



PREMIO ABE

—

**RESPONSABILIDAD
SOCIAL LABORAL**

MEMORIA 2019



03

Editorial

08

Jurado

16

Gala de
Premiación

18

Ganadores

40

Testimonios

ESTIMADOS AMIGOS,

La Asociación de Buenos Empleadores (ABE)

nació hace 12 años como una iniciativa del Comité de Recursos Humanos de AmCham Perú. En el primer año fueron 51 organizaciones con quienes, de la mano, cumpliríamos el efecto multiplicador. Hoy ABE está conformada por más de 260 empresas certificadas, alcanzando sus buenas prácticas a casi 570,000 trabajadores peruanos.

ABE es un éxito gracias a la dedicación de quienes tienen interés en lograr mejores entornos para trabajar, pero lo logrado hasta hoy no es suficiente. Necesitamos tener mayor impacto en la sociedad y, por ello, trabajaremos incansablemente en nuestro propósito: que más personas se sientan orgullosas de su trabajo, dando lo mejor de sí, y generando así empresas con valores sólidos y más competitivas.

Nuestras acciones están orientadas a atraer a más empresas como las que ustedes representan, para que nos ayuden a seguir cumpliendo con el efecto multiplicador. En los próximos meses les presentaremos nuevas iniciativas alineadas a ese objetivo, con el que todo el entorno se verá beneficiado y que estamos seguros serán bien recibidas.

Por supuesto, una de nuestras fortalezas seguirá siendo el **Premio ABE a la Responsabilidad Social Laboral** y, a partir del 2020, reconoceremos también a las empresas que nos ayuden a conseguir el efecto multiplicador. Queremos lograr un país que nos llene de orgullo, no sólo por los avances en materia gastronómica o deportiva, sino también por trabajadores que se sienten orgullosos de las empresas donde trabajan.

Hoy somos 263 asociados. Imagínense lo que lograremos cuando seamos más de 1,000.



A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and strokes, representing the name Carlos San Román.

Carlos San Román
Presidente ABE

JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva ABE está conformada por ejecutivos de primera línea pertenecientes a Empresas Certificadas ABE.



Carlos San Román
Presidente



Ernesto Núñez del Prado
Vicepresidente



Norberto Rossi
Vicepresidente



Álvaro Merino Reyna
Director



Anthony Middlebrook
Director



Carlos Mario Caro
Director



Jorge Toyama
Director



José Carlos Velarde
Director



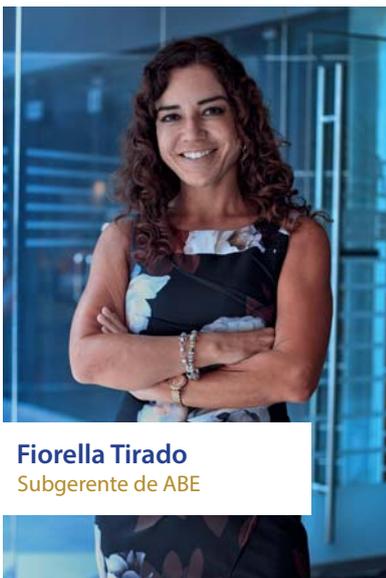
Juan Carlos García
Director



Paulo Pantigoso
Director

EQUIPO ABE

El equipo ABE cree firmemente en el respeto al trabajador y está comprometido con el desarrollo de la Asociación.



Fiorella Tirado
Subgerente de ABE



Úrsula Valdizán
Jefe de ABE



Paola Naranjo
Analista de Marketing

PREMIO ABE 2019

El Premio ABE a la Responsabilidad Social Laboral

es el reconocimiento más importante a la gestión de recursos humanos en el país. Busca premiar los aportes más notables de buenas prácticas laborales, tomando en consideración el respeto a los trabajadores, el impacto tanto en la empresa como en la sociedad, y el alcance interno.

Este reconocimiento es una iniciativa de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana del Perú, AmCham Perú. ABE está conformada por 263 empresas que han adoptado el respeto al trabajador como una herramienta estratégica de gestión, comprometiéndose a que sus stakeholders también lo hagan.

Es así como organizamos la VI Edición del Premio ABE con la seguridad que, al celebrar y reconocer en forma pública los logros de las empresas y sus aportes al país, estamos contribuyendo con la Responsabilidad Social Laboral.



CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los miembros del jurado analizaron detalladamente cada caso y lo calificaron de acuerdo a los siguientes criterios de evaluación, según la importancia que tuvo cada uno de ellos en cada categoría:

01

Impacto en la empresa

Cómo la práctica laboral impactó de forma positiva a la empresa, medido en resultados de productividad, clima laboral, y/o cualquier otro indicador que pudo comprobar una mejora.

02

Alcance interno

Cómo la práctica laboral benefició al mayor porcentaje de trabajadores o personas a quienes estuvo dirigida.

03

Impacto en la sociedad

Cómo la práctica laboral impactó positivamente en la sociedad. Pudo ser una práctica que impactara un sector en particular o a la sociedad en general. Este criterio buscó resaltar el beneficio que generan en la sociedad las prácticas laborales.

JURADO DE EXPERTOS

Que verificó que los casos participantes presentaran resultados contundentes y bien sustentados, de modo que justificaran su participación en un concurso de esta naturaleza.



