consiste en la implementación de un canal de comunicación fluido y eficaz liderado por los supervisores especializados en el manejo del recurso humano, los que buscan eliminar obstáculos de distancia y tiempo entre los trabajadores de los distintos cultivos.

Todo ello con la finalidad de reducir las probabilidades de existencia de problemas no reportados, absolver quejas y reclamos en temas relacionados como por ejemplo contenido de los conceptos de la boleta de pago, entrega de los equipos de protección personal; así como informar sobre diversos temas relacionados a los beneficios socio laborales que prevé la legislación laboral entre otros.

Las funciones de los supervisores, han permitido canalizar y absolver eficazmente los reclamos, dudas y/o quejas de sus colaboradores, verificando el cumplimiento de las condiciones socio laboral, identificando causas y variables de inasistencias y comunicando diversos beneficios.

AGROINDUSTRIAL LAREDO S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Trujillo Nro. S/n Zona Indust. Laredo (los Jardines Laredo), Trujillo.
Sector:	Agroindustrial
Num. de trabajadores:	1 761
Ruc:	20132377783
CATEGORÍA:	PROMOCIÓN Y RESPECTO DE LA LIBERTAD SINDICAL, CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

DESCRIPCIÓN

La BPL consiste en una metodología y canal de comunicación que busca recibir, analizar y decidir sobre las violaciones al código de conducta y los casos de alta relevancia reportados a la línea ética por los trabajadores de la compañía.

Busca asegurar que cualquier público interno pueda tener acceso a canales de comunicación que permita reportar 7 días en la semana, las 24 horas del día, hechos irregulares que afecten el normal funcionamiento del Grupo Manuelita en términos del código de conducta y garanticen la independencia, confidencialidad y anonimato de las personas que lo usen y se respeta el derecho a divulgar o no la identidad, de quienes lo emplean.

La línea ética aplica a todas las personas de la compañía, proveedores y clientes. Ellos lo pueden hacer a través de 3 medios: telefónico, buzones ubicados dentro de la compañía y correo electrónico.

Se ha difundido la metodología a todos los niveles a través de correo electrónico, carteleras, posters y en "Somos Laredo" revista que hace parte de nuestros canales de comunicación.

Con el fin de asegurar la confidencialidad de la persona que ha reportado la incidencia, los casos son manejados entre la administración y la auditoría corporativa y delegada.

BANCO FALABELLA PERÚ S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Cal. Chinchón Nro. 1060, San Isidro
Sector: Financiero
Num. de trabajadores: 2 584
RUC: 20330401991
CATEGORIA: **PROMOCIÓN Y RESPECTO DE LA LIBERTAD SINDICAL, CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.**

DESCRIPCIÓN:

La Línea Confía (Línea Ética) es un canal eficaz de comunicación anónimo y completamente seguro, que se encuentra a disposición de los colaboradores para que puedan reportar situaciones que contradigan la Declaración de Ética, tales como deshonestidad, fraudes, hostigamiento sexual, mal uso de bienes, clima laboral, entre otros.

El público objetivo son todos los colaboradores de Banco Falabella que conozcan, sean testigos o víctimas de hechos y actos contrarios a nuestra Declaración de Ética, sin distinción alguna.

De esta manera, se busca que los colaboradores cuenten con un canal de comunicación seguro y confidencial que nos permita escuchar su voz en sus denuncias o quejas, activar todos los mecanismos del Banco para realizar las investigaciones y dar una solución efectiva al caso denunciado.

A fin de brindarles todas las garantías y seguridad a nuestros colaboradores, este canal es administrado por una empresa ajena al Banco. Los colaboradores pueden hacer uso de la Línea Confía a través de una línea telefónica gratuita, mediante un correo electrónico o página web especialmente creados para estos fines, coordinando una entrevista personal con un especialista de KPMG o acudiendo directamente a las oficinas de KPMG.

La investigación concluye con un informe en el que se determina si denuncia fue o no genuina (de acuerdo a los parámetros de la empresa externa), y las acciones tomadas o por tomar respecto a la denuncia recibida y las personas involucradas. En consecuencia, buscamos asegurar que se tomen medidas efectivas, justas y responsables.

BANCO FALABELLA PERÚ S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Cal. Chinchón Nro. 1060, San Isidro
Sector: Financiero
Num. de trabajadores: 2 584
RUC: 20330401991
CATEGORIA: **PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA**

DESCRIPCIÓN:

El Programa de Desarrollo de Relaciones Laborales de Banco Falabella tiene como objetivo crear, fortalecer y mantener relaciones de trabajo productivas, pacíficas, sostenibles y basadas en los intereses comunes entre los representantes del Banco y su organización sindical, con la finalidad de beneficiar a la organización y sus colaboradores, enfocada en cuatro pilares: políticas organizacionales, gestión de la relación, capacitación y convenio Colectivo.

Este Programa surge para transformar paradigmas y solucionar varias brechas en la relación existente entre el banco y el sindicato, existentes desde su formación tanto a nivel de relación de trabajo cotidiana como por las negociaciones colectivas anteriores, transformando la relación anterior en una que privilegie la solución directa y pacífica de los asuntos laborales y genere una dinámica de trabajo positiva en beneficio de nuestros colaboradores y la organización.

La gestión de nuestra buena práctica laboral involucra a funcionarios de las diferentes divisiones del banco y a los dirigentes del sindicato.

Este programa proporciona importantes beneficios para la organización y los colaboradores, por cuanto se han fortalecido las relaciones laborales con nuestro sindicato, que son pacíficas y fluidas, y contamos con un convenio colectivo fruto de una negociación exitosa que responde a los intereses genuinos de ambas partes.

COMPAÑÍA MINERA MILPO S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. San Borja Norte Nro. 523 (26 Av. Aviación) Lima - Lima - San Borja
Sector:	Minería
Num. de trabajadores:	1 693
RUC:	20100110513
CATEGORIA:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

La práctica consiste en generar espacios y vías de comunicación para que el trabajador pueda presentar una queja o denuncia sobre el incumplimiento del código de conducta de Milpo: acoso, abuso de poder, soborno, discriminación y prejuicios, fraude, afectación del medio ambiente, etc.

El principal objetivo es establecer canales de atención a los trabajadores que sean percibidos como autónomos, eficientes y resolutivos.

El canal Ético tiene la finalidad de definir lineamientos para el tratamiento de las denuncias recibidas a través de los medios habilitados para tal fin (teléfono, e-mail, buzón). El diálogo abierto propone ser un espacio informativo y de consulta que permite el intercambio de ideas y temas de interés profesional.

Mediante este canal, cualquier persona puede presentar un reclamo por teléfono, internet o carta física (documento dirigido al comité de conducta, con sede en Lima). Los mensajes vía web utilizan el portal de Ethics Point (externo), que es una herramienta de denuncia anónima de gran extensión que permite denuncias en inglés y español, desde Perú y Chile.

Los tres medios para recepción de reclamos se caracterizan por brindar un servicio imparcial (externo) y transparente, garantizando así la confidencialidad de las informaciones y el anonimato del denunciante. Milpo no acepta ningún tipo de represalia contra el denunciante que actúa con buena fe.

CORPORACIÓN LINDLEY S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Javier Prado Este Nro. 6210, La Molina.
Sector:	Consumo masivo
Num. de trabajadores:	3 334
RUC:	20101024645
CATEGORIA:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de socializar la información emitida por la Corporación, se ha diseñado e implementado la BPL “Plataforma Integral de Comunicaciones”, la cual contempla las siguientes acciones:

A) “Lindley Space” (vitriñas virtuales): circuito cerrado de contenidos audiovisuales en las que se proyecta información de interés de la compañía, permite proyectar diferentes recursos comunicacionales (videos, comunicados, publicidad, entre otros.) de manera general a nivel nacional o también de manera específica por sede.

B) Correos corporativos: medio a través del cual se emiten comunicados corporativos que tienen un alcance en colaboradores administrativos principalmente debido a que cuentan con una PC corporativa para realizar sus labores.

C) Vitriñas informativas de apoyo: Mediante las cuales se comparte contenido oficial emitido por la compañía.

D) Vitriñas informativas de los sindicatos: Cada planta cuenta con espacios determinados donde los sindicatos han colocado murales en los que comparten información propia.

E) Protocolos de comunicación: Cuentan con un sistema de comunicación en cascada en el que se formulan mensajes específicos para que los jefes, supervisores y gerentes, den a conocer información específica y oficial a las personas que tienen a su cargo.

F) Linkeándote: Intranet corporativa en la que los colaboradores administrativos pueden acceder a información de la compañía.

G) Revistas internas: La compañía cuenta con 2 revistas internas, un boletín social “El Refrescante” y una revista corporativa “Siento x Ciento”, que llegan al 100% de sus colaboradores.

CORPORACIÓN LINDLEY S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Javier Prado Este Nro. 6210, La Molina.
Sector:	Consumo masivo
Num. de trabajadores:	3 334
RUC:	20101024645
CATEGORIA:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral es el proyecto “Crecimiento Chalaco”, que consiste en la implementación de un modelo de gestión enfocado a la excelencia operacional, para aumentar la utilización de la planta en el intervalo de un año.

Este programa consiste en lograr que, en base a los aportes de los propios colaboradores y a través de una metodología denominada Gerenciamiento de la Rutinas, las líneas de producción se encuentren envasando producto terminado la mayor cantidad del tiempo disponible para producir.

Se buscaba aumentar la utilización de la planta, con el fin de tener menor tiempo de paradas posibles dentro de la planta, considerando y reconociendo la experiencia que tienen los colaboradores sobre el proceso.

El programa surge entendiendo que son los colaboradores quienes al conocer mejor su operación, pueden brindar propuestas de mejora, las cuales debían ser recogidas a través de una metodología de gestión, que en este caso fue el Gerenciamiento de la Rutina.

Esta práctica buscaba beneficiar a todos los colaboradores de la planta Callao. Ya que al tener más productividad, obtenían mejores resultados, los cuales se reflejan en las bonificaciones de desempeño.

Además, se logró disminuir las horas extras, pues al ser más eficientes dentro de la jornada laboral, no se requiere que el personal tenga que extender sus horarios de trabajo.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Carretera Industrial a Laredo, Barrio Nuevo (A 150 Mts Ovalo La Marina Camino a Laredo) La Libertad
Sector: Agroindustrial
Num. de trabajadores: 2 004
RUC: 20170040938
CATEGORIA: **PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA**

DESCRIPCIÓN

Los canales de atención al trabajador se trabajan en Danper manteniendo una constante comunicación con los trabajadores de toda la organización a fin de conocer sus inquietudes, necesidades y requerimientos para un mejor desarrollo de sus tareas laborales.

Los programas y actividades que conforman los canales de atención al trabajador se gestionan por intermedio del área de bienestar social en conjunto con otras áreas de Gestión de Capital Humano y se coordinan constantemente con los representantes de los trabajadores.

Se busca lograr la fidelización de los trabajadores hacia la organización, de esta manera tendremos trabajadores comprometidos con el logro de los objetivos y con aporte a la productividad de los procesos en los cuales se desempeñan.

Asimismo, se busca involucrar al trabajador en la gestión de la empresa a través en la participación en el logro de los resultados económicos, sociales y ambientales. Se busca desarrollar el potencial de los trabajadores a través de los programas de mejora continua, hacer partícipe al trabajador del logro del resultado de la empresa, elevar el nivel de motivación de los trabajadores siendo partícipe del logro de objetivos de la organización.

Los proyectos de mejora están orientados a la reducción de costos, mejora de calidad de productos y servicios, mejora en temas ambientales relacionado al uso de energéticos entre otros.

FONDO MIVIVIENDA

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Paseo De La Republica Nro. 3121 Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Vivienda y construcción
Num. de trabajadores:	205
RUC	20414671773
CATEGORIA:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

Es una contribución a la cultura organizacional y clima laboral de las empresas del Perú, con una serie de consejos de buenas prácticas laborales que contribuyan a reforzar los aspectos positivos de las relaciones humanas con un material audiovisual que sea ameno y que deje en cada entrega un mensaje de alto impacto.

El objetivo es ser la primera empresa del estado que sea el gestor del cambio organizacional que ayude a otras empresas peruanas en la búsqueda de la excelencia operacional, brindar comunicaciones de interés, con precisión, claridad, oportunidad y trascendencia para los colaboradores del Fondo MIVIVIENDA y las empresas peruanas que estén interesadas en implementar buenas prácticas laborales.

Asimismo, ser un canal de comunicación que sea un referente para otras empresas y que esta iniciativa se multiplique exponencialmente, contribuyendo a construir un sano clima laboral en las organizaciones.

METALICA HAUG S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Parcela 10368 Call.Grande Nro. S/N Ex-Fundo Santa Rosa (Alt. Km 33.8 Antigua Carretera Pan. Sur
Sector:	Fabricaciones Metálicas
Num. de trabajadores:	1 079
Ruc:	20109925757
CATEGORIA:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

El programa denominado "Familia Haug" consiste en la difusión del término "FAMILIA HAUG" a través de una revista interna y su fanpage de Facebook.

Con este programa, la empresa busca generar mayor identificación con la organización, brindar orientación y reconocimiento a su público (los colaboradores y colaboradoras de Haug, comunidad de Lurín y seguidores en Facebook) sobre todas las acciones de Haug como una familia que se ayuda mutuamente, que les facilite una retroalimentación sincera de sus trabajadores y trabajadoras.

Cabe decir que Haug cuenta con un programa de Responsabilidad Social que desarrolla sus actividades en una casa llamada "Casa Haug". La idea integradora de "Familia Haug" nace para englobar no solo a nuestros colaboradores, sino también a los participantes de "Casa Haug" en Lurín y seguidores de Facebook.

Recientemente han implementado un whatsapp para atender de forma más inmediata cualquier duda, inconveniente u otro.

Cabe resaltar que la revista "Familia Haug" tiene una financiación mixta, es decir la empresa Haug y las empresas que desean colocar publicidad en la revista financian la existencia de esta.

ICHIBAN COMUNICACIONES E. I. R. L.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Cipriano Dulanto Nor.445. Altura Del Ovalo de la Av. Brasil
15001, Lima - Perú
Sector: Telecomunicaciones
Num. de trabajadores: 17
RUC: 20517977447.
CATEGORIA: **PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES
DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA
GESTIÓN DE LA EMPRESA**

DESCRIPCIÓN

La Buena Práctica Laboral presentada por la empresa se denomina "Ichiban te atiende, te escucha y te ayuda" siendo el caso que el representante de la empresa realiza dos reuniones mensuales mediante la cual la Gerencia General toma conocimiento de todos los problemas laborales, inquietudes del trabajador, discrepancias con sus compañeros, etc.

Asimismo, la empresa cuenta con una política de puertas abiertas que permite que cualquier trabajador en cualquier momento pueda acercarse y expresar de manera independiente su problema personal, aunado a ello los trabajadores participan en las decisiones que se tomen para una mejora de la empresa que se debate en una asamblea.

MINERA LA ZANJA S. R. L

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Cal. las Begonias Nro. 415 Int. P-19 San Isidro
Sector: Minero
Num. de trabajadores: 162
RUC: 20507975977
CATEGORIA: **PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA**

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral presentada por la empresa se llama “Buenas Relaciones Laborales en la Zanja”, consiste en crear espacios de relacionamiento adecuados con la joven organización sindical, privilegiándose el respeto mutuo y el diálogo permanente.

Con el objeto de mejorar y afianzar la relación con la organización sindical, la empresa ha realizado las siguientes acciones: Entrega del local sindical, cuyo mantenimiento y materiales de oficina corre a cargo de la empresa, inició un proceso de comunicación con transparencia, informando al sindicato y a los colaboradores sobre su situación económica financiera actual.

Asimismo, establecimiento de reuniones bimensuales con los ejecutivos de la unidad minera, participación de los ejecutivos de la empresa en las actividades que organiza el sindicato con motivo de su aniversario de creación, etc.

PRODAC S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Nestor Gambeta Nro. 6429 Prov. Const. Del Callao
Sector:	Manufactura
Num. de trabajadores:	679
RUC:	20254053822
CATEGORIA:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

PRODAC tiene un conjunto de acciones que promueven la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa:

Kaizen, fomenta que los colaboradores incluyan en su forma de trabajar la mejora continua, particularmente las mejoras pequeñas de fácil implementación, bajo coste o coste cero y poco nivel de complejidad.

BMS, la empresa está implementando el Bekaert Manufacturing System, que busca mejorar la gestión de las operaciones en Prodac, cada área tiene un equipo de trabajo que se reúne constantemente para analizar la situación actual del desempeño y definir ideas de ahorro y reducción de costos.

Mmodelo de mini compañías, funciona como una compañía pequeña que da productos y servicios a sus clientes, que son las otras áreas de la empresa con las que se relaciona. Es un subsistema dentro de un sistema mayor que es Prodac.

Programa de agentes de cambio: programa de capacitación dirigido a 27 ejecutivos de la empresa (entre Gerentes, Sub Gerentes y Jefes), que busca dotarles de sólidas competencias en el campo del pensamiento y del lenguaje.

Equipo Guía de cambio.- basado en la metodología de J. Kotter (8 pasos de Kotter para la gestión del cambio). En el marco de este proceso ha creado el Equipo Guía de Campo (11 colaboradores), un equipo conformado por colaboradores de diferente nivel jerárquico orientado a participar de manera activa, apoyando y ejecutando las iniciativas definidas por los movilizados (4 gerentes) a fin de acelerar el cambio en Prodac.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Elmer Faucett Nro. 3348 Z.I., Industrial Bocanegra, Callao.
Sector: Servicios de Inspección y Certificación
Num. de trabajadores: 2 004
RUC: 20100114349
CATEGORIA: **PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA**

DESCRIPCIÓN

La BPL en la que participa la empresa consiste en reconocer y premiar las iniciativas de mejora de sus colaboradores, fortaleciendo los canales de comunicación con ellos a través de la “Central de Excelencia”, buzón receptor de todas las iniciativas de mejora que tienen los trabajadores de la organización, las cuales se envían a través de un e-mail, teléfono, mensaje de whatsapp o un formulario escrito.

Las propuestas son evaluadas por un Comité de Excelencia, que bajo ciertos criterios define las iniciativas que serán implementadas. Para el desarrollo de estas iniciativas se utiliza la metodología de los proyectos “Lean”, la cual tiene como objetivo optimizar procesos integrando a equipos de trabajo que pertenecen a distintas áreas de la organización.

Los trabajadores son reconocidos públicamente y reciben premios como una cena doble en la Bistecca o en El Hornero (en Lima) y cuando la idea es de un colaborador de provincia una Cena doble en Casa Andina o en Los Portales.

A partir de estas se han desarrollado más de 30 proyectos de mejora en el 2015 y 19 en lo que va del 2016. Actualmente, se tienen 12 proyectos en proceso.

SIDERÚRGICA DEL PERÚ S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Santiago Antunez De Mayolo Nro. S/N Z.I. Zona Industrial Ancash - Santa
Sector:	Producción y comercialización de productos de acero
Num. de trabajadores:	1,125
RUC:	20402885549
CATEGORIA:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

La BPL denominada “Programas Participativos de Mejora Continua” destaca por el carácter articulado de dos programas orientados a la mejora continua en la gestión de la empresa. Dichos programas son dos: 1) Grupo de Solución de Problemas e Ideas y 2) Grupo de Ideas. El objetivo estratégico de ambos programas es “atraer, desarrollar y retener personas comprometidas”.

Con el Programa Grupo de Solución de Problemas e Ideas (GSP), Siderperú ha logrado que sus trabajadores participen activamente en la implementación y ejecución de proyectos de mejora que busca la solución de un problema crítico y que permiten obtener mejores resultados para la empresa mediante una gestión participativa.

Además, mejorar las condiciones de trabajo con ambientes seguros y saludables. En forma voluntaria y con mucho entusiasmo los trabajadores siderúrgicos se agrupan y trabajan proyectos para mejorar problemas al interior de la empresa, buscando siempre la mejora continua.

El Programa Ideas, trata de soluciones que con su implementación se contribuye con la mejora de una situación actual, siendo el autor de la idea el responsable de la implementación.

