

SUMILLAS

BUENAS PRÁCTICAS

LABORALES

2020

EMPRESAS POSTULANTES BPL 2020	
AREA: TRABAJO DECENTE	
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.	GOLD FIELDS LA CIMA S. A. SUPERMERCADOS PERUANOS S. A. QUIMICA SUIZA S. A. C. FERREYCORP S. A. A. ACES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA TODO EVENTOS TIERRAS DE LOS ANDES S. A. C. ARGOS DAJE S. A. C. EMPRESA DE TRANSPORTES TURISTICOS ILLAPA S. R. L. ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ APC CORPORACION S. A.
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.	GOLD FIELDS LA CIMA S. A. SIDERURGICA DEL PERÚ S. A. A. KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ ARCHROMA PERU S. A. ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. MVS INFRAESTRUCTURA Y SISTEMAS E. I. R. L. GOLD FIELDS LA CIMA S. A. FERREYCORP S. A. A. KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ PAN AMERICAN SILVER PERÚ S. A. C. TODO EVENTOS
PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.	ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. TELEATENTO DEL PERÚ S. A. GRUPO ODISEA S. A. C. LA CASA DE ISIDORA S. A. C.
EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES.	EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD DEL ORIENTE S.A. - ELECTRO ORIENTE S.A. SOGU CONSTRUCTORA Y CONSULTORA E.I.R.L. KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ FERREYCORP S. A. A. MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A. CBC PERUANA S. A. C. A & S CONSULTORES S. A. C. AGROBEANS S. R. L.
PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA.	TECNOLOGICA DE ALIMENTOS S.A. ENTEL PERÚ S. A. BANCO RIPLEY S. A. C.

<p>DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.</p>	<p>GOLD FIELDS LA CIMA S. A. SIDERURGICA DEL PERÚ S. A. A. KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ GRUPO ODISEA S. A. C. SOGU CONSTRUCTORA Y CONSULTORA E.I.R.L. SUPERMERCADOS PERUANOS S. A. EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD DEL ORIENTE S. A. - ELECTRO ORIENTE S. A. TODO EVENTOS</p>
<p>PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES.</p>	<p>TECNOLOGICA DE ALIMENTOS S. A. SOGU CONSTRUCTORA Y CONSULTORA E. I. R. L. ILLAPA CULTURAS ANDINAS S. R. L. EMPRESA DE TRANSPORTES TURISTICOS ILLAPA S. R. L.</p>
<p>PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR</p>	<p>SHAHUINDO S. A. C. ANDES EXPRESS S. A. C. NEW TRANSPORT S. A. SUPERMERCADOS PERUANOS S. A. PRETORIAN SEGURIDAD INTEGRAL S. A. C. GESTIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES S. A. C. CENCOSUD PERÚ S. A. LA ARENA S. A. PAN AMERICAN SILVER PERÚ S. A. C. QUIMICA SUIZA S. A. C. COLEGIO PARTICULAR ANDINO</p>

GOLD FIELDS LA CIMA S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. 28 DE JULIO 1150 OFICINA 201 URB.SAN ANTONIO
MIRAFLORES
SECTOR: MINERIA
NUMERO DE TRABAJADORES: 391
RUC: 20507828915
**CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES**

DESCRIPCIÓN

La “Corriente de equidad de género”, constituye una fuerza conjunta que potencia los esfuerzos de diversos sectores relacionados con Gold Fields, con el fin de compartir conocimiento, transmitir sensibilidades y generar acción, en un sector donde la participación femenina mundial llega a 12 % y, en nuestro país, a 7 %; donde la resistencia masculina y la resistencia en las comunidades es aún mayor, en comparación con otras industrias. Usaron el modelo Multi-Actor, enfoque utilizado para la búsqueda de la sostenibilidad de las comunidades con grupos interesados en resolver un problema de forma constructiva.

Identificaron a actores entusiasmados en aportar a la Corriente, capaces de lograr cambios importantes en el tema de equidad de género: personal de Gold Fields y sus contratistas, comunidades de influencia directa, organizaciones profesionales, medios de comunicación, la Academia y el Estado. Empezaron a trabajar, primero, sensibilizando a la alta gerencia mediante diversas acciones, siendo ellos quienes conforman el Comité de Diversidad e Inclusión, luego continuaron con la gente y contratistas. Se conformó el Equipo Motor (25 personas de diversas áreas y niveles de la empresa), que elaboró el diagnóstico para medir los niveles de equidad e identificar necesidades y retos, creando el Plan de Equidad y Visibilidad (PEV).

Para 2019, extendieron su trabajo hacia el exterior: Iniciaron charlas con las contratistas para promover buenas prácticas, hicieron participe a las Rondas Campesinas, a la radio local de Hualgayoc y autoridades locales; asimismo, realizaron trabajos con instituciones destacadas del rubro. El compromiso de la empresa en cuanto a equidad ha sido promovido a través de Gestión, ProActivo, Energiminas, la radio local (Stereo Hualgayoc), entre otros. La academia ha sido una fuente importante para acercarnos a la juventud peruana y realizar eventos en pro de la equidad de género. Finalmente, el Estado ha sido un gran aliado a través del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

SUPERMERCADOS PERUANOS S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: CALLE MORELLI 181 PISO 5 SAN BORJA
SECTOR: RETAIL
NUMERO DE TRABAJADORES: 19 348
RUC: 20100070970
CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

Supermercados Peruanos S.A. mantienen una posición de tolerancia 0 a cualquier manifestación de discriminación y hostigamiento por credo, discapacidad, condición económica, origen, raza, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual u otro motivo; y desarrollan acciones para prevenir cualquier tipo de brechas entre sus colaboradores.

Este Plan de Diversidad e Inclusión, Raymi, cuenta con 7 frentes de trabajo, con metas y acciones específicas que se revisan de manera anual:

1. Selección inclusiva
2. Equidad salarial
3. Prevención del hostigamiento sexual laboral y violencia de género
4. Conciliación vida personal- trabajo
5. Capacitación y desarrollo del talento.
6. Comunicación interna y externa
7. Esfera externa (trabajo con grupos de interés, stakeholders)

Para llevar a cabo este plan de acción e impactar al 100% de los colaboradores en todos sus espacios de trabajo a nivel nacional; trabajan con todas las áreas estratégicas de la empresa de manera integral; es así que en SPSA existe un Comité de Sostenibilidad y diversidad, integrada por gerentes de las distintas áreas *core* del negocio; así como un Comité de trabajo en diversidad conformado por gerentes, jefes y analistas de todas las áreas de la Dirección de gestión humana, que ayudan a gestionar los resultados en diversidad.

QUIMICA SUIZA S. A. C.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. DEFENSORES DEL MORRO n.º 1277 (EDIFICIO B)
CHORRILLOS
SECTOR: RETAIL FARMACEÚTICO
NUMERO DE TRABAJADORES: 1497
RUC: 20100085225
CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

“La Franja de la Igualdad” es un programa que tiene siete ejes de acción, los cuales son: Prevención del acoso sexual y violencia de género, comunidad LGBTIQ+, conciliación vida familiar y laboral, selección inclusiva, capacitaciones, esfera externa y comunicaciones. En cada eje han realizado acciones como:

1. Políticas y protocolos contra la violencia y discriminación de género, que detallan los tipos de violencia y los canales de atención que tiene la empresa para afrontarlos.
2. Protocolo en hostigamiento sexual, así como capacitaciones y curso virtual.
3. Campañas de comunicación con intervenciones físicas y virtuales en los centros de trabajo para recordar los canales de ayuda ante la violencia.
4. Igualdad de beneficios para la comunidad LGBTIQ+ como seguro EPS para parejas, uso de nombre social, días libres por adopción, unión civil, capacitaciones de sensibilización.
5. Beneficios que buscan conciliar la vida laboral con la familiar, extender la licencia de paternidad, suspender la rotación al turno nocturno para las madres lactantes, implementar home office permanente en algunas ciudades, tener horarios de ingreso y salida flexibles, otorgar días libres por matrimonio y facilitar asistencia psicológica.
6. Prácticas de selección incluyente como empleo de lenguaje inclusivo en convocatorias, uso de CV ciegos, paneles de entrevistadores diversos, ternas finales de candidatos con al menos una mujer, metas de género, banco de datos de trabajadores de alto potencial y guía de entrevistas con preguntas prohibidas.
7. Programa de empoderamiento y desarrollo de proyectos “InWomen” para las ejecutivas y trabajadoras identificadas como de alto potencial.
8. Diversas capacitaciones de sensibilización y refuerzo de herramientas en temas como diversidad e inclusión, igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, prevención de violencia, entre otros.
9. Programa de ayuda social con el albergue Villa Vida que acoge a madres adolescentes víctimas de violencia sexual. Este programa involucró la participación de la empresa y sus trabajadores a través de acciones de capacitación a las madres adolescentes y donación de productos de primera necesidad en el escenario de la pandemia.
10. Programa de homologación de proveedores, realizado por Bureau Veritas, para conocer las realidades de los proveedores de la empresa en cuanto a diversidad e inclusión y poder trabajar con ellos en mejoras.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. CRISTOBAL DE PERALTA NORT 820 URB. SAN IDELFONSO,
SANTIAGO DE SURCO
SECTOR: ACTIVIDADES DE SOCIEDAD EN CARTERA
NUMERO DE TRABAJADORES: 129
RUC: 20100027292
CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

El programa PARES+ es la evolución del programa de equidad de género PARES a través del cual se ha decidido renovar su compromiso con la igualdad de oportunidades y hacer que PARES, programa que nació hace dos años para enfocarse en la equidad de género, trabaje desde ahora en cuatro ejes adicionales: etnias y culturas, habilidades diferentes, generaciones y comunidad LGBTQI+.

Es así que desde PARES impulsan espacios de sensibilización y difundiendo información que estimule, no solo la reflexión en torno a la diversidad, sino que abra el camino para que cada uno, de manera consciente y activa abrace las diferencias.

Algunas acciones:

- Encuentro de Mujeres Líderes Ferreycorp, un espacio anual de reflexión y networking para colaboradoras de la corporación.
- Programa de Mentoring, dirigido a un grupo rotativo de personal femenino con potencial de crecimiento en la organización.
- Implementación total de Home office durante la pandemia.
- Flexibilidad laboral.
- Programa de Inducción en materia de equidad de género.
- Talleres para padres/madres en crianza con corresponsabilidad.
- Programa Hombres por la Igualdad.
- Talleres por parte de especialistas externos en Igualdad de oportunidades/ Diversidad.
- Capacitaciones en materia Diversidad.
- Oportunidades de equilibrio vida- trabajo, incluyendo el regreso escalonado por maternidad, entre otros.

ESTRATO EMPRESARIAL: MEDIANA
DIRECCIÓN: PSJE 2 MZ S LT 8 – PP.JJ. TNTE MANUEL CLAVERO, PUNCHANA,
MAYNAS, LORETO
SECTOR: CONSTRUCCIÓN
NUMERO DE TRABAJADORES: 17
RUC: 20528255982
CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral consiste en dar a las mujeres de la Región Loreto la oportunidad de ingresar a un estrato laboral tradicionalmente considerado de hombres, desarrollando para ello habilidades y competencias laborales en la construcción, principalmente pavimentación de calles. Estas se desarrollan en los proyectos de obra que realizó la empresa durante el año 2019, participando, preferentemente, madres en estado de vulnerabilidad y con carga familiar; las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

1. La práctica laboral presentada se desarrolló durante el año 2019 en la ciudad de Iquitos Región de Loreto, para ello del total de trabajadores 97 se capacitó y laboraron 23 mujeres cuya condición sociolaboral era vulnerable y con carga familiar (madres solteras el 50%).
2. Capacitación respecto a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, desarrollándose éstas cada semana en la realización de la obra.
3. Capacitación respecto al uso de las herramientas y procesos de la obra. Siendo ello bajo la modalidad de aprendizaje en obra.