Álvaro Acuña
HR Manager
KMC Perú



Milagros Aguilar
VP de Gestión y Desarrollo de Personas
BanBif



Rina Alarcón
Senior Consultant HR
Consultora



Víctor Arakaki
Gerente Corporativo de Gestión Humana
San Fernando



Silvio Brigneti
VP de Recursos Humanos
Cía. Minera Antamina



Carla Campos
Gerente de Recursos Humanos
Primax



Cecilia Carpio
Gerente de Gestión y Desarrollo Humano
Promart



Mireya Castañeda
Directora de Recursos Humanos
Pan American Silver



Paul Cateriano
Gerente Central de RSE
Cementos Pacasmayo



Alejandra D'Agostino
Directora
Deloitte



Sandra De Almeida
Gerente Central de
Gestión Humana
Centenario



Jessica Domínguez
Gerente de Gestión
Humana
Miranda & Amado



Óscar Echegaray
Gerente de Recursos
Humanos
Virú



Jennifer Fallas
Directora de Recursos
Humanos
Yanbal



Úrsula Herrán
Gerente de
Recursos Humanos
Microsoft



Susana Llosa
Managing Partner
**CulturaLab
Consultora**



Cristian Meza
Gerente de Recursos
Humanos
Volvo Perú



Arturo Novoa
Gerente Corporativo
de Capital Humano
Ilender Perú



Mónica Obando
Gerente Senior
Latam



Carina Ortega
Gerente de Gestión
Humana
Altra - Ausa



Juan Manuel Otoya
Gerente de Recursos
Humanos
Unique Yanbal



Estela Peralta
Gerente de Gestión
Humana
Adecco



**María del Carmen
Portocarrero**
Directora de HR
PwC



Mariela Prado
VP de Gestión
Humana
Intercorp Retail



Pilar Quinteros
Senior Manager
EY



Karina Raicovi
Directora de Gestión
Humana
InRetail Pharma



**Patricia Ruiz -
Eldredge**
Gerente General
Focus4talent



Carlos Ruiz
Gerente de Gestión y
Desarrollo Humano
Pacífico Seguros



Carla Silva
Directora People
Backus



Felipe Sparks
VP de Capital Humano
USIL



Susana Sugano
Directora de De-
sarrollo de Talento
Humano
Savia Perú



**Patricia Torres
Vásquez**
Gerente de Recursos
Humanos
Stantec Perú



Verónica Valderrama
VP de Recursos Hu-
manos
Gold Fields



Fernanda Vallina
Gerente de Recursos
Humanos Perú
P&G



Milagros Zegarra
Directora Regional
de Recursos Hum-
anos Sudamérica
Herbalife

¡Nuestro propósito!

Que más personas se sientan orgullosas de su trabajo, dando lo mejor de sí, generando empresas con valores sólidos y más competitivas.

JURADO FINAL

Que tuvo como misión evaluar los casos finalistas y elegir los que serían premiados, por cumplir eficientemente con los criterios de evaluación.



Bernardo Cáceres
CEO
P&G



Carlos Mario Caro
Gerente General
Red de Energía del Perú



Alfonso De Los Heros
Country President &
CEO
Sodexo Perú



Alejandro Desmaison
Director Ejecutivo
Delosi Perú



Rosa María Flores
CEO
Kallpa Generación



Juan Carlos García Vizcaíno
Gerente General
BanBif



María Eugenia González
Gerente General
Citi



Ana María Gubbins
Gerente General
Great Place to Work



Ralph Guerra
Gerente General
Compartamos Financiera



Luis Guerra
Managing Director
**Hewlett Packard
Enterprise**



Víctor Guevara
Gerente General
**Stanley Black &
Decker**



Valeria Kyska
Directora General
MSD



Orlando Marchesi
PwC
CEO



Rodrigo Mejía
Gerente General
QROMA - CPPQ



Jimena Mendoza
Gerente General
LHH-DBM Perú



Nelson Montoya
Country Manager
Adecco



Claudia Puig
CEO Perú, Chile y
Ecuador
Liderman



Jorge Toyama
Socio
Toyama & Vinatea



**Gerard van den
Heuvel**
CEO
DP World



Rafael Zavala
Director
**PAD Universidad de
Piura**

“ MODO DE COMPATIBILI- DAD”

THE WESTIN LIMA HOTEL & CONVENTION CENTER

Zaida Núñez

Gerente Corporativo de
Recursos Humanos

En hotelería, quizá más que en cualquier otro negocio, las personas son las que hacen la diferencia. Un hotel puede tener las mejores instalaciones y estar en el lugar más maravilloso del mundo, pero si los huéspedes no encuentran un servicio de la más alta calidad, de nada sirve lo demás.

Por eso, en Westin Lima, trabajamos bajo cinco premisas que representan nuestro ADN: Creamos relaciones basadas en la confianza. • Trabajamos con pasión, inspirando a los demás. • Cuidamos los recursos de manera responsable. • Tratamos a todos como esperamos ser tratados. • Brindamos el mejor servicio, superando expectativas. Para hacerlas realidad, creamos un programa integral que les da el soporte:

Check-in

Programa de inducción que inicia a nuestros nuevos colaboradores en la experiencia memorable que ofrece el Westin. El propósito es lograr una adecuada adaptación y un entendimiento general de nuestra cultura, y por ello, la inducción empieza con un desayuno buffet en uno de los restaurantes del hotel e incluye una inspección por los diferentes outlets, para terminar en la Suite Presidencial.

Capacitación y Desarrollo

El desarrollo de nuestros colaboradores depende, en gran medida, de la capacitación constante, y la ofrecemos a través de:

- **UNIL:** nuestra Universidad

de Líderes brinda cursos y contenidos que permiten reforzar conocimientos y habilidades. Algunos cursos son virtuales y otros presenciales.

- **DCP:** los Desafíos de Crecimiento Profesional son un mecanismo que prepara a los colaboradores para asumir retos más complejos, desarrollando sus competencias al asumir una posición de mayor rango de manera temporal.
- **Crosstraining:** nuestros colaboradores tienen la oportunidad de adquirir habilidades complementarias a su formación o experiencia laboral, dedicando algunas horas de su jornada diaria trabajando en otra área.
- **Academia Libertador:** como parte de una cadena hotelera, los colaboradores del Westin se benefician del programa de Certificación de Capacidades Técnicas Hoteleras que ofrece la corporación en alianza con Lobsterink, líder mundial en soluciones de aprendizaje virtual en la industria hotelera.

Impulsa ADN

El 100% de nuestros asociados forma parte de nuestro programa de gestión del desempeño, que evalúa sus competencias y el logro de sus objetivos. Sus 4 momentos clave son: 1. Fija tus prioridades, 2. Impulsa tu desarrollo, 3. Solicita retroalimentación y 4. Evalúa tu desempeño. El resultado obtenido le da al asociado la posibilidad de acceder a otros programas de crecimiento y monitorear sus posibilidades de desarrollo.

Eres ADN

Es un programa de reconocimiento (a través de una plataforma virtual) donde nuestros colaboradores pueden reconocer acciones alineadas a nuestro ADN. El propósito es consolidar una cultura de reconocimiento, ya sea de jefe a colaborador o viceversa, además de poder reconocer tanto de manera individual como también grupal. El asociado acumula puntos por cada reconocimiento recibido, los cuales puede canjear por algunos premios.