En este caso (a diferencia de GSP), el trabajador conoce la solución al problema que se desea resolver. La metodología es más simple, pueden participar de 1 a 7 trabajadores, como primer paso se registra una idea en un software y el jefe del operario lo valida, posteriormente el operario lo ejecuta y también se registra en el sistema. El paso siguiente consiste en que el jefe verifica la implementación de la idea en el campo y lo valida en el software, recién en este momento el trabajador obtiene su puntaje.

SODEXO PERU S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Jr. Doménico Morelli Nro. 110 (Cc La Rambla Torre 1) Lima - Lima - San Borja
Sector:	Servicios Generales
Num. de trabajadores:	5,577
RUC:	20414766308
CATEGORIA:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

El programa busca incluir a las familias, logrando fortalecer el compromiso de estas. Sodexo Contigo engloba 3 plataformas de fácil acceso:

Sodexo Más Para Ti.- Es el primer medio de comunicación interna bidireccional y transversal a nivel nacional de Sodexo Perú. Más para ti cuenta con una plataforma de convenios educativos y descuentos corporativos segmentados por grupos objetivos y regiones a nivel nacional la cual incluye a una serie de servicios y productos de interés para sus colaboradores. Su capacitación y acceso es lo primordial.

Comunícate.- Es una línea gratuita (vía correo y vía telefónica) de atención al colaborador que busca darle solución a los casos presentados por los colaboradores. Este programa está dirigido a todos los colaboradores de Sodexo y garantiza el respeto y trato justo para ellos. La identidad del denunciante se mantendrá anónima en caso el denunciante la solicite.

Sodexo me Asiste.- Es la línea de ayuda dedicada a la calidad de vida de los colaboradores de Sodexo y sus familias. Es una línea completamente gratuita y confidencial que es atendida por ICAS, organización totalmente independiente y calificada para ayudar a los colaboradores con problemas relativos a su bienestar o a su salud psicológica.

TRANSPORTES KALA S. A. C.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Cal. Arica Nro. 406 Dpto. A, Yanahuara, Arequipa
Sector: Transporte
Num. de trabajadores: 89
RUC: 20369505794
CATEGORIA: **PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA**

DESCRIPCIÓN

Dentro de la política de la empresa está considerada la participación del 100% de los Jefes de Área en reuniones semanales con la Gerencia y Administración General y/o las que fueren necesarias; en estas reuniones se discuten, resuelven y proponen las alternativas de solución a los diferentes problemas de la empresa, esto a través de la red de comunicación multicanal.

El objetivo principal es preparar nuevos líderes para comandar las diferentes áreas, experiencia en la toma de decisiones, desarrollo de capacidades y descubrimiento y desarrollo de talentos, y, de esta forma, contribuir al crecimiento del grupo KALA, a través de la creación de nuevas empresas, mediante el desarrollo de fortalezas y oportunidades, eliminando las amenazas y debilidades.

AGROINDUSTRIAL LAREDO S. A. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Trujillo Nro. S/n Zona Indust. Laredo (los Jardines Laredo), Trujillo.
Sector: Agroindustrial
Num. de trabajadores: 1 761
Ruc: 20132377783
CATEGORIA: EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

Consiste en el pago de la remuneración a sus trabajadores bajo el cálculo del régimen general o de común aplicación, a pesar que la organización por ser una agroindustrial podría acogerse al régimen especial agrario.

Además, la BPL considera que la RMV para sus trabajadores es de S/.980.00 soles, actualizable cada año: En el 2013, la RMV fue de S/. 860 soles, en el 2014 fue de S/. 920 y en el 2015 fue de S/. 980; es decir, siempre estuvo por encima de la RMV establecida por el gobierno.

La empresa da a los trabajadores un tratamiento correspondiente al régimen común, los trabajadores perciben 14 sueldos al año, además de los beneficios que este régimen contempla como 30 días de vacaciones, dos gratificaciones, CTS.

El incremento de los salarios de los trabajadores, no solo tiene lugar por convenio colectivo y rendimiento del trabajador de acuerdo a su evaluación de desempeño, sino también por la inflación anual, para ello en forma constante se realizan estudios salariales del mercado, y se otorgan incrementos una vez que actualizaron los descriptivos de puestos, para con ello realizar una buena estructura salarial.

AMCOR RIGID PLASTICS DEL PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Manuel Olgúin Nro. 335 Int. 1502 Urb. Monterrico (Alt.Cuad.3 Av. Olgúin,A 2 Cuad. Unv.Lima) Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Industrial - Plásticos
Num. de trabajadores:	117
RUC:	20414548491
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

Es un programa que está aterrizado a todos los colaboradores que forman parte de la organización, sin importar si pertenecen a la parte administrativa u operativa.

Con este programa la empresa busca mejorar la productividad y compromiso de los colaboradores a través de una mejora notoria en la calidad de vida de los mismos. Este programa está compuesto por distintos beneficios tanto monetarios como de reconocimientos y de mejoramiento de calidad de vida:

- Seguro Vida Ley: desde el primer día tanto a los colaboradores de planta, como a los de oficina.
- Reconocimientos por Quinquenio: reconocimiento a los colaboradores cumplido 5, 10, 15 años.
- Patrocinio Senati: En caso requieran estudiar una carrera técnica o algún complemento a su formación.
- Asignación alimentación en especie: Se subvenciona el 82% del valor del menú por día laborado.
- Subsidio de refrigerio y movilidad al 100%: a los colaboradores administrativos que se queden laborando hasta más de las 8:00 pm.
- Préstamos por escolaridad: préstamos a los colaboradores que tengan hijos comprendidos en edad escolar.
- Endulzándote: Ponen a disposición de los colaboradores snacks y frutas a la hora de almuerzo.
- Escolaridad: Se les entrega a los colaboradores un pack escolar cada año para sus hijos.
- Cumpleaños Feliz: Se otorga un vale de consumo por 50 soles al personal y se les da media tarde libre.
- Tarde Deportiva: Se otorga 2 veces al mes la subvención económica para el alquiler de canchas deportivas.
- Amcor ZUM: Es una zona de usos múltiples, donde los colaboradores pueden realizar actividades lúdicas y de relajación.
- Movilidad: Es un servicio gratuito que se les ofrece a los colaboradores.
- Premio a la Excelencia: Es una premiación que se hacen a los hijos de los colaboradores que ocupen el 1er y 2do puesto de su promoción (Desde 1er grado hasta 5to año). Al primer puesto, se le otorga una laptop y al segundo puesto, se le otorga un vale de consumo de 300 nuevos soles.
- EPS: La empresa les ofrece a los trabajadores una cobertura del 50% del costo de la eps.

BANCO FALABELLA PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Chinchón Nro. 1060, San Isidro.
Sector:	Financiero
Num. de trabajadores:	2 584
RUC:	20330401991
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

En línea con la política de Desarrollo Humano, mediante la cual se busca el desarrollo de las personas con quienes se relacionan y la sostenibilidad de la organización, en donde el compromiso abarca respeto a los derechos humanos y laborales, colaborar con el desarrollo social del entorno, armonía laboral, buenas prácticas laborales, la no discriminación y mantener equidad de género, se ha implementado un Plan Integral de Beneficios para los colaboradores, denominado Contigo.

Los beneficios están distribuidos en cuatro dimensiones: Tu Bienestar, Tu Economía, Tus Momentos, Tu Desarrollo.

- Tu bienestar: recién casados, bebe en casa, cumpleaños Feliz, Mama Alimenta, Casa nueva, estamos contigo, mi tiempo, programa 'Prevenir es mejor', Nuevas Mamas, Te Protegemos, Plan Familia EPS, Plan Campo, Plan Vida a partir del primer día, Plan vida por accidentes, Programa de gimnasio laboral, Seguro médico básico.
- Tu Economía: Cuenta sueldo BF, Tarjeta CMR con descuentos, Vacaciones divertidas, Futuro Mejor, Regalo Navideño, Baby Bono, Bono por excelencia académica, Bono apoyo por fallecimiento.
- Tus momentos: Día del peque, Mágica Navidad, Cigüeña kit, Peque Tours, Día del abuelo, Nuestros protagonistas estudiosos, Nuestros futuros profesionales, Súper Mama, Súper Papa, Halloween Criollo, Fiesta Anual del Banco, Aniversario del Banco.
- Tu desarrollo: Escuela de Negocios Banco Falabella, Responsabilidad Social Empresarial: Educación Financiera.

CERAMICA LIMA S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. El Polo Nro. 405 Urb. El Derby Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector: Fabricación de otros productos de porcelana y de Cerámica
Num. de trabajadores: 1 562
RUC: 20101026001
CATEGORIA: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

DESCRIPCIÓN

La buena práctica consiste en gestionar de manera eficiente las remuneraciones, procediendo a revisarlas esporádicamente en aras de atender las necesidades de los trabajadores (en forma semestral y/o anual).

Podemos señalar que la práctica conlleva la aplicación de bases conceptuales y técnicas para la asignación de compensaciones y beneficios, todo ello sujeto al desempeño de cada trabajador y posibilidades económicas de la empresa.

Todos los trabajadores (obreros, empleados y ejecutivos) son participes activos en el desarrollo de esta práctica, siendo que detrás de ello está el tomar en cuenta sus opiniones y consideraciones para la toma de decisiones.

CIA. MINERA COIMOLACHE S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Calle Las Begonias Nro. 415 Int. P-19, San Isidro.
Sector: Minero
Num. de trabajadores: 168
RUC: 20140688640
CATEGORIA: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

DESCRIPCIÓN

Se busca satisfacer no solo las necesidades básicas de nuestros colaboradores sino de buscar otras propuestas de mejora. Esta práctica busca lograr condiciones mínimas de trabajo y complementarias de calidad. Tiene como objetivo que el colaborador se sienta a gusto en la unidad, desde el primer día de labor hasta el último de su jornada de trabajo.

Esta política surge ante la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo que nos exige la ley, pero a la vez enmarcar que el centro de trabajo se convierta en un segundo hogar y minimizar el sentir de que se encuentra alejado tantos días de la familia.

Dentro de las mejoras se encuentran: alojamiento, alimentación, Transporte, EPS Corporativo, vuelos y pasajes terrestres, refrigerios, estudios, recreación, etc.

CORPORACIÓN CERAMICA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. El Polo Nro. 405 Urb. El Derby Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Fabricación de otros productos de porcelana y de Cerámica
Num. de trabajadores:	806
RUC:	20161636780
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica que aplicamos en la empresa consiste en gestionar de manera eficiente las remuneraciones, procediendo a revisarlas esporádicamente en aras de atender las necesidades de los trabajadores.

Podemos señalar que la práctica conlleva la aplicación de bases conceptuales y técnicas para la asignación de compensaciones y beneficios, todo ello sujeto al desempeño de cada trabajador y posibilidades económicas de la empresa.

Todos los trabajadores son participes activos en el desarrollo de esta práctica, siendo que detrás de ello está el tomar en cuenta sus opiniones y consideraciones para la toma de decisiones.

Tenemos algunos: Atrévete a reconocer, Bono por Encargo, Convenio por Encargatura, Capacitaciones para colaboradores, Beca universitaria del 50% UPN para hijos de colaborador, Convenio de aprendizaje con sistema Dual – Patrocinio (dirigido a todo el personal) SENATI, Compra de mercadería al 40% (sanitarios) hasta el 60% (pisos), Programa vacacional para hijos de colaboradores, Asignación por fallecimiento del colaborador, Asignación por fallecimiento de familiar directo, Día de la secretaria, Día del colaborador - 01 Mayo, Día de la madre, Día del padre, Navidad feliz, entre otros.

CORPORACIÓN DE SERVICIOS GRUPO ROMERO S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Circunvalación Del Club Golf Los Incas Nro. 134 Int. 1101
Urb. Club Golf Los Incas Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector: Servicios
Num. de trabajadores: 546
RUC: 20100901481
CATEGORIA: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

DESCRIPCIÓN

La empresa implementó una propuesta de valor mediante un Plan de Compensación Total, denominado Acuerdo Romero; el cual consiste en un conjunto de beneficios que se pacta con el colaborador desde el inicio de su relación laboral con la empresa y que trasciende el concepto de compensación netamente económico.

El objetivo del Acuerdo Romero es que los colaboradores identifiquen y cuantifiquen los beneficios económicos y no económicos a través de una comunicación clara de la propuesta de valor que brinda la empresa. El mensaje a resaltar es que buscamos atraer y retener al mejor talento a fin de ser una empresa competitiva en el mercado nacional.

Este plan comprende todos los beneficios ofrecidos por la compañía, agrupados en 4 pilares que buscan categorizarlos; alineándonos a las mejores prácticas a nivel mundial en los aspectos referentes a propuestas de valor para los colaboradores. Estos pilares son: Acuerdo de Bienestar, Acuerdo Cultural, Acuerdo de Desarrollo y Acuerdo Económico.

CORPORACIÓN LINDLEY S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Javier Prado Este Nro. 6210 Urb. Rivera De Monterrico
Sector:	Consumo Masivo
Num. de trabajadores:	3,334
RUC:	20101024645
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

El objetivo de la BPL es ofrecer a todos los trabajadores de Corporación Lindley un modelo de gestión atractivo, variable y con beneficios diferenciados de acuerdo a los objetivos de desempeño de la persona y de la organización, es decir, se trata de un modelo de Compensación Total que consta de una remuneración fija (competitiva con el mercado) y otra variable (que premia el desempeño personal y de la compañía).

La buena práctica laboral es un potente programa que consiste en facilitar a todos los colaboradores de Corporación Lindley información sobre los beneficios directos de la compañía y además, proporcionar una amplia oferta de beneficios corporativos externo.

Dicha información se encuentra alojada en una plataforma digital a la cual pueden acceder todos los colaboradores de la compañía desde cualquier dispositivo con conexión a internet.

Para poder hacer uso de estos beneficios, los colaboradores deben contar con la tarjeta de descuentos corporativos proporcionada por la compañía, imprimir un cupón de descuento o mostrar un código QR (en el celular) de acuerdo a los términos y condiciones de cada establecimiento.

FARGOLINE S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Nestor Gambetta Km. 10 Fnd. Ex-Fundo Oquendo Callao
Sector:	Operador Logístico
Num. de trabajadores:	133
RUC:	20101520898
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica consiste en un conjunto de actividades orientadas a otorgar a los trabajadores un conjunto de beneficios diversos que involucren aspectos como la salud, la familia, capacitación, recreación y voluntariados, estos, complementados con un manejo eficaz de las remuneraciones.

Co-labor-ando: Co, se refiere a todas las áreas, comprometidas por hacer las cosas cada vez mejor. Va ligado al trabajo en equipo.

‘Labor’: Son actividades para mejorar la performance de los trabajadores, su bienestar y la sociedad en general. Está ligado al Enfoque a resultados e Impactos positivos.

Ando: Es el dinamismo, nos gusta hacer cosas que generen valor. Está relacionado a la Iniciativa, Innovación y pasión por el cliente.

Incluye: Salud Fargoline la cual fortalece el compromiso con la salud integral de los trabajadores. Bienestar e Integración Fargoline que es un conjunto de prácticas destinadas al bienestar e integración de los trabajadores de Fargoline.

Responsabilidad Social: El vínculo con la comunidad forma parte de nuestra política de responsabilidad social, en tal sentido, y como reflejo de los valores de Fargoline, ls colaboradores participan de actividades y eventos con la comunidad.

FERREYROS S.A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Jr. Cristobal De Peralta Nort Nro. 820 Urb. San Idelfonso Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Comercialización de bienes de capital
Num. de trabajadores:	3,584
RUC:	20100028698
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

“Familia Ferreyros” es una iniciativa de la empresa que busca beneficiar, tanto a los colaboradores como a sus familiares, para ello realizaron una serie de actividades enmarcadas en los siguientes programas:

Programas de Desarrollo Social de la Familia.- Mediante acciones educativas preventivas fomenta la unidad familiar a través del Matrimonio civil comunitario, Taller de Maternidad y Lactancia “Mi bebe y yo”, Lactario institucional, Charlas de prevención para la familia, Inscripción de derechohabientes, Tramite de Lactancia, Asignación por matrimonio, Licencia por fallecimiento de Familiar Directo, Licencia por familiar con enfermedad muy grave, Licencia por adopción.

Programas Preventivos de salud.- Incluye actividades que contribuyen a brindar un mejor estilo de vida a los colaboradores y sus familiares, previniendo o detectando enfermedades que puedan estar aquejando su salud o su familia: Festival de la salud (Festisalud), jornadas de salud, festival de salud para niños (Festisalud Kids, prestamos por salud mediante cartas garantía, campaña de vacunación contra la influenza, programa virtual “Vive Rebien”, prestamos por salud, seguro oncológico, seguro EPS, Mi Súper papa siempre seguro).

Programas Socio- Recreativos.- La empresa ve por conveniente el fortalecer el vínculo del colaborador y su familia, mediante la implementación de actividades: Programa de Vacaciones para los Niños Tradicional, Paseos de integración familiar, Funciones de cine familiar, Concurso de Dibujo, Pintura y Escultura “fascinarte”, Navidad de los niños, entre otros.

FACTORÍA METALICA HAUG S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Parcela 10368 Call.Grande Nro. S/N Ex-Fundo Santa Rosa (Alt. Km 33.8 Antigua Carretera Pan. Sur
Sector:	Fabricaciones Metálicas
Num. de trabajadores:	1 079
Ruc:	20109925757
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica consiste en clasificar en 4 categorías los beneficios que ofrece la empresa.

Programa de Bienestar: Dentro de este programa se ofrece una Feria de Bienestar, donde se invitan a distintos proveedores de varias especialidades (Odontología, oftalmología, reflexología, quiropraxia, masajes, asesoría oncológica, pedicure, entre otros). Esta feria se da una vez al año y es totalmente gratuita para el colaborador.

Programa de Reconocimiento y Motivación: 1) Colaborador del Mes: Se premia al mejor colaborador del mes (Desempeño + compromiso) con vales de consumo de Sodexo, 2) Celebración del Día del Trabajo: Se honra a los colaboradores en su día ofreciéndoles un almuerzo y actividades que generen camaradería. 3) Celebración de Cumpleaños: Se celebra de forma mensual el cumpleaños de los colaboradores obreros y administrativos. 4) Celebración de Desayuno Navideño: Se organiza un desayuno donde todos los colaboradores están invitados y donde se dan mensajes alusivos a las fechas.

Programa de Beneficios: 1) Convenio con Boticas (BTL, Mifarma y Fasa): Se pueden acerca a cualquiera de estas farmacias y con sólo portar el DNI pueden obtener las medicinas o artículos que necesiten. 2) Venta Institucional: Se convoca a distintos proveedores (Bimbo, Winters, Todinno y D'vieri) para que puedan ofrecer sus productos a un precio accesible para los colaboradores, 3) Subvención del Concesionario de Alimentos: Se brinda el servicio de alimentación (Desayuno y almuerzo) de forma diaria. Dentro del servicio está incluido el delivery, Feria Productiva: La feria es más conocida como la Feria "De la chacra a la olla, 4) Buses de transporte de personal: La empresa ofrece 3 rutas distintas para que el personal pueda movilizarse de forma tranquila y puedan llegar al trabajo sin stress y sin cansancio.

Política de Préstamos: 1) Préstamos por Convenio – Cooperativa: Los colaboradores pueden recurrir a la cooperativa para cubrir alguna deuda, compra de inmueble, estudios entre otros. Este préstamo tiene un pequeño interés, 2) Préstamos Haug: Este préstamos está destinado a atender emergencias, enfermedades, tratamientos médicos, fallecimiento u otros relacionados con la integridad del colaborador.