TODO EVENTOS

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: JR. ICA ANTIGUA N° 1631 HUANCAYO, JUNIN
SECTOR: SERVICIOS
NUMERO DE TRABAJADORES: 254
RUC: 20486484013
CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

Se busca la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Se cuenta con el 78 % de colaboradoras tanto administrativas y operativas.

La organización busca la igualdad no limitando a las personas, promueve la inclusión social sin discriminación alguna, realizando una línea de carrera con los colaboradores administrativos y operativos para mejorar su calidad de vida.

Los colaboradores administrativos, se encuentran en un 95 % que han realizado línea de carrera, los asistentes de oficina pueden acceder a un puesto en el área de RRHH, Contabilidad, área Comercial, Operaciones u otros puestos y el 5 % son contratados externos para algún puesto.

Los colaboradores operativos, se encuentran en un 30 % que han realizado línea de carrera en el puesto de operario de limpieza a un puesto de supervisor o un cargo administrativo en la organización.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: CALLE LAS TURQUESAS E-11 URB. KENEDY A, WANCHAQ -
CUSCO
SECTOR: TURISMO
NUMERO DE TRABAJADORES: 14
RUC: 20484974200
CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral comprende las acciones para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de la organización.

La empresa cuenta con un Sistema Integrado de Gestión (SIG), el mismo que permite identificar los procesos de toda la empresa e integrarlos de forma coherente para identificar las debilidades como organización y fortalecer las competencias con la finalidad de buscar una mejora continua dentro de la organización.

Se cuenta con un procedimiento de selección de personal donde se brinda la oportunidad a los trabajadores que ya son parte de la organización de escalar posiciones dentro de la empresa sin distinción de sexo, edad, raza o credo, permitiendo al personal el desarrollo de competencias laborales así mismo se les brinda la oportunidad para el crecimiento y desarrollo del talento humano a través de una línea de carrera dentro de la organización y por ende mejorar sus condiciones salariales.

La organización busca favorecer también a los colaboradores externos(proveedores) permitiendo a todos aquellos que reúnan los criterios de evaluación previamente establecidos formar parte del listado de proveedores sin distinción de género, religión, raza, condición económica, etc.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: CALLE AREQUIPA NORTE 254 INT 01 URB. PATAZCA, CHICLAYO,
LAMBAYEQUE
SECTOR: ACTIVIDADES DE CONSULTORIA DE GESTIÓN
NUMERO DE TRABAJADORES: 02
RUC: 20602672621
CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

La práctica laboral consiste en brindar asesoramiento e impartir conocimientos, asesorar de forma gratuita, para los jóvenes y empleadores conozcan la ley 29783 sobre seguridad y salud en el trabajo y su reglamento. Logrando que se capaciten y certifiquen al desarrollo capacidades enfocadas en la SST lográndose así mejores oportunidades en el mercado laboral. Las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

Capacitaciones: desarrollan capacitaciones enfocadas en seguridad y salud en el trabajo, estas capacitaciones las desarrollan a través de diferentes instituciones (Dirección de Trabajo de Lambayeque, Programa Jóvenes Productivos, etc.) que les solicitan brindar capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: URB. KENEDY A, CALLE LAS TURQUESAS E-11 PISO 4
WANCHAQ, CUSCO.
SECTOR: TURISMO
NUMERO DE TRABAJADORES: 19
RUC: 20443187767
CATEGORIA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

Según la empresa, están en proceso de certificación ISO 9001 a través de la implementación de su Sistema Integrado de Gestión (SIG), con el objetivo de mejorar la calidad de servicio que presta, a través de trabajo ordenado, así como cumplir con las responsabilidades sociales y ambientales. Para lo cual se tiene programado capacitaciones continuas, incentivando al crecimiento profesional y personal de los trabajadores de la empresa.

La buena práctica laboral, comprende a todas las acciones a realizar en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que pueden ser calificadas como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de la organización, mejorando el nivel de relaciones internas, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad, el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir, facilitando el trabajo decente. (OIT, 2005)

La empresa cuenta como principal aliado a una Organización No gubernamental de Desarrollo; Patronato de Cultura Machupicchu. El Patronato de Cultura Machupicchu es una asociación civil sin fines de lucro y organismo no gubernamental de desarrollo - ONGD., dedicada a: atender necesidades sociales y a realizar diversas acciones de desarrollo desde una perspectiva creativa, moderna e innovadora, dirigidos a la población de sectores pobres de ámbitos rurales y urbanos; y a salvaguardar el Patrimonio Cultural y Natural del Perú. Tiene como sustento la valiosa y amplia experiencia de sus miembros y cuenta además con una cartera de consultores especializados en áreas afines a nuestro que hacer: Patrimonio cultural, patrimonio natural y ecología, sociología, turismo, desarrollo humano y calidad de vida, salud, educación e identidad, derechos humanos y desarrollo regional sostenible.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: VIA PORTILLO GRANDE S/N PAMPAS DE PUCARA LURIN
SECTOR: METAL MECANICA
NUMERO DE TRABAJADORES: 207
RUC: 20100369509
CATEGORIA: NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN
ECONÓMICA, RAZA, SEXO

DESCRIPCIÓN

Se ha denominado a la Categoría 1: “El Valor de la Diversidad” que tiene como objetivo acompañar la evolución de la compañía y el desarrollo de las personas de manera integral, siendo sus cimientos principales:

- ADN de la empresa: creatividad, innovación (desde su fundador).
- Impulso para la Gestión del Cambio, nuevos retos económicos y sociales.
- Liderazgo Transversal.
- Valores y principios.

La empresa indica que la diversidad se considera en los siguientes aspectos:

- Diversidad de procedencia de estudios.
- Equidad de género.
- Discapacidad.
- Pensamiento.
- Edad.
- Nacionalidad.
- Orientación sexual.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. CARABAYA 933 CERCADO DE LIMA
SECTOR: CALL CENTER
NUMERO DE TRABAJADORES: 3533
RUC: 20546992986
CATEGORIA: IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES

DESCRIPCIÓN

La empresa Konecta BTO S.L. Sucursal en Perú, tiene implementado el “Programa de Diversidad e Inclusión INKLUYE”, donde promueven la inserción socio-laboral y la igualdad de oportunidades para todos/as.

La práctica laboral consiste en realizar un trabajo articulado con socios públicos y privados con la finalidad de formar y hacer empleables a personas en riesgo de exclusión social: discapacidad, bajos recursos, mujeres víctimas de violencia – trata, adultos mayores, comunidad LGTBIQ+, migrantes e inmigrantes.

Teniendo convenios de trabajo en responsabilidad con las siguientes instituciones:

- CESAL
- DKV Integralia
- Fondation Forge
- Asociación Aynimundo
- CERPS La Victoria de Essalud
- Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque
- Fundación DVK Integralia – Fundación Desarrollo Integral de Nuevo Pachacútec
- La Gerencia de Participación Vecinal de la Municipalidad Metropolitana de Lima

La empresa cuenta con un Comité de diversidad e inclusión, siendo un espacio multidisciplinario que está representado por personas de distintas áreas y distintos niveles de la organización, en el cual se ponen en ejecución las acciones en favor de los grupos en situación de vulnerabilidad de Konecta Perú.

La empresa promueve una cultura diversa e inclusiva con la generación de un clima laboral donde todos sus trabajadores se sienten parte, a través de una sensibilización y capacitación en: discapacidad, sesgos inconscientes, rompimiento de estereotipos, diversidad e inclusión, prevención de violencia y nuevas masculinidades.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. PANAMERICANA SUR KM 29.5 MEGACENTRO LURIN
SECTOR: SERVICIOS
NUMERO DE TRABAJADORES: 1546
RUC: 20102185863
CATEGORIA: IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral consiste en que APC Súper Hierro, se presenta como una Práctica Laboral que hace frente a la problemática identificada en relación al alto índice de anemia que presentan los niños y las niñas menores de 03 años de edad y madres gestantes en las regiones de nuestro país, hecho que configura a la anemia como gran problema de salud pública. Las acciones de esta buena práctica, iniciaron en el año 2014, a través del programa “Capacitaciones a la Comunidad” el cual ha beneficiado hasta la fecha a 5971 hombres y mujeres, el cual tiene como objetivo, la capacitación de platos y alimentos saludables, ricos en hierro, de fácil preparación, dirigido a las comunidades de la zona de influencia de nuestros clientes. Las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

1. Taller “Aprendiendo el poder del hierro / Talleres de nutrición: Taller educativo donde se imparte conocimiento respecto de la anemia, sus síntomas, principales causas, la absorción del hierro, alimentos ricos en hierro, los alimentos que inhiben la absorción de hierro y por último la importancia del hierro en la alimentación en mujeres gestantes y en niños.
2. Taller “Aplicando el poder del hierro / Talleres de nutrición práctico: Se realizaron acciones en beneficio del consumo de alimentos ricos en hierro.
3. Visitas domiciliarias: Se efectúa una calendarización de visitas o de forma inopinada previa aprobación de los participantes donde se supervisa la puesta en práctica de lo aprendido por los participantes.
4. Acciones de promoción y difusión: Se desarrollaron actividades que buscaban como objetivo posicionar las costumbres alimenticias; así se promovió:
 - Concurso Nutriplato: Presentación de platos con valores nutricionales ricos en hierro.
 - Nutriferia: Cuyo objetivo es informar al público sobre los efectos de la anemia e importancia de la alimentación saludable. Con la participación de diversas entidades públicas.
 - Programa “Cocinando con APC”: Ante la aparición del Covid19, se desarrolló este programa que mantiene los criterios de difusión, pero a través de las plataformas digitales y redes sociales, lográndose emitir hasta 6 programas.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. 28 DE JULIO 1150 OFICINA 201 URB.SAN ANTONIO,
MIRAFLORES.
SECTOR: MINERIA
NUMERO DE TRABAJADORES: 391
RUC: 20507828915
CATEGORIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

Con el lema “Las Personas son el Alma del Negocio” (LPAN), lanzaron una serie de actividades y acciones que impactan de manera positiva, a todo nivel, buscando siempre ese balance entre el trabajo y la vida personal de los que trabajan en la empresa, que sus familias se sientan cuidadas y que sus comunidades cuenten con la empresa.

Así, implementaron distintas facilidades, buscando el bienestar en 3 aspectos a trabajar: cuerpo, mente y emoción.

Adicional a esto, implementaron el programa Mindfulness (Atención Plena), para empezar a hablar de salud mental y emociones, y, así, romper paradigmas en una industria masculinizada.

Esta iniciativa se maneja bajo 3 enfoques de impacto:

- Impacto en el cuerpo: actividades para cuidar el cuerpo y salud física.
- Impacto en la mente: actividades que refuerzan el sentido en la vida: análisis del propósito, metas personales y realización; vivir conscientemente el día a día, cuidando su salud mental.
- Impacto en la emoción: actividades para tener conciencia sobre el pensamiento, emociones, rutinas, comportamientos y, con ello, hacer frente al estrés o cualquier otro problema.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AVENIDA SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO S/N CHIMBOTE,
DEL SANTA - ANCASH
SECTOR: PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE ACERO
NUMERO DE TRABAJADORES: 910
RUC: 20402885549
CATEGORIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

Este proyecto nace para garantizar la información y el tratamiento oportuno de los desvíos de seguridad, el seguimiento on line de atención, la participación de los colaboradores y el cumplimiento de las inspecciones y diálogos de seguridad. Además, sirve para reconocer a los colaboradores su participación en búsqueda permanente del CERO ACCIDENTES.

Beneficios. -

- Reducir de manera sostenible la accidentabilidad. - mediante una gestión adecuada de los eventos registrados de condiciones y actos sub estándar.
- Análisis de data para priorizar la atención de eventos en función de la criticidad.
- Brindar autonomía a los colaboradores para informar, hacer seguimiento y verificar la eliminación de condiciones y actos sub estándar.
- Gestionar y direccionar los recursos en áreas con mayor índice de criticidad de eventos.
- Cuantificar la participación en el sistema de seguridad de los colaboradores.
- Garantizar el desarrollo de actividades de alto riesgo solo con personal calificado y autorizado.
- Identificar y reconocer a los colaboradores con mayores iniciativas y compromiso con el sistema de seguridad.