Equidad de Género

Nuestro Comité de Equidad asegura la igualdad de oportunidades para todos, promoviendo un trato justo y equitativo, libre de hostigamiento, y de violencia. Hemos participado en el Ranking Par (diagnóstico anual que mide la equidad de género y la diversidad en las empresas privadas, entidades públicas y pymes), ocupando el segundo lugar en el rubro hotelero y, además, estamos postulando al Sello de Empresa Segura del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el cual se entrega a las empresas que evidencian buenas prácticas dirigidas a promover la igualdad y la no violencia contra las mujeres.

Ética e Integridad

Nuestro Código de Ética y Conducta es una guía de comportamiento diseñada para normar nuestra actuación ante las diferentes situaciones que se presentan. Aplica a todos los colaboradores sin distinción de rango, y se comparte con nuestros

proveedores esperando que adopten estándares similares. Por su lado, el canal de integridad es una herramienta de uso confidencial y privado (operada por una empresa independiente y especializada), a través de la cual los asociados pueden informar sus preocupaciones respecto a acciones que podrían no estar de acuerdo con lo estipulado en nuestro código.

Beneficios

Nuestros colaboradores cuentan con muchos beneficios adicionales a los que estipula la ley: tarifas especiales de alojamiento para ellos y sus familiares directos, una noche de bodas de regalo en cualquier hotel de la cadena, 50% de descuento en alimentos & bebidas y lavandería, 30% en spa y peluquería, salones de eventos sin cargo para reuniones y con un 25% de descuento en catering, alimentación diaria cubierta al 100%, un día libre al año, bonos por quinquenio, fallecimiento y otros, seguro de Vida Ley desde el primer día, préstamos por salud, vacaciones, y el programa Renuévate, dirigido a colaboradores en edad de jubilación.

Acompañamos a nuestros colaboradores desde su primer hasta su último día con nosotros, de manera que aseguremos su bienestar y felicidad en el ambiente laboral que tendrá como consecuencia natural, la mejor actitud para atender a nuestros huéspedes y clientes.

GALA DE PREMIACIÓN







PREMIOS

RESPONSABILIDAD
SOCIAL



PREMIOS
2019

VI EDICIÓN



MIO ABE

NSABILIDA
L LABORAL

ABE

9

ON





Jesús Bustillos - Director de Servicios Cummins de Distribuidora Cummins Perú, Mirtha Rodríguez - Gerente Corporativo de Seguridad de Komatsu Mitsui, y Alex Kudzuma - Past President de ABE.

Mejor Ambiente de Trabajo Seguro e Higiénico

“¡Gestión de Manejo Seguro!”

Gestión de Manejo Seguro es una iniciativa dirigida por líderes del área operativa, que consiste en realizar seguimiento al comportamiento de manejo de los conductores, con el objetivo de realizar retroalimentación positiva, de encontrar oportunidades de mejora basadas en herramientas tecnológicas y de disminuir los accidentes vehiculares.





Andrés Méndez - Gerente de Experiencia al Cliente, Ysabel Ortega - Gerente de Gestión Humana, Natalia Tarabaín - Jefe de Formación, Ericka Cárdenas - Líder de Operaciones, Frida Rosado - Jefe de Asesoría Jurídica, Diego Puliti - Director de Operaciones, Ramiro Cáceda - Jefe de Formación, Violeta Orozco - Gerente General, Roberto Arias - Gerente Comercial, Julio Villanova - Director de Finanzas, Bernardina Huamaní - Representante, Analía Alám - Directora de Gestión Humana, Erika Ugarte - Directora Comercial, Leyla Begazo - Jefe de Gestión Humana, Denner Lejabo - Representante, Rocío Soto - Gerente Comercial, Felipe Gamarra - Gerente de Control y Costes, y Baldo Zapata - Jefe de Comunicación, Cultura y RSE.

Mejor Programa de Beneficios

“Konectados”

Konectados es una propuesta de valor que consiste en otorgar beneficios como oportunidades de desarrollo, línea de carrera, gestión del desempeño, reconocimiento, conciliación trabajo–familia–persona y compensaciones, y está dirigida a todos los colaboradores en igualdad de oportunidades.

Konecta



Bruno Sacco - Joven Profesional de Bienestar, Estefanni Ávalos - Joven Profesional de Cultura, Beatriz Saavedra - Joven Profesional de Administración, Edith Mendoza - Especialista de Comunicación, Jorge Velarde - Especialista Legal, José Jaramillo - Gerente de Finanzas, Vanesa Gonza - Analista de Seguridad, Alexis Lozano - Analista de Desarrollo, y Antonio Vallejos - Especialista de Administración y Compensaciones.

Mejor Programa de Capacitación en Dirección de Personas

“El Gran Reto”

Red de Energía del Perú vive un proceso de transformación que implica el fortalecimiento de nuevas capacidades, en coherencia con el foco de la estrategia empresarial. Para ello, es necesario el desarrollo de soluciones de talento innovadoras, en donde la gestión del liderazgo es el factor clave. Es así como, sobre la base de intervenciones previas exitosas, surge el programa El Gran Reto, el cual prioriza el aprendizaje a partir de la experiencia con alcance al grupo directivo y sucesores potenciales.





Denner Lejabo - Representante, Bernardina Huamaní - Representante, Ericka Cárdenas - Líder de Operaciones, Ramiro Cáceda - Jefe de Formación, Frída Rosado - Jefe de Asesoría Jurídica, Ysabel Ortega - Gerente de Gestión Humana, Diego Puliti - Director de Operaciones, Natalia Tarabáin - Jefe de Formación, Rocío Soto - Gerente Comercial, Violeta Orozco - Gerente General, Roberto Arias - Gerente Comercial, Analía Alám - Directora de Gestión Humana, Julio Villanova - Director de Finanzas, Leyla Begazo - Jefe de Gestión Humana, Erika Ugarte - Directora Comercial, Felipe Gamarra - Gerente de Control y Costes, Andrés Méndez - Gerente de Experiencia al Cliente, y Baldo Zapata - Jefe de Comunicación, Cultura y RSE.

Mejor Programa de Capacitación y Desarrollo de Personas

“Jaku”

Jaku es un programa que involucra desde la inducción hasta el plan de desarrollo de habilidades para sus colaboradores, y que responde a la estrategia de negocio en base a la innovación y experiencia al colaborador. De esta manera, se crea un proceso de aprendizaje progresivo que ayuda a los empleados a desarrollarse exitosamente.

