

Políticas de Gestión Humana

Ingresar a trabajar a Seprocal

1 En Seprocal reconocemos que para ofrecer servicios mineros especializados, seguros y eficientes es indispensable un equipo de personas competente y comprometido.

Buscamos privilegiar el reclutamiento interno, brindando oportunidades a nuestros colaboradores de acceder a un puesto de trabajo con mejores condiciones: mayor cercanía a su ciudad de residencia, mejor paquete de beneficios, posibilidad de aprender o especializarse, etc.

Asimismo, siempre estamos en búsqueda de atraer nuevo talento: personas que deseen aportar su experiencia y/o aprender de la empresa y del sector. El reclutamiento externo lo realizamos por canales digitales, a través de nuestra red de contactos y por recomendaciones internas a través de nuestra iniciativa “Programa de referidos”.

Selección, decisión de contratación e inducción

2 En Seprocal reconocemos que el trabajo en equipo es una competencia necesaria para ser eficientes; por ello, la evaluación de los candidatos para puestos de gestión/supervisión en mina y la decisión de contratación de dichos puestos es coordinada entre el área usuaria (área funcional u obra) y Gestión Humana Lima. Nuestro proceso de reclutamiento y selección busca ser sencillo y se basa en el resultado de las evaluaciones, documentos y entrevistas realizadas.

Las inducciones para el ingreso a Seprocal abarcan, por lo menos, dos dimensiones: a) interna – aquella que permite al ingresante conocer a Seprocal, su trayectoria, sus políticas, sus prácticas de gestión humana y demás aspectos generales relacionados a su nueva etapa laboral; y b) externa – en los casos que aplique, puestos en obra, que es proporcionada por parte de la empresa cliente en donde se brindará el servicio y que es mucho más específica al tipo de trabajo que desempeñará el ingresante.

Remuneración

En Seprocal buscamos ofrecer servicios eficientes que generen valor y que permitan ofrecer paquetes de beneficios atractivos a sus colaboradores.

El nivel salarial en Seprocal se determina por estratos y por obra y puede incluir además de la remuneración fija con sus respectivos beneficios sociales, una bonificación variable por productividad o seguridad y otras prestaciones que se otorgan como liberalidad.

Los niveles salariales en Seprocal se gestionan mediante bandas remunerativas, por lo que además de diferencias entre puestos u obras distintas, pueden darse entre puestos similares en una misma obra.

Los factores que evaluamos para los reajustes remunerativos son, entre otros:

- Valor de jornal/sueldo en el PU del contrato al que corresponde (en el caso de ser trabajador de obra).
- Tiempo de permanencia en la organización.
- Tiempo transcurrido desde la última variación remunerativa.
- Resultado de la evaluación de desempeño y opinión de su superior inmediato (factores cualitativos).

En Seprocal incentivamos a nuestros líderes de obra (gerentes de obra, residentes) a diseñar estructuras de bonificación variable por productividad, dichos bonos pueden ser: a) bonificación por rendimiento grupal, por metrado de avance, por desempeño por guardia, etc, y; b) bonificación por rendimiento personal, desempeños personales destacados y verificables. Las estructuras de estos bonos deben ser sencillas para ser fácilmente entendibles.

En Seprocal procuramos tener un cumplimiento escrupuloso de todas nuestras obligaciones laborales, efectuamos las declaraciones, pagos y registros de todas ellas a tiempo y buscamos mantener informados y correctamente atendidos a nuestros colaboradores.

Las decisiones de reajuste remunerativo, recategorización, implementación de bonificaciones y otras vinculadas a la remuneración se proponen por el superior directo de cada trabajador o el respectivo líder de obra y se deciden de acuerdo a la matriz de responsabilidades determinada para tales fines.

Desarrollo y formación

Seprocal reconoce la necesidad de cooperar en el desarrollo personal de sus colaboradores, por ello impulsa programas de formación que complementen sus conocimientos, experiencia y potencialidades.

La formación involucra programas específicos – en relación al puesto actual de cada colaborador - y generales – aquellos relacionados a su proyección profesional. Puede darse de manera puntual, por pedido expreso del interesado, o por grupos homogéneos, a solicitud del jefe inmediato.

El desarrollo y promoción de colaboradores es, y ha sido desde siempre, una característica esencial de Seprocal como organización.

Evaluación, promoción y desvinculación

5 En Seprocal reconocemos a la evaluación de desempeño como una herramienta indispensable para que la organización trascienda.

Constantemente nos encontramos en la búsqueda de perfeccionar nuestras prácticas de evaluación y de alentar la evaluación de desempeño personalizada en todos los niveles de la organización. Creemos que la evaluación debe ser constante, sencilla y deber ser verificable, de modo que los evaluados participen del proceso de manera activa y sean los principales beneficiados de la misma mediante el feedback directo y mediante el acompañamiento.

El objetivo esencial de la evaluación en Seprocal es que la persona conozca cual es la percepción de su desempeño laboral entre sus compañeros (jefes directos, subalternos y pares) y que diseñe un plan de mejora personal que busque potenciar y reforzar los aspectos que así lo requieran.

La evaluación de desempeño es, por su naturaleza, un proceso continuo ya que es necesario para la toma de decisiones que involucran: ascensos, recategorizaciones, propuestas de reubicación de lugar de trabajo, renovaciones de contratos, entre otros.


Integración entre trabajo y vida privada - familia

6 Seprocal busca impactar positivamente en las familias, especialmente en aquellas de quienes laboran con sistemas de jornadas atípicas lejos de sus hogares.

El equilibrio entre el trabajo y la vida privada - familiar busca que haya coherencia entre estos ámbitos y todos los otros en los que se desenvuelve la persona: una persona que se esfuerce por ser mejor esposo, padre, hijo, hermano, amigo, etc con certeza se esforzará también por ser mejor en su labor.

Por todo lo dicho, Seprocal recurre a prácticas de flexibilidad laboral que ayuden a mantener dicho equilibrio ya que, en el corto o mediano plazo, generarán un mayor bienestar personal y familiar.

El cumplimiento de los estándares, procedimientos y de las disposiciones legales, la capacitación y todas las iniciativas en los campos de Seguridad y Salud Ocupacional buscan ser coherentes con esta política ya que solo un trabajo seguro es garantía del equilibrio y conciliación del trabajo con la vida privada y familiar de las personas.



Leonardo Tellez C.
Gerente General

Rev. Octubre 2023