INDUSTRIAL GORAK S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Jr. Capac Yupanqui Nro. 1641 Int. 2pso Lima
Sector:	Manufactura
Num. de trabajadores:	461
RUC:	20100306337
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La BPL cuenta con una serie de beneficios que hacen que el programa sea bastante completo y valorado por los colaboradores:

- Flexibilidad en los permisos: cuentan con bastante flexibilidad en lo que respecta a permisos de salud, ya sean para el mismo colaborador, como para sus familiares.
- Apoyo económico en caso de fallecimiento de familiar directo: La empresa con los colaboradores, aportan una determinada cantidad de dinero para que pueda ser entregada a la persona que sufrió la pérdida.
- Celebraciones de días especiales: se organizan celebraciones por días festivos, en las cuales todos los colaboradores de la empresa participan y/o asisten.
- Programa de Reconocimiento: programa que permite reconocer y celebrar a las personas que estén cerca a la jubilación.
- Cultura de Ahorro: fomentan la planificación de gastos y cultura de ahorro, promueven un plan de ahorro que le permite al colaborador dar un aporte bimensual y al final de determinado periodo obtiene su aporte más los intereses que haya podido ganar.
- Lactario: es un beneficio al que las colaboradoras pueden acceder para no descuidar la alimentación y crecimiento de sus hijos en edad de lactancia.
- Medico Ocupacional: presencia durante toda la jornada laboral para atender cualquier emergencia menor o malestar de algún colaborador.
- Mini Planta de tratamiento y purificación de agua: permite abastecer a todas las áreas de la empresa y logra cubrir todas las necesidades de los colaboradores.
- Se ha implementado el servicio de apoyo legal para los trabajadores.

INVERSIONES LA RIOJA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Amador Merino Reyna Nro. 551 San Isidro (Altura Cdra 10 de Javier Prado Este), San Isidro.
Sector:	Servicio de Hospedaje
Num. de trabajadores:	641
Ruc:	20334766714
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica ofrece una diversidad de beneficios que pueden ser usados por todos los colaboradores:

- 5 días libres por paternidad.
- 2 días por emergencia familiar.
- Ayuda económica por fallecimiento de familiar directo.
- Licencia pagada por Fallecimiento de familiar directo.
- Licencia de un día pagado por graduación o término de Maestría.
- Subsidios económicos para estudiar idiomas.
- Regalos para los hijos recién nacidos de los colaboradores.
- Regalo por matrimonio a los colaboradores.
- EPS cubierta al 100% para el colaborador y al 50% para los familiares directos.
- Seguro de vida ley desde el primer día de trabajo.
- Los colaboradores de ciertas áreas tienen seguro contra todo riesgo (SCTR) cubierto al 100% por la empresa.
- La empresa ofrece premios a la excelencia académica Marriott: canasta de útiles y vales de consumo a los hijos de los colaboradores que ocupen los primeros puestos en el año escolar.
- Cursos para familiares.
- Día libre por cumpleaños.
- La empresa creó una plataforma virtual "My Zone", alberga a todos los beneficios que ofrece la compañía y los pueden buscar por ubigeo.
- Todos los colaboradores que cumplen años almuerzan con el gerente general en el restaurant del Hotel.
- Los colaboradores reciben determinados reconocimientos que luego pueden canjearlos por dólares o algunos otros premios.
- Adaptaron una licuadora para que conforme a la cantidad de pedaleo de una bicicleta estática pueda funcionar y hacer jugos para los colaboradores que deseen tener una dieta saludable.
- Le ofrecen a sus colaboradores la venta de garaje que es un beneficio importante para ellos, ya que tienen la oportunidad de comprar cosas que han sido usadas y dadas de baja por el hotel a un muy buen precio.

J&V RESGUARDO S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Guillermo Prescott Nro. 308 Urb. San Felipe (Av. Javier Prado Oeste Cuadra 16) Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Seguridad
Num. de trabajadores:	11 043
RUC:	20100901481
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

Es un programa que la empresa ofrece al total de los trabajadores denominado "AMA PAGO".

Su política de remuneraciones busca generar confianza en el trabajador de tal manera que sus colaboradores se sientan identificados con la empresa.

La plana administrativa, cuenta con un bono anual por crecimiento de la empresa y por desempeño, esto en base al esfuerzo de los propios colaboradores, trabajándolo de la manera más objetiva y veraz.

A su vez se preocupan por la salud de los trabajadores, contando con una EPS para que los trabajadores de manera libre puedan acceder a ella. Asimismo, todo el personal cuenta con SCTR así los puestos no lo ameriten, y con el seguro VIDA LEY como protección a su familia.

Por último, mensualmente brindan una canasta de víveres a través del programa LIDERCANASTA al personal mediante un sorteo donde lo primero que se mide es el desempeño y de acuerdo a este sorteo se escoge a la persona ganadora.

LLORENTE & CUENCA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Coronel Andrés Reyes Nro. 420 Urb. Jardín Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Seguridad
Num. de trabajadores:	57
RUC:	20414103023
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La BPL consiste en que todos los profesionales de LLORENTE & CUENCA se encuentran ubicados en una categoría definida de acuerdo al Sistema de Categorías Profesionales. Este sistema estandariza tanto las bandas salariales, como los niveles de exigencia de responsabilidades y la evaluación sobre su cumplimiento, en todas las oficinas y/o países en donde la firma opera.

Todos los colaboradores tienen a su disposición en el Blog Corporativo la descripción de las categorías, el modelo de evaluación de desempeño que corresponde a cada una, y la información sobre el tiempo de permanencia esperado en cada categoría. Además, este sistema está pensado en base a un modelo de "socios", único en el sector, que permite a los profesionales con un desempeño excelente llegar a ser socios de la compañía.

Las categorías son las siguientes: Becario, Asistente de Consultor, Consultor Junior, Consultor, Consultor Senior, Gerente de Cuentas, Director de Cuentas, Director Senior, Director General. La evaluación de desempeño se lleva a cabo cada doce meses y esta es realizada por el supervisor directo del profesional, contando con la aprobación del Director de la unidad de negocio.

Por otro lado, cada 5 años se realizan estudios salariales con la finalidad de analizar las compensaciones y compararlas con una muestra representativa. A partir de los resultados se busca mantener la competitividad de las bandas salariales según la información obtenida del mercado.

MENORCA INVERSIONES S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Javier Prado Este Nro. 488 Dpto. 402 Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Construcción
Num. de trabajadores:	283
RUC:	20173223626
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

El programa “BienStar Menorca” surge con el objetivo de lograr un alto nivel de satisfacción laboral, que englobe todos los aspectos de la vida diaria de nuestros colaboradores dentro de la organización, es decir tanto a nivel físico, social y psicológico, y que incida de manera positiva en el Bienestar laboral de nuestros colaboradores.

El programa surge en búsqueda de cubrir muchas necesidades. Consiste en las ventajas, servicios y comodidades que ofrecemos a nuestros colaboradores, facilitando así su buen desenvolvimiento para un mejor desempeño de sus funciones y contribuyendo a fortalecer el vínculo con la empresa logrando un compromiso y un sentido de pertenencia.

Los Beneficios están en un paquete de Salud, Integración, Horarios Flexibles, Económicos.

El programa llamado “BienStar Menorca” brinda los siguientes beneficios: Programa de descuentos corporativos con nuestro aliado estratégico ‘Benefitz’, gimnasio laboral, gimnasia laboral, asesoría nutricional, masajes anti-estrés, zona de juegos, comedor con un grato ambiente, una fuente de soda dentro de la empresa “Menorcafe” celebración de cumpleaños y días festivos, concursos y eventos de integración, entre otros.

MINERA LA ZANJA S. R. L.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Cal. las Begonias Nro. 415 Int. P-19 San Isidro
Sector: Minero
Num. de trabajadores: 162
RUC: 20507975977
CATEGORIA: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

DESCRIPCIÓN

La Buena Práctica Laboral presentada por la empresa busca administrar adecuadamente las compensaciones y su impacto en la productividad. Tienen como objetivo encontrar una armonía entre el desempeño – compensación – desarrollo – productividad, criterios que están enmarcados dentro de las buenas prácticas en relaciones laborales.

Esta política surge ante una necesidad de mantener un orden remunerativo y mediante la meritocracia poder incentivar al personal que mejor se ha desempeñado durante un tiempo determinado y establecer una línea de carrera en la empresa.

Dentro del grupo beneficiado con la política de compensaciones tenemos: 1) Promociones, recategorizaciones, incentivos a obreros y empleados, 2) Bono de producción el cual se otorga al total de trabajadores. 3) Bono de asistencia que se otorga solo a los trabajadores que están contemplados dentro del convenio colectivo.

MINERA LA ZANJA S. R. L.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. las Begonias Nro. 415 Int. P-19 San Isidro
Sector:	Minero
Num. de trabajadores:	162
RUC:	20507975977
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La Buena Práctica Laboral presentada por la empresa busca lograr las condiciones mínimas de trabajo y complementarias de calidad. Esta BPL tiene por objetivo que el colaborador se sienta a gusto en la unidad, desde el primer día de labor hasta el último día de su jornada de trabajo.

Esta política surge ante la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y que el centro de trabajo se convierta en su segundo hogar.

Dentro de las condiciones de trabajo se encuentra: 1) Alojamiento: Habitaciones con Gimnasio, kitchenette, pisos laminados, camas, frazadas, almohadas con pluma de ganso. 2) Alimentación: Desayuno, dos variedades de almuerzo y cena diariamente, frutas y jugos, hay una nutricionista. 3) Transporte: mMovilidad de la zanja hacia 3 destinos y viceversa. 4) EPS Corporativo. 5) Vuelos y pasajes terrestres, se otorga 33 pasajes aéreos y 39 pasajes terrestres. 6) Refrigerios. 7) Recreación: Hoteles, cines, restaurantes y espectáculos culturales y 8) Salud Corporativo.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Canadá N°3536
Sector: Servicio
Num. de trabajadores: 100
RUC: 10082508291
CATEGORIA: EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La notaria considera importante para los trabajadores, implementar buenas prácticas en el pago de remuneración, como son: uno a dos días antes de la quincena y de fin de mes, de igual manera con el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad y con las utilidades.

Otorgar vales de hasta 50 soles 2 veces al mes como adelantos de quincena, los días 8 y 21 de cada mes, y convenios de préstamos. Los incrementos de sueldos se realizan una vez al año según resultados económicos.

Dichos beneficios han logrado crear un ambiente de armonía dentro de la empresa y que les permite a los trabajadores recibir servicios que aporten a su satisfacción, una mejor calidad de vida y alegría.

Los beneficios se fueron generando de manera espontánea, creando espacios de tranquilidad y armonía en la empresa. Se implementaron conforme se descubría una necesidad, recibiendo propuestas de los mismos trabajadores o solo proponiéndolos de manera libre. Posteriormente se medía el efecto y la aceptación de cada iniciativa para continuarla, mejorarla o eventualmente desestimarla.

Dentro de las propuestas como empresa, se puede brindar a los trabajadores espacios que les proporcionen beneficios y reconocimientos adicionales que contribuyan a su compromiso y buen desempeño de sus funciones.

PFIZER S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal.Las Orquideas Nro. 585 Lote. 1-A2 Int. 701 Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Farmacéutico
Num. de trabajadores:	118
RUC:	20563357224
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

Su buena práctica “En Pfizer queremos verte sonreír” busca generar bienestar y por ende felicidad en los colaboradores, ya que de esa manera logran tener mayor compromiso y productividad por parte de los mismos.

En Pfizer han decidido separar los beneficios y mostrar a sus colaboradores cuales son los beneficios que les otorga la ley, y cuales se los otorga la empresa. Con esto buscan mostrar cual es el total de beneficios que ellos tienen y a la vez concientizar a los trabajadores y mostrarles todo lo que se les ofrece. Esto ha venido de la mano de una campaña de comunicación bastante fuerte, donde se explica a detalle cada beneficio.

Beneficios Legales: Licencia por maternidad, postergación del permiso pre-natal, bonificación por hora de lactancia, horario de lactancia, licencia por adopción, pago por asignación familiar, licencia por familiares directos en estado grave y licencia por enfermedad.

Beneficios Extra Legales: Licencia por paternidad (3 días adicionales a los otorgados por ley), Licencia por donación de sangre u órganos, licencia por duelo (3 o 4 días), licencia por votación electoral, licencia por graduación, licencia por cumpleaños, licencia por matrimonio, pago por escolaridad, etc.

PRECOR S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Manuel Olgún Nro. 373 Int. 901 Urb. Los Granados Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Producción de Energía
Num. de trabajadores:	273
Ruc:	20505506481
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral consiste en la contribución de una mejor calidad de vida para los trabajadores obreros:

- Mejorar las condiciones de viviendas en sus domicilios, incidiendo así en las necesidades básicas y priorizando Beneficios más allá de la Ley.
- Realizar visitas domiciliarias a nuestra fuerza laboral obrera, en donde encontramos situaciones críticas en sus viviendas y la falta de necesidades materiales básicas indispensables para vivir dignamente.

Es ahí donde nace la idea de nuestro Programa “Construyendo Proyectos de Vida con PMP”, con el propósito de:

- Reconocer a aquellos colaboradores que tienen un excelente record de asistencia, un promedio de evaluación superior al 80%, los años de servicios y sobre ella se analiza la situación crítica en que se encuentra el trabajador y su familia.
- Luego de detectar falencias en su hogar como, infraestructura y materiales, la empresa revisa los materiales con los que cuenta y con su personal realiza la construcción de lo que necesita ser mejorado en la casa del trabajador escogido.
- De no contar con alguna reparación se hace la compra de alguna necesidad básica detectada en el hogar, el mismo que es entregado completamente gratis.

PRIMA AFP S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Chinchón Nro. 980 Urb. Jardín (Piso 11) Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Financiero
Num. de trabajadores:	643
RUC:	20510398158
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La empresa aplica una metodología de determinación de salarios: Metodología HAY GROUP. Esta metodología implica una valorización por factores (Habilidades, solución de problemas, énfasis en el puesto) y les permite a las empresas medirse con empresas que pertenecen al mismo o similar sector.

En este caso, Prima AFP se mide contra las empresas del sector de banca, seguros y AFP's. Producto de esa medición obtiene un primer análisis, el mismo que luego es comparado ya no sólo con el sector al que pertenecen, sino ahora es comparado con el mercado en general.

1. Participación adicional de utilidades (PAU), otorgado de forma adicional a las utilidades de ley a aquellos colaboradores con buen desempeño y cumplimiento de objetivos.
2. Adelanto de pago de utilidades en el mes de febrero.- En el mes de febrero se efectúa el pago del adelanto de las utilidades de ley.
3. Préstamos administrativos por enfermedad, emergencia o cualquier caso evaluado y aprobado por nuestra asistencia social.
4. Cobertura de la membresía profesional al 100%, este concepto se otorga a aquellos colaboradores cuyas funciones requieren que los mismos se encuentren habilitados por el colegio profesional al que pertenecen.
5. Asignación de Vivienda para personal destacado fuera de su ciudad de residencia, este concepto es otorgado a los supervisores y/o jefaturas que son destacados a una ciudad distinta de la de su residencia por un plazo indefinido.
6. Escolaridad, este concepto es brindado a los colaboradores con hijos en edad escolar o universitaria (3 y 17 años y 18 a 23)
7. Seguro Vida Ley.- Se otorga desde el primer día de trabajo.
8. EPS.- Prima AFP subvenciona el 65% de la póliza contratada con la compañía de seguros.
9. Uniforme cubierto al 80%.- subvenciona el 80% del uniforme del personal de Front Office.
10. Campañas anuales de vacunación y despistajes preventivos.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Néstor Gambeta Nro. 6429 Prov. Const. Del Callao
Sector: Manufactura
Num. de trabajadores: 679
RUC: 20254053822
CATEGORIA: EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica busca reconocer a través de una bonificación mensual, el cumplimiento de indicadores de excelencia empresarial, definidos previamente por la empresa. Este es un incentivo a nuestros colaboradores por el buen desempeño y cumplimiento de cuatro indicadores (orden y limpieza, seguridad en el trabajo, productividad planta y despachos, desempeño financiero).

El IEE (Indicador de Excelencia Empresarial), surgió en marzo del 2013 por iniciativa de la alta gerencia, a fin de involucrar a los colaboradores en una gestión más eficiente de la compañía. La bonificación implica una gestión de remuneraciones enfocada a los resultados.

El porcentaje de cumplimiento se multiplica por 7.5% para identificar el impacto sobre el sueldo. De esta manera, el colaborador se encuentra beneficiado recibiendo bonificaciones mensuales por cumplimiento de metas. Si se alcanza la meta toda la empresa se ve beneficiada.

QUIMICA SUIZA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. República de Panamá Nro. 2577 (Alt. Edif. Interbank De Av.Javier Prado) Lima - Lima - La Victoria
Sector:	Farmacéuticos
Num. de trabajadores:	2 345
RUC:	20546357377
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

El programa tiene como objetivo realizar acciones de bienestar con los colaboradores y sus familias, haciéndolos partícipes de una política interna de unión a través de actividades.

El capital más importante de una empresa es el grupo humano y Química Suiza ha adoptado esto como la base de su lema: "Estar bien", enmarcado dentro de nuestro lineamiento estratégico "Nuestra Gente".

No se trata de un simple slogan, es un conjunto de actividades que se transmiten como un ejemplo de éxito laboral, donde todos forman parte de un mismo equipo donde cada uno se "pone la camiseta".

Las Buenas Prácticas Laborales de Química Suiza, dentro del Programa Integral de Beneficios "Estar Bien" consisten en crear un espíritu de equipo a través de diversas actividades y beneficios que ofrece la empresa; desde campeonatos internos, becas escolares, seguros, atenciones médicas gratuitas, descuentos para consumo de productos de primera calidad entre otros, siempre con una orientación de bienestar integral y dirigidas a nuestros colaborador y su familia.

SCOTIABANK S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Juan De Arona Nro. 809 Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Intermediación Financiera
Num. de trabajadores:	5 375
RUC:	20100043140
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

Con este programa la empresa apuesta por realizar acciones que contribuyan a mejorar el compromiso y satisfacción de los colaboradores, de manera que se puedan lograr más y mejores resultados para Scotiabank. Pensando en el bienestar no sólo del trabajador, sino también en el de su familia, la empresa agrupa a los beneficios en 6 categorías:

1. Beneficios de protección: seguro médico, tóxico médico, chequeo médico anual, campañas de salud y calidad de vida, SOAT a precio preferencial, seguro corporativo para automóviles particulares, seguro vida ley a partir del primer día de labores, gastos de sepelio por reembolso, desamparo familiar súbito por accidente, cáncer (en caso que a un colaborador asegurado se le detectara esta enfermedad, se le indemnizará con el número de remuneraciones mensuales contratadas), insuficiencia renal crónica, accidente cerebro vascular, trasplante de órganos, infarto del miocardio, entre otros.
2. Beneficios Económicos: bono de escolaridad (pago anual extraordinario de S/. 1,050.00), adelanto de sueldo o gratificación, apoyo para hijos con capacidades diferentes, subsidio diario por transporte: S/. 6 diarios por día laborado aparte de la movilidad por función de acuerdo al puesto que desempeñe; aguinaldo navideño compuesto de un presente, productos alimenticios y un vale por un pavo para compartirlo en familia. Se extiende también a practicantes.
3. Beneficios Financieros en productos del Banco: se busca apoyar a los colaboradores brindando facilidades en cuanto a productos y servicios ofrecidos por el banco, a través de tarifas preferenciales en operaciones activas, pasivas y de cambio de divisas. Los colaboradores pueden realizar cambios a tipo preferencial hasta por un monto de US 10,000 dólares mensuales, transferencias al exterior.
4. Beneficios por función: Algunas posiciones en particular -según su naturaleza- necesitan de ciertas alternativas que faciliten el desempeño de sus funciones: uniforme, asignación de caja, celulares – blackberry /laptop.
5. Beneficios para el equilibrio laboral - personal: descanso remunerado, Scotia Day (día libre remunerado en el mes de su cumpleaños), School Kit, Celebraciones Especiales por el día de la madre, día de la secretaria y día del vendedor, Nacimiento de hijos, Fiesta del niño por Navidad, Actividades deportivas, Scotiabank Summer (vacaciones útiles), Scotia Dance Kids, Flexibilidad Laboral, entre otros.
6. Beneficios para el desarrollo profesional: Plataforma Mi Centro de Aprendizaje, Scotiabank Grade (otorgamiento de becas de estudios, Mapas de carrera, etc.

SCOTIABANK S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Juan De Arona Nro. 809 Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Intermediación Financiera
Num. de trabajadores:	5 375
RUC:	20100043140
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

Con este programa la empresa apuesta por ofrecer a sus colaboradores una compensación integral competitiva, en relación al sobre cumplimiento de sus objetivos estratégicos como negocio; así como, programas de beneficios y reconocimiento que acompañen su experiencia como colaborador.