Konecta

PREMIO ABE

RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA



Ignacio Belaúnde - Gerente Principal de Business Support de CrediScotia, Carlos Zacarias - Coordinador de Comunicación Interna de CrediScotia, Antonio Barranco - VP de Recursos Humanos de Scotiabank, Álvaro Gómez - Sub Gerente de Cultura y Clima de Scotiabank, Felipe Bedoya - Gerente Principal de Desarrollo Comercial de CrediScotia, Karina Sakihara - Gerente Principal de Cultura, Comunicaciones Internas y Experiencia al Colaborador de Scotiabank, Julia Montesinos - Subgerente de HR Business Partner de CrediScotia, Luis Miguel Palacios - Director de Negocios de CrediScotia, Patricia Ozambela - Directora HR Business Partner de CrediScotia, Víctor Zúñiga - Gerente General de CrediScotia, Lourdes Cruzado - Gerente Principal de Riesgos de CrediScotia, María Isabel Carpena - Gerente Experiencia al Cliente y Productividad Comercial de CrediScotia, y Jorge Luis Urrutia - Gerente Inteligencia de Negocio de CrediScotia.

Mejor Programa de Comunicación Interna

“¡Jugamos para Ganar con todo!”

Para asegurar el éxito de la transformación cultural en CrediScotia, fue clave gestionar el cambio en una propuesta integral de comunicación interna bajo el concepto paraguas ¡Jugamos para Ganar... CON TODO!, el cual está alineado a su estrategia de negocio y los apalanca en el rol del líder formal y líder natural, a través de su Red de Embajadores de Cultura.



Leticia Capuñay - Practicante Profesional de Comunicaciones, Grecia Carhuaz - Analista de Comunicaciones, Cynthia Vásquez - Asistente de Investigación Pesquera, Lizet Pebes - Asesora de Comunicaciones, Nathaly Pereira - Asistente de Investigación Pesquera, Eduardo Jáuregui - Gerente de Flota, Paul Quesada - Subgerente de Flota, Martín Santiváñez - Coordinador de Investigación Pesquera, Óscar Bolaños - Jefe de Gestión Humana y Relaciones Laborales, Gabriel Saavedra - Jefe Corporativo de Relaciones Laborales, Javier Mundaca - Gerente de Gestión Humana, y Fernando Martínez - Jefe de Gestión de Pesca.

Mejor Programa de Desarrollo del Entorno

“Símar”

Símar es un programa que contribuye a la sostenibilidad y disminución del impacto ambiental de la pesquería de anchoveta, teniendo en cuenta los retos y desafíos de la industria en el país, y que compromete a sus colaboradores en la conservación de las especies marinas.



Mejor Programa de Ética e Integridad

“El camino a los negocios limpios”

El objetivo principal de este programa es promover la cultura de ética y transparencia. Siemens busca compartir sus buenas prácticas de integridad con clientes, gobierno, proveedores, ONG y demás actores de su entorno para, de esta manera, influir positivamente en todos los segmentos en los que desarrolla sus actividades.

SIEMENS



Pablo Guitart - Director de Capital Humano, Gabriela Llerena - Jefe de Administración de Personal, Marco Estacio - Jefe de Comunicación Interna, César Maldonado - Gerente Capital Humano Perú.

Mejor Programa de Gestión del Desempeño

“Creces”

Creces es una propuesta de valor que engloba toda la gestión del talento, la cual incluye una gestión del desempeño alineada a la cultura y necesidades del negocio, y que consiste en un proceso de definición de objetivos, una retroalimentación constante, y una evaluación general que involucra a líderes de hasta el nivel directivo.



Mejor Programa de Igualdad de Género

“Siendo más equitativos vivimos en un mundo mejor”

Las empresas del grupo Cencosud tienen la certeza de que, al contar con equipos diversos de trabajo, pueden entender mejor a sus clientes y dar mejor respuesta a sus necesidades. Asimismo, al saber que los talentos diversos constituyen una ventaja competitiva, apoyan e incentivan la promoción interna y contratación de más mujeres en posiciones de liderazgo, promoviendo así la equidad de género.





Elia Vásquez - Jefe de Calidad de Vida, Isaac Barnatán - Account Manager, Arturo Meléndez - Gerente Comercial, Cinthya Tong - Gerente de Fidelización de Clientes, Giancarlo Moreno - Encargado de Desarrollo Comercial, Evelyn Bustamante - Subgerente de Relaciones Laborales, Analía Ferrero - Gerente de Marketing & Merchants, Renzo D'Alessio - Director Service Operations, Verónica Pacheco - Directora de Recursos Humanos, Mariana Olivares - Directora Legal y de Asuntos Corporativos, Juan Montoya - Director Financiero, Juan Pablo Dabdoub - Director Comercial, Juan Carlos Gallegos - Gerente Comercial, Jefferson García - Gerente de Responsabilidad Corporativa, y Roberto Chaparro - Subgerente Comercial.

Mejor Programa de Inclusión

“Cultura de diversidad e inclusión”

Mejorar la calidad de vida de los colaboradores es un reto para Sodexo. Por ello, impulsan la cultura de Diversidad e Inclusión, que promueve la aceptación de las diferencias, la igualdad, y la celebración de talentos únicos para el desarrollo y crecimiento de su equipo, lo que, finalmente, los hace más fuertes e innovadores.



Milagros Vidalón - Jefe de Selección y Gestión de Carrera, Lorena Dibós - Gerente de Gestión Humana, y Jean Carlos Torres - Jefe de Compensaciones y Administración de Personal.

Mejor Programa de Inducción

“Mundo Virtual OH”

Es un programa de inducción organizacional realizado en realidad virtual, el cual permite a los nuevos colaboradores tanto de Finantiendas como de Central y Call Centers, vivir por medio de la realidad aumentada las labores que realizan los colaboradores de las Finantiendas, visitándolos de manera virtual, interactuando con ellos y siguiendo una ruta en un día de trabajo cotidiano.



Luis Mendoza - Gerente de Experiencia del Cliente, María Cecilia Ramírez - Analista de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social, María Corina Tudela - Gerente de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social, Fernando Núñez De La Torre - Asistente de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social, y Juan Carlos García Vizcaíno - Gerente General.

Mejor Programa de Promoción del Voluntariado

“BanBif Manos Unidas”

Este programa busca crear conciencia sobre la responsabilidad que debemos tener con la sociedad, ya que fomenta los valores corporativos como la solidez, ejemplaridad, cercanía y decisión, y los valores humanos y solidarios, los que se verán reforzados tras la acción del voluntariado que impacta y contribuye al desarrollo sostenible del país.

