

COMUNICANDO EL PROGRESO (COP)

Diciembre 2013 a Diciembre 2014
Industrias Fibraforte S.A.



N° SC CER155914



PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Desde 1993, se inicia operaciones en Industrias Fibraforte SA, con la puesta en marcha de una moderna planta ubicada en la ciudad de Lima, con la producción de coberturas livianas para la construcción.

En el año 2011 se inició el proceso de implementación de la Norma ISO 9001:2008 cuyo alcance involucra la Fabricación y Comercialización de Coberturas Livianas para la Construcción, en la Planta de Cubiertas desde entonces la compañía ha mantenido vigente el Certificado de Gestión de la Calidad con base en dicha Norma Internacional así como su compromiso de producir con los mayores estándares de calidad y servicio al cliente.

En agosto del 2012 el Ministerio de la Producción a través del CITE LOGISTICA (Centro de Innovación Tecnológica en Logística) otorga a la compañía el certificado por la participación en el programa 5S-Kaizen implementado en las áreas de almacén, producción, mantenimiento (Planta Lima) y Producción de Peletizado (Planta reciclado).

En julio del 2014 se da inicio al proyecto de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad ISRS, el cual tiene como objetivo reducir la accidentabilidad, exposición a pérdidas en la empresa. Este sistema involucra a todos los Gerentes, Jefes y personal en general de la empresa, siendo uno de los factores claves para el logro de resultados, el compromiso de toda la organización. Se estima concluir el proyecto a finales del 2015.

DECLARACIÓN DEL COMPROMISO GERENCIAL

INDUSTRIAS FIBRAFORTES S.A.

En cumplimiento con nuestro compromiso, manifestamos nuestro apoyo decidido al Pacto Global de Naciones Unidas y sus diez principios en nuestra segunda Comunicación de Progreso.

Los intereses sociales y medioambientales que se impulsan en estos principios, no son ajenos a nuestro actuar empresarial por 20 años, los cuales hemos asumido con una postura de transparencia y respeto por cada uno de ellos, involucrándolos en los programas y resultados de nuestra organización.

Es por esto que reiteramos nuestra más profunda convicción por todos los propósitos del Pacto Global y sus Diez Principios, impulsaremos de manera continuada su aplicación, no sólo en la Empresa, sino también, en todos los espacios en los que interactuamos con nuestras partes interesadas.

Aldo Giuffra M.
Gerente General

Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

Acciones	Compromiso
	<p>Industrias Fibrforte S.A. ha expresado por medio de su Política de Gestión Integral cumplir con los compromisos adquiridos por la organización con las partes interesadas, por lo que está realizando las acciones e implementando programas y controles que así se requieran, en el ámbito y medio en el que desarrolla sus actividades la empresa.</p> <p>Programas – Políticas y Sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> La empresa tiene establecidas políticas y procedimientos, en las cuales se tiene en cuenta el compromiso con el respeto de los derechos humanos, contamos con: Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código de Conducta, Procedimientos de Contratación de Personal, Programa de Inducción, Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo, Participación de los trabajadores en el Comité Paritario, entre otros. Nuestro reglamento interno de trabajo, está desarrollado bajo los lineamientos establecidos en el Decreto Supremo N° 039-91-TR; y ha sido aprobado por el Ministerio de Trabajo donde establece: <ul style="list-style-type: none"> a. Las jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación principal; b. Normas de control de asistencia al trabajo; c. Normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias; d. Modalidad de los descansos semanales; e. Derechos y obligaciones del empleador; f. Derechos y obligaciones del trabajador; g. Normas orientadas al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores. <p>Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año</p> <ul style="list-style-type: none"> Cada año se establece un Plan de Capacitación que cuenta con un presupuesto asignado por áreas y controlado en su cumplimiento por medio de indicadores de gestión. En la reunión realizada en Mayo-14 denominada mesa de dialogo en la que participan La Gerencia General y representantes de los trabajadores se estableció la frecuencia de realización de las evaluaciones de personal tanto para empleados como obreros. En Octubre del 2014 se realizó la evaluación de desempeño por competencias del personal de Fibrforte, en base a los resultados obtenidos se planteó el Plan de Capacitación 2015. Permanentemente se publica en nuestros murales informativos, correos masivos para apoyar la difusión de noticias sobre los beneficios del personal como subsidios, seguridad social, normatividad, licencias, vacaciones, entre otros. En las reuniones de 5S (frecuencia quincenal), se revisan temas referente a entorno laboral, ambiente de trabajo, seguridad ocupacional. Se cuenta con buzones de sugerencias para recibir las necesidades de nuestros colaboradores. En la inducción y re inducción del personal, se capacita respecto al Acoso y Código de Conducta, donde se han establecido los niveles de comunicación y atención. El área de Recursos Humanos por medio de la Asistente Social, elabora y ejecuta planes y programas sociales (Charlas médicas nutricionales y evaluaciones odontológicas, oftalmológicas entre otras) orientados a brindar bienestar al personal, considerando aspectos del desarrollo humano y la salud a fin de contribuir con el bienestar y satisfacción a los trabajadores. La empresa por medio del área de seguridad, salud y medio ambiente ha desarrollado acciones para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, preservación del medio ambiente, es una de las funciones del comité paritario de seguridad (dando cumplimiento a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley 29783) hacer el seguimiento y administrar las solicitudes de mejora. La empresa cumple con la dotación de Equipos de Protección Personal (EPP) a sus colaboradores, de modo compatible con los riesgos derivados de las funciones que desempeñan y los sensibiliza para su utilización. Todos nuestros colaboradores contratados y estables en la organización cuentan con un seguro social y un seguro complementario de riesgos según la actividad (Ley de Modernización en la Salud DS009-97-SA).