Indicadores. -

- Disminución sostenida en los últimos 04 años en la Tasa de Frecuencia, Tasa de Gravedad, accidentes con pérdida de tiempo (CPT), accidentes sin pérdida de tiempo (SPT) y Primeros Auxilios.
- 80% cumplimiento en los planes de acción de los reportes de ocurrencia por áreas.
- 90% Asistencia a charlas de 5 minutos (Diálogos de seguridad).
- 90%Asistencia a Hora de Seguridad del liderazgo.
- 58 brigadistas disponibles: distribuidos en los diferentes turnos de trabajo.
- Historial de gestión de seguridad por colaborador: nota mínima de 12
- 04 apps para teléfonos móviles: enlazados con el software de SSMA como son Reportes de Ocurrencias, Inspecciones con Geolocalización, Pre uso e Identificación con Código QR para colaboradores de trabajos de alto Riesgo

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. CARABAYA 933 CERCADO DE LIMA
SECTOR: CALL CENTER
NUMERO DE TRABAJADORES: 3533
RUC: 20546992986
CATEGORIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

Busca crear condiciones y un ambiente laboral que prevenga, promueva y apoye el completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores. La práctica laboral consiste en desarrollar y brindar acompañamiento con diferentes actividades de motivación, coaching, desarrollo y beneficios:

- Konectate con tu Seguridad: integra un programa concurso, donde se evalúa el cumplimiento de las capacitaciones anuales, mejoras en las instalaciones, participación de los colaboradores como brigadista y la realización de exámenes medico ocupacionales en las sedes de la empresa.
- Programa Reforma de Vida: modificación de hábitos inapropiados, mediante la sensibilización, pruebas y talleres de intervención mediante sus componentes en Alimentación Terrestre, Celeste y Humana.
- Día del Chaleko: identificar a los brigadistas y la verificación de la operatividad de los equipos de emergencia en la empresa.
- Rompe Tu Rutina: realizar pausas activas, cuentan con una herramienta virtual denominada Pop Up (recordatorio) al alcance de todos los trabajadores de la empresa.
- Conociendo nuestro IPERC: conjunto de actividades donde los trabajadores identifican de forma didáctica y atractiva de los principales peligros por puestos de trabajo.
- Semana de la seguridad: celebración y reforzamiento sobre la prevención de riesgos, con actividades como "Trivias de SST", activación de clown, etc.

ESTRATO EMPRESARIAL:	GRANDE
DIRECCIÓN:	CALLE AFIRMADO LT 21Z.I. LAS PRADERAS DE LURIN
SECTOR:	SERVICIOS
NUMERO DE TRABAJADORES:	18
RUC:	20552611307
CATEGORIA:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

La práctica laboral presentada por Archroma Perú consiste en diferentes acciones respecto a generar espacio y puestos de trabajo saludables y libres de riesgos ocupacionales para ello desarrolla diferentes actividades que van desde la versión clásica de capacitaciones hasta la construcción de instrumentos de gestión que buscan prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. Algunas de las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

1. Estándar de Corte: Selección de herramientas de corte acorde a las actividades que se realizan en cada área de trabajo.
2. 12 reglas que salvan vida: representación de 12 lineamientos que siempre debemos tomar en cuenta en materia de prevención de riesgos.
3. Gestión gráfica de permisos de trabajo: se emplea una pizarra en donde se visualiza todas las áreas de la planta, en la misma a través de piezas imantadas; cada vez que se apertura un trabajo de alto riesgo; este es señalado en la pizarra, garantizando de esta manera una correcta visibilidad de las áreas en donde se realicen este tipo de labores.
4. LOTOTO: se establecieron kits de bloqueo en cada área de trabajo a fin de poder facilitar a los responsables de área las herramientas adecuadas para un correcto bloque de fuentes de energía cada vez que se realicen trabajos de mantenimiento.
5. Off Site workers: es un conjunto de herramientas para ayudar específicamente al área de ventas a identificar los riesgos y mejorar sus condiciones de seguridad.
6. Muévete Archroma: Jornada que se realiza dos veces al mes en la cual con el apoyo de unos Personal Trainers visitan las instalaciones para rutina de full body, kick boxing.
7. Jornadas Nutricionales In House: se realizan dos veces al mes jornadas de asesoría nutricional.
8. Bandejas de Near Miss: Es una herramienta que permite al personal de la empresa, poder registrar en cualquier momento a lo largo de la empresa alguna observación de casi accidente (Near miss). Este buzón se revisa de manera mensual
9. Charlas de 5 minutos diarias: la realizan todos los días apenas el personal ingresa a las instalaciones.
10. Benchmarking con Organizaciones: Durante el año se realizan capacitaciones en temas de Safety First y 5S-SOLED a clientes, Instituciones, entidades del estado, y empresas amigas, con el propósito de difundir las buenas prácticas de la empresa.
11. Gestión y Uso de Pasamanos.
12. Estándar de Tuberías.
13. Programa 5S-SOLED: metodología japonesa Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu y Shitsuke) y para el site en base a las siglas SOLED (S= Seleccionar; O= Ordenar; L=Limpiar; E= Estandarizar y D= Disciplina).

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: VIA PORTILLO GRANDE S/N PAMPAS DE PUCARA, LURIN.
SECTOR: INDUSTRIAL
NUMERO DE TRABAJADORES: 207
RUC: 20100369509
CATEGORIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

Para precisar la empresa de acuerdo a la inscripción en el concurso, participa en la Categoría 3, Subcategoría: “Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral”. Se ha denominado a la Categoría 3, Subcategoría: “Desarrollo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en obras rurales para proyecto de montaje de módulos”.

Esta iniciativa surge por la necesidad de consolidar y sintetizar la gestión de seguridad y salud ocupacional en un documento que sea fácil de entender, para los trabajadores de proyectos en zonas rurales remotas, lo cual involucra a toda la cuadrilla de trabajadores en la gestión de la seguridad en obra.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: CALLE MANUEL MARIA IZAGA N° 376, CHICLAYO,
LAMBAYEQUE.
SECTOR: TELECOMUNICACIONES
NUMERO DE TRABAJADORES: 03
RUC: 20494109647
CATEGORIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

La empresa realiza diversas actividades para preservar la salud y seguridad de sus colaboradores:

1. Salud y bienestar: delimitación de las áreas y restricción de acceso en áreas de espacio reducido, desarrollo de protocolos de trabajo, formación adecuada de los/as trabajadores/as, Incorporación de medidas de limpieza adecuadas a fin de minimizar la liberación de contaminantes, además de uso de contenedores y bolsas plásticas, actividad física: ejercicios de estiramiento y calentamiento de músculos y articulaciones antes de comenzar la actividad laboral, antes de iniciar la jornada laboral se agrupa el personal para realizar actividad física de calentamiento y estiramientos del cuerpo.
2. Cultura preventiva: realizan reuniones con grupos pequeños, capacitaciones e inducciones semanales liderados por un mando de línea de la empresa o de terceros, se proponen mejoras y se acuerdan compromisos entre los miembros del grupo. Inducción de utilización de las herramientas y equipos de trabajo adecuados al trabajo a realizar y para el que han sido diseñadas, respetando las instrucciones de empleo y mantenimiento. Uso de equipos de protección individual (guantes, casco, protectores auditivos, etc.) necesarios para protegerlos de los riesgos o accidentes laborales.
3. Desarrollo profesional: acompañamiento técnico, evaluación y valoración de habilidades para designación de funciones. Asignación de roles de liderazgo para evaluar el desenvolvimiento con los demás. Solicitud de ideas para mejorar y optimizar la secuencia de actividades.
4. Replicas continuas de cómo actuar en caso de accidente de trabajo: observar y valorar la situación antes de actuar, actuar con rapidez manteniendo la calma, comunicar al supervisor SST y a gerencia, no mover a la persona accidentada si no es imprescindible, examinar al herido con mucho cuidado, intervenir sólo si sabe cómo actuar, nunca dar de comer o beber a una víctima que esté inconsciente, entre otros.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. 28 DE JULIO 1150 OFICINA 201 URB.SAN ANTONIO
MIRAFLORES
SECTOR: MINERIA
NUMERO DE TRABAJADORES: 391
RUC: 20507828915
CATEGORIA: SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN

#BastaYa – Tolerancia Cero hacia la Violencia es un conjunto de acciones, que busca garantizar la sensibilización y erradicación del acoso sexual, dentro y fuera de los ambientes de trabajo.

Cuenta con dos áreas de trabajo:

1. Tolerancia cero a todo tipo de violencia.
2. Sensibilización sobre el respeto a las personas, independiente de sus preferencias.

La Compañía aplica una política de cero tolerancias ante el acoso sexual, identificándolo como una forma de violencia y discriminación.

La línea base del programa está conformada por 5 dimensiones:

- Compromiso de la Alta Gerencia: participación en eventos internos y externos para reforzar una cultura libre de violencia.
- Conocimiento: información que se imparte en cada actividad.
- Fuerza de grupo: el impulso de las personas agrupadas por un objetivo común hace que las cosas sucedan.
- Infraestructura: políticas, procedimientos y demás mecanismos que soportan el programa.
- Motivación: el impulso necesario para el éxito.

Para alcanzar los objetivos del programa, se instauró el Equipo Motor, grupo de voluntarios y voluntarias formado por 25 personas de diferentes áreas de la empresa, que impulsa y promueve acciones de sensibilización en temas de tolerancia cero a la violencia. Este equipo se reúne y participa en capacitaciones relacionadas con el acoso sexual; revisa las políticas corporativas con respecto al tema y propone mejoras a las mismas; y realiza ejercicios para crear materiales que sirva de guía sobre acoso sexual.

El Programa abarca, de forma directa, al personal de la empresa y contratistas y a la comunidad de Hualgayoc; de forma indirecta, a toda la sociedad, a través de la repercusión del programa en nuestros distintos stakeholders.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. CRISTOBAL DE PERALTA NORT N° 820 URB. SAN IDELFONSO, SURCO.
SECTOR: ACTIVIDADES DE SOCIEDADES EN CARTERA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 129
RUC: 20100027292
CATEGORIA: ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN

La práctica laboral se denomina "Tolerancia 0", se enmarca en el programa de equidad de género de la organización denominado PARES FERREYCORP.

Los objetivos de la presente práctica son, entre otros, los siguientes:

- Difundir entre los colaboradores los alcances e importancia de la normativa sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y la violencia de género.
- Concientizar a los colaboradores con respecto de las políticas para la prevención y erradicación de toda forma de hostigamiento sexual en el trabajo.

Prácticas realizadas:

- Campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, y de no violencia contra la mujer.
- Alianzas con grupos estratégicos.
- Talleres virtuales sobre la prevención de violencia contra la mujer y grupos vulnerables.
- Programa Hombres por la Igualdad: Prevención de masculinidades hegemónicas, nuevas masculinidades y masculinidades positivas, a fin de reducir actos de violencia.
- Soporte a iniciativas estatales en prevención de la violencia de género.
- Difusión del canal de denuncias.
- Incorporación del capítulo sobre hostigamiento sexual en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Curso y evaluación virtual sobre el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.
- Capacitaciones para la detección temprana del hostigamiento sexual en el trabajo.
- Se eligió al comité para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. CARABAYA 933 CERCADO DE LIMA
SECTOR: CALL CENTER
NUMERO DE TRABAJADORES: 3533
RUC: 20546992986
CATEGORIA: ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN

La empresa Konecta BTO S.L. Sucursal en Perú, impulsa la prevención de violencia en todas sus formas con su programa BASTA YA, donde brindan orientación, acompañamiento y sostenimiento (legal, psicológico y de bienestar social) ante cualquier caso de violencia del que sea parte sus trabajadores, dentro y fuera de la organización.

La práctica laboral consiste en la realización de acciones de sensibilización para la identificación, denuncia y prevención del acoso sexual y el hostigamiento laboral; con el fin de lograr espacios laborales seguros y libres de violencia.