BanBif



Carlos Zacarías - Coordinador de Comunicación Interna de CrediScotia, Ignacio Belaúnde - Gerente Principal de Business Support de CrediScotia, Luis Miguel Palacios - Director de Negocios de CrediScotia, Felipe Bedoya - Gerente Principal de Desarrollo Comercial de CrediScotia, Lourdes Cruzado - Gerente Principal de Riesgos de CrediScotia, Patricia Ozambela - Directora HR Business Partner de CrediScotia, Antonio Barranco - VP de Recursos Humanos de Scotiabank, Víctor Zúñiga - Gerente General de CrediScotia, Julia Montesinos - Subgerente de HR Business Partner de CrediScotia, Jorge Luis Urrutia - Gerente Inteligencia de Negocio de CrediScotia, y María Isabel Carpena - Gerente Experiencia al Cliente y Productividad Comercial de CrediScotia.

Mejor Programa de Reconocimiento a sus Trabajadores

“¡Tu Reconocimiento con todo!”

¡Tu Reconocimiento CON TODO! es el programa integral de reconocimiento al desempeño destacado, la vivencia de los valores y la celebración de cumplimiento de metas individuales y colectivas. El mismo está diseñado bajo una metodología que busca reconocer a los CrediWinners que venden, de una manera justa y alineada a la estrategia del negocio.



Carlos Travezaño - Country Operating Company Head, Edwin Chávez - CEO Perú & Ecuador, Roxana Cornejo - Regional Compliance Officer, Rafael Ayala - General Communications Manager, José Mazuelos - EHS Manager, Karim del Águila - HR Country Head, Yvonne Espinoza - HR Professional, María Paz Vega - HR Trainee, Jessica Caldas - HR Shared Services Team Leader, Diana Geller - HR Learning & Education, Ana María Araujo - HR Business Partner Professional Local, Patricia Vizcarra - Compliance Professional.

Mejor Programa de Vida Saludable

“Programa de Vida Saludable”

En Siemens saben que no existe una fórmula secreta para vivir mejor y por más tiempo. Por eso, diseñaron un programa integral de calidad de vida que fomenta el cuidado de la alimentación, generando una cultura de actividad física que tiene como objetivo mantener un manejo del estrés adecuado y una cultura educativa de vida saludable, en beneficio de todos sus colaboradores.

SIEMENS

GALA DE PREMIACIÓN





“
**VIRÚ: 25 AÑOS
COMPROME-
TIDOS CON LA
SOSTENIBILI-
DAD SOCIAL DE
NUESTRA GEN-
TE**”

—
VIRÚ

Oscar Echeagaray
Gerente Corporativo de
Recursos Humanos

Este es un año especial para Virú. La empresa cumple 25 años de vida institucional liderando el sector de agroexportación en nuestro país, y posicionándose como el mayor productor de conservas vegetales a nivel mundial: cultivando, procesando y exportando una amplia gama de productos innovadores para los mercados y consumidores más exigentes del mundo.

Lo que ha permitido que Virú mantenga un crecimiento sostenido en estos 25 años es trabajar a través de una cultura sólida orientada a la mejora de procesos e innovación de sus productos, al cuidado del medio ambiente y, de manera especial, al desarrollo continuo de sus Programas de Responsabilidad Social interna y externa, que promueven el bienestar y buen clima laboral de sus colaboradores, impactan en sus comunidades de influencia y que, además, son implementados en todas sus unidades agrícolas e industriales a nivel nacional.

Nuestras políticas sociales cumplen con altos estándares internacionales, respetando y brindando un aporte adicional muy por encima de lo exigido por la normatividad. En el año 2015, Virú fue reconocida por la Cámara de Comercio Americana del Perú, AmCham Perú, y la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), siendo la primera empresa agroindustrial en ganar el Premio ABE en la categoría Mejor Programa de Reconocimiento a sus Trabajadores. Asimismo, cuenta con el respaldo y reconocimiento de la Organización Mundial de Trabajo, quien evaluó las buenas prácticas laborales de seguridad y salud aplicadas en la empresa. También, en 2013, la gestión de Virú fue calificada como “Excelente” por el Banco Mundial dentro de su

escala de calificación de estándares sociales y ambientales.

Continuando con nuestro compromiso de brindar una experiencia laboral trascendente para nuestros colaboradores, fuimos reconocidos por el Great Place to Work en 2018 como uno de los mejores lugares para trabajar, por promover una cultura basada en la confianza y mantener un ambiente de trabajo característico de las mejores empresas de clase mundial: ágil, innovador y eficiente, consolidándonos así como la primera agroindustria a nivel latinoamericano en pertenecer a esta apreciada lista de organizaciones. Todos estos reconocimientos posicionan a Virú como empresa líder y pionera dentro del sector agroindustrial.

Desde un inicio Virú ha demostrado su compromiso con el desarrollo de cada uno de sus stakeholders, implementando programas y proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida y bienestar de sus colaboradores, familias y comunidades de influencia. Una muestra de ello es que, en julio de 2019, inauguramos la Institución Educativa Inicial N° 2117 en la comunidad de Víctor Raúl Haya de la Torre, ubicada en la Provincia de Virú. Con esta iniciativa, Virú colabora con la mejora de la educación de más de 500 niños de 3 a 5 años de la zona. De igual manera, en 2012 inauguramos el Centro de Cuidado Diurno "Mi pequeño Virú", un espacio donde los hijos menores de 4 años de nuestros colaboradores reciben atención médica, alimentación y estimulación temprana a cargo de profesionales capacitados. De esta manera nuestro personal puede trabajar tranquilo, sabiendo que sus hijos se encuentran seguros y en buenas manos.

Durante las vacaciones de verano, los hijos de nuestros colaboradores y los niños de nuestras comunidades de influencia disfrutaron del Programa de Vacaciones Útiles, en el cual, de manera gratuita, Virú brinda talleres de deporte y arte para promover espacios recreativos seguros que promuevan la creatividad de los niños y niñas.

También nos preocupamos por la educación de los hijos de nuestros colaboradores. Es por ello que, iniciando el año escolar, reconocemos el esfuerzo académico de los pequeños a través del Programa Becas Virú, en el cual hacemos entrega de un pack de útiles escolares, mochilas y uniformes para el inicio de clases. Asimismo, para los hijos de nuestros colaboradores que deseen estudiar una carrera, realizamos un concurso interno y patrocinamos a los dos primeros puestos, subvencionándoles la carrera al 100%.

En Virú también gestionamos el talento de nuestra gente, otorgando todas las herramientas que contribuyan a su desarrollo personal y profesional. Nos preocupamos por fortalecer el desempeño de nuestros colaboradores, a través de acciones que favorezcan a su empleabilidad, línea de carrera y crecimiento. Para ello, desarrollamos anualmente un "Plan Corporativo de Capacitación", de acuerdo con los objetivos estratégicos de la empresa. Las capacitaciones se basan principalmente en brindar técnicas y herramientas que permitan a los líderes y colaboradores auto gestionarse, asumir roles de liderazgo en cualquier tipo de escenario, reconocer y desarrollar competencias en los miembros de su equipo, gestionar el trabajo grupal, empoderar a su equipo, y brindar técnicas de retroalimentación

y desarrollo de personas. En lo que va del 2019, Virú ha capacitado a más de 800 colaboradores, entre personal administrativo y técnico calificado, ha patrocinado a más de 30 colaboradores con Programas MBA, Maestrías y Postgrados de Especialización, y ha capacitado a 24 líderes de su plana ejecutiva y gerencial en liderazgo, coaching, empowerment, gestión de cambio e innovación con INCAE.

Uno de los principales pilares de Virú es la innovación. Es por ello por lo que cada año realizamos La Feria de Proyectos, en la que nuestros colaboradores ponen a prueba su creatividad para elaborar proyectos de mejora de procesos e innovaciones para nuestras operaciones, tanto agrícolas como industriales. A través de estos eventos, Virú busca reconocer las iniciativas, originalidad, impacto, sostenibilidad y proactividad de los trabajadores. Este programa ya se encuentra en su onceava edición en la sede de Virú y en la octava edición en la sede de Chincha. Para los 3 primeros puestos hay un premio económico, además de hacer realidad su proyecto, implementándolo en las operaciones de la empresa.

La Responsabilidad Social es parte fundamental de nuestra cultura y está presente en todas nuestras actividades. A lo largo de estos 25 años, Virú demostró que es primordial mantener una fuerza laboral motivada y comprometida con la comunidad y el medio ambiente. Por ello, nuestros principios siempre se sostendrán en nuestras Políticas de Responsabilidad Social y nuestros Sistemas de Gestión Integrados, los que permitirán el crecimiento de la empresa y el desarrollo de nuestros colaboradores, familias y comunidad.

“

LAS 3R DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL”

—

MIRANDA & AMADO

Eric Castro
Socio, Miranda & Amado

Carlos Cadillo
Consejero, Miranda & Amado.

La VI Edición del Premio ABE nos lleva a pensar sobre la importancia de este reconocimiento a las mejores prácticas de la responsabilidad social laboral.

A nuestro criterio, su principal importancia es que busca 3 hábitos en los empleadores: resistir, revalorar, y reforzar o reconducir. Para ello proponemos llamar la regla de las tres erres o 3R de la responsabilidad social laboral, según describimos a continuación:

1. Resiste

Resiste a la informalidad laboral. El mercado laboral peruano es mayoritariamente informal: 7 de cada 10 personas trabajan sin derechos laborales, expuestas a riesgos laborales, y sin protección en materia de salud y pensiones.

En este contexto, el Premio ABE reconoce a aquellos empleadores que se resisten a dicha informalidad, ofreciendo puestos de trabajo con contrato, remuneración mínima, derechos y beneficios laborales, prevención y protección ante los riesgos a la vida y la seguridad, y protección en salud y pensiones. Es un reconocimiento a la minoría de empleadores formales que se esfuerzan por ser ejemplo y actores de cambio para nuestra cultura laboral actual.

2. Revaloriza

Revaloriza a las personas dentro de tu organización. Esto permite que los empleadores hagan una pausa y reflexionen sobre la situación y el rol que se da a las personas, con el propósito de devolverles o aumentar su valor, dado que todos integran una misma

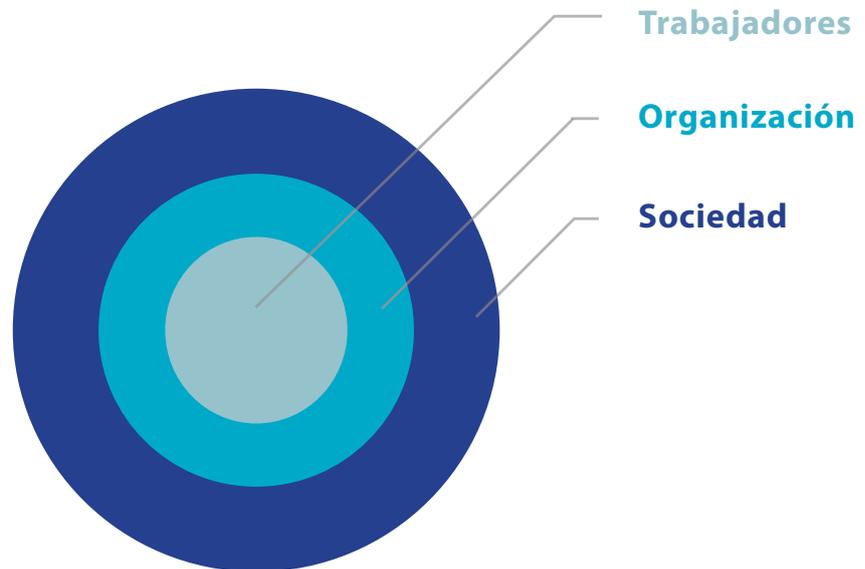
organización y ellas están involucradas en el cumplimiento de los objetivos y los resultados trazados.

Así, el Premio ABE busca que, además de ser formales, los empleadores cuenten con prácticas de responsabilidad social laboral más destacadas (sean políticas, planes, programas y demás acciones o medidas que adopten y ejecuten), para lo cual, se hace necesario el ejercicio de revalorizar a las personas.