El diseño de estos programas se basa en 6 principios globales claves: Competitividad, Enfoque, Énfasis en el Desempeño, Sostenibilidad, Comunicación y Gobierno Interno. El paquete de Recompensa Total de Scotiabank está conformado por 3 componentes: Compensación, Reconocimiento y Beneficios.

1. **Compensación:** Este componente está integrado por el sueldo básico, la compensación variable, los vales de alimentos y las utilidades.
 - a. **Sueldo Básico:** La determinación del salario básico para cada uno de los colaboradores en Scotiabank está determinada bajo los criterios de competitividad externa, equidad interna, meritocracia y el presupuesto aprobado.
 - b. **Compensación Variable:** Scotiabank ha diseñado un programa de compensación variable alineado al rol que cada unidad desempeña dentro de la organización; dentro de los cuales tienen el plan de incentivos anual, los planes de incentivos comerciales, la remuneración variable y el esquema de comisiones
 - c. **Vales de alimento:** elemento de la compensación otorgado como prestación alimentaria de acuerdo a la política interna y que complementa su condición laboral.
 - d. **Utilidades:** Es un elemento de la compensación, cuyo otorgamiento está normado de acuerdo a ley y que refleja el ejercicio anual de nuestro negocio.
2. **Reconocimiento:** Desde el inicio de sus operaciones en Perú, han desarrollado distintas formas de reconocimiento con el objetivo de premiar y agradecer a sus colaboradores más destacados por ser un ejemplo de desempeño que supera expectativas, de creatividad, de vivencia de su filosofía de trabajo y sus valores.
 - a. **Reconocimiento local:** ganadores por trimestre y ganadores anuales, certificado de reconocimiento entre compañeros.
 - b. **Reconocimiento internacional:** elección de los representantes, representación en viaje internacional, premios especiales.
3. **Beneficios:** programa Ideas en acción, Scotiabank Grade (otorgamiento de becas de estudios), programa quinquenios, entre otros.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Elmer Faucett Nro. 3348 Z.I., Industrial Bocanegra, Callao.
Sector: Servicios de Inspección y Certificación
Num. de trabajadores: 2 004
RUC: 20100114349
CATEGORIA: **EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

DESCRIPCIÓN

La BPL busca integrar los beneficios adicionales a los de ley, informando a los trabajadores el detalle de los mismos. La BPL agrupa los beneficios en 4 dimensiones:

1. Vivir Bien: EPS al 100% para trabajador y su familia, seguro oncológico con tarifa preferencial de S/. 3.00 mensuales, seguro de vida Ley, desde el primer día, consultorio nutricional, consultorio psicológico. campañas y charlas de salud durante todo el año, alimentación cubierta al 60%, café y té gratis. servicio de movilidad.
2. En familia: préstamos administrativos otorgados en forma excepcional, adelanto de sueldo, aguinaldo navideño, Baby Welcome., premio a la excelencia escolar, vacaciones útiles, Navidad, Campañas de salud.
3. Nuestra comunidad: cumpleaños, celebraciones por el Día de la Amistad, Día de la Mujer, Día del Trabajo SGS, Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias, Olimpiadas SGS, Navidad de los niños, fiesta de Fin de Año.
4. Creciendo juntos: capacitaciones, reclutamiento interno, estudia y crece, Vive la experiencia, Shine.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. La Fontana Nro. 550 Urb. San Cesar De La Molina Lima - Lima - La Molina
Sector:	Educación
Num. de trabajadores:	3 046
RUC:	20297868790
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

Con este programa la empresa busca promover el desarrollo profesional de sus colaboradores y familias. Estos beneficios se brindan en reconocimiento al buen desempeño y compromiso por parte de los colaboradores, con el objetivo de desarrollar sus conocimientos, habilidades y/o competencias; y que lo aprendido pueda beneficiarlos y puedan aplicarlo en sus gestiones diarias. El programa está compuesto por distintos beneficios: Educativos, eventos, salud y otros:

1. Becas Educativas: se ofrecen becas parciales y totales para poder estudiar en pre grado o post grado. No sólo va dirigida a los colaboradores, sino que también a los hijos.
2. Capacitaciones: tanto internas como externas, algunas de ellas son: Excel, ortografía, redacción, gestión del tiempo, servicio al cliente, talleres de inglés, entre otros.
3. Boletines de salud.
4. Concurso de generación de orgullo: Los colaboradores se juntan en grupo y plasman en un video el orgullo que sienten de trabajar en la USIL.
5. Vive el Mundial en USIL: Lanzaron plataforma para que los colaboradores puedan hacer sus pronósticos y promuevan la camaradería, se entregaron diversos premios.
6. Celebración de cumpleaños.
7. Promociones: Se convocan a distintos proveedores para que puedan ofrecer sus productos con rebajas en las instalaciones.
8. Celebraciones: Día de la Amistad, Día de la Mujer, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Trabajo, Fiestas Patrias, Olimpiadas Usil, Concurso Dibuja por la Infancia, Día del Padre, Fiesta de Fin de Año, Navidad de los Niños.
9. Vacaciones Colectivas: Todo el personal sale de vacaciones de diciembre a enero para que puedan pasar más tiempo con sus familias.
10. Campaña Escolar: Se pueden solicitar vales para útiles al crédito.
11. Vacunación Insitu: Van a vacunar al trabajo y lo pueden descontar por número de trabajadores.
12. Desayuno de emprendedores: Los colaboradores de un área tienen acceso a un desayuno con los directivos de la empresa, los mismos que toman nota de todo lo mencionado y ejecutan planes de acción, entre otros.

VOTORANTIM METAIS CAJAMARQUILLA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Carretera Central Nro. 9.5 Cajamarquilla (Carr.Central Km.9.5 Desvío A Huachipa) Lima - Lima - Lurigancho
Sector:	Industria Metalúrgica
Num. de trabajadores:	668
RUC:	20261677955.
CATEGORIA:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

Con este programa la empresa busca estimular los resultados y la productividad dentro del marco de la cultura Votorantim. Generando un buen clima laboral, donde se respete y fomente la inclusión de los colaboradores.

Este programa está compuesto por 2 pilares remunerativos (Remuneración Fija, Remuneración Variable) y 5 pilares no remunerativos (Seguros, Descuentos Corporativos, Transportes, Comedor y Reconocimiento).

La remuneración fija está sujeta diversos factores que pueden hacer que esta se incremente:

Aumento general anual: Se aplica cuando la empresa lo considere conveniente de acuerdo a ciertas variables, internas y externas (nivel de desempeño, metas logradas entre otras).

Aumento por desempeño: Se aplica de acuerdo a la meritocracia de cada colaborador.

Promoción: Es el proceso a través del cual el colaborador puede pasar de una posición a otra de mayor responsabilidad.

Transferencia: Busca promover los ascensos horizontales en la compañía.

Reemplazos Temporales: cuando algún colaborador ocupa temporalmente un puesto.

La remuneración variable se ofrece de forma anual, hay 3 metas que ha establecido la empresa (100, 300 y 500). La meta 100 se considera como rendimiento mínimo, a diferencia del incentivo 300 y 500, donde de acuerdo al grado salarial al que pertenecen son acreedores hasta 4.5 veces su sueldo.

Hay otros beneficios que componen los pilares no remunerativos. El primer pilar es el de los seguros. El segundo pilar es de los descuentos corporativos. Los otros pilares no remunerativos son el transporte y la alimentación, los cuales nuevamente no sólo benefician a los colaboradores, sino también a los miembros de las contratas o terceros.

AGROINDUSTRIAL LAREDO S. A .A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Trujillo Nro. S/n Zona Indust. Laredo (los Jardines Laredo), Trujillo.
Sector:	Agroindustrial
Num. de trabajadores:	1 761
Ruc:	20132377783
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

La BPL está orientada a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias enfocándose en las siguientes líneas de acción:

1. En el Área de Educación, se desarrolla el proyecto de nivelación escolar denominado “Estudiar para Triunfar”, en donde participan los colaboradores y otros miembros de su familia, que no hayan concluido sus estudios primarios o secundarios. Se pueden dar bajo la modalidad presencial (lunes a viernes), modalidad semi presencial (sábados y domingos) y modalidad periférica (los promotores de educación dictan las clases en los domicilios o lugares donde se agrupan los participantes).
2. En el Área de Vivienda: la empresa cuenta con el proyecto de mejoramiento de viviendas denominada “A mejorar la casa”, se busca que las viviendas de sus trabajadores cuenten con los servicios básicos de habitabilidad, es por ello que los trabajadores que tienen casa propia y están dispuestos a mejorar su infraestructura, previa evaluación, reciben el apoyo gratuito de 50 b0lsas de cemento y préstamos adicionales.
3. En el Área de la Economía Familiar: proyecto de generación de Ingresos Complementarios denominado “Una Emprendedora Como Tú”, y está dirigida a las esposas e hijas de los trabajadores de la organización.
4. En el Área de Salud: cuenta con un programa de cobertura de Salud, denominado “Salud para todos” que está orientado a la familia extendida (padres, hermanos, hijos mayores de edad e hijastros); para ello la empresa apoya y gestiona diversas acciones para que las familias de sus trabajadores que no tienen algún tipo de seguro, accedan a los Servicios de Salud a través del Seguro Integral de Salud (SIS).

BANCO INTERNACIONAL DEL PERÚ – INTERBANK

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Carlos Villaran Nro. 140 Urb. Santa Catalina Lima - Lima - La Victoria
Sector:	Financiero
Num. de trabajadores:	6,953
Ruc:	20100053455
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

Es un programa orientado al desarrollo de los hijos de los colaboradores en edades entre 14 y 16 años, el mismo que incluye diversas actividades para el desarrollo personal y profesional de cada uno. Busca brindar una experiencia a los hijos de los colaboradores, conociendo el mundo laboral y potenciando habilidades que los ayudaran a su desarrollo profesional y personal.

Para ingresar al programa se evalúa el promedio de notas del colegio, incluso la nota de conducta, los hobbies o logros, así como la elaboración de un pequeño ensayo, de esa manera se eligen a 30 chicos.

Los seleccionados reciben pequeños cursos de temas como Presentación de Interbank y del Grupo Intercorp, Planificación del Tiempo, Liderazgo Personal, Reflexión Ética, Orientación Vocacional, Taller familiar con padres incluidos, Comunicación Asertiva, Taller de Innovación Olimpiadas del Saber, entre otros y posteriormente son ubicados en alguna de las empresas del grupo cumpliendo un horario como si fuera su primera experiencia laboral.

Adicional a este programa se cuenta con una serie de programas que permite a los colaboradores tener más tiempo para compartir con sus respectivas familias: cuponera de tiempo libre, carrera de la Familia Interbank, visitando el trabajo de papá o mamá, Taller “Estamos contigo en la Dulce Espera”, nuevo papá, nacimiento del bebe, fallecimiento, armado del árbol de Navidad, torneo de bowling, fiesta de Aniversario Interbank, torneo futbol, Halloween, Lanza tu estrella, Navidad del niño, noche de talentos, torneo vóley, etc.

CIA. MINERA COIMOLACHE S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Las Begonias Nro. 415 Int. P-19 (Recepción Piso 19), Surco.
Sector:	Minero
Num. de trabajadores:	168
RUC:	20140688640
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

Esta práctica busca conseguir un equilibrio entre su centro de trabajo y su vida familiar. Tiene por objeto que el colaborador no sufra un cambio en su conducta ni en su desempeño como consecuencia de la ausencia de su familia.

Esta política surge ante la necesidad que el trabajador deba enfocarse en la productividad durante su permanencia en la unidad ya que la empresa brindará todas las facilidades para que contemple un equilibrio trabajo – familia.

El programa abarca todos los aspectos socio cultural, psicológico y legal en donde se destacan los siguientes planes:

1. Recreación e Integración, se cumple con un rol de actividades durante todo el año haciendo que el colaborador se integre.
2. Visitas domiciliarias y familia a la unidad: visitas a los domicilios de los colaboradores, casos de orientación familiar o a solicitud expresa del colaborador.
3. Apoyo psicológico: la orientación psicológica se realiza a través de un programa llamado “Cuenta conmigo” donde un psicólogo podrá ayudar a nuestros colaboradores.
4. Campañas de salud: campañas oftalmológicas, odontológicas y contra la influenza de manera periódica.
5. Políticas de bienestar: Se otorgan beneficios internos y corporativos para que el colaborador lo utilice como parte de su vida familiar.
6. Políticas administrativas: Se otorga permiso sobre paternidad o fallecimiento de familiares, cumplimiento estricto de la jornada de trabajo y vacaciones.

CORPORACIÓN LINDLEY S.A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Javier Prado Este Nro. 6210, La Molina.
Sector:	Consumo masivo
Num. de trabajadores:	3 334
RUC:	20101024645
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

El “Programa Life Balance” es una iniciativa corporativa que busca que el colaborador pueda desarrollar un mejor equilibrio entre su trabajo y su vida personal, teniendo la capacidad y las facilidades para organizar de mejor manera su tiempo.

1. Work results: todo el personal que ocupa cargos administrativos desde la posición de “analista” hasta la posición de “director”, son personal no fiscalizable. De manera que es medido a través de evaluación de desempeño por resultados.
2. Flex Time u horario flexible: implementación de un rango de ingreso y un rango de salida de hasta 2 horas para el trabajador, sin afectar el número de horas de trabajo de los colaboradores.
3. Happy Mami: beneficio que la compañía otorga a las recientes mamás con el fin de que puedan pasar mayor tiempo con sus bebés y reinsertarlas al trabajo de forma paulatina, laborando la cantidad de horas que su bebe tiene en meses, mayor a lo que rige la ley.

El programa brinda las oportunidades para que el colaborador pueda encontrar el equilibrio entre trabajo y vida personal, gestionando sus tiempos de acuerdo a sus necesidades.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Cal. César López Rojas Nro. 201 San Miguel
Sector: Distribución de Energía Eléctrica
Num. de trabajadores: 263
Ruc: 20330791412
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

La BPL contiene las siguientes acciones:

1. Retorno post natal gradual para madres: facilitar a las madres trabajadoras una reincorporación gradual al centro de trabajo, luego de haber culminado su licencia post natal. La empresa le otorga media jornada durante 14 días inmediatos a su reincorporación.
2. Licencia por Paternidad: El objetivo es brindar a los trabajadores que acaban de ser padres un tiempo libre adicional que les permita ayudar a su cónyuge durante los primeros días del nacimiento de su bebe (3 jornadas completas).
3. Licencia para atender emergencias familiares: licencia con goce de haber para atender emergencias médicas o situaciones catastróficas que afecten o pongan en peligro a los hijos, cónyuge o padres.
4. Día de balance: Otorga al trabajador un día libre al año con la finalidad de contribuir al balance entre su vida laboral y familiar.
5. Horario flexible: los trabajadores administrativos tienen la oportunidad de adecuar su hora de ingreso y salida, con la finalidad que puedan desarrollar sus actividades diarias armonizando las dimensiones profesional, personal y familiar.
6. Teletrabajo: este programa permite al trabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo, cumpliendo con sus horarios y le permite organizar su espacio de trabajo en el hogar.
7. Licencia por matrimonio civil: Le otorga al trabajador que está próximo a contraer matrimonio civil o religioso 05 días de licencia.
8. Fin de semana extendido: Los viernes de todo el año la salida es a las 2.00 p.m. lo que le permite a los trabajadores tener más tiempo de descanso.

FACTORÍA METALICA HAUG S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Parcela 10368 Call.Grande Nro. S/N Ex-Fundo Santa Rosa (Alt. Km 33.8 Antigua Carretera Pan. Sur
Sector:	Fabricaciones Metálicas
Num. de trabajadores:	1 079
Ruc:	20109925757
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

La categoría de BPL a la que postula la empresa es el Equilibrio Trabajo - Familia. Su programa se llama "Haug y mi Familia".

La buena práctica consiste en brindar espacios y momentos para que el colaborador pueda pasar más tiempo con su familia.

EL objetivo principal de estos programas es fortalecer lazos de amor y disfrutar de espacios de sano esparcimiento entre el colaborador y su familia.

1. Al Cole con Haug: Es un programa que está dirigido a los colaboradores que tengan hijos e hijas en las distintas etapas escolares. Se le otorga un préstamo (en vales) para que pueda comprar lo que requiera y luego se le descuenta.
2. En Familia, al cine con Haug: Es un convenio que se firmó, donde el colaborador de Haug tiene casi un 50% de descuento en el costo de entradas y combos en la cadena de Cineplanet, de esta forma promueven que la familia tenga más tiempo de entretenimiento.
3. Soy un Súper Papá: Es un concurso que premia la foto familiar que más "me gusta" tenga en las redes sociales. Cada año los colaboradores innovan más.
4. En Fiestas Patrias, vamos juntos al Circo: Gracias a este convenio, el colaborador puede acceder con precios rebajados a la compra de entrada para distintos eventos, entre ellos circos locales e internacionales, conciertos, entre otros.
5. Navidad en Familia: Haug busca brindar un espacio de amor, paz y esperanza, donde se fomente la participación de los hijos e hijas de los colaboradores.

INCALPACA TEXTILES PERUANO DE EXPORT S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Cóndor Nro. 100 Urb. Tahuaycani Arequipa - Arequipa - Sachaca
Sector:	Manufactura
Num. de trabajadores:	1 285
Ruc:	20100226813
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

Incalpaca a través del departamento de RRHH propone y ejecuta un conjunto de medidas que, juntas, brindan soluciones y transforman radicalmente la cara de la situación actual (respecto a trabajar sin descuidar el hogar), en una dimensión fundamental de la vida de las personas: el delicado balance entre las obligaciones laborales y familiares.

1. Respeto irrestricto a la licencia por maternidad y paternidad.
2. Hora de lactancia y promoción del uso del lactario institucional.
3. Programa médico de seguimiento a las madres gestantes.
4. Protección contra el despido arbitrario de madres gestantes o en periodo de lactancia.
5. Licencia en caso de familiares con enfermedad grave o accidente grave.
6. Permiso por fallecimiento.
7. Asignación por fallecimiento.
8. Asignación familiar legal y convencional.
9. Becas de estudio.
10. Asignación escolar, préstamo escolar, entrega de paquetes escolares.
11. Facilidades en casos de visitas escolares, reuniones.
12. Programa de educación informativo, dirigido a padres y madres con hijos menores de 2 años.
13. Programa educacional dirigido a cuidadores.

J&V RESGUARDO S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Guillermo Prescott Nro. 308 Urb. San Felipe (Av.Javier Prado Oeste Cuadra 16) Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Seguridad
Num. de trabajadores:	11 043
RUC:	20100901481
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

El programa que la empresa ofrece al total de los trabajadores se denomina “AMA EL TRATO”.

En Liderman reconocen el esfuerzo del trabajador y son conscientes que su trabajo es sacrificado, que demanda muchas horas al día y que, en muchos de los casos, el tiempo con la familia se acorta por las horas de trabajo que está obligado a cumplir, propio del giro del negocio.

Al respecto, el área de gestión de talento humano con el apoyo de la gerencia general, establece programas de camaradería, los cuales están dirigidos a tener un espacio entre el trabajador y su familia.

Es así que cuentan con programas como “Conociéndonos mejor” donde un Liderman ubicado en provincia y que cuente con acciones destacadas, es invitado a la ciudad de Lima con toda su familia durante dos días para que pasen momentos agradables en familia, paseos y almuerzos con las gerencias.

Asimismo, una reunión con la plana administrativa para que exponga su caso de vida y su sentir por la empresa, también hay programas como almorzando con tu familia, desayunos de integración, vamos al cine, sueños cumplidos y valorando a mi esposa.

Cada uno de ellos tienen una función principal, que es acercar al Liderman con las familias y darles un espacio adicional al que ya tienen, para que compartan un tiempo mayor con las mismas, pero en esta ocasión acercándolos a la empresa e invitarlos a hacerlos sentir que son parte de la familia Liderman.