La empresa cuenta con:

- Políticas, protocolos, procedimientos, canales de denuncia y equipo especializado que permite desarrollar el programa. Código de ética y conducta, Política de Prevención de Violencia, Política de Género, Política de Diversidad e Inclusión, Plan de reducción de brechas de género, Política Salarial, entre otros.
- Cuenta con el Comité de intervención para casos de Hostigamiento Sexual laboral, Comité de Prevención de Violencia para casos de Hostigamiento Laboral u otros y Comité de Diversidad e Inclusión con personas de distintas áreas y niveles que contribuyen a la generación de estrategias.
- 3 canales de denuncias (Correo, WhatsApp y oficinas RRHH)
- Acompañamiento psicológico
- Alianzas estratégicas con Ministerio Público (Programa atención de víctimas y testigos). Insertamos mujeres víctimas de violencia, sobrevivientes de trata y familiares directos. Con MIMP para inserción de Mujeres - Programa AURORA.
- Encuesta "No pasemos por alto la violencia"
- Capacitaciones presenciales y cursos virtuales; sobre acoso sexual, hostigamiento sexual laboral, hostigamiento laboral, acoso virtual y herramientas de identificación y prevención.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. LA FLORESTA N° 497 SAN BORJA
SECTOR: MINERÍA
NUMERO DE TRABAJADORES: 100
RUC: 20294845896
CATEGORIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

Iniciaron concientizando a su personal sobre lo que significa Hostigamiento Sexual, con apoyo del MTPE, con la asistencia del 85% del personal. Posterior a ello se entregó el Procedimiento de Hostigamiento a Sexual a los trabajadores, quienes se mostraron sorprendidos con que algunos comportamientos considerados “normales”, ahora sean sancionables, abordándose las dudas en forma individual de parte del área de Bienestar.

Se implementó el Comité con la votación de los trabajadores, se difundió información sobre Acoso y Hostigamiento Sexual a través de los medios de comunicación masivos (email). Asimismo, se creó el correo de denuncias (Denuncias-acososexual@pe.panamericansilver.com).

Como parte del Plan de implementación, estaba la evaluación de una línea base y ante la inexistencia de una herramienta que mida la presencia del hostigamiento sexual se desarrolló la Encuesta HOSEL, enfocada en evaluar la presencia y consecuencia del hostigamiento sexual laboral y el nivel de conocimiento de las políticas. Esta herramienta les permitió conocer los puntos a fortalecer respecto a difusión y que tipo de información se requería, lo cual permite enfocar esfuerzos para convertirse en una empresa libre de acoso. Es una herramienta validada científicamente por el área de RR.HH, lo cual le da un grado de confiabilidad alto.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: JR. ICA ANTIGUA N° 1631 HUANCAYO, JUNIN.
SECTOR: SERVICIOS
NUMERO DE TRABAJADORES: 254
RUC: 20486484013
CATEGORIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

La organización realiza la inclusión laboral de mujeres que cumplen la función de madre y padre dentro de su familia, siendo el único sostén de su núcleo familiar.

Todo Eventos S. A. C., se encuentra en contra de acoso sexual y/o hostigamiento laboral para lo cual ha implementado el Procedimiento Prevención y Sanción de Hostigamiento sexual.

La práctica busca beneficiar a todos los colaboradores administrativos y operativos de la organización.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: VIA PORTILLO GRANDE S/N PAMPAS DE PUCARA, LURIN, LIMA
SECTOR: METAL MECÁNICA
NUMERO DE TRABAJADORES: 207
RUC: 20100369509
CATEGORIA: CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN

El programa consiste en incorporar diversas fuentes de información que promuevan la escucha de los empleados para mejorar la efectividad en el diseño de programas y servicios de recursos humanos.

Se determina la elaboración del programa “Escucha activa” con el objetivo de brindar canales de comunicación efectivos para los trabajadores, fortalecer una cultura de escucha activa y tomar acciones ágiles frente a los hallazgos. Dentro de este programa se precisaron los siguientes hitos:

- Encuestas clima laboral (trimestrales)
- Encuestas situacionales: trabajo remoto, covid, otros
- Canal de soporte emocional y coaching de rendimiento
- Buzón de sugerencias virtual
- Médico virtual
- Sesiones de Feedback – Evaluación de Desempeño
- Visitas y reuniones informales periódicas: café virtual, visita a planta, puertas abiertas RR.HH
- Reuniones de gerencia
- Reuniones comité de prevención: SST, riesgos organizacionales y acoso sexual.

TELEATENTO DEL PERÚ S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. LA MOLINA 190 ATE. LIMA
SECTOR: TELECOMUNICACIONES
NUMERO DE TRABAJADORES: 11 904
RUC: 20414989277
CATEGORIA: CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN

“Atento a Ti” es una central de Atención al Empleado que, a través de diversos canales (call center, back office, atención presencial, línea de Whatsapp y app), busca brindar una atención personalizada a sus colaboradores y acercarlos con las diferentes áreas de recursos humanos de Atento Perú. Existen 5 canales vigentes dentro de esta iniciativa:

- Call center
- Back office
- Presencial
- WhatsApp
- App Atento a Ti.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. EVITAMIENTO 1559 URB. SAN FRANCISCO ATE, LIMA
SECTOR: ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA
NUMERO DE TRABAJADORES: 798
RUC: 20451806972
CATEGORIA: CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN

La empresa tiene un Centro de Consultas y Atención al Colaborador: “ODISEO TE ESCUCHA”, que tiene como objetivo recibir, registrar y brindar información a sus trabajadores a quienes se le denomina “Águilas”. Tiene disponibles los siguientes canales:

- Correos electrónicos:
- WhatsApp:
- Facebook:
- Call center:

Adicionalmente, se identificó actividades vinculadas a programas implementados por la empresa, que consiste en brindar espacios a los trabajadores, donde pueden recibir y brindar información de manera directa y personal, así tenemos los programas:

- Cultura Odisea – Donde se realiza reuniones para elaborar y/o difundir contenido.
- Águilas Conectadas – Donde se realiza visitas a unidades operacionales.
- Latido Odisea – Donde se realiza una encuesta de clima.
- Odisea contigo – Donde se brinda espacios de soporte emocional vía telefónica.

La empresa cuenta con un registro y control de la información, que le permite diseñar estrategias a fin de implementar mejoras en su Plan de clima, cultura y comunicación interna y programas.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: LORETO 274 SUPE PUERTO BARRANCA, LIMA.
SECTOR: HOTELES Y RESTAURANTES.
NUMERO DE TRABAJADORES: 3
RUC: 20602918093
CATEGORIA: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN

En la empresa La Casa de Isidora S. A. C. la práctica laboral, consiste en realizar reuniones con los trabajadores, donde se formaliza y establece como procedimiento el intercambio de opiniones sobre la mejora en los servicios de la empresa, considerando e implementando las recomendaciones y propuestas en temas.

- Atención de clientes
- Utilización de productos e insumos
- Gastronomía y bebidas
- Decoración de ambientes
- Rutas turísticas, entre otros.

Las reuniones son permanentes, cada vez que se concluye los servicios de la empresa.

**EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD DEL ORIENTE S.A. - ELECTRO
ORIENTE S. A.**

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. AUGUSTO FREYRE 1168 IQUITOS, MAYNAS - LORETO.
SECTOR: SECTOR ELÉCTRICO
NUMERO DE TRABAJADORES: 424
RUC: 20103795631
CATEGORIA: EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA
SALARIAL

DESCRIPCIÓN

De acuerdo a lo informado por la empresa, lo que se busca con esta práctica laboral, es mantener un adecuado clima laboral de los trabajadores con la atención oportuna del pago de su retribución económica por la labor que realizan, lo que permitirá garantizar su estabilidad y bienestar económico, familiar y personal a la vez que repercutirá en un buen estado de ánimo durante su desempeño laboral.

Según lo expuesto, comprende a esta categoría lo siguiente: (i) Elaboración y cálculo de las Planillas de Remuneraciones de los trabajadores, (ii) Trámite de la planilla de remuneraciones y pago oportuno en las cuentas bancarias de cada uno de los trabajadores, y, (iii) Trámite y pago de los conceptos remunerativos en forma mensual como pdt, afp, onp, essalud, sindicatos, vacaciones, quinquenios y otros.

Precisa que cuentan con incentivos remunerativos por convenio colectivo distinto a la retribución normal que perciben.

El desarrollo de la categoría es la siguiente:

- Pago oportuno y normal de las remuneraciones a los trabajadores en las fechas establecidas, los 05 y 20 de cada mes.
- Pago de los beneficios por convenio colectivo con la celeridad del caso.
- Se instaló el instructivo de trabajo remoto, dando oportunidad a los trabajadores de riesgo a que laboren y de esta manera percibir el pago íntegro de la remuneración mensual sin necesidad de aplicar la suspensión perfecta de labores.

SOGU CONSTRUCTORA Y CONSULTORA E. I. R .L.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: JR. EDGARDO REBAGLIATI N° 198 EL TAMBO, HUANCAYO – JUNIN.
SECTOR: CONSTRUCCIÓN
NUMERO DE TRABAJADORES: 11
RUC: 20485988468
CATEGORIA: EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL

DESCRIPCIÓN

La organización cuenta con una política salarial que ofrece una remuneración equilibrada y constante a sus trabajadores. La gestión de recursos humanos cuenta a este aspecto como básico para manejar el desarrollo de la carrera de cada uno sus trabajadores siendo esta política la que determina los niveles de beneficios que obtendrá cada trabajador.

El objetivo es establecer y mantener remuneraciones competitivas con el mercado laboral para crear las condiciones salariales, económicas y sociales que posibiliten el incremento constante del nivel de satisfacción laboral.

KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. CARABAYA 933 CERCADO DE LIMA
SECTOR: CALL CENTER
NUMERO DE TRABAJADORES: 3533
RUC: 20546992986
CATEGORIA: BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La empresa Konecta BTO S.L. Sucursal en Perú, cuenta con un programa de beneficios denominado **Konectados**, que consiste en una serie de beneficios para sus trabajadores y sus familias de acuerdo sus necesidades. Los beneficios que otorgan se encuentran divididos en:

- Compensaciones
- Comunidad GTBIQ+
- Conciliación Trabajo - Familia - Persona
- Desarrollo y capacitación
- Desempeño y reconocimiento
- Equidad de género
- Personas con discapacidad
- Prevención de violencia
- Prevención y cuidado de la salud
- Transparencia y cumplimiento
- Nueva normalidad contexto COVID-19

FERREYCORP S. A. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. CRISTOBAL DE PERALTA NORT N° 820 URB. SAN IDELFONSO, SURCO.
SECTOR: ACTIVIDADES DE SOCIEDADES EN CARTERA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 129
RUC: 20100027292
CATEGORIA: BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

El programa llamado “Balance de Vida Ferreycorp” busca contribuir al balance entre el rol profesional y las distintas obligaciones de los colaboradores en su vida personal y familiar.

Algunos de los beneficios que otorga Ferreycorp en Balance de Vida son los siguientes:

- Flexibilidad de tiempo: Acciones que permiten mejorar la calidad de vida al facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Programa buena vida: programa integral que busca posicionar a la Corporación como una empresa saludable, promoviendo un estilo de vida saludable entre los colaboradores y prevenir los factores de riesgos que pueden afectar la salud.
- Desarrollo social de la familia: desarrollan talleres de emprendimiento extensivo a familiares, vacaciones útiles verano invierno, talleres educativos para la familia, etc.
- Salud preventiva: ferias de Salud a todos los colaboradores y sus familias, webinar de prevención en salud, vacunación, consultorio nutricional, programa Marsh Care que consiste en el asesoramiento de un coach nutricional. Taller de maternidad, charlas preventivas del cáncer, semana de la lactancia materna.
- Ante la crisis sanitaria actual crearon el Site Covid, App de consulta virtuales, programa cuídate para pacientes crónicos, envíos de medicinas a pacientes covid, atención en salud mental de manera individual y grupal talleres y sesiones de salud mental.
- Desarrollo e Integración: organizan actividades que propician la unión e integración.
- Programa educativo en finanzas.
- Beneficios educativos, etc.

MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: CALLE MONTE ROSAS 233 PISO 11 SURCO, LIMA.
SECTOR: CONSULTORÍA
NUMERO DE TRABAJADORES: 510
RUC: 20329545459
CATEGORIA: BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

El Programa "Me Importa MPG", se divide en 04 categorías que abarcan 04 aspectos importantes en la vida de los/as colaboradores/as: "Me Importa cuidarme", "Me Importa transformar vidas", "Me Importa mi talento" y "Me Importa comunicarme".

"Me Importa MPG" es un programa integral que nace a raíz de la pandemia del COVID-19, el cual busca transmitir el sentir de estar conectados/as a pesar de la distancia, asegurando la confianza, la salud y el desarrollo de los colaboradores y sus familias a través de un enfoque de People First para un retorno seguro al lugar del trabajo. Asegurando que el Employee Experience, aún en la pandemia sea el esperado por los/as colaboradores/as y la organización.

El programa Me Importa MPG incluye:

1. Generar una cultura de cuidado y bienestar priorizando la salud del colaborador y su familia.
2. Generar interacción entre los equipos, manteniendo un contacto continuo que permita seguir viviendo la cultura de la empresa a pesar de la distancia.
3. Desarrollar el talento de la gente a través del autoaprendizaje y revolución de sus habilidades. Considerando todos los grupos profesionales de la compañía.
4. Reforzar los canales internos de comunicación, posicionando a los líderes como principales voceros/as y conociendo la opinión de los/as colaboradores/as que permitan seguir siendo una de las mejores empresas para trabajar, a pesar de la coyuntura.

CBC PERUANA S. A. C.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. VICTOR ANDRES BELAUNDE N° 332 INT. 201 SAN ISIDRO LIMA.
SECTOR: CONSUMO MASIVO
NUMERO DE TRABAJADORES: 1050
RUC: 20600281489
CATEGORIA: BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La empresa ha denominado a la práctica que participa: “Juntos la Hacemos” la que tiene como objetivo potenciar los beneficios, el clima laboral, la comunicación interna, la prevención de higiene y salud de los trabajadores en medio de la crisis del COVID-19.

Esta práctica laboral es segmentada en 3 frentes:

Cultura y Engagement: Estructuramos un nuevo plan de comunicación interna que incluía temas orientados a la familia, protocolos de prevención e higiene y mensajes de nuestros líderes y trabajadores para poder sobrellevar la coyuntura de crisis. Se implementó una nueva matriz de beneficios orientados a nuestros trabajadores y familiares que puedan estar atravesando por el Covid-19. Asimismo, modificamos e implementamos algunos programas de reconocimientos con el fin de adaptarnos y seguir destacando el trabajo excepcional que vienen realizando nuestros trabajadores.

Desarrollo: Cambiamos la forma de capacitar a nuestros trabajadores, implementamos un programa de reinducción para dar a conocer como desde diferentes áreas se implementaron nuevos procesos o nacieron buenas prácticas. De igual manera, adaptamos nuestras evaluaciones de desempeño, cambiando así las competencias para evaluar a nuestra gente y que estas puedan adecuarse a la coyuntura.

Gestión: Adaptamos nuevos modelos de trabajo para diferentes tipos de posiciones, implementamos una evaluación mensual de nuestros protocolos de prevención denominada “patrulla de blindaje” para poder asegurar el correcto cumplimiento del mismo.

A & S CONSULTORES S. A. C.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: AV. ESPAÑA 1082 INT 401 URB. CENTRO CIVICO TRUJILLO – LA LIBERTAD
SECTOR: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
NUMERO DE TRABAJADORES: 17
RUC: 20481944431
CATEGORIA: BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral consiste en darle a todos/as sus colaboradores/as ciertos beneficios, que por el régimen REMYPE al cual están acogidos NO están obligados por ley a otorgar, así tenemos:

1. Bono cumpleaños: puede disponer de medio día de asueto (por la mañana o por la tarde), que será elegido en mutuo acuerdo y coordinación con su jefe inmediato, con la finalidad de pasar un buen momento en familia por su día.
2. Bono para papá o mamá: Además de una celebración interna, recibirá un bono económico por celebración festiva en su honor (Día del padre o día de la madre), el mismo (bono) que quedará consignado en su boleta de pago del mes implicado. El monto asignado queda a criterio de la dirección.
3. Mi primer día de Cole: Tod@s los trabajadores(as) que tienen hij@s en edad escolar disfrutarán del programa “Mi primer día de cole” al empezar el año escolar lectivo, permitiendo acompañar a sus menores hij@s al colegio en su primer día de clases.
4. Bono navideño: Tod@ trabajador(a) tiene derecho a recibir el “Bono navideño”, además de su gratificación que por ley le corresponde. Dicho monto queda a criterio de la dirección.
5. Reunión de fin de año: con la participación de la familia directa (espos@ e hij@s) de cada trabajador(a) está invitado a participar de la celebración que organice la empresa.
6. Tod@ trabajador(a) además de recibir capacitaciones de índole de desarrollo profesional también recibirá capacitaciones para su Desarrollo personal, costeados por la empresa. En el caso de tratarse de capacitación de índole profesional, el colaborador deberá firmar un convenio de permanencia.
7. Bono por cierre de Proyecto con éxito: A la culminación de un Proyecto “X” dentro del alcance, plazo, costos, calidad y con la aprobación del cliente, se entregará un bono económico a todo el equipo involucrado, el cual será distribuido entre los integrantes del equipo de acuerdo al grado de responsabilidad y compromiso que ha mostrado durante el desarrollo de dicho Proyecto.
8. Mejor colaborador del año.

AGROBEANS S. R. L.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: CALLE AREQUIPA NORTE 254 INT 01 URB. PATAZCA, CHICLAYO
- LAMBAYEQUE.
SECTOR: ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS, LEGUMBRES Y
HORTALIZAS.
NUMERO DE TRABAJADORES: 14
RUC: 20480229011
CATEGORIA: BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral consiste en que siendo una microempresa y encontrarse acogida al Régimen Laboral Especial de REMyPE y Ley N° 27360 Régimen Laboral Especial Agrario han efectuado esfuerzos para otorgar, en algunos casos, beneficios por encima de los disposiciones que el referido Régimen Especial ha determinado tanto en remuneración como en beneficios sociales, desarrollando su ámbito de aplicación con la comunidad en la Región de Lambayeque; las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

1. Otorgamiento de EsSalud para la cobertura de salud: De acuerdo al Régimen laboral comprendido para la empresa El diseño de los planes de prevención y su adecuación considera a todo el personal de Andes Express, clientes, proveedores y visitantes. Se realizó planes y protocolos para la prevención del Covid19, así como la actualización y creación de protocolos que anteriormente no estaban presentes. Estos planes fueron actualizados según la normativa vigente y para la mejora de las condiciones del colaborador.
2. Otorgamiento de asignación familiar: La empresa decidió brindar el otorgamiento de Asignación Familiar del régimen general laboral a fin de mejorar los ingresos de los trabajadores en beneficio de sus familias y la fidelización de los trabajadores para con los objetivos de la empresa.
3. Implementación de acciones sobre salud ocupacional: Se desarrollaron diferentes capacitaciones respecto a salud ocupacional con énfasis en aspectos del Covid-19 entre otros aspectos de riesgos laborales del rubro o actividad económica del giro de la empresa.

TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. VITTORE SCARPAZZA CARPACCIO PISO 11 – SAN BORJA.
SECTOR: PESQUERO
NUMERO DE TRABAJADORES: 2787
RUC: 20100971772
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA.

DESCRIPCIÓN

Los proyectos “Familias y viviendas saludables” y “Familias emprendedoras” se crearon en el 2019, enmarcados dentro de la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa del Grupo Breca (del cual TASA es parte) y de la Estrategia de Sostenibilidad TASA, respondiendo a nuestro compromiso y visión al 2025.

Las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

Para “Familias y viviendas saludables”, desarrolló una investigación cualitativa y cuantitativa en las dimensiones: vivienda, educación, salud, economía, familia y satisfacción con la vida. En base a los resultados, identificaron casos críticos para atención inmediata (vivienda y salud en estado vulnerable), así como problemas en el manejo de la economía familiar y salud mental.

En el caso de “Familias emprendedoras”, se realizó una investigación de mercado para identificar las oportunidades de mercado en los puertos donde TASA opera, así como una investigación cualitativa para conocer más a las parejas de los colaboradores: sobre ser esposa/cónyuge, mamá, trabajadora o independiente; sobre lo que las detiene y motiva en la vida; y sobre aquellas capacidades que podrían ser su característica competitiva.

A partir de los insights que brindó la investigación, se definió que la primera intervención sería en el puerto de Mollendo (Arequipa), debido a que se encontró mayor disposición y características asociadas a un perfil emprendedor, además de un mercado incipiente con alta rotación de turismo, sobre todo en época de verano. (Aproximadamente 200,000 visitantes por mes).

Así nace "Marea", emprendimiento con impacto ambiental, liderado por mujeres, en el rubro de moda sostenible, cuyo principal insumo son las redes de pesca residuales que utilizaron sus cónyuges durante las actividades de pesca y que TASA buscaba revalorizar. Gracias a esta experiencia exitosa, el modelo de "Familias emprendedoras" continúa y planea expandirse a nuevos puertos. La dirección, conducción y desarrollo está a cargo de las esposas e hijas fundadoras y en breve estarán registrando la marca en Registros Públicos generando empleo y desarrollo de capacidades para las familias de los trabajadores de TASA.

ENTEL PERÚ S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: MEDIANA Y GRANDE
DIRECCIÓN: AV. REPUBLICA DE COLOMBIA 791, PISO 14 – SAN ISIDRO.
SECTOR: TELECOMUNICACIONES.
NUMERO DE TRABAJADORES: 2019
RUC: 20106897914
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA.

DESCRIPCIÓN

VIVE ENTEL es un programa que recoge todos los beneficios que la empresa les otorga a sus trabajadores de manera transversal. Estos beneficios están enfocados en promover el bienestar y equilibrio de los colaboradores y su vida familiar.

Se tienen:

Medio día por cumpleaños, seguro médico, permiso por fallecimiento de un familiar, permiso por matrimonio, licencia por maternidad, licencia por paternidad, futuros padres, horario flex, horario de lactancia, psicología.

Seguro Indemnizatorio COVID-19, ante las circunstancias de la pandemia con motivo del COVID-19, Entel lanza en el mes de setiembre de 2020 para todos sus colaboradores, la posibilidad de que se afilien y a sus familiares, al Seguro Indemnizatorio COVID-19 que cubre posibles gastos frente a un diagnóstico positivo de COVID-19. Esta póliza adicional permite que los afiliados perciban una Renta Hospitalaria desde el día 1 hasta el día 20 y, en caso de fallecimiento, que los deudos del afiliado perciban una Indemnización.

BANCO RIPLEY S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV PASEO DE LA REPÚBLICA 3118 PISO 11 – SAN ISIDRO.
SECTOR: BANCA Y FINANZAS.
NUMERO DE TRABAJADORES: 1591
RUC: 20259702411
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA.

DESCRIPCIÓN

La práctica laboral consiste en un programa denominado “Yo Elijo estar Bien”, mediante el cual brindamos un conjunto de beneficios y actividades con la finalidad de promover el balance adecuado entre la vida laboral, personal y familiar. En el año 2017 se lanza el programa “Yo Elijo Estar Bien”, donde además del paquete de beneficios, brindamos recomendaciones a través de su intranet institucional, Portal de Personas, del correo corporativo Conectados en Ripley y de otros canales de comunicación. Las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

Promover una cultura de cuidado de la salud de sus trabajadores y sus familias, a través de campañas de chequeos preventivos y vacunación, ferias de salud, atención de salud en pandemia, campañas de vacunación, consultorios nutricionales, recomendaciones de nutrición, clases de ejercicios, evaluaciones covid19 a trabajadores, soporte psicológico.