Estas prácticas de responsabilidad social laboral nos llevan a entender el rol de los trabajadores desde 3 perspectivas: (i) propiamente, como trabajadores, considerándolos a nivel individual o colectivo (categorías “Compensación de acuerdo al Desempeño” y “Beneficios”); (ii) como parte integrante de la organización (categorías “Ética e Integridad”, “Igualdad de Género”, “Inclusión”, “Inducción”, “Ambiente de Trabajo Seguro e Higiénico”, “Vida Saludable”, “Capacitación y Desarrollo de Personas”, “Reconocimiento a los Trabajadores”, “Capacitación en Dirección de Personas”, “Gestión del Desempeño” y “Comunicación Interna”); y, (iii) como actores sociales que pueden aportar desde sus labores o desde la organización a la sociedad (categorías “Desarrollo del Entorno” y “Promoción del Voluntariado”).

3. Refuerza o reconduce

Refuerza o reconduce las prácticas implementadas. Como es normal, los empleadores evalúan si las prácticas dieron los resultados esperados (por ejemplo, mejora del clima laboral, retención del personal, reducción de la impuntualidad o del ausentismo,



disminución de accidentes de trabajo, alto desempeño, mayor productividad, gestión y solución de los conflictos, entre otros). Los resultados serán favorables si son totales o parciales, pero desfavorables si son inexistentes o bajos. Además, bajo las 3 perspectivas indicadas, los resultados pueden tener impacto a nivel de los trabajadores, de la organización y de la sociedad.

Los empleadores pueden evaluar estos aspectos y reforzar aquellos que dieron resultados favorables e involucren -en la medida de lo posible- al menos 2 de los 3 niveles. Desde una visión colaborativa, los resultados óptimos se logran cuando todos ganan, por lo que, a medida que una práctica de responsabilidad social laboral alcance 2 o los 3 niveles, el resultado será más beneficioso. Por otro lado, las prácticas con resultados bajos o inexistentes o que sólo benefician a un nivel, pueden detectarse oportunamente y reconducirse, realizando los ajustes o cambios necesarios y posibles, para alcanzar los resultados trazados.

Como vemos, no es sencillo ser un empleador que apuesta por la responsabilidad social laboral. Sin embargo, las 3R se tomarán en una inversión y darán los beneficios (a corto, mediano o largo plazo) si las prácticas se dirigen o redireccionan adecuadamente.

Cabe mencionar que dicha inversión conlleva un presupuesto que conviene analizar desde el costo-beneficio de cada práctica y, de esta manera, adoptar las decisiones más adecuadas. Al mismo tiempo, la mencionada inversión está delimitada ya que, siendo realistas, las prácticas de los empleadores no abordan -ni podrían- todos los objetivos, sino solo aquel o aquellos prioritarios y lo hacen gradualmente.

Finalmente, destacamos que el reconocimiento a las mejores prácticas de responsabilidad social laboral permite reflexionar en esta materia y revalorar a los trabajadores y, además, contribuye a crear un espacio o corriente de cambio de nuestra cultura laboral actual.

TESTIMONIOS



LUIS ACHATA

Técnico, Distribuidora Cummins Perú

Mejor Ambiente de Trabajo Seguro e Higiénico

Como colaborador involucrado con la iniciativa de Manejo Seguro, puedo asegurar que esta herramienta me ayudó a identificar cuáles son mis oportunidades de mejora en conducción. Me siento muy contento porque esto aporta un gran valor en todos los aspectos de mi vida, de forma tal que vivo una cultura de seguridad en mi hogar y así contribuyo con la sociedad y la seguridad vial.





Konecta

SARA LLONTOP

Líder de Operaciones, Konecta Perú

Mejor Programa de Beneficios

Comencé a laborar en Konecta hace 4 años. Inicé como teleoperadora y, después de un año de trabajo, mis jefes me motivaron a postular para líder de equipo, puesto al cual ingresé. Desde ese entonces, la compañía me ofrece beneficios como horarios flexibles -para adecuarme a mis estudios-, línea de carrera, y crecimiento profesional, lo que me permitió desarrollarme íntegramente. Hace un año sufrí un accidente mientras me trasladaba a mi hogar, suceso que marcó mi vida. Quedé postrada en cama y me ausenté durante un año de mis labores. Konecta me brindó una licencia humanitaria, lo cual hizo que no pierda mis beneficios laborales y mi pago continúe. Siento un gran apoyo para mi pronta mejoría. Volví a laborar y, a la vez, sigo mi rehabilitación. Estoy contenta por tener el respaldo de Konecta Perú, estamos ¡Konectados Contigo!



isa

KARINA CHÁVEZ

Gerente de Negocios, Red de Energía del Perú

Mejor Programa de Capacitación en Dirección de Personas

ISA REP es una organización que apuesta por el talento humano -teniendo como base la gestión de su cultura organizacional- y es el lugar donde obtuve la mejor práctica de aprendizaje. Asumir un nuevo rol como Gerente de Negocios me permitió conocer de manera integral las prioridades de la compañía, lo cual se hizo posible gracias al trabajo colaborativo del equipo que confió en mí desde el primer momento. Esta fue la principal conexión que me inspiró a formar parte del Gran Reto de Líderes.



ROSARIO CONTRERAS

Jefe de Capacitación y Desarrollo, Konecta Perú

Mejor Programa de Capacitación y Desarrollo

Empecé como teleoperadora en Konecta desde los 19 años, hace ya casi 9 años. Con el tiempo, las oportunidades que la empresa me brindó y los talleres a los cuales asistí, contribuyeron a que pueda desarrollar una línea de carrera. En la compañía no sólo crecí profesionalmente, sino que también pude cambiar de área: inicié en Operaciones y ahora pertenezco a Gestión Humana. El Programa Jaku y el conjunto de talleres y actividades de formación y desarrollo, me ayudaron no sólo a desarrollarme en lo profesional, sino a nivel personal.

Konecta



DANY QUIROZ

Especialista de Relaciones Laborales, Crediscotia Financiera

Mejor Programa de Comunicación Interna

Este conjunto de prácticas ha mejorado la calidad de clima y entorno laboral que anteriormente no se vivía. Tal es así que, gracias estas prácticas, hoy somos parte del top 10 de las mejores empresas para trabajar (GPTW). Desde mi perspectiva, considero que lo mejor del programa Jugamos para Ganar es que hoy todos los trabajadores tienen conocimiento de manera clara y sencilla de los avances y mejoras en cada segmento del negocio, lo cual nos permitió saber qué rumbo tomar y/o fortalecer y, en equipo, poder llegar a ser la mejor Financiera del País.

FINANCIERA
Crediscotia



ROGGER VALDIVIA

Patrón, CFG Investment – Copeinca

Mejor Programa de Desarrollo del Entorno

Simar es un gran programa, ya que nos brinda información relevante acerca de la vida marina y el importante rol que cumple cada especie dentro del ecosistema. Me siento orgulloso de pertenecer a Simar porque puedo ser un agente de cambio gracias a CFG-Copeinca, y contribuyo positivamente en la preservación del océano y su biodiversidad, haciendo un mundo mejor. Además, siempre comparto con mi familia los videos y experiencias que vivimos, explicando la importancia y el porqué de las acciones que realizamos.

CFG
INVESTMENT

COPEINCA



ROXANA CORNEJO

Regional Compliance Officer, Siemens Perú, Ecuador & Bolivia

Mejor Programa de Ética e Integridad

Con las Acciones Colectivas construimos alianzas con terceros para luchar contra la corrupción. Trabajamos con la convicción de promover nuestros valores corporativos -cuidando de la reputación de Siemens- y buscamos inspirar a nuestros stakeholders, con los que compartimos nuestras buenas prácticas de integridad, invitándolos a sumarse a esta gran iniciativa. De esta manera influimos de manera positiva en la sociedad y en los segmentos en los que desarrollamos nuestras actividades empresariales.

SIEMENS



LUIS ALBERTO FERNÁNDEZ

Jefe de Supply Chain, Arca Continental Lindley

Mejor Programa de Gestión del Desempeño

Gracias al proceso de Gestión de Desempeño he podido conocer mucho más a mi equipo. Puedo ver sus esfuerzos, sus logros y también sus oportunidades de mejora, permitiéndome realizar una retroalimentación constante en el tiempo y espacio adecuado. Así se fomenta una cultura de alto desempeño, donde mi equipo se desarrolla y se siente escuchado. Además, este proceso permite evaluar aplicando nuestros Principios Culturales, logrando un crecimiento mutuo entre la compañía y el colaborador, y ayuda a fortalecer mi liderazgo, ya que mis superiores también lo aplican conmigo.



ISABEL ÁGUILA

Subgerente de Operaciones, Paris

Mejor Programa de Igualdad de Género

En Paris sabemos lo relevante que es tener participación equitativa de mujeres y hombres en nuestros equipos, en las distintas áreas claves de nuestro negocio. En las tiendas –el corazón de nuestro negocio–, actualmente contamos casi con un 50% de gerentes de tienda mujeres. Este cambio se realizó en los últimos años y creemos que el impacto ha sido positivo, no sólo por las sinergias y aportes en la forma de liderar y gestionar las tiendas, sino también en el impacto que genera en nuestros colaboradores y colaboradoras: tangibilizar la posibilidad de acceder a mejores oportunidades de desarrollo profesional y personal y, por ende, lograr mejorar su calidad de vida y la de sus familias.





JHON ZARZOZA

Asistente de Reclutamiento y Selección, Sodexo Perú

Mejor Programa de Inclusión

La Cultura de Diversidad e Inclusión es una gran oportunidad para tener mayor participación en el ámbito laboral y para desarrollar mis habilidades. Siento que las políticas de Sodexo contribuyen a reducir la discriminación y desigualdad en la organización, para así asegurar un futuro lleno de oportunidades para todos. Estas políticas ayudan a la toma de consciencia de un universo que fue ajeno a muchos. Hoy veo un camino que abre paso a la igualdad en todos los ámbitos.



KATHERINE SANTA CRUZ

Analista de Aprendizaje y Desarrollo, Financiera oh!

Mejor Programa de Inducción

Es un orgullo pertenecer al equipo de gestión humana de Financiera oh! ya que innova constantemente para ofrecer las mejores experiencias a sus colaboradores mediante propuestas de valor agregado. Es por esto que nace Mundo Virtual oh!, un programa de inducción 360° en donde uno vive de manera única la experiencia de visita a las finantiendas. Este programa tuvo impactos significativos como incremento de los niveles de satisfacción en inducción, disminución de la rotación, ahorros en gastos por movilidad, y la participación al 100% de toda la familia oh!, lo cual nos llena de mucha satisfacción.





BanBif

MAYRA TRUJILLO

Representante de Servicio al Cliente – Sede Central, BanBif

Mejor Programa de Promoción del Voluntariado

Mi primera experiencia en el programa “Manos Unidas BanBif” fue hermosa. No puedo olvidar la sonrisa de todos los niños que estuvieron conmigo ese día y que esperaban ansiosos conocer su nueva Ludoteca. Saber que fui parte de algo que cambiaría el futuro de unos niños me llenó el alma de felicidad y eso se lo debo agradecer a BanBif, porque buscan cambiar la vida de muchas personas -dándoles nuevas oportunidades-, y nos permiten -a los colaboradores- ser parte de ello. No hay nada que se compare a un “gracias” de alguien que necesita ayuda. Trabajar en un lugar que te dé la oportunidad de hacerlo y además te permita vivirlo, es increíble.



SIEMENS

KARIM DEL ÁGUILA

Human Resources Manager, Siemens Perú, Ecuador, Bolivia & Venezuela

Mejor Programa de Vida Saludable

La responsabilidad que tenemos no es sólo con nuestros trabajadores, sino con la generación de una cultura de bienestar y responsabilidad que impacte a nuestro personal y a la sociedad. Es por esta razón que trabajamos arduamente en la búsqueda de un ecosistema sólido y sostenible y, muchas veces, las iniciativas implementadas vienen de los mismos colaboradores. Esa es nuestra mejor carta: una escucha activa y constante.



THE ADECCO GROUP

Construimos el futuro del trabajo apostando por las buenas prácticas laborales

En **The Adecco Group** estamos comprometidos con el desarrollo de las personas para enriquecer nuestra sociedad. Es por eso que apoyamos la excelencia y las buenas prácticas laborales siendo uno de los principales auspiciadores en el **Premio ABE 2019**.

Asimismo, nos es grato felicitar a todos los ganadores y, sobre todo, con mucho orgullo, a nuestros clientes quienes con sus buenas prácticas laborales nos llevan a seguir creciendo como país.





PREMIO ABE
-
RESPONSABILIDAD
SOCIAL LABORAL

PATROCINADO POR



THE WESTIN
LIMA
HOTEL & CONVENTION CENTER

AUSPICIADO POR



ALIADO ESTRATÉGICO



COLABORADOR