LIMA GAS S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle A Zona 7 Nro. 149 Urb. Fundo Bocanegra (Grupo Aéreo Numero 8) Prov. Const. Del Callao - Prov. Const. Del Callao - Callao
Sector:	Hidrocarburos
Num. de trabajadores:	267
Ruc:	20100007348
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

Como parte de este programa se ofrecen una diversidad de beneficios que pueden ser usados por todos los colaboradores a través del portal de calidad de vida “Vive Lima Gas”.

Con este nuevo portal se le ofrecen 5 pestañas a los colaboradores: Mis beneficios, Mis Lima Puntos, Reconocimiento, Convenios y Entretenimiento.

En la primera pestaña podrán encontrar un listado que contiene todos los beneficios sociales que ofrece la empresa.

Lima Puntos es la segunda pestaña y pueden encontrar un sistema que les brinda a los colaboradores 1000 puntos, los cuales son equivalentes a 1 día libre de permiso con goce de haber para que puedan realizar diferentes gestiones.

En la pestaña de Reconocimiento, se busca que toda la línea gerencial pueda premiar a los miembros de su equipo en base al cumplimiento de metas y la puntualidad que puedan tener.

En las 2 últimas pestañas, se ofrecen una serie de comercios con los que se tiene un convenio para que pueda hacer compras o divertirse con la familia a un menor costo.

Adicional a lo antes mencionado, la empresa también cuenta con programa que permite que el colaborador integre a su familia con su equipo de trabajo.

En Navidad se invita a los colaboradores a que puedan traer a sus hijos y así pasen un momento agradable y puedan familiarizarse con la empresa. También cuentan con un programa de voluntariado corporativo y concursos para días festivos como el “Selfie Mamá”, donde el selfie más creativo se hace acreedor a un premio.

MINERA LA ZANJA S. R. L.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. las Begonias Nro. 415 Int. P-19 San Isidro
Sector:	Minero
Num. de trabajadores:	162
RUC:	20507975977
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

La Buena Práctica Laboral presentada por la empresa se denomina Programa de Bienestar Familiar- Laboral en la Zanja y consisten en brindar una serie de actividades que satisfagan las necesidades que generan la ausencia y un trato adecuado a todos nuestros colaboradores.

Esta BPL busca encontrar un equilibrio entre su centro de trabajo y la vida familiar del colaborador y tiene por objetivo que la productividad que generan los colaboradores se vea afectada por un desequilibrio entre la vida laboral y familiar.

Estas prácticas surgen para ampliar el derecho que se tiene de acuerdo a la legislación de seguridad minera, sino que contemple una cultura de bienestar dentro de la unidad.

1. Recreación e Integración: se cumple con un rol de actividades durante todo el año.
2. Visitas domiciliarias y de la familia a la unidad: Recién este año se implementara la visita de los familiares de los trabajadores a la unidad.
3. Apoyo psicológico: "Cuenta conmigo" que es apoyo psicológico para los colaboradores.
4. Campañas de Salud: odontología, oftalmología, entre otras.
5. Políticas de bienestar: Recreación y sano bienestar.
6. Políticas administrativas.

PFIZER S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Las Orquídeas Nro. 585 Lote. 1-A2 Int. 701 Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Farmacéutico
Num. de trabajadores:	118
RUC:	20563357224
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

Su programa es denominado Pfizer Pfamily y lo que busca es promover distintas iniciativas que logren establecer ese equilibrio entre la vida personal y el ámbito laboral.

Dentro de este programa hay distintos sub programas, incluso algunos incluyen a las familias de colaboradores.

Entre ellos tenemos: sillón de masajes, premio Presidente, reconocimiento por años de servicio, licencia por paternidad, licencia por graduación, pago por escolaridad, tarjeta de alimentación, flexibilidad de horario laboral reducido los días viernes, flexibilidad de lugar de trabajo para colegas administrativos.

Asimismo, existe una política de préstamos y adelantos para apoyar al colega en situaciones de urgencia, voluntariado corporativo con familiares y amigos, semana de la salud, copa de futbolito, día de la asistente administrativa, Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias, aniversario de Pfizer, un día en Pfizer, navidad en Pfizer, pollas deportivas, oficina con ambientes flexibles.

PRECOR S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Manuel Olguin Nro. 373 Int. 901 Urb. Los Granados Lima -
Lima - Santiago De Surco
Sector: Producción de Energía
Num. de trabajadores: 273
Ruc: 20505506481
CATEGORIA : **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA**

DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de incentivar la generación de ingresos adicionales y mejorar la calidad de vida de las familias de nuestro personal operario, la empresa inició el programa Yo Emprendo, dándoles la oportunidad de que sus esposas pudieran estudiar y así emprender un pequeño negocio.

El programa consiste en generar una especialidad a las esposas o convivientes de los obreros a través de estudios gratuitos en un centro de capacitación.

Los requisitos para acceder a ello fueron una muy buena evaluación de desempeño, años de servicios y muy buen record de asistencia.

Las esposas o convivientes pueden elegir el tipo de curso que les gustaría llevar según su afinidad y que tenga una alta inserción laboral y genere inmediatos ingresos.

Adicional a ello, la empresa también las capacita en cursos de marketing, ventas, como generar un negocio y los trámites respectivos.

PRIMA AFP S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Cal.Chinchon Nro. 980 Urb. Jardin (Piso 11) Lima - Lima - San Isidro
Sector: Financiero
Num. de trabajadores: 643
RUC: 20510398158
CATEGORIA: **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA**

DESCRIPCIÓN

La empresa ha implementados las siguientes buenas prácticas: horario de verano, horario flexible, tarde de cumpleaños, horario de Invierno, tiempo dorado (medio día libre), viernes naranja, detalle de fechas especiales, vacaciones útiles, prima tours, prima café - refresca tu amistad, gimnasia laboral, prima en familia en Lima, prima en familia en provincias, ando en bici, carreras, fiesta de aniversario, reconocimientos y voluntariado.

Lo que busca Prima AFP con estos programas es promover un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Elmer Faucett Nro. 3348 Z.I., Industrial Bocanegra, Callao.
Sector: Servicios de Inspección y Certificación
Num. de trabajadores: 2 004
RUC: 20100114349
CATEGORIA: **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA**

DESCRIPCIÓN

Club 100% SGS - Familia es una iniciativa que busca:

1. Promover e incentivar la relación saludable entre trabajo y familia.
2. Ofrecer a sus colaboradores una vida equilibrada y saludable.
3. Mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y sus familias.
4. Brindar a los colaboradores programas que lo acompañen y faciliten en su entorno familiar.

Lo que se busca lograr, es que sus colaboradores puedan tener un equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional, y para ello piensan en beneficios exclusivos ofreciéndoles descuentos, préstamos, programas, campañas entre otros que se ajusten al estilo de vida de sus trabajadores y también de sus familias.

Dentro de los beneficios del programa familia tenemos: seguro EPS al 100, seguro oncológico, préstamos administrativos, adelanto de sueldo, adelanto de vacaciones, aguinaldo navideño.

STATKRAFT PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Felipe Pardo Y Aliaga Nro. 652 Int. 203 Urb. Santa Cruz Lima - Lima - San Isidro
Sector:	----
Num. de trabajadores:	224
Ruc:	20269180731
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

Para Statkraft existe una relación entre la salud física y emocional, la tranquilidad económica y el equilibrio trabajo-familia los cuales a su vez generan una reducción de costo y aumentan la productividad. Por ello la empresa ha implementado un conjunto de beneficios relacionado con el equilibrio trabajo familia, además de otros beneficios:

- Los trabajadores reciben una cuponera con días libres: 3 días para matrimonio, 2 para mudanza, entre 3 y 5 para fallecimiento de familiar, 4 medios días libres para tramites personales, 4 días para teletrabajo, tarde libre para cumpleaños de trabajadores o de un familiar.
- La empresa ha establecido un horario flexible donde se puede ingresar a la 7 a. m. y retirarse a la 4 p. m. o ingresar máximo a la 8:30 a. m. y retirarse a la 5:30 p. m.
- Se ha establecido un horario de verano de enero hasta fines marzo o inicio de abril cuando la salida los viernes es a la 1pm, sin necesidad de recuperar las horas los lunes a jueves.
- Licencia sin goce de haber hasta por un año por temas personales.
- Se ha establecido un post natal extendido para las madres quienes tiene la tarde libre de todos los viernes hasta que el niño cumpla un año.
- Los padres reciben 4 días adicionales a los de Ley.
- Días libres después de viajes internacionales para poder estar con la familia.
- Eventos de integración con la familia, etc.

TOPY TEX STAR E. I. R. L.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. El Santuario Nro. 1350 (Alt. Crda 12 de la Av. Gran Chimú)
Sector:	Manufactura
Num. de trabajadores:	724
Ruc:	20551097961
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN

La BPL consta de diversas actividades que tienen como fin brindar a los colaboradores la oportunidad de tener un trabajo donde le sea posible acceder a un horario flexible, que le permita obtener los mejores ingresos del mercado en base a sus calificaciones y lo más importante, que pueda compartir el mayor tiempo posible con su familia.

La buena práctica consiste en procurar para los colaboradores la calidad de tiempo necesario de modo tal que les permita encontrar un equilibrio idóneo entre trabajo y familia, a través de horarios flexibles, el fomento de buenas prácticas al interior del centro de labor (capacitaciones constantes tanto en aspectos humanos, como en la mejora de la competitividad, participación de estos en la mejora de la gestión de la empresa, etc.) y que estas experiencias positivas puedan ser compartidas con su familia.

Con horarios flexibles podrán disponer de un mayor tiempo para participar activamente en la educación de sus hijos y/o familiares director., y así lograr la siguiente ecuación: Mejores trabajadores + mejores familias + mejor sociedad= mejor país.

FACTORÍA METÁLICA HAUG S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Parcela 10368, Ex Fundo Santa Rosa, Lurín, Lima- Perú
Sector:	Fabricaciones Metálicas
Num. de trabajadores:	1 079
Ruc:	20255694406
CATEGORIA:	PREVENCIÓN, GESTIÓN DE CESES LABORALES Y PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

DESCRIPCIÓN

La buena práctica consiste en la transferencia de personal entre las distintas áreas de trabajo, sedes de producción y nuestros proyectos, salvaguardando con esta práctica la retención del talento humano y asegurando el crecimiento sostenible en nuestra organización y la competitividad en el sector empresarial.

Como se menciona este programa mejora 2 indicadores que tiene la empresa:

1. Controla y reduce la rotación de personal.
2. Genera continuidad laboral

Ambos drivers, junto con el manejo responsable de las relaciones laborales y sociales y con el alcance de los objetivos profesionales y personales generan que haya un mejor clima laboral en la empresa.

Cada vez el ratio de permanencia en la empresa tras finalizar un proyecto es mayor y eso se debe básicamente a que los colaboradores son constantemente capacitados y certificados.

Se fomenta una comunicación constante y directa entre las diversas áreas para lograr que todo o casi todo el personal de un proyecto que está por finalizar se pueda enrolar en otros proyectos que tenga la empresa.

La empresa se apoya bastante en instituciones como Senati, Tecsup, Centrum, entre otras instituciones que permiten capacitar y certificar lo aprendido por los colaboradores.

INVERSIONES LA RIOJA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Amador Merino Reyna Nro. 551 San Isidro (Altura Cdra 10 de Javier Prado Este), San Isidro.
Sector:	Servicio de Hospedaje
Num. de trabajadores:	641
Ruc:	20334766714
CATEGORIA:	PREVENCIÓN, GESTIÓN DE CESES LABORALES Y PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

DESCRIPCIÓN

La categoría de la BPL a la que postula la empresa es "Preparación para la Jubilación". Como se sabe en nuestro país, la edad de jubilación es a los 65 años. Como parte de este programa se ofrecen una diversidad de beneficios a los que el colaborador puede acceder siempre y cuando opten por retirarse hasta 1 año previo a la edad antes mencionada. A estos colaboradores se les ofrece los siguientes alicientes:

1. Se le organiza una reunión de despedida con los compañeros más cercanos y familiares.
2. Se le otorga un presente y un cuadro recordatorio del hotel, con mensajes y firmas de todos los asociados del hotel.
3. Se le abona el equivalente a 6 sueldos básicos más 6 meses de puntos. Estos como bono de agradecimiento (El sueldo básico varía en función al cargo desempeñado).
4. Se le otorgara dos años de EPS gratuita para él y sus dependientes.
5. Como beneficio adicional, en la mayoría de casos el personal que se retira de la empresa, luego es convocado para dictar charlas y capacitaciones a los nuevos colaboradores que entran a realizar sus funciones.

AGROINDUSTRIAL LAREDO S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Trujillo Nro. S/n Zona Indust. Laredo (los Jardines Laredo), Trujillo.
Sector:	Agroindustrial
Num. de trabajadores:	1 761
Ruc:	20132377783
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La BPL consiste en la metodología diseñada para evaluar anualmente en términos de desempeño Vs potencial a colaboradores de niveles 1, 2, 3 y 4 con el fin de potencializar su desempeño y definir el plan de sucesión de la organización.

Los objetivos son:

1. Definir los planes de sucesión de la compañía no solo a nivel interno, sino dentro de las demás unidades de negocio (Colombia, Perú, Chile y Brasil).
2. Definir acciones de desarrollo especiales para aquellas personas que hayan quedado dentro de los Box "High Potential".
3. Definir planes de desarrollo para aquellas personas que hayan sido evaluadas con bajo desempeño, buscando potencializarlos.

La BPL surge como necesidad de preparar a los "High Potential" para ocupar cargos en mediano y largo plazo a nivel horizontal como vertical. Esto busca asegurar el desarrollo y el crecimiento de nuestros trabajadores y potencializar sus competencias. El objetivo es contar con talento preparado dispuesto a asumir nuevos retos.

El público objetivo es nivel 1 (Gerentes de Unidad) nivel 2 (Gerentes de Área), nivel 3 (Jefes de Área y Especialistas) y nivel 4 (Analistas).

ANGLO AMERICAN QUELLAVECO S. A.

Estrato Empresarial: Gran empresa
Dirección: Calle Esquilache Nro. 371 (Piso 10), San Isidro.
Sector: Ext. de Min. Metaliferos No Ferrosos
Num. de trabajadores: 105
RUC: 20137913250
CATEGORIA: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

DESCRIPCIÓN

La práctica consiste en tener implementado un programa corporativo de gestión de la excelencia (PME), programa de idiomas y Plan de Asignaciones Internacionales, con el objetivo de desarrollar los talentos internos de Anglo American Quellaveco dentro de la organización.

Dado que es una empresa inglesa, el manejo del idioma ingles es una necesidad para el crecimiento de los trabajadores.

El programa de gestión de la excelencia busca potenciar las habilidades de gestión de los supervisores a fin de poder asumir mayores responsabilidades a futuro, las mismas que se traducen en las asignaciones internacionales que actualmente tiene el proyecto Quellaveco tanto en Chile como en Perú.

Los objetivos del programa son: desarrollar conocimientos en gestión del negocio minero dentro de su marco de responsabilidades actuales y futuras; fortalecer sus habilidades directivas para ser capaz de liderar equipos y procesos de cambio en la empresa; desarrollar su network dentro la empresa, integrar las distintas visiones de cómo funciona el negocio, buscando sinergizar y estandarizar cuando sea posible.

El programa consta de 4 semanas de entrenamiento en Santiago de Chile por la Universidad Adolfo Ibañez con distintos temas como: conocer la estrategia, entregar resultados, motivar al personal, desarrollo de proyectos aplicativo en Anglo American.

BANCO INTERNACIONAL DEL PERÚ – INTERBANK

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Carlos Villarán Nro. 140 Urb. Santa Catalina Lima - Lima - La Victoria
Sector:	Financiero
Num. de trabajadores:	6 953
Ruc:	20100053455
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La práctica laboral denominada “Mallas por posición”, es una malla curricular por cada vicepresidencia diseñada de acuerdo a sus necesidades con el objetivo de lograr un desarrollo oportuno de los colaboradores.

La práctica busca promover el desarrollo de los colaboradores preparándolos en todo momento para asumir nuevos roles. Es por ello que se crean mallas de capacitación alineadas a las necesidades de desarrollo tanto de competencias, como de conocimiento técnico. Teniendo un promedio de 4 cursos por cada posición desde el nivel inicial de las áreas hasta Sub Gerentes.

Estas mallas aportan no solo al crecimiento profesional sino también a la empleabilidad de cada uno de los colaboradores.

Son beneficiados todos los colaboradores que pertenecen al banco.

Adicionalmente cuenta con otros programas, como: Sesiones de Feedback a Jefes, Programas de selección con formación, Programa Trainee BPE, Cursos virtuales y presenciales en Universidades Corporativas, Taller de acompañamiento de Líderes, Programa de Desarrollo de Líderes, Feria educativa.

CERAMICA LIMA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. El Polo Nro. 405 Urb. El Derby Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Fabricación de otros productos de porcelana y de Cerámica
Num. de trabajadores:	1 562
RUC:	20101026001
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

El desarrollo profesional y capacitación se da en al ámbito del trabajo, todo trabajador siente que entra en una fase de crecimiento y se siente satisfecho por cumplir objetivos importantes.

La empresa ofrece los siguientes programas y convenios para que los colaboradores puedan capacitarse: Inducción de ingreso al trabajo, Inducción en el puesto de trabajo, Brindamos el programa "5S's", Capacitaciones virtuales (SIMA, Universidad Corporativa UPN, Se tiene convenios con Senati, Programa Inhouse.

La empresa también brinda a los trabajadores el beneficio del pago del 50% del costo de la universidad, según la necesidad del puesto y trabajador, capacitación de Liderazgo, brindado a los jefes y empleados, lo cual permite que el trabajador mejore su desarrollo profesional y motivacional, ofrecen también talleres de liderazgo donde buscan reforzar las habilidades blandas, cubren el 50% de la certificación de algún curso llevado en la plataforma virtual de Coursera.

COMPAÑÍA MINERA MILPO S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. San Borja Norte Nro. 523 (26 Av. Aviación), San Borja.
Sector:	Ext. de Min. Metalíferos No Ferrosos.
Num. de trabajadores:	1 693
RUC:	20100110513
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La buena práctica fue reestructurada a partir de los resultados obtenidos de la aplicación del Sistema de Desarrollo de Personas (SDP).

La Cultura de Capacitación y Desarrollo Profesional (CCDP), permite consolidar la Cultura de Alto Rendimiento a través de la meritocracia instalada en la compañía.

La CCDP alienta la mejora de la competitividad de la empresa en base a la gestión responsable del capital humano de la empresa.

La CCDP consiste en la adecuación de los procesos existentes y la generación de nuevos espacios de desarrollo de habilidades que permiten a los trabajadores y líderes de la empresa continuar con el desenvolvimiento de sus potencialidades, en función a las recomendaciones del SDP.

En el desarrollo de esta nueva Cultura se ha involucrado: las convocatorias internas, la gestión de promociones, traslados y movimientos, incluyendo las visitas a compañías fuera del país, el programa Cultivando Líderes, la Academia de la Excelencia y los diplomados, la formación de jóvenes profesionales, a través de los programas trainees, subsidios universitarios.

Además, se ha gestionado un nuevo Comité de Remuneraciones, que se reúne cada semestre para evaluar si las personas se encuentran dentro de la faja salarial y determinar las asignaciones y aumentos que les corresponden.

CIA. MINERA COIMOLACHE S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Las Begonias Nro. 415 Int. P-19 (Recepción Piso 19), Surco.
Sector:	Minero
Num. de trabajadores:	168
RUC:	20140688640
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Esta buena práctica busca que los trabajadores tengan una línea de carrera y desarrollo profesional. Esta BPL tiene dos objetivos primordiales y son:

1. Que los colaboradores sean empleables y que puedan contribuir a la productividad en la unidad.
2. Que la empresa determine el potencial humano dentro de la organización y una vez detectado debe desarrollar sus competencias para ocupar cargos superiores.

La BPL busca favorecer al personal obrero y empleado. Hasta el año 2015, los planes de capacitación estaban enmarcados en un plan de retención, enfocado principalmente al personal de dirección en la cual solo se beneficiaba a un 38% del total de trabajadores.

A partir del año 2016 se ha diseñado un nuevo plan que considera como público objetivo a los obreros y empleados quienes todos estos años no han sido beneficiados con las capacitaciones llegando así a un 62%.