Promover el balance entre la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores, a través del cuidado de su salud emocional y financiera. Préstamo escolar y Bono escolar, cierra puertas escolares, tips de resiliencia, acompañamiento espiritual, apoyo financiero (reprogramación de deudas), etc.

Brindar espacios de recreación y celebración al interior de la organización, a fin de promover el orgullo y camaradería de pertenecer al Banco Ripley. Navidad del niño, agenda familiar para pandemia, vacaciones útiles, campaña de cuidado personal, chat de doctora para consultas de salud, publicaciones sobre cuidado de la salud, triaje digital.

GOLD FIELDS LA CIMA S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. 28 DE JULIO 1150 OFICINA 201 URB.SAN ANTONIO – MIRAFLORES.
SECTOR: MINERIA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 391
RUC: 20507828915
CATEGORIA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

DESCRIPCIÓN

En el 2019 se replantea la nueva Estrategia de Capacitación y Desarrollo, para dar paso a un modelo innovador, inclusivo, individualista y tomando en cuenta el tiempo de cada uno. Así, en abril de 2019, hicieron una actualización de la Escuela Gold Fields, y crearon el Centro de Alto Rendimiento – CAR, donde plantean programas de Capacitación y Desarrollo, con un modelo diferente:

Programas de Liderazgo por Puesto: Se segmentó en:

EXCO: Equipo de vicepresidentes y CEO

EDCC: Equipo Directivo de Cerro Corona

SSCC: Superintendentes y Subgerentes de Cerro Corona

MMCC: jefes-Supervisores de Cerro Corona (con personas a cargo)

SPCC: Profesionales y Practicantes de Cerro Corona (Analistas a Coordinadores Sr)

OTCC: Operadores y Técnicos con personas a cargo

Estos programas permitieron beneficiar a todo el personal, porque cada persona formaba parte de un programa (incluido), y los temas se ajustaban a los requerimientos propios de cada puesto.

Programas de reconocimiento: Brindar un abanico de opciones de capacitación y desarrollo, programas a medida, en diferentes temas y acorde con la disponibilidad de cada persona.

Reconocer el buen desempeño de las personas y el resultado de su contribución, para que también sea un impulso de desarrollo.

Con este nuevo modelo de capacitación y desarrollo, a través del CAR, han logrado ampliar su oferta educativa, a medida para cada persona, y a la vez lograr generar reconocimiento por el trabajo realizado, a través del ofrecimiento de una mayor gama de capacitación para todos.

Programas de Lideres Emergentes:

- Formar mentores dentro de la organización para estandarizar herramientas de desarrollo.
- Consejos de talento: donde construimos los PDI basado en el 70:20:10 y así hacer seguimiento continuo del PDI.
- Programa de rotación: basado en una metodología, evaluación e indicadores para medir el éxito.

EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S. A. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AVENIDA SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO S/N – CHIMBOTE,
DEL SANTA - ANCASH
SECTOR: PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE ACERO.
NUMERO DE TRABAJADORES: 910
RUC: 2040288549
CATEGORIA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

DESCRIPCIÓN

Las empresas industriales afrontan el desafío de competir localmente y globalmente. Para ser competitivas deben de contar con trabajadores bien capacitados y especializados.

Por esa razón nace el proyecto, ayudar a la competitividad de la empresa, mediante una Capacitación Integral, reconociendo a nuestros colaboradores con una capacitación de primer nivel en temas técnicos, de gestión y de seguridad.

Beneficios. - Mejorar las competencias técnicas de nuestros colaboradores, mediante una capacitación especializada con instituciones tecnológicas de primer nivel.
Lograr disminuir y eliminar los accidentes, mediante una capacitación en gestión comportamental y desarrollando cursos e-learning a medida.

Aumentar la producción y competitividad, más de 50 horas de capacitación por colaborador.
Ser rentables luego del aprendizaje, los colaboradores deben desarrollar proyectos que mejoren los procesos productivos: calidad, costos, seguridad y productividad. Asimismo, mejoran sus procesos.
Reconocimiento, es un estímulo para un colaborador ser seleccionado para una capacitación especializada.

Las capacitaciones de la empresa se dan a través de diversas metodologías: Presencial, E-learning y auto entrenamiento.

KONECTA BTO S. L. SUCURSAL EN PERÚ

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: JR. CARABAYA 933 CERCADO DE LIMA, LIMA – LIMA.
SECTOR: ACTIVIDADES DE CENTROS DE LLAMADAS.
NUMERO DE TRABAJADORES: 3533
RUC: 20546992986
CATEGORIA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

DESCRIPCIÓN

La empresa Konecta BTO S. L. Sucursal en Perú, cuenta con un programa de capacitación y crecimiento profesional la cual la denominan JAKU, que consiste en un conjunto de capacitaciones, cursos y talleres en diferentes temas que prepara a los trabajadores en su desenvolvimiento en la empresa.

Las acciones son:

- Inducción: consiste en la capacitación con información necesaria de todas las áreas (Actividad principal, visión, misión, sedes, trámites, RR.HH, seguridad y salud, responsabilidad social; entre otros).
- Formación o capacitación inicial: Refuerza habilidades de atención al cliente, ventas, negociación e influencia orientado a la experiencia al cliente.
- Capacitación continua: Consiste en la orientación a diferentes líneas de gestión de la compañía:

Escuela de Líderes, BASTA YA, Gobierno Corporativo, Mandos Medios: fortalecen habilidades de: Comunicación, Liderazgo, Desarrollo de personas, Toma de decisiones, Trabajo en equipo, Experiencia al cliente, Experiencia al colaborador, transformación digital, creatividad e innovación, LIFE: Programa de Liderazgo Femenino, ELLOS: Nuevas Masculinidades: formar aliados de la equidad de género y las nuevas masculinidades, siendo agentes de cambio hacia la igualdad.

Mandos altos: herramientas para fortalecer habilidades de comunicación, liderazgo, desarrollo de personas, toma de decisiones, trabajo en equipo, experiencia al cliente, experiencia al colaborador y transformación digital.

JAKU contiene herramientas de transformación digital e innovación, como simuladores de gestión, tutoriales interactivos, video youtuber y flows; todas desarrolladas "In house" con el objetivo de generar aprendizaje de manera diferente.

GRUPO ODISEA S. A. C.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. EVITAMIENTO 1559 URB. SAN FRANCISCO, ATE – LIMA.
SECTOR: ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 798
RUC: 20451806972
CATEGORIA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

DESCRIPCIÓN

La Empresa Grupo Odisea S. A. C. cuenta con un Programa anual de capacitación y desarrollo humano, que contempla programas de manera organizada y sistemática donde transfieren conocimientos para la consolidación personal y profesional de sus trabajadores. En ese sentido, la empresa cuenta con dos programas.

El Programa denominado **Creciendo juntos**, que busca formar a sus trabajadores para un adecuado desempeño individual y colectivo. A través de cursos y talleres. El programa tiene la siguiente estructura.

- Inducción Odisea
- Capacitaciones – Semilleros
- Capacitaciones específicas - Escuela Águilas

La empresa ha desarrollado material académico y cuenta con una plataforma virtual denominada ÁGUILATEC, el cual tienen acceso todos los trabajadores. Donde interactúan en una cápsula denominada SEMILLERO ODISEA.

El Programa denominado Volando alto, que busca preparar, promocionar y reconocer a los trabajadores, permitiéndole un crecimiento profesional y personal en la empresa (Ascensos y Línea de carrera). Donde integra el seguimiento operativo, cursos, talleres y evaluación de desempeño. El programa tiene la siguiente estructura: Entrenamiento express y entrenamiento progresivo.

La empresa genera convocatorias internas de ascensos, con evaluaciones virtuales y/o presenciales de competencias técnicas y habilidades blandas, así como el entrenamiento de tres meses en el nuevo puesto laboral.

SOGU CONSTRUCTORA Y CONSULTORA E. I. R. L.

ESTRATO EMPRESARIAL: MEDIANA
DIRECCIÓN: JR. EDGARDO REBAGLIATI N° 198 EL TAMBO, HUANCAYO – JUNÍN.
SECTOR: CONSTRUCCIÓN.
NUMERO DE TRABAJADORES: 11
RUC: 20485988468
CATEGORIA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

DESCRIPCIÓN

A través de la administración de personal en el área de Recursos humanos, tienen como finalidad que las condiciones laborales de los trabajadores mejoren su desempeño, a partir de la motivación y el entrenamiento constante, con el objetivo de atraer y retener al mejor talento. El impacto es positivo ya que resulta importante dar continuidad al trabajo de las personas y grupos a los que se ha formado para potenciar su liderazgo y promover la multiplicación de procesos en cadena.

SOGU considera la evaluación del impacto del desempeño del trabajador en la empresa, la capacitación al personal para encontrar talentos y desarrollarlos, para lo cual se tiene como objetivo que el índice de capacitación debe de ser ≥ 3 % a su vez de su respectivo reconocimiento en su desempeño.

SUPERMERCADOS PERUANOS S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: CALLE MORELLI 181 PISO 5, SAN BORJA – LIMA.
SECTOR: RETAIL.
NUMERO DE TRABAJADORES: 19 348
RUC: 20100070970
CATEGORIA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

DESCRIPCIÓN

El Programa “Capamania” reúne un conjunto de importantes visiones claras e informadas para sus colaboradores, y éstas son: 1) Cuan importante es que conozcan todo lo necesario para realizar sus labores, 2) la existencia de una ruta de aprendizaje que les permita estar preparados, 3) que son ellos mismos los responsables de la gestión de su aprendizaje y 4) que el estar preparados/as les permitirá acceder a más oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la compañía.

De esta manera lúdica y desde cualquier dispositivo móvil podrán acceder al avance de sus cursos, que se verán reflejados en un Score. Además, los colaboradores podrán sumar puntos adicionales al avance de sus cursos si tienen otros reconocimientos como, por ejemplo: Estrella Dorada, Estrella Plateada, que son reconocimientos por tener altos índices de desempeño y productividad durante un tiempo determinado en tienda, o, además, si cumplen un rol adicional como Líder Ambiental o Reportero SPSA. Estimulando así los desempeños destacados y excepcionales.

Capamania es innovadora por ser un proyecto novedoso y gamificado a través de una ruta interactiva y 100 % digital con el objetivo de ayudar a los colaboradores en autogestionar y autoaprendizaje para su desarrollo profesional.

- 100 % digital
- Interactiva
- Intuitiva y sencilla
- Colorida
- Innovadora
- Participación de Tomasa.
- Video de Weconnect.
- Video de Capamania
- Correo de consulta
- Flyer de su malla curricular
- Opción descarga
- Demo
- Reconocimientos

EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD DEL ORIENTE S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE
DIRECCIÓN: AV. AUGUSTO FREYRE 1168 IQUITOS, MAYNAS – LORETO.
SECTOR: SECTOR ELÉCTRICO.
NUMERO DE TRABAJADORES: 424 TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 728.
RUC: 20103795631
CATEGORIA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

DESCRIPCIÓN

La empresa indica que en el Plan Anual de Capacitación 2020 se prioriza las necesidades remitidas por cada Área y acorde a las debilidades encontradas en el desempeño de sus trabajadores. Sobre el Plan Anual de Capacitación se define tres fases:

- La difusión del Plan Anual de Capacitación -PACA a todas las Gerencias, Jefaturas y Trabajadores a través de los medios de comunicación virtual: por correo electrónico y murales de la empresa.
- La ejecución del PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2020 -PACA de los Talleres, Cursos y otros eventos programados, mensual y trimestralmente.
- La información sobre el avance del Plan de Capacitación 2020 -PACA para asegurar su idoneidad, factibilidad y cumplimiento.

Según lo expuesto, la buena práctica laboral en la empresa consiste en: planificar, elaborar y ejecutar el Plan Anual de Capacitación para beneficio de los trabajadores acorde a los puestos que ocupan, a fin de mejorar sus habilidades y competencias para su eficiente desempeño laboral.