	<ul style="list-style-type: none"> • El área de Recursos Humanos coordina la realización de los exámenes médicos pre ocupacional antes de contratar a un colaborador, durante su permanencia en la empresa y los post ocupacional previo a su retiro. • Recursos Humanos realiza una validación permanente, de los aportes patronales de los servicios de terceros por: promotoras (impulsadoras) de ventas y personal de limpieza. • Al ingreso de todo nuevo personal se le hace entrega de la cartilla informativa donde se enuncian los 10 principios del Pacto Global. • Se realiza difusión de los principios del pacto global, a través de cartillas informativas, banners y gigantografías colocados en las diversas áreas para conocimiento de todo el personal. • Difusión al personal de Fibrforte, del video informativo acerca de los 10 Principios del Pacto Global, Naciones Unidas. • Anualmente se realiza una encuesta de opinión de empleados, se recaba la información a través del cuestionario de Diagnostico Organizacional, el cual tiene como finalidad el identificar tanto los factores de éxito como las oportunidades de mejora, a fin de generar la mayor satisfacción para todos los colaboradores. • Apoyo educativo a los trabajadores que cuentan con hijos en edad escolar, se hace entrega de bonos los cuales son canjeados por útiles escolares. <p>Para el año 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Se renovaran los medios de promoción (web, correos, periódicos murales, etc.) con el fin de difundir entre el personal, la comunidad, los proveedores (contratistas que trabajan dentro de fábrica) y otras partes interesadas lo referente a Derechos Humanos. b. Presentar plan de acción respecto a los resultados de la encuesta de opinión de empleados. c. Informar a la alta dirección los resultados de la encuesta y planes de acción.
Indicadores	<p>Medición de resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño del personal. • Indicador capacitación 2014 (Horas de capacitación en derechos humanos / Total de Horas Hombre Trabajadas). • Índices de gestión en prevención de accidentes 2013/2014. (Tasa de prevención). • Resultado de encuesta de opinión de empleados.(Para el 2015)

Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.	
Acciones	<p>Compromiso</p> <p>Industrias Fibrforte S.A. reconoce los derechos de las personas vinculadas con la empresa e identifica sus capacidades para aplicarlos en el desarrollo de sus labores.</p> <p>Programas – Políticas y Sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha establecido el Procedimiento de Selección, Evaluación y Re-Evaluación de Proveedores (LCO-PR-0003) y el formato Registro Único de Proveedores de Bienes