CORPORACIÓN CERAMICA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. El Polo Nro. 405 Urb. El Derby Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Fabricación de otros productos de porcelana y de Cerámica
Num. de trabajadores:	806
RUC:	20161636780
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La empresa ofrece los siguientes programas y convenios para los colaboradores puedan capacitarse:

1. Inducción de ingreso al trabajo: Se otorga a todos los trabajadores que ingresan a laborar, con la finalidad de que estén informados en cuanto a sus deberes y derechos que les corresponda como trabajadores.
2. Inducción en el puesto de trabajo: a todos los colaboradores al inicio de su actividad y es brindado por su jefatura directa,
3. Se brinda el programa "5S's" para los trabajadores en planta, el cual está orientado a cumplir en la organización, el orden, limpieza, disciplina y estandarizar las zonas de trabajo.
4. Capacitaciones virtuales (SIMA): Se brinda para promover y garantizar que los equipos de trabajo sepan del sistema integrado de gestión, respecto a la prevención de la seguridad y salud ocupacional, así como la prevención y control de contaminación del medio ambiente.
5. Universidad Corporativa UPN: este programa está direccionado a los hijos de los trabajadores que cumplen los requisitos y corresponde al ámbito profesional.
6. Se tiene convenios con Senati: El trabajador puede optar por llevar cursos libres y/o de carrera a nivel técnico, el cual permitirá sobresalir en su ámbito personal y profesional.
7. Programa Inhouse: Se brindan cursos básicos de acuerdo a la necesidad de los trabajadores en su puesto de trabajo.
8. La empresa también brinda a los trabajadores el beneficio del pago del 50% del costo de la universidad, según la necesidad del puesto y trabajador.
9. Capacitación de Liderazgo, brindado a los jefes y empleados, lo cual permite que el trabajador mejore su desarrollo profesional y motivacional.
10. Ofrecen también talleres de liderazgo donde buscan reforzar las habilidades blancas.
11. Cubren el 50% de la certificación de algún curso llevado en la plataforma virtual de Coursera.

CORPORACIÓN LINDLEY S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Javier Prado Este Nro. 6210, La Molina.
Sector: Consumo masivo
Num. de trabajadores: 3 334
RUC: 20101024645
CATEGORIA: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

DESCRIPCIÓN

La compañía cuenta con un Programa estratégico de capacitación, en la cual, se brindan las herramientas necesarias para que los colaboradores puedan desarrollar sus capacidades, ampliar su conocimiento y aportar de manera protagónica con el desarrollo del negocio.

El programa incluye:

- Programa de Inducción “Despega con nosotros”: dirigido a todos los colaboradores nuevos de la compañía. Brinda toda la información necesaria para que el nuevo ingreso conozca la historia, líderes, resultados de ventas, producción, portafolio de productos, beneficios por trabajar en Corporación Lindley.

Además de los conceptos básicos del negocio y de la experiencia de salir a campo, finalmente, contempla la inducción al puesto, a cargo del jefe inmediato del colaborador nuevo.

- Managerial Skills: Es una iniciativa de la Dirección de Capital Humano y la Dirección Industrial para atender las oportunidades de mejora en el desempeño, en competencias y en el desarrollo de línea de carrera de Supervisores de la Dirección Industrial.

- Escuelas Corporativas: busca contribuir en la generación de conocimientos, competencias y experiencias a los colaboradores para alcanzar los objetivos del negocio. Se cuenta con 4 Escuelas Corporativas: Escuela de Liderazgo, Escuela de Gestión, Escuela de Gestión Comercial y Escuela de Gestión Industrial.

- Convenios educativos: han realizado convenios con diferentes entidades educativas con el fin de que sus colaboradores puedan acceder a diferentes planes de estudios como: maestrías, diplomados, cursos y seminarios con un precio preferencial.

Este programa tiene como finalidad brindar todas las herramientas necesarias para que los colaboradores, a través de capacitaciones, potencien sus habilidades y así, poder contar con colaboradores más preparados en competencias, conocimientos y experiencias.

COSAPI

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. República de Colombia Nro. 791 urb. Chacarilla de Santa Cruz, San isidro
Sector:	Ingeniería y construcción
Num. de trabajadores:	4 557
RUC:	20100082391
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La preparación y especialización resultan ejes importantes dentro de la gestión de COSAPI, puesto que gracias a ella, el personal puede cubrir adecuadamente sus funciones y mostrarse competentes en su labor.

Crearon la Universidad Corporativa Cosapi en el 2011. La UCC es un centro educativo para los trabajadores de COSAPI, el cual desarrolla su plan académico en base a las necesidades de capacitación del personal de la compañía, buscando acelerar su desarrollo profesional y alcanzar así los objetivos estratégicos de la organización.

La UCC ha ido consolidando su estructura, optando por desarrollar tres bloques formativos que permiten diferenciar el alcance y orientación de la capacitación: UCC Diplomados, el cual presenta como objetivo formar profesionales especializados en las diversas áreas de la Gestión de Proyectos de Construcción a partir de un conocimiento base; UCC Formación General, que tiene como fin nivelar y establecer un conocimiento base y estándar desde un enfoque integral (conocimientos en gestión de proyectos, habilidades blandas y técnicos) y; por último, UCC Programas, el cual brinda una capacitación personalizada para potenciar habilidades que favorezcan el desarrollo personal y profesional de los participantes.

Los cursos, diplomados y programas presentes en la UCC se encuentran organizados por niveles alineados a las necesidades de capacitación del personal, de manera que se definan los aspectos por consolidar en los colaboradores, en adición a clarificar sus líneas de carrera.

Es decir, existen hojas de ruta dentro del Plan UCC que se deberán respetar para proyectar el crecimiento personal y profesional.

FINANCIERA CREDISCOTIA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	AV. PASEO DE LA REPUBLICA NRO. 3587 INT. 4 LIMA - LIMA - SAN ISIDRO
Sector:	Financiero
Num. de trabajadores:	2 497
RUC:	20255993225
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Es un programa que está aterrizado a todos los colaboradores que forman parte de la organización, sin importar el nivel jerárquico que ocupen y funciones que desarrollen dentro de la misma.

El programa nace por la necesidad que tiene la empresa de tener personas capacitadas en el core del negocio, ya que el segmento al que están enfocados (Microcréditos) no es tocado por ninguna de las entidades que forman jóvenes en temas bancarios.

La escuela cuenta con 3 facultades: micro empresa, servicios en empresas financieras y banca de consumo.

Al inicio sólo se decidió capacitar a las posiciones del negocio (80%), sin embargo debido a los buenos resultados y el notorio aumento en el desempeño de los colaboradores que eran capacitados se decidió extender el programa al 100% de los colaboradores.

Esta Escuela de Negocios beneficia a ambas partes. Por un lado, le da un beneficio a la empresa y a los directivos, ya que pueden gestionar mejor el conocimientos y las capacitaciones dentro de la compañía, pero al mismo tiempo beneficia también a los colaboradores, ya que estas capacitaciones no sólo les sirve para crecer personal sino también profesionalmente, ya que el certificado mixto que obtienen tiene el respaldo tanto de Crediscotia Financiera como el de la Universidad Esan, y precisamente ese es el atributo más rico que ofrece este programa.

DANPER TRUJILLO S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Car. Industrial a Laredo Nro. Sn Fnd. Barrio Nuevo (A150 Mts Ovalo la Marina Camino a Laredo), Moche, Trujillo
Sector:	Agroindustrial
Num. de trabajadores:	5 200
RUC:	20170040938
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La UNIVERSIDAD DANPER está conformada por 4 escuelas:

1. Escuela de Gestión y Liderazgo: dirigida a todos los niveles de ejecutivos (grupo de gerentes y sub gerentes), mandos medios (grupo de jefes, coordinadores y supervisores con personas a cargo) y rol general (grupo de analistas, asistentes y técnicos calificados que ocupan puestos críticos) se da mediante la herramienta de evaluación de desempeño que son: Trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, innovación, planificación y organización y entrega de resultados.
2. Escuela Técnica: para todos los colaboradores y el objetivo es desarrollar conocimientos teóricos y destrezas necesarias para la ejecución de las tareas inherentes a cada cargo, a través de los cursos contenidos en las escuelas con las que cuenta.

Tiene como objetivo potenciar el adiestramiento del personal en un posterior momento a través del entrenamiento en el lugar de trabajo, para ello se hace uso de herramientas que nos ayuda a evaluar y realizar el seguimiento. Asimismo, permite fortalecer los conocimientos de los puestos críticos y reforzar los lazos de acercamiento con el personal en general.

3. Escuela Sistema Integrado de gestión: Está dirigida a todas las áreas operativas del negocio y busca impartir conocimientos y habilidades para dar cumplimiento de manera efectiva a los requisitos del sistema integrado de gestión que incluyen 9 certificaciones internacionales en las dimensiones Económicas, Sociales y Medio Ambientales para sus procesos agrícolas e industriales, tales como HACCP, BRC, ISO 9001, IS 14001, OHSAS 18001, BASC, BSCI y SA800.
4. Escuela de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente: Dirigida a todas los colaboradores que integran la corporación, tiene el objetivo de fortalecer el valor de la seguridad de la personas y de la protección del medio ambiente, en todas las decisiones y acciones sobre la operación de equipos e instalaciones, de modo que podamos cumplir con los estándares y normativas de las entidades regulatorias.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle César López Rojas Nro. 201 San Miguel
Sector:	Distribución de Energía Eléctrica
Num. de trabajadores:	263
Ruc:	20330791412
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La BPL consiste en hacer un itinerario de desarrollo para cada colaborador basándose en una mesa de desarrollo, donde se definen los planes de desarrollo individual de cada trabajador. Se definen una a dos áreas a mejorar y se define una ruta de desarrollo para potenciar una competencia.

La metodología consiste en un cambio de paradigma, que establece que, para desarrollar una competencia hay que recibir una formación. La formación es muy importante y en la empresa está al alcance de todos los trabajadores. El modelo para desarrollar competencias se basa en lo siguiente:

10: El 10% del aprendizaje se desarrolla mediante talleres, cursos y seminarios para reforzar conceptos.

20: El 20% del aprendizaje se desarrolla con la tutoría, el mentoring o el feedback, para aprender de la experiencia de otros y recibir retroalimentación de nuestros avances.

70: El 70% del aprendizaje en la práctica de las habilidades o competencias que se quiere potenciar.

La implementación de la metodología 70-20-10 fue un cambio de paradigma de cómo se veía el desarrollo de los trabajadores. Antes de una implementación de la metodología los planes de desarrollo estaban enfocados en la formación académica para potenciar las competencias blandas y técnicas.

Los gestores consideraban que a más formación académica más potenciábamos las habilidades y capacidades de los trabajadores.

Sin embargo, la formación recibida en las aulas no se traducían necesariamente en una mejora de las habilidades y capacidades del trabajador. La implementación de la metodología 70-20-10, permitió que los gestores tomen conciencia que era necesario crear una dinámica de trabajo que le permita al trabajador entrenar y ejercitar sus habilidades en el día a día.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal.Cesar Lopez Rojas Nro. 201 Urb. Maranga (Séptima Etapa) Lima - Lima - San Miguel
Sector:	Distribución de Energía Eléctrica
Num. de trabajadores:	263
RUC:	20269985900
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La BPL consiste en hacer un itinerario de desarrollo para cada colaborador basándose en mesa de desarrollo, donde se definen los planes de desarrollo individual de cada trabajador. Se definen una a dos áreas a mejorar y se define una ruta de desarrollo para potenciar una competencia.

La metodología consiste en un cambio de paradigma, que establece que para desarrollar una competencia hay que recibir una formación. La formación es muy importante y en la empresa está al alcance de todos los trabajadores. El modelo para desarrollar competencias se basa en lo siguiente:

- 10: El 10% del aprendizaje se desarrolla mediante talleres, cursos y seminarios para reforzar conceptos-
- 20: El 20% del aprendizaje se desarrolla con la tutoría, el mentoring o el feedback, para aprender de la experiencia de otros y recibir retroalimentación de nuestros avances.
- 70: El 70% del aprendizaje en la práctica de las habilidades o competencias que se quiere potenciar.

La implementación de la metodología 70-20-10 fue un cambio de paradigma de cómo se veía el desarrollo de los trabajadores. Antes de una implementación de la metodología los planes de desarrollo estaban enfocados en la formación académica para potenciar las competencias blandas y técnicas.

Los gestores consideraban que a más formación académica más potenciábamos las habilidades y capacidades de los trabajadores. Sin embargo la formación recibida en las aulas no se traducía necesariamente en una mejora de las habilidades y capacidades del trabajador.

La implementación de la metodología 70-20-10, permitió que los gestores tomen conciencia que era necesario crear una dinámica de trabajo que le permita al trabajador entrenar y ejercitar sus habilidades en el día a día.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. República De Panamá Nro. 3490 Urb. Corpac (Cruce República De Panamá y Flamencos) Lima - San Isidro
Sector:	Energía
Num. de trabajadores:	527
RUC:	20333363900
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La BPL consiste en minimizar el entrenamiento clásico en el aula y enfocarlo en una nueva y moderna visión de aprendizaje colaborativo y flexible, minimizando así la formación tradicional y promoviendo la nueva filosofía de aprendizaje que consta en:

- a) Promover el aprendizaje virtual: E-learning, colaborativo, flexible y en el puesto de trabajo.
- b) Blended learning o aprendizaje mezclado: combina el aprendizaje tradicional con formación on-line.
- c) Aprendizaje "On the job training" o "Aprender haciendo": Está orientado a aprender en la práctica, se especifica un objetivo y existe un plan de acción.
- d) Intercambiando prácticas con los demás = aprendizaje colaborativo: Se fomenta la Búsqueda de un experto en el tema y la participación en reuniones de temas en los cuales la persona puede aprender y aportar.
- e) Aprendizaje vía cursos en línea masivos y abiertos (MOOC's = Massive Open Online Courses): Existen muchos cursos MOOC gratuitos en internet y de todas las categorías: finanzas, letras, idiomas, ciencias, etc. Sólo se necesita investigar y tener interés para aprender.

El objetivo de esta práctica es mantenerse a la vanguardia dentro de un contexto dinámico donde la METALIDAD DIGITAL = "DIGITAL MINDSET" es un concepto real y clave en la actualidad. Es la competencia que se denominaba "competencia del futuro" pero que hoy se ha convertido en la competencia del presente que nos prepara para enfrentar el futuro.

Hoy existen las redes sociales que te abren el mundo a nivel social. Igualmente, el aprendizaje está abierto a través del e-learning, MOOCS, aprender haciendo y diversas modalidades de aprendizaje colaborativo.

FONDO MI VIVIENDA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Paseo de la República N° 3121
Sector:	Vivienda y Construcción
Num. de trabajadores:	205
RUC:	20414671773
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Su buena práctica es el desarrollo del talento de los colaboradores del FMV, impulsando su línea de carrera en la empresa con procesos de selección y capacitación ordenados, innovadores y actualizados, los mismos que prioricen el desarrollo del capital humano de la organización, acompañándolo en cada etapa de su carrera, procurando su crecimiento.

La práctica tiene por objetivo:

- Establecer una línea de carrera para los profesionales del Fondo MIVIVIENDA que les permita delinear su hoja de ruta para el desarrollo profesional.
- Reforzar una sólida cultura organizacional, que reconozca el esfuerzo, consolide buenas prácticas laborales y contribuya en la formación de una sólida Marca Buen Empleador.
- Para el año 2021 los planes de sucesión de la plana Gerencial debe contemplar que los que accederán al máximo nivel de la organización deben venir de hacer hecho una sorprendente línea de carrera en la empresa.

Se tiene un programa de inducción online muy fuerte, un programa de cross-training, convenios con universidades pero se debe firmar un convenio de permanencia, y cursos online.

FACTORÍA METÁLICA HAUG S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	PARCELA 10368 CALL.GRANDE NRO. S/N EX-FUNDO SANTA ROSA (ALT. KM 33.8 ANTIGUA CARRETERA PAN. SUR
Sector:	Fabricaciones Metálicas
Num. de trabajadores:	1 079
Ruc:	20109925757
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

El programa se llama “Escuelita Haug” y consiste en un espacio de crecimiento personal para los colaboradores operativos. Este programa incluye una capacitación técnica, la misma que les permite a los participantes seguir una línea de especialización.

“La Escuelita Haug”, tiene la estructura de escuela técnica y está integrado por los siguientes talleres:

- Especialización para Supervisores: Cursos técnicos (estrechamente relacionados con su labor operativa) y talleres de manejo de personal, ambos para mandos medios que no sólo garanticen un aprendizaje y aplicación en el trabajo directo, sino también puedan fomentar el liderazgo dentro de la compañía.
- Actualización de Operarios: los colaboradores encargados de la parte operativa también llevan cursos que permitan que puedan mejorar sus competencias en el ámbito laboral. Estos cursos son acompañados de sesiones donde se explica más a detalle la cultura corporativa que tiene la empresa y los valores que promueve.
- Escuela de Formación para Oficiales: Los oficiales son los colaboradores que menor conocimiento y competencias tienen. Sin embargo, con este programa se busca dar cursos formativos que les puedan dar competencias bases y así puedan lograr hacer línea de carrera dentro de la compañía.

Cada uno de estos programas tiene un módulo básico, intermedio y avanzado. Los colaboradores pueden obtener la certificación con al menos el 80% de los cursos llevados.

Cada curso de los distintos módulos es dictado por una institución de prestigio, la misma que entrega el certificado para el file personal de cada colaborador.

INDUSTRIAL GORAK S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	JR. CAPAC YUPANQUI NRO. 1641 INT. 2PSO LIMA - LIMA - LINCE
Sector:	Manufactura
Num. de trabajadores:	461
RUC:	20100306337
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La empresa se encarga de patrocinar a los trabajadores que desean estudiar una carrera técnica (03 años); en caso de que ya no sigan trabajando, la empresa se compromete continuar de apoyarlos hasta el término de la carrera.

La empresa manda a sus trabajadores a Cursos de Actualización SENATI, Ministerio de Trabajo para que se capaciten, con la finalidad de optimizar y mejorar el trabajo; en caso del Ministerio se les manda a los talleres al personal administrativo y de línea de mando.

Con el convenio de SENATI, la empresa adicionalmente ha condicionado sus ambientes para el aprendizaje dual de los estudiantes de la carrera de Confección Textil, brindándoles el acceso a los talleres y a los procesos de producción.

Preparación al personal con discapacidad auditiva para manejo de grupos y mejoras en la producción.

Inducción básica de Lenguaje de señas que se está dictando a la línea de mando medio con la finalidad de tener una mejor educación para todo el personal.

INVERSIONES LA RIOJA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Amador Merino Reyna Nro. 551 San Isidro (Altura Cdra. 10 de Javier Prado Este), San Isidro.
Sector:	Servicio de Hospedaje
Num. de trabajadores:	641
Ruc:	20334766714
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La empresa brinda una serie de herramientas para que cada colaborador pueda decidir acerca de su línea de carrera. Para acceder a crecer en la empresa es necesario ver la evolución del crecimiento de los colaboradores, por lo que todos los asociados cuentan con planes de desarrollo que se revisan 3 veces al año.

De esta forma, cada asociado tiene clara la visión de su crecimiento en la empresa. En estas revisiones se mira a detalle sus fortalezas y los puntos que debe mejorar y hay un constante feedback de su jefe y/o supervisor. Luego de estas etapas se hace una evaluación para ver que tanto se logró avanzar y que se requiere para seguir en el camino de la línea de carrera.

Como parte de esta buena práctica y como parte de las herramientas que ofrece la empresa para que los colaboradores se capaciten se les otorga: evaluaciones de desempeño, plataforma virtual 4myhr para evaluación de desempeño, cross training: entrenamiento en diversas áreas de la empresa, programa de facilitadores, prácticas Internas, zona de myLearning, Zona de pc's para los colaboradores que deseen usarlas en sus tiempos libres durante el trabajo, etc.

Asimismo, curso Gerencial online, capacitaciones mensuales tanto obligatorias como voluntarias en temas como trabajo en equipo y liderazgo, Lunch and Learn: durante la hora de almuerzo se da información acerca de ciertos topics, programa de becas educativas, etc.

J&V RESGUARDO S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Guillermo Prescott Nro. 308 Lima
Sector:	Servicio de Vigilancia
Num. de trabajadores:	11,043
RUC:	20100901481
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

El programa se llama “Ama crece” y es un programa que busca el desarrollo de los LIDERMAN a todo nivel, no sólo en temas técnicos sino también en habilidades blandas.

En Liderman son conscientes que para crecer como empresa necesitan que su personal crezca con ellos, es por eso que basándose en uno de sus pilares cuentan con un área especializada llamada AMA CRECE, la cual en coordinación con diferentes instituciones logran impulsar el crecimiento y desarrollo profesional del personal de Liderman mediante la capacitación constante.

Tienen la confianza de que preparando a su personal, ellos podrán acceder a un puesto de trabajo mejor, generar una línea de carrera y poder tener oportunidades de expansión con más clientes. Están seguros de que su personal cuenta con el compromiso de crecer y seguir con ellos, es por eso que a lo largo de los años han venido desarrollando personal, los cuales comenzaron con perfiles bastante operativos y ahora ocupan puestos de coordinación y liderazgo.

De esta manera desarrollan:

CURSO DE CRECIMIENTO PERSONAL: Computación, idiomas, convenios universitario con la Universidad Privada del Norte, mediante programas para adultos que trabajan y diplomados, MBA con la Universidad Privada del Norte, convenio universitario con la universidad virtual Continental en carreras como Administración, derecho, psicología, contabilidad entre otros, convenios con instituciones para trámite de licencia de manejo.

CURSO DE CRECIMIENTO PROFESIONAL: Supervisor de salud y seguridad, administración en seguridad integral, operador y monitoreo de CCTV, supervisor de seguridad y salud integral (diplomado), programa Liderman Premium: es un programa de línea de carrera. Todos los agentes que cumplan los requisitos tienen la oportunidad de postular a este programa, con la posibilidad de crecer profesionalmente obteniendo un mejor cargo y remuneración.

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN: Seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, prevencionista en seguridad y salud en el trabajo.

J-INGENIEROS

Estrato Empresarial:	Pequeña
Dirección:	Av. Belén Nro. 401 Int. T C.H. Santa Cruz (Altura 4 Av. Belén)
Sector:	Mantenimiento
Num. de trabajadores:	16
RUC:	20553905177
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

El programa consiste en otorgar a los colaboradores la oportunidad y posibilidad de acceder a capacitaciones, actualización profesional y/o línea de carrera de la empresa:

1. Programa anual de Capacitación: A través de las evaluaciones de desempeño, se identifica las áreas que cada colaborador tiene deficiencias y se programa cursos, talleres, etc.

Según sea el caso. Estas capacitaciones son asumidas por la empresa, según el importe de inversión se estima un % de compromiso. En este programa se incluye las capacitaciones técnicas como las capacitaciones de seguridad exigidas por Ley.

2. Convenio con Instituciones: a) Universidad Cesar Vallejo: La empresa está inscrita en el Programa SUBE, el cual consiste en realizar estudios pregrado para personas que trabajan. Actualmente, 3 colaboradores llevan la carrera de Ingeniería Industrial.

b.) SENATI: La empresa ha decidido inscribirse como empresa voluntaria de contribución para acceder a cursos técnicos que se dictan en esta institución.

c.) RIMAC Seguros: el proveedor de seguros facilita una plataforma virtual para que los colaboradores puedan acceder de forma gratuito a cursos online referente a temas de seguridad y salud y aspectos técnicos acorde al tipo de trabajo que realizan. Asimismo, ofrece un programa integral de Seguridad con el respaldo de la Universidad de ESAN en el cual los supervisores seguir los cursos. Actualmente solo un supervisor está tomando el curso.

3. Charlas de seguridad de 5 minutos.

MDP CONSULTING S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. Amador Merino Reyna Nro. 465 Int. 1002 (Piso 10) Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Consultoría
Num. de trabajadores:	200
RUC:	20512258647
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La organización promueve la capacitación como uno de los medios para maximizar el desempeño y potenciar las capacidades en cada uno de sus colaboradores. Todo colaborador tiene derecho a recibir capacitación por parte de la organización, siempre que ésta se encuentre alineada a los objetivos generales de la misma y a los objetivos específicos de la línea de negocio, área, proyecto en el cual desempeña sus funciones.

La organización busca optimizar el uso de los recursos que se destinen a las actividades de capacitación, es por ello que el colaborador que sea capacitado estará sujeto al cumplimiento de compromisos establecidos previamente para asegurar la difusión y retención del conocimiento en la organización.

Con el fin de asegurar la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos así como la transmisión de los mismos, la organización genera un acta de aceptación del Reglamento Interno de Capacitación MDP para aquellos colaboradores que hayan recibido capacitaciones cuyo monto supere un límite establecido.

MENORCA INVERSIONES S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Javier Prado Este Nro. 488 Dpto. 402 Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Vivienda y Construcción
Num. de trabajadores:	143
RUC:	20173223626
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La práctica "Crecer con Menorca" tiene como objetivo el crecimiento profesional de los colaboradores en diferentes niveles y mediante ello, contribuir al crecimiento y logro de los objetivos de la empresa.

El programa busca cerrar brechas entre los conocimientos ya adquiridos y los deseables, así mismo de contribuir con el mejor clima laboral de la empresa, por ende, busca satisfacer las necesidades de autodesarrollo y reconocimiento de los colaboradores.

Se inició el programa con un levantamiento de necesidades de capacitación, posterior un búsqueda de convenios con aliados institucionales (% descuento), y el apoyo económico previo evaluación por parte de la gerencia.

Con el programa los colaboradores reciben Capacitación in-house, y pueden seguir su línea de carrera, recibiendo Reconocimiento por logros profesionales. Se ha realizado capacitaciones en seguridad y salud, comercial – ventas, coach, competencias personales, temas administrativos, ingeniería y proyectos, RSE, sistemas, manejo de maquinaria pesada, entre otros.

Se ha firmado convenios con: Arellano Marketing, UPC, UPN, Universidad de Piura, PUCP, 'Influence, Leadership and Management. De tal forma que se gestionaron: capacitaciones in-house, maestrías, diplomados, cursos, talleres y seminarios a gerencias. Además, se implementó los horarios flexibles para que los colaboradores no desatiendan sus deberes académicos.

MINERA LA ZANJA S. R. L.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. las Begonias Nro. 415 Int. P-19 San Isidro
Sector:	Minero
Num. de trabajadores:	162
RUC:	20507975977
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La Buena Práctica Laboral se denomina Programa “Saber para Saber en la Zanja” y busca que los colaboradores tengan una línea de carrera y desarrollo profesional.

La BPL, tiene dos objetivos primordiales:

1. Que los colaboradores sean empleables y que puedan contribuir a la productividad en la unidad.
2. Que la empresa determine el potencial humano dentro de la organización, una vez detectado debe desarrollar sus competencias para ocupar puestos superiores.

Esta BPL surge como política corporativa, ya que la empresa tiene como anhelo poseer un equipo multidisciplinario y este nuevo programa tiene una particular diferencia de las anteriores, ya que se ha elaborado incluyendo la baja en nuestros presupuestos de capacitación.

Dentro de la buena práctica laboral destacan las siguientes actividades: Detección de necesidades, formación de entrenadores, clases virtuales y por convenio, clases presenciales teórico – práctico, material e Infraestructura, certificación, evaluación de resultados.

NOTARIA ISAAC HIGA NAKAMURA

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Canadá N°3536
Sector:	Servicio
Num. de trabajadores:	100
RUC:	10082508291
CATEGORIA:	Desarrollo Profesional y Acceso A La Capacitación

DESCRIPCIÓN

La empresa dentro de los programas a los trabajadores ha generado convenios y espacios para el desarrollo personal y profesional.

En el desarrollo personal se ha contemplado dos programas cuyo objetivo es el desarrollo de habilidades blandas o competencias personales que aporten a su trabajo y a sus vidas de manera efectiva, mediante la comunicación y de formas de ser que realmente generen valor.

Estos programas son de dos tipos: externos que son los talleres de Liderazgo Cristóforo y Seminarios Insight; y de manera interna Herramientas de Coaching para identificación de recursos y creación de metas.

Con relación al desarrollo profesional se ha generado espacios dentro del horario de trabajo de 2 horas semanales a capacitarlos en temas netamente del giro de negocio, ello permite ser más competitivos.

En la actualidad, las capacitaciones están diseñadas para dictar 16 sesiones por curso, dos veces a la semana con las mismas responsabilidades de un curso de capacitación externa y en los cursos actualmente participan hasta 15 trabajadores. Quien ocupa el primer puesto se le ofrece un curso de capacitación externa a su elección, pagado íntegramente por la empresa.

Se da la posibilidad de solicitar capacitaciones externas, que se de ser importante para los labores, la empresa asume el 100% de los costos, algunas de ellas la colaboración es al 50%.

Tiene como política brindar a los trabajadores, en lo posible sin descuidar la atención al cliente, un horario flexible si se encuentran en etapa universitaria, e incluso ya perteneciendo a la empresa, la empresa alienta a iniciar sus estudios profesionales.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Las Orquídeas N° 585 Lote. 1-A2 Int. 701 Lima-San Isidro
Sector:	Farmacéutico
Num. de trabajadores:	118
RUC:	20563357224
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

El programa se llama “Desarrollo de Colegas” y es un programa que busca el desarrollo de los colegas a todo nivel, no sólo en habilidades técnico - funcionales sino también en habilidades blandas.

Este programa se da de forma sistémica en 3 etapas:

1. **Objetivos:** El colega establece anualmente sus objetivos a inicios de año, habiendo sido previamente discutidos con su gerente. A mediados de año (entre mayo y junio) se hace un seguimiento para revisar avances y hacer ajustes, para ello es básico el feedback del gerente. Cumplido el periodo, entre noviembre y diciembre, se hace una evaluación de fin de año. Se trata de una evaluación cualitativa donde se describe cómo le fue al colega en el cumplimiento de los objetivos establecidos.
2. **Plan Individual de Desarrollo (PID):** Todos los colegas trabajan en conjunto con su gerente para crear lo que será el sustento de su plan de carrera; un plan individual de desarrollo que se centre en las brechas y oportunidades que guardan relación con el modelo de competencias de Pfizer. El PID permite hacer un seguimiento a las necesidades de desarrollo del colega, sus aspiraciones y progresos, ya sea a corto, mediano o largo plazo.
3. **Retroalimentación:** La revisión de objetivos como del PID vienen acompañadas de sesiones de feedback. Pfizer promueve la comunicación abierta y sincera.

Con el fin de lograr todo lo establecido en el Plan Individual de Desarrollo, los colaboradores tienen acceso a diversas herramientas y asistencias, tales como: Discover Talent, Programa de Mentores, Secondment o Asignación temporal, Desarrollo de Talentos, Perfeccionamiento del idioma inglés, Cornerstone of Management, Pfizer Business Accelerator, Capacitación a la fuerza de ventas, Revisión de talento, entre otros.

PMP CONSULTORÍA Y ESTRATEGIA S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Manuel Olguín Nro. 373 Int. 901 Urb. Los Granados Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Consultoría
Num. de trabajadores:	54
RUC:	20513536845
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La buena práctica consiste en profesionalizar los conocimientos de los colaboradores a través de los distintos programas de capacitación, con el fin que puedan lograr crecimiento profesional dentro de la empresa.

Esta práctica es realizada por PMP Consultoría y Estrategia a todas las empresas que pertenecen al Grupo PMP como Sigal, Precor y Demtac.

El grupo PMP HOLDING está comprometido en impulsar el desarrollo de los colaboradores, con el fin de que puedan desarrollar líneas de carrera y puedan estar preparados para lograr ascensos, promociones. Todo esto con el objetivo de permitir lograr mejores resultados como empresa y estar preparados para lograr los objetivos estratégicos de cada año.

Los programas son: Convenios Corporativos para realizar estudios de especialización o terminar una carrera técnica o universitaria. Financiamiento educativo. Desarrollo de capacitaciones in house y capacitaciones internas realizadas por los expertos.

PRECOR S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Manuel Olgúin Nro. 373 Int. 901 Urb. Los Granados Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Producción de Energía
Num. de trabajadores:	273
Ruc:	20505506481
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral consiste en la contribución de una mejor calidad de vida para nuestros trabajadores obreros, en mejorar las condiciones de viviendas en sus domicilios, incidiendo así en las necesidades básicas y priorizando beneficios más allá de la Ley, en realizar visitas domiciliarias a nuestra fuerza laboral obrera, en donde encontramos situaciones críticas en sus viviendas y la falta de necesidades materiales básicas indispensables para vivir dignamente.

Es ahí donde nace la idea del Programa "Construyendo Proyectos de Vida con PMP", con el propósito de reconocer a aquellos colaboradores que tienen un excelente record de asistencia, un promedio de evaluación superior al 80%, los años de servicios y sobre ella se analiza la situación crítica en que se encuentra el trabajador y su familia.

Luego de detectar falencias en su hogar como, infraestructura y materiales, la empresa revisa los materiales con los que cuenta y con su personal realiza la construcción de lo que necesita ser mejorado en la casa del trabajador escogido.

De no contar con alguna reparación se hace la compra de alguna necesidad básica detectada en el hogar, el mismo que es entregado completamente gratis.

PRIMA AFP S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Chinchón Nro. 980 Urb. Jardín (Piso 11) Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Financiero
Num. de trabajadores:	643
RUC:	20510398158
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Convencidos del valor de los colaboradores en el éxito de la organización, medido a través del cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por el Directorio, Prima AFP apuesta por el desarrollo y la capacitación de los mismos a través de distintos programas que tienen un solo objetivo: apoyarlos en el óptimo desempeño en los Roles & Responsabilidades (R&R) a cargo, tanto en la parte técnica como en el desarrollo de competencias blandas que requieren.

Siendo una empresa certificada en ISO 9000 en todos sus procesos, tenemos el permanente reto a la mejora continua.

En esa línea tienen implementados de manera sostenida y en otros casos por proyectos, los siguientes programas:

- Programa para Líderes: en el 2008 se definió el buscar homogenizar los principios de la gestión de personas a través de un programa de habilidades directivas. Se trabaja con la Universidad de Piura desarrollado en 60 horas lectivas para grupos de 30 a 35 participantes.
- Empleabilidad: Charlas a través de las que se busca mejorar las condiciones de empleabilidad de los colaboradores, para propiciar su éxito en oportunidades laborales internas. Se da a partir del 2015 con diferentes expositores externos e internos, desarrollando temas como: "El Profesional del Futuro", "Gestionando tu marca personal a través del CV", "Posicionando tu marca personal" y otras.
- PrimAprende: muchas veces el factor tiempo, distancias, inversiones logísticas entre otros trunca la posibilidad de convocar y brindar a una mayor cantidad de colaboradores cursos, por lo que desde el 2011 empezamos a utilizar la capacitación virtual. Con ella permiten que el colaborador por sí mismo organice sus tiempos y participe de los cursos en el momento y lugar que mejor le acomoda.
- Equipos en Acción: busca contar con colaboradores comprometidos, capaces de comunicarse entre ellos, con disposición a la escucha asertiva, que se tengan confianza, etc. competencias y capacidades que lleven a trabajar en equipo.
- Balance vida personal / vida laboral: el colaborador se sentirá bien en el trabajo en la medida de que se sienta bien en su vida personal es por ello que se incluye en las actividades anuales talleres o charlas que los ayuden a lograr un balance entre su vida personal y vida laboral. Por ejemplo Talleres de "Felicidad en el Trabajo" o "Más allá de los límites" conferencia a cargo Maickel Melamed.

REPSOL EXPLORACIÓN PERÚ SUCURSAL DEL PERÚ

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Víctor Andrés Belaúnde Nro. 147 Int. 401 Urb. El Rosario (Torre Real 5) Lima - Lima - San Isidro
Sector:	Hidrocarburos
Num. de trabajadores:	229
RUC:	20258262728
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La práctica laboral denominada “Programa de formación Repsol” tiene por objetivo desarrollar las capacidades técnicas y profesionales necesarias de los empleados para un desempeño efectivo en la consecución de la estrategia de la Compañía. Se sustenta sobre iniciativas dirigidas a estructurar el conocimiento, desarrollar las habilidades y fomentar el compromiso de las personas de la organización con los planes, la cultura y los valores de la Compañía.

El modelo de aprendizaje Repsol está fundamentado en un esquema colaborativo jefe – empleado que promueve la contribución a la innovación y a la transferencia de experiencias y mejores prácticas entre los colaboradores.

Es responsabilidad de todos los empleados de la Compañía, independientemente de su puesto, categoría, antigüedad, etc., mantener y desarrollar la mejor preparación para la realización de sus funciones y continuar su aprendizaje a lo largo de toda su vida profesional dentro de la Compañía. Así cada empleado identifica y solicita en forma dialogada con su superior jerárquico sus necesidades de formación, las que luego pasan a integrar el Plan Anual Individual de Formación del empleado.

Es responsabilidad de todos los superiores jerárquicos con personal a su cargo fomentar y facilitar que sus colaboradores cuenten con los conocimientos, habilidades y competencias para el desempeño eficaz de sus responsabilidades laborales.

El Programa de Formación Repsol comprende: Formación en habilidades: orientada a la adquisición o desarrollo de aptitudes y actitudes que redunden en el mejor desempeño del empleado en su puesto de trabajo.

Formación en Liderazgo y gestión: orientada al desarrollo de habilidades y cualidades relacionadas con la gestión de equipos y consecución de objetivos.

Formación Técnica: de contenidos específicos propios de cada negocio o área necesarios para que el empleado pueda llevar a cabo su función.

Formación en Idiomas: orientada a dotar al participante de las herramientas necesarias para desenvolverse en un idioma diferente al suyo.

SCOTIABANK S. A.

Estrato Empresarial: Grande
Dirección: Av. Juan De Arona Nro. 809 Lima - Lima - San Isidro
Sector: Intermediación Financiera
Num. de trabajadores: 5 375
RUC: 20100043140
CATEGORIA: **DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

DESCRIPCIÓN:

Programa que está dirigido a todos los colaboradores que forman parte de la organización. En Scotiabank creen que el éxito como organización se debe gracias al excelente desarrollo profesional y personal de cada uno de los colaboradores, es por ese motivo que están comprometidos con fomentar una experiencia laboral positiva que motive el desempeño, impactando así en la satisfacción de sus clientes, por eso han desarrollado una serie de programas dirigidos a los colaboradores.

- Programas top dirigidos al desarrollo profesional de los colaboradores: Job Posting Interno nacional e internacional, Scotiabank grade, Herramienta de Crecimiento Profesional, Liderazgo, Programa Mentoring, Programa Scotiabank High Potential (HIPO), Programa ILEAD, Gestión del Desempeño, Inclusión avance de la mujer, entre otros.
- Programas / Herramientas de capacitación dirigidos a mejorar las competencias de los colaboradores: Plataforma Mi Centro de Aprendizaje, Cursos Abiertos a nivel nacional, Scotiabank Café, Cursos DNA (Detección de necesidades de Aprendizaje, Escuela Scotiabank, Convenios, Herramientas de aprendizaje, entre otros.

SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Autopista Ramiro Prialé Nro. 210 La Atarjea (Km. 1 Autopista Ramiro Prialé) Lima - Lima - El Agustino
Sector:	Saneamiento
Num. de trabajadores:	2,485
RUC:	20100152356
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral se denomina “Formación Técnica Profesional en Saneamiento con Enfoque Dual para el personal Operativo de SEDAPAL” en alianza estratégica con SENATI y SENCICO, consiste en brindar formación técnica profesional con enfoque dual a personal operativo de la empresa, con secundaria completa, que no contaba con ningún tipo de formación técnica específica en saneamiento, permitiéndoles de esta forma acceder a dos carreras técnicas profesionales estudiando en dos Instituciones Educativas formadoras como son SENATI: Técnico en Tratamiento de Agua y SENCICO: Técnico en Redes de Agua Potable y Agua Residual.

Gracias a una alianza estratégica de cooperación inter institucional entre estas dos instituciones con SEDAPAL, permite a la organización convertirse en empresa formadora, dentro del enfoque dual para la formación técnica. Lo novedoso es que estas dos primeras experiencias de oferta formativa son las primeras en el sector saneamiento.

La formación permite el aumento de la competencia de acción del trabajador, mejora los conocimientos especializados y las aptitudes del comportamiento. De esta manera SEDAPAL podrá contar con personal técnico preparado para cubrir las necesidades de personal en las áreas operativas que se generen como consecuencia de la jubilación, cese, retiro o modernización de los servicios a la población de Lima y Callao, quedan acéfalas.

SGS DEL PERÚ S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Elmer Faucett Nro. 3348 Z.I., Industrial Bocanegra, Callao.
Sector:	Servicios de Inspección y Certificación
Num. de trabajadores:	2 004
RUC:	20100114349
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

SGS DEL PERÚ está convencido que el crecimiento profesional de sus trabajadores es un pilar importante para el desarrollo de la empresa. Un trabajador que sigue reforzando y aumentando sus conocimientos podrá desenvolverse de manera eficiente y eficaz en sus actividades.

El desarrollo continuo de los colaboradores se logra a través de la gestión de capacitaciones TALENT FORCE, programa donde todos los colaboradores de SGS tienen acceso a una gama de capacitaciones presenciales y virtuales donde pueden inscribirse a cursos de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente y especializaciones técnicas. Los cursos virtuales se pueden desarrollar desde cualquier lugar. Así mismo poseen alianzas estratégicas con proveedores quienes brindan capacitaciones específicas en temas técnicos direccionados por cada puesto de trabajo y/o perfil.

El programa de gestión de capacitaciones TALENT FORCE busca mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puestos de trabajo. El liderazgo y compromiso se observa con la continua participación de la gerencia y jefaturas siendo modelos a seguir cumpliendo los objetivos anuales de capacitación. SGS posee objetivos retadores el cual se refleja en las 25 horas de capacitaciones anuales por persona y se cuenta con un portafolio de más de 100 cursos.

VOTORANTIM METAIS CAJAMARQUILLA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Carretera Central Nro. 9.5 Cajamarquilla (Carretera Central Km.9.5 Desvío a Huachipa) Lima - Lurigancho
Sector:	Minería
Num. de trabajadores:	668
RUC:	20261677955.
CATEGORIA:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Es un programa que está aterrizado a todos los colaboradores que forman parte de la organización, sin importar el nivel jerárquico que ocupen dentro de la misma.

Con este programa la empresa busca facilitar el desarrollo profesional de los colaboradores, promoviendo los valores y creencias, logrando un impacto positivo en la gestión y resultados de la empresa. Este programa está compuesto por 5 componentes:

1. Sistema de Desarrollo Votorantim (SDV): sistema que permite el desarrollo de los colaboradores de la empresa, a través de diversas etapas, tales como la evaluación, los comités (Están integrados por los líderes de la compañía), la retroalimentación y por último el PDI (Plan de Desarrollo Individual).
2. Potenciar: programa de desarrollo para empleados jóvenes (Que tengan menos de 5 años de egresados de la universidad) Se fomenta el uso de la metodología 70-20-10. Es decir, el 70% se aprende a través de las tareas diarias (Práctica), el 20% se aprende a través del feedback y relaciones con otras personas y sólo el 10% se aprende en cursos formales.
3. Cultivando Líderes: programa que está dirigido a gestores y supervisores de la compañía y busca fomentar el liderazgo dentro de la misma.
4. Intercambio Perú – Brasil: programa que consiste en el intercambio de conocimientos entre los colaboradores de Votorantim de estos países.
5. Plan Anual de Capacitación: plan que se establece de forma anual, donde el objetivo es ofrecer capacitaciones en base a la identificación de necesidades de las distintas áreas de la empresa.

CERAMICA LIMA S. A.

Estrato Empresarial	: Grande
Dirección	: Av. El Polo Nro. 405 Urb. El Derby Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector	: Fabricación de otros productos de porcelana y de Cerámica
Num. de trabajadores	: 806
RUC	: 20161636780
CATEGORIA	: TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

La empresa promueve una cultura de valores que inspira el Código de Conducta Ética. En una sociedad interconectada, consciente de la reputación empresarial como una variable importante en la preferencia de los clientes y consumidores, es vital establecer y observar un modelo de conducta personal y laboral para todos los colaboradores de las empresas, promoviendo prácticas sanas y éticas de gestión.

La difusión se implementa en forma natural y se fue implementando en forma progresiva en el tiempo. Con nuestros proveedores tenemos el compromiso de llevar a cabo negociaciones honestas y equitativas, sin discriminaciones o imposiciones. Nuestro compromiso es un trato que incluya no sólo el respeto a las personas que representan a los proveedores, sino el proporcionar la información necesaria de los resultados de los concursos y licitaciones, de manera que estos procesos sean transparentes y justos.

La empresa designa a un funcionario para hacer cumplir el código de ética, a quien se denomina el "Oficial de Ética", y a quien los jefes, gerentes, jefe de seguridad patrimonial o quien haya recibido alguna denuncia, pueden hacerle llegar el contenido de la denuncia. Evaluando la situación se dará un resultado. El Oficial de Ética presenta en forma trimestral al Comité de Gerencia, las denuncias registradas y un resumen del tratamiento dado.

COMPAÑÍA MINERA MILPO S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. San Borja Norte Nro. 523 (26 Av. Aviación), San Borja.
Sector:	Extracción de Minerales Metalíferos No Ferrosos.
Num. de trabajadores:	1 693
RUC:	20100110513
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

El Sistema de Gestión de Contratistas (SGC) es un conjunto de acciones y decisiones a través de las cuales Milpo, promueve el desenvolvimiento y desarrollo responsable de sus contratistas en términos económicos, velando por el bienestar, salud y seguridad laboral, así como las oportunidades de mejora continua.

El objetivo principal del Sistema de Gestión de Contratistas (SGC) es promover la eficiencia y productividad de los contratistas de Milpo, sin desnaturalizar el modelo de tercerización por el cual se rige la contratación de sus servicios.

Los principales beneficiarios son tanto Milpo como sus contratistas, pues se eliminan los riesgos de tercerización, se disminuye de riesgo de conflictos y paralizaciones, asimismo, se promueve la menor rotación de la población laboral y se logra una fuerza laboral más especializada y comprometida. Además, se consigue un menor índice de accidentabilidad y el costo es menor al promover un mejor desempeño operativo.

El SGC se estructura en base a cinco pilares:

1. Gestión y cumplimiento contractual: Incorporar la gestión laboral en todo el proceso minimizando el riesgo.
2. Procesos y gestión de información: Mejora constante de los procesos y la información válida y oportuna para la toma de decisiones.
3. Calidad de servicio y gestión del talento: Promover un servicio de calidad asegurando talento en posiciones clave.
4. Bienestar: Definir y asegurar el estándar de infraestructura y servicios.
5. Gestión de compensaciones: Equipara los salarios con base en las mejores prácticas del mercado.

CORPORACIÓN CERAMICA S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. El Polo Nro. 405 Urb. El Derby Lima - Lima - Santiago De Surco
Sector:	Fabricación de otros productos de porcelana y de Cerámica
Num. de trabajadores:	806
RUC:	20161636780
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

La empresa promueve una cultura de valores que inspira el Código de Conducta Ética. En una sociedad interconectada, consciente de la reputación empresarial como una variable importante en la preferencia de los clientes y consumidores, es vital establecer y observar un modelo de conducta personal y laboral para todos los colaboradores de las empresas, promoviendo prácticas sanas y éticas de gestión.

La difusión se implementa en forma natural y se fue implementando en forma progresiva en el tiempo.

Con los proveedores tienen el compromiso de llevar a cabo negociaciones honestas y equitativas, sin discriminaciones o imposiciones. El compromiso es un trato que incluya no sólo el respeto a las personas que representan a los proveedores, sino el proporcionar la información necesaria de los resultados de los concursos y licitaciones, de manera que estos procesos sean transparentes y justos.

La empresa designa a un funcionario para hacer cumplir el código de ética, a quien se denomina el "Oficial de Ética", y a quien los jefes, gerentes, jefe de seguridad patrimonial o quien haya recibido alguna denuncia, pueden hacerle llegar el contenido de la denuncia.

Evaluando la situación se dará un resultado. El Oficial de Ética presenta en forma trimestral al Comité de Gerencia, las denuncias registradas y un resumen del tratamiento dado.

CORPORACIÓN LINDLEY S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Javier Prado Este Nro. 6210, La Molina.
Sector:	Consumo masivo
Num. de trabajadores:	3 334
RUC:	20101024645
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

La práctica laboral consta de dos dimensiones:

1. Destapando Mi Emprendimiento: beneficia a las mujeres emprendedoras que han iniciado un negocio y que pertenecen a la zona de influencia de la planta de Corporación Lindley S. A. ubicada en Pucusana, empoderándolas a través de talleres masivos bajo una metodología denominada "Aprenda", que consiste en poner a su disposición conocimientos y herramientas que facilitan el emprendimiento, generando un impacto económico a través de la mejora de los ingresos.

Comprende las siguientes actividades: evento de lanzamiento, inscripción, selección, capacitaciones (módulo de Desarrollo Personal, módulo de Gestión Empresarial, módulo de Gestión Financiera).

2. Escuela de Desarrollo de Negocios (EDN): esta práctica laboral fue implementada en el 2004 para estar dirigido a los clientes de bodegas y tiendas de abarrotes que fueron seleccionados, quienes reciben talleres gratuitos, en las que se les entregan herramientas para mejorar su gestión empresarial y aumentar sus ingresos. La malla propuesta responde a las necesidades del público objetivo, en el entendido que se desarrollan cursos como: Marketing Básico, Marketing para Tiendas de Barrio, Evolución del Punto de Venta, Finanzas Básicas, Administración del Negocio, Contabilidad Tributaria y Taller de Mujeres. La Gestión de esta iniciativa se encuentra a cargo de la Coordinación de la Escuela de Negocios; es decir, se cuenta con una coordinación.

En una primera etapa, la EDN tuvo lugar únicamente en Lima, realizándose las capacitaciones en la sede del Rímac; pero en el año 2014 se replicó la práctica en Arequipa y actualmente se están preparando las nuevas filiales en Pucusana y Cusco.

FARGOLINE S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Nestor Gambetta Km. 10 Fnd. Ex-Fundo Oquendo Callao
Sector:	Operador Logístico
Num. de trabajadores:	133
Ruc:	20101520898
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

Se basa en un conjunto de actividades destinadas a mantener una relación cordial de trabajo e información entre nuestros clientes y proveedores, sobre las BPL desarrolladas en Fargoline Co-labor-ando.

‘Co’ se refiere a: todas las áreas, comprometidas por hacer las cosas cada vez mejor. Va ligado al Trabajo en equipo.

‘Labor’: actividades para mejorar la performance de los trabajadores, su bienestar y la sociedad en general. Está ligado al Enfoque a resultados e Impactos positivos.

‘Ando’: Es el dinamismo, hacer cosas que generen valor. Está relacionado a la Iniciativa, Innovación y pasión por el cliente.

Incluye:

Gestión de Proveedores: Se orienta a la manera solidaria y organizada de trabajar con proveedores, fomentando la relación profesional, de respeto y ética, mediante las siguientes actividades: selección y evaluación de proveedores, reuniones de coordinación, procedimiento de trabajo con contratistas y proveedores, inducción de Sistemas de Gestión, capacitación para proveedores, reconocimiento a trabajadores de proveedor.

Gestión de Clientes: Busca generar la optimización de la calidad del servicio a los clientes tomando a las BPL como una oportunidad de mejora, esto a través de actividades como: reuniones y visitas programadas, desarrollo de procedimiento de comunicaciones externas, encuestas de satisfacción al cliente, seguro contra accidentes de trabajo para clientes, inducción de Sistemas de Gestión, capacitaciones para clientes.

Gestión de Protocolo de Servicio: Se basa en un conjunto de actividades destinadas a fomentar en el personal una relación cordial de trabajo e información entre nuestros clientes y proveedores a través de capacitaciones de fidelización, monitoreo de cliente incognito, procedimiento de comunicaciones Internas, protocolo de servicio al cliente.

ILENDER PERÚ S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Calle Dos Nro. 199 Urb. Corpac - Lima - San Isidro
Sector:	Alimentación Animal
Num. de trabajadores:	134
RUC:	20100331285
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

360° es una forma de vivir los valores de Ilender Perú dirigido a los clientes, consiste en brindar la mejor propuesta de valor a través de soluciones confiables mediante atención integral, ordenada y de calidad, ofreciéndoles soluciones no sólo con la venta de productos veterinarios y de nutrición, es ir más allá, hacia la asesoría personalizada y especializada en las áreas de producción, sanidad, nutrición, ingeniería, comercialización y empresa.

360° busca satisfacer las necesidades de sus clientes a través de la atención personalizada teniendo como puntos de apoyo: la organización, la previsión y la comunicación fluida entre las áreas comprometidas, lo que genera una respuesta efectiva hacia las inquietudes y necesidades de los clientes las mismas que son satisfechas de manera oportuna y con máximo esmero en calidad.

Todo esto está respaldado por un estricto control de calidad y acompañado por un equipo técnico comercial reconocido en el sector pecuario latinoamericano.

Conscientes que logrando la competitividad de los clientes, ofreciendo un valor agregado en servicios integrales, y desarrollando una política de servicio de primer nivel respaldado por un equipo humano A1, donde la satisfacción, levantamiento de dudas, servicio de atención cercano y solución de problemas son pautas para los objetivos, se logra la sostenibilidad de la empresa y la mejora de la sociedad.

360° se basa en los pilares fundamentales de la empresa: Productos de la mejor calidad; Excelente servicio post venta; y Asesoría técnica especializada. Todo a través de un equipo humano comprometido con los valores de la organización.

PRODAC S. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Néstor Gambeta Nro. 6429 Prov. Const. del Callao
Sector:	Manufactura
Num. de trabajadores:	679
RUC:	20254053822
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de impulsar el crecimiento y competitividad de nuestros proveedores mediante la formación y la exigencia de homologaciones y estándares nacionales, y alinear a los proveedores a nuestra cultura corporativa y a nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión, promoviendo un buen clima laboral entre Prodac y los proveedores, PRODAC realiza acciones de:

1. Formación y reconocimiento al proveedor.
2. Impulso de proveedores al desarrollo y capacitación. (Proceso de homologación de proveedores / PRODAC y Bureau Veritas).
3. Integración en actividades y celebraciones internas. (Navidad, Día de la Madre, Aniversario, Día del Trabajo).

Desde hace años PRODAC incluye los proveedores en todos sus actividades de la empresa, así como en el programa de Seguridad y Salud.

Pero además inició un programa de apoyo para que las empresas proveedores logren obtener una homologación por Bureau Veritas en ISO 9001, capacitaciones en clima laboral, RSE, Bienestar, Trabajo Infantil, Liderazgo y Gestión Humana. También capacitó a la empresa de jardinería para la implementación de jardines verticales. Asimismo, los trabajadores de los proveedores, en lo posible, obtienen la flexibilidad de sus horarios para poder terminar sus estudios.

RENZO COSTA S. A. C.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Prolongación Arica Nro. 1865 Urb. Chacra Rios Norte (Alt. Puente Tingo Maria) Lima - Lima - Lima
Sector:	Industria Manufacturera
Num. de trabajadores:	229
RUC:	20138998780
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

A partir del año 2012, Renzo Costa SAC, en virtud del convenio celebrado con el INPE, ha venido implementando talleres para la producción de artículos de cuero, esto en el marco de su compromiso de inclusión y responsabilidad social empresarial.

Es así que alrededor de 61 reos primarios del establecimiento penitenciario Ancón II iniciaron en conjunto con personal técnico especializado de Renzo Costa, un proceso inicial de capacitación que culminó con la primera producción de porta blocks, monederos y llaveros, los mismos que fueron adquiridos por la propia empresa.

Con el paso del tiempo, luego de mutuos y provechosos aprendizajes, los internos han desarrollado habilidades laborales que los califican para incorporarse productivamente a cualquier unidad de producción en la industria de artículos de cuero.

Paralelamente, su esfuerzo personal les ha permitido obtener lícitos ingresos para el sustento de sus familiares dependientes, lo cual ha fortalecido su autoestima y el orgullo de sentirse útiles a la sociedad, pues actualmente la producción íntegra de artículos seleccionados se destina para su comercialización a precios módicos a través de la marca Renzo Costa, en el marco del programa de inclusión social "Manos Invencibles".

Es así que Renzo Costa S.A.C. contribuye con la reinserción social de los internos intramuros y con el desarrollo de competencias laborales que al egresar del establecimiento penitenciario les facilite su autonomía extramuros.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Elmer Faucett Nro. 3348 Z.I.
Sector:	Servicios de Inspección y Certificación
Num. de trabajadores:	2,004
RUC:	20100114349
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

La BPL, se denomina “Mi Proveedor, Mi Aliado”. El tema de proveedores ha sido considerado históricamente como uno de los factores claves en el éxito de la gestión de una organización, de hecho en la mayoría de las normativas tradicionales relativas a sistemas de gestión siempre existe un elemento específico relativo al control que debe ejercerse sobre el proveedor por el impacto que este tiene en las actividades de una organización.

Sin embargo, para SGS la responsabilidad y relación con sus proveedores va más allá de lo normalmente requerido, adoptando el papel de aliado y mentor en muchos casos, buscando influir y ayudarlos en el establecimiento de buenas prácticas, medidas de apoyo y mejora que tiendan a potenciar su desempeño integral, basados en una relación de confianza bidireccional.

La buena práctica consta de las siguientes etapas:

- Establecimiento de objetivos: A través de reuniones mensuales de consultoría, evaluación en campo de sus actividades y designación de un compañero mentor.
- Implementación y seguimiento: Asesoramiento continuo, por personal altamente calificado, durante toda su permanencia laboral, apuntando no solo al establecimiento de estándares básicos sino también a la inclusión de buenas prácticas laborales dentro de las políticas de estas organizaciones.
- Verificación y mejora: Inclusión en proyectos de mejora que le permitan al proveedor optimizar sus procesos y servicios, no solo con la organización sino con todos sus clientes.

SGS alineado a sus políticas corporativas busca convertir a sus proveedores en organizaciones altamente competitivas, que puedan crecer sosteniblemente en el tiempo y que en el mercado nacional repliquen las buenas prácticas adquiridas.

Con esta buena práctica buscan que sus proveedores crezcan junto a ellos, que se conviertan en empresas competitivas en el mercado y que adquieran buenas prácticas laborales que puedan ser compartidas con otras organizaciones.

SIDERÚRGICA DEL PERÚ S. A. A.

Estrato Empresarial:	Grande
Dirección:	Av. Santiag Antunez De Mayolo Nro. S/N Z.I. Zona Industrial Ancash - Santa
Sector:	Producción y comercialización de productos de acero
Num. de trabajadores:	1 125
RUC:	20402885549
CATEGORIA:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

La Buena Práctica Laboral se denomina “Desarrollo de Recicladores Metálicos: mejorar la competitividad empresarial y cuidar el medio ambiente”.

SIDERPERU implementa el programa de “Desarrollo de Proveedores: Recicladores Metálicos”, con el objetivo de mejorar la competitividad de la empresa, a través del desarrollo y crecimiento, de pequeños y medianos centros de acopio de chatarra a nivel nacional.

Para fabricar los productos de acero de calidad, se hace necesario garantizar que la cadena de suministros de proveedores brinde productos y servicios de calidad.

Una de las principales materias primas que utilizan son los residuos metálicos (chatarra), por lo que deben garantizar su abastecimiento. Se busca formalizar y desarrollar a los recicladores metálicos (contribución a la formalización), integrarlos como proveedores mejorando sus condiciones económicas y sociales, mejorar la gestión competitiva de pequeñas y medianas empresas proveedoras de chatarra de SIDERPERU, generar más trabajo formal, cumplir la normatividad legal, capacitar y dar asistencia técnica especializada, compartir buenas prácticas empresariales, de una empresa de clase mundial como Gerdau a pequeñas y medianas empresas, implementar programa de seguridad.

SIDERPERU implementa la práctica “Desarrollo de Recicladores Metálicos”, para lograr el desarrollo y crecimiento de los proveedores de chatarra, beneficiando a sectores económicos y sociales bajos.