Con esta práctica laboral la empresa brinda capacitación permanente a sus trabajadores, de acuerdo al Plan Anual de Capacitación aprobado por la empresa para sus beneficios, con temas relevantes según el cargo que desempeñan, contribuyendo con ello a la mejora y crecimiento de sus habilidades y competencias para su buen desempeño.

Para cada evento de capacitación el Dpto. de Recursos Humanos envía las invitaciones individuales y colectivas al trabajador inscrito que participará del evento, a través de sus correos electrónicos y avisos en los murales de la empresa, con el fin de garantizar su participación y asistencia en el evento.

En el actual estado de emergencia se continúa con la ejecución y desarrollo del Plan Anual de Capacitación 2020. Desde la quincena de junio 2020 se retomaron las capacitaciones en la modalidad virtual (Zoom, Google Meet y otros).

TODO EVENTOS S. A. C.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: JR. ICA ANTIGUA N° 1631, HUANCAYO – JUNÍN.
SECTOR: SERVICIO.
NUMERO DE TRABAJADORES: 254
RUC: 20486484013
CATEGORIA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.

DESCRIPCIÓN

La organización da oportunidades sus colaboradores para acceder a capacitaciones; y así desarrollase profesionalmente y mejorar su calidad de vida.

- Subvención: la organización cubre 50 % de costos de los cursos o capacitación de actualizaciones para el desarrollo profesional de los colaboradores, para mejorar las cualidades, capacidades y habilidades para un buen desempeño en su función y otros contextos.
- 15 minutos de motivación: Son dinámicas con el fin de mejorar el desempeño de los colaboradores y eliminar el estrés laboral, el mismo se realiza todos los lunes antes de dar inicio a nuestras labores.
- Incentivos: cubre el 50 % de costos de los cursos o capacitaciones de actualizaciones para el desarrollo profesional de los colaboradores, así mismo desarrolla cronogramas de capacitaciones anuales y círculos de calidad.
- Línea de carrera: ascensos de puesto laboral Los colaboradores operativos, se encuentran en un 30% que han realizado línea de carrera en el puesto de operario de limpieza a un puesto de supervisor.
- Actividades Deportivas: realiza cada dos sábados del mes las actividades deportivas para que los colaboradores puedan disminuir su estrés y mejore el clima laboral.

TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS S. A.

ESTRATO EMPRESARIAL:	GRANDE
DIRECCIÓN:	JR. VITTORE SCARPAZZA CARPACCIO PISO 11, SAN BORJA – LIMA.
SECTOR:	ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE PESCADO, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS.
NUMERO DE TRABAJADORES:	254
RUC:	20100971772
CATEGORIA:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON PROVEEDORES.

DESCRIPCIÓN

El proyecto "Gestión y desarrollo de proveedores críticos" inicia en el 2012, siendo la empresa pionera, con la implementación del sistema de homologación, el cual hasta la fecha permite evaluar a nuevos y recurrentes proveedores en los aspectos jurídico, financiero, productivo, comercial y de responsabilidad social.

En el 2018, año hito del proyecto, desarrollan el I Diagnóstico de proveedores de servicios, con especial atención en los de mantenimiento y proyectos, que evidenció la falta de proveedores competitivos en las localidades, con una brecha de más de 180 para atender la demanda; así como, la alta variabilidad en el desempeño de los proveedores. Con el apoyo de aliados, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Ministerio de Trabajo (MINTRA) logran capacitar a más de 100 proveedores en la metodología SCORE, lo que ha involucrado a los líderes y equipos de mejora de las MyPymes participantes en diversas capacitaciones y visitas técnicas. Las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

1. **Piloto compras locales:** Inician con un mapeo de proveedores haciéndolos participar conjuntamente como aliado GRI a una etapa de inducción a fin que desarrollen la metodología de la referida consultora.
2. Buscar el desarrollo de reportes y manejo de gobierno corporativo con los proveedores consiguiendo a cambio capacitaciones y ser considerados, las empresas proveedoras participantes, parte de la **comunidad GRI**. Desde allí desarrollan capacitación y manejo de Seguridad y Salud en el Trabajo, anticorrupción, entre otros.
3. Desarrollo del **programa INNOVATE**, logrando conjuntamente con PRODUCE que participen 20 empresas identificadas como críticas. **Otorgándose la HOMOLOGACIÓN a tres años** para aquellas empresas proveedoras que alcancen mayor desarrollo.
4. A la fecha las empresas proveedoras han pasado a un **proyecto con el BBVA** para otorgar a las empresas proveedoras destacadas la posibilidad de acceder al factoring a un porcentaje bajo del mercado en interés. Lográndose con ello sostenibilidad en el mercado.

SOGU CONSTRUCTORA Y CONSULTORA E. I. R. L.

·
ESTRATO EMPRESARIAL: MEDIANA
DIRECCIÓN: JR. EDGARDO REBAGLIATI N° 198 EL TAMBO, HUANCAYO – JUNÍN.
SECTOR: CONSTRUCCIÓN.
NUMERO DE TRABAJADORES: 11
RUC: 20485988468
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON PROVEEDORES.

DESCRIPCIÓN

SOGU realiza la identificación del cliente y el proveedor cumpliendo así con los estándares de la certificación obtenida en ISO 9001 (gestión de la calidad) e interna y poder identificar si el cliente o proveedor pertenece a alguno de los grupos de riesgo identificados de aceptación de clientes y proveedores.

El cual beneficia la productividad de la empresa en una relación mutua asegurando la calidad de los potenciales clientes y proveedores aplicando medidas de identificación del cliente y el proveedor para comprobar razonablemente la veracidad de la información recopilada de los mismos.

Asimismo, aplica a sus proveedores operarios encargados de las actividades de obras, un programa de seguridad basada en el comportamiento con el que se identificaron conductas riesgosas y a través de un posterior entrenamiento mejorar las condiciones de seguridad para la evitación de accidentes.

SOGU considera en la organización el valor del Respeto lo que determina las relaciones entre la empresa y los grupos de interés, clientes, trabajadores, proveedores y comunidad en general.

ILLAPA CULTURAS ANDINAS S. R. L.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE – MICROEMPRESA
DIRECCIÓN: CALLE LAS TURQUESAS E-11 URB. KENEDY A, WANCHAQ
– CUZCO.
SECTOR: TURISMO.
NUMERO DE TRABAJADORES: 07
RUC: 20526716397
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y
PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON PROVEEDORES.

DESCRIPCIÓN

La empresa Illapa Culturas Andinas S. R. L., brindan servicios que consiste en organizar y planificar el itinerario turístico y todos aquellos aspectos relativos al viaje, la reserva de hoteles, el alquiler de vehículos, y demás servicios similares.

Tiene como práctica laboral el procedimiento de selección de proveedores, bajo criterios de calidad y medio ambientales, estos alineados a la gestión de satisfacción de sus clientes, con actividades y acciones como:

- Evaluación de proveedores - Check list, con periodos de 3 a 12 meses.
- Recomendaciones mediante conversatorios - charlas.

ESTRATO EMPRESARIAL: MYPE
DIRECCIÓN: CALLE LAS TURQUESAS E-11 URB. KENEDY A, WANCHAQ – CUZCO.
SECTOR: SERVICIOS TURISMO.
NUMERO DE TRABAJADORES: 19
RUC: 20443187767
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON PROVEEDORES.

DESCRIPCIÓN

Según la empresa, están en proceso de certificación ISO 9001 a través de la implementación de su Sistema Integrado de Gestión (SIG), con el objetivo de mejorar la calidad de servicio que presta, a través de trabajo ordenado, así como cumplir con las responsabilidades sociales y ambientales.

La buena práctica laboral consiste en la implementación del Sistema Integrado de gestión para la certificación ISO 9001 e ISO 14001, en la cual la empresa tiene establecidos los procedimientos identificados de manera ordenada según el ciclo de vida de las actividades considerada dentro de la empresa. Estas actividades se reflejan en las actividades laborales diarias en la cual los colaboradores, se desenvuelven de manera ordenada. Obteniendo así una mejor productividad, mejor espacio y clima laboral.

La empresa cuenta como principal aliado a una Organización No gubernamental de Desarrollo; Patronato de Cultura Machupicchu.

El Patronato de Cultura Machupicchu es una asociación civil sin fines de lucro y organismo no gubernamental de desarrollo - ONGD., dedicada a: atender necesidades sociales y a realizar diversas acciones de desarrollo desde una perspectiva creativa, moderna e innovadora, dirigidos a la población de sectores pobres de ámbitos rurales y urbanos; y a salvaguardar el Patrimonio Cultural y Natural del Perú. Tiene como sustento la valiosa y amplia experiencia de sus miembros y cuenta además con una cartera de consultores especializados en áreas afines a nuestro que hacer: Patrimonio cultural, patrimonio natural y ecología, sociología, turismo, desarrollo humano y calidad de vida, salud, educación e identidad, derechos humanos y desarrollo regional sostenible.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE.
DIRECCIÓN: AV. LA FLORESTA N° 497, SAN BORJA – LIMA.
SECTOR MINERÍA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 614
RUC: 20505792042
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

Frente a la declaratoria del Estado Emergencia Nacional y Sanitaria la empresa desplegó una serie de acciones para salvaguardar la salud mental de sus trabajadores.

1. Charlas de prevención del contagio del COVID-19, actividad formativa que busca que el trabajador pueda aplicar los protocolos de salubridad y bioseguridad en las operaciones mineras.
2. Actividades de Bienestar Laboral, tiene como objetivo brindar a los colaboradores espacios de distensión en las unidades mineras o en sus casas.
3. Charlas Socioemocionales, serie de actividades formativas dirigidas los trabajadores, tiene como objetivo que el trabajador logre incorporar herramientas de contención emocional para afrontar la ansiedad y el estrés a nivel personal, familiar y laboral.
4. Comunicación y difusión en prevención del COVID-19, por medio digital en gráfica y video.
5. Monitoreo de Factores de Riesgos Psicosociales en Contexto de COVID-19.
6. Acompañamiento y contención emocional a trabajadores.

Plan Juntos contra el enemigo común:

- Fumigación de lugares estratégicos.
- Facilidades para lavado de manos a través de la Instalación de pediluvios y lavamanos con todos los elementos de limpieza necesarios, en algunos puntos de control Policial o de Rondas Campesinas.
- Entrega de paquete básicos de alimentos, se realizó la donación de 3000 paquetes de alimentos variados y nutritivos a familias vulnerables.
- Entrega de material e insumos médicos al Hospital Regional de Cajabamba.
- Donación de una planta de oxígeno que pueda abastecer a la región Cajamarca.

ESTRATO EMPRESARIAL: MEDIANA.
DIRECCIÓN: AV. IGNACIO MERINO 1554, LINCE – LIMA.
SECTOR: TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 180
RUC: 20508022566
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral consiste en brindar prevención, acompañamiento y protección a sus trabajadores durante las condiciones de la pandemia generadas por el Covid19, las acciones que contempla la práctica laboral son las siguientes:

- 1. Planes de prevención y control de Covid-19:** Se realizó planes y protocolos para la prevención del Covid19, así como la actualización y creación de protocolos que anteriormente no estaban presentes. Estos planes fueron actualizados según la normativa vigente y para la mejora de las condiciones del colaborador.
- 2. Orientación médica telefónica para casos sospechosos de Covid-19:** Si el colaborador requiere una prueba rápida para tener un mejor diagnóstico y tratamiento adecuado, esta se brinda sin costo alguno para nuestro colaborador.
- 3. Atención médica particular a domicilio para casos Covid-19 severos:** Esta atención se brinda sin costo alguno para nuestro colaborador, previa a una evaluación socioeconómica. Así mismo, se ofrece el contacto para la atención médica particular a familiares de los colaboradores. Si el colaborador no cuenta con los medios suficientes para pagar una atención médica particular del familiar, se realiza una evaluación socioeconómica y se brinda la atención cubierta por la Empresa.
- 4. Facilidades para adquirir implementos médicos:** La empresa ha adquirido 2 balones de oxígeno para brindar a los colaboradores y sus familiares, que se encuentren en UCI o hayan sido recetados clínicamente.
- 5. Facilidades para adquirir medicamentos de Covid-19:** La Empresa adquirió medicamentos para el tratamiento Covid19, estos son brindados a los colaboradores que necesitan el tratamiento según receta.
- 6. Capacitación y difusión para sensibilizar en la prevención y control de Covid-19:** Se realizan capacitaciones semanales sobre prevención del Covid19, información preventiva del Covid19 por las redes sociales.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE.
DIRECCIÓN: AV. ROOSEVELT Nº 5790, PISO 05, MIRAFLORES – LIMA.
SECTOR: OPERADOR LOGÍSTICO
NUMERO DE TRABAJADORES: 99
RUC: 20253319403
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

La empresa postula con una estrategia denominada **+JUNTOS** postula a la categoría “Prevención de Riesgos en Salud y Seguridad laboral”.

+Juntos contempla 11 formas de intervención, las cuales se presentan a continuación:

1. Liderazgo activo: brindar herramientas necesarias a los líderes a fin de contribuir con su ejercicio óptimo.
2. Dale un giro a tus días: brindar información relacionada a temas de entretenimiento para sobrellevar el tiempo de aislamiento social en casa.
3. Conecta con la vida: brindar información necesaria para promover el bienestar, impulsar la prevención y cuidado de la salud mental de todos los colaboradores.
4. Información al día: mantener informado al colaborador sobre los constantes cambios y leyes promulgadas concernientes a las remuneraciones, así como absolver las posibles dudas y consultas generadas a raíz de la coyuntura del aislamiento social obligatorio.
5. Boletas y más a tu alcance: Cumplir con la entrega oportuna de documentación diversa e importante para el colaborador a través de medios virtuales (mail, intranet, etc).
6. Conociéndonos más: Continuar con la aplicación de la ficha socioeconómica a todos los colaboradores vía telefónica.
7. De la mano con nuestro médico ocupacional: Generar un espacio de comunicación directa con el médico ocupacional quien absolverá dudas y consultas de los colaboradores.
8. Siempre seguros: Orientar a todos los colaboradores sobre los beneficios de nuestras pólizas de riesgo humano.
9. Psicología a tu medida en línea: Generar un espacio de comunicación e interacción con el colaborador, en el cual se aborde temas de soporte emocional y laboral a los trabajadores.
10. Conectados: Seguimiento, monitoreo y soporte a todos los colaboradores.
11. Prevención y comunicación frente al covid-19.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE.
DIRECCIÓN: CALLE MORELLI 181 PISO 5, SAN BORJA – LIMA.
SECTOR: RETAIL.
NUMERO DE TRABAJADORES: 19 348
RUC: 20100070970
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

Supermercados Peruanos tiene el firme propósito de hacer esta empresa la más segura para trabajar en el Perú, es que este año se sigue impulsando una cultura de Seguridad y Salud en el trabajo, la cual siempre ha sido su prioridad, es por ello que cada año se impulsa una serie de iniciativas y planes alineados a los retos de la organización y contexto.

Durante el 2020, se llevó a cabo un plan especial y estratégicamente diseñado, a través del cual se desarrollan diversas prácticas y políticas orientadas a la prevención y autocuidado, más aún en el nuevo contexto en donde se enfrenta una situación de pandemia a nivel mundial.

Mediante este plan de trabajo, se refuerza una cultura de prevención, generando lineamientos y protocolos no solo orientados al cuidado y bienestar de los colaboradores, sino también de sus clientes y stakeholders, asumiendo un rol más activo y responsable en la sociedad.

Dentro del plan se desarrollan:

- Políticas y protocolos
- Manuales y procedimientos
- Acciones preventivas
- Acciones de protección de la salud física
- Salud y bienestar emocional
- Bienestar económico y facilidades.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRAN EMPRESA.
DIRECCIÓN: ENRIQUE GARCIA LEON 495 URB. CHAMA, SANTIAGO DE SURCO
– LIMA.
SECTOR: SEGURIDAD Y VIGILANCIA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 2046
RUC: 20520731203
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y
PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O
FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

El programa “Siempre sano en Pretorian” nació con la finalidad de crear diferentes iniciativas para que los colaboradores y sus familias puedan sobrellevar situación actual del país y del mundo.

Como compañía, el capital humano es uno de los pilares fundamentales, por ello para el 2020, se había ideado diferentes iniciativas de cara a poder hacer de Pretorian el mejor lugar para trabajar, sin embargo, la pandemia del 2020 los llevó a replantear estrategias, esta vez más enfocada a la salud, cuidado y bienestar de los colaboradores y todo su entorno familiar. Así nace el programa “Siempre sano en Pretorian”. El programa contiene cuatro líneas claras de trabajo:

Pretorian te orienta, busca brindar a los colaboradores información de la situación actual, esta información, no solamente dirigida a los agentes, sino también a cada uno de los integrantes de sus familias.

Pretorian te cuida, orientada a velar por el bienestar en la salud de los colaboradores, por ello reinventaron equipos de protección habituales y entregaron a sus colaboradores equipos de protección, incluso equipos diferenciados de acuerdo al grado de exposición.

Pretorian te acompaña, a través de la cual se busca brindar soporte emocional ante la situación de crisis y estrés que afrontan los colaboradores y el mundo en general.

En Pretorian la pasamos bien, a través de la cual buscan reforzar los lazos amicales y de confianza.

ESTRATO EMPRESARIAL: MEDIANA & GRANDE
DIRECCIÓN: AV. PASEO DE LA REPUBLICA 3617 INT 601, SAN ISIDRO – LIMA.
SECTOR: SERVICIOS.
NUMERO DE TRABAJADORES: 1230
RUC: 20507850091
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

El equipo DISAL planteó sus objetivos en seguridad a través de la metodología OKR (Objetivos y resultados claves):

- Lograr una cultura de seguridad interdependiente.
- Unificar y estandarizar el programa a nivel nacional.
- Involucrar a todos los actores en el cumplimiento del programa.

Para el cumplimiento de estos objetivos se trabajó un plan que necesitaba el apoyo de todos y cada uno de los colaboradores y colaboradoras. El plan contempla las siguientes acciones:

- Involucramiento de los líderes:
Se involucró y presentó el programa al Gerente General y Gerentes Zonales. Asimismo, el plan y programa anual de seguridad y salud en el trabajo fue aprobado por el comité de seguridad y salud en el trabajo.
- Implementación de herramienta tecnológica.
- Empoderamiento a jefaturas
Ahora se empoderó no solo a los supervisores de Seguridad y Salud en el trabajo, sino también se incluía a los gerentes zonales, responsables de sede, coordinadores, supervisores, asistentes operativos y administrativos, a quienes se les asignó responsabilidades para que puedan formar parte del proceso.
- Reuniones semanales de seguimiento con líderes.
- Acercamiento con los trabajadores

A través de las reuniones “Toolbox” de seguridad se logró tener un acercamiento con los colaboradores. Estas reuniones eran lideradas por los gerentes zonales y se conversaba sobre temas de seguridad, sugerencias, temores, aspiraciones, situación familiar, entre otros. A través de este espacio y producto de una comunicación más directa, se mejoró la relación de los líderes con sus reportes y se logró conseguir un mayor compromiso de los mismos.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRAN EMPRESA.
DIRECCIÓN: CALLE AUGUSTO ANGULO 130 SAN ANTONIO, MIRAFLORES – LIMA.
SECTOR: RETAIL.
NUMERO DE TRABAJADORES: 10 529
RUC: 20517905454
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

Esta práctica consiste en promover la prevención y supervisar el cumplimiento de las directrices establecidas en tiendas y centrales a nivel nacional frente a la Covid-19, por tal motivo se designan colaboradores por cada sede, quienes serán los encargados de dirigir dicha labor, a ellos se les denomina AGENTES COVID.

Para la implementación del programa se realizó lo siguiente:

- Elección del agente covid: Cada JGH o jefe de área deberá designar a un colaborador de su grupo de trabajo, para que pueda designarlo como Agente Covid y pueda liderar la gestión diaria.
- Requisitos: El agente covid debería ser una persona empática, animosa, líder, que tenga hábitos seguros y con muchos deseos de aprender.
- Aprobación de propuesta: Aprobación por parte de Operaciones y RRHH.
- Capacitación.
- Diseño: Se diseñaron formatos específicos para la supervisión de los protocolos Covid 19 y se programa cumplimiento semanal.

La implementación de agentes de prevención ante la COVID-19 se desarrolla de la siguiente manera:

- Capacitación presencial /virtual a los Agentes COVID, de acuerdo a las funciones que van a desempeñar.
- Capacitación en el llenado del Check list.
- Reconocimiento e identificación de los agentes de prevención COVID-19.

Como funciones principales de los agentes Covid son:

- Entrega y verificación del buen uso de los EPPs.
- Velar por el cumplimiento del distanciamiento mínimo social.
- Realizar las inspecciones de las medidas preventivas en el centro.
- Concientizar al personal de la importancia del cuidado ante COVID-19.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE.
DIRECCIÓN: AV. LA FORESTA 497, SAN BORJA – LIMA.
SECTOR: MINERÍA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 620
RUC: 20205467603
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

La Arena S. A., ha desarrollado un programa de salud mental en el contexto del COVID-19, brindando acompañamiento socioemocional a los trabajadores a través de actividades que favorezcan la salud mental de los trabajadores y sus familias.

La práctica laboral consiste en acciones preventivas y de intervención tales como:

- Charlas de prevención de COVID
- Actividades de bienestar laboral: tiene como objetivo brindar a los colaboradores espacios de distensión en las unidades mineras o en sus casas.
- Charlas socioemocionales: consiste en actividades formativas dirigidas los trabajadores, tiene como objetivo que el trabajador logre incorporar herramientas de contención emocional para afrontar la ansiedad y el estrés a nivel personal, familiar y laboral.
- Comunicación y difusión en prevención del COVID-19.
- Monitoreo de factores de riesgos psicosociales en contexto de COVID-19: Identificar los niveles de percepción de los trabajadores sobre los factores de riesgos psicosocial que se presentan en su actividad laboral y como afecta su salud mental.
- Acompañamiento y contención emocional: consiste en una intervención emocional al trabajador y sus familias para gestionar la ansiedad y los miedos generados por la situación de la pandemia.

ESTRATO EMPRESARIAL: GRANDE.
DIRECCIÓN: AV. LA FORESTA 497, SAN BORJA – LIMA.
SECTOR: MINERÍA.
NUMERO DE TRABAJADORES: 100
RUC: 20294845896
CATEGORIA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DESCRIPCIÓN

Se hizo necesario implementar planes de acción que busquen prevenir el impacto negativo del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores, así como implementar medidas de intervención, contención y acompañamiento psicológico en situaciones que el trabajador no tenga la capacidad de poder manejarlo y requiera atención inmediata. Los ejes implementados como parte del plan de salud mental son las siguientes:

1. Charlas de prevención del contagio del COVID-19.
2. Actividades de bienestar laboral.
3. Charlas socioemocionales, serie de actividades formativas dirigidas los trabajadores, tiene como objetivo que el trabajador logre incorporar herramientas de contención emocional para afrontar la ansiedad y el estrés a nivel personal, familiar y laboral.
4. Comunicación y difusión en prevención del COVID-19, por medio digital en gráfica y video.
5. Monitoreo de factores de riesgos psicosociales en contexto de COVID-19, Instrumentos de medición construido y con validez de contenido que permite identificar los niveles de percepción de los trabajadores sobre los factores de riesgos psicosocial que se presentan en su actividad laboral y como afecta su salud mental.
6. Acompañamiento y contención emocional a trabajadores, tiene como objetivo brindar una intervención rápida a los trabajadores para gestionar la ansiedad y los miedos generado por la situación de la pandemia, realizar un seguimiento telefónico permanente del estado de salud mental del trabajador e intervenir psicológicamente en los momentos que los niveles de contagio estuvieron en sus niveles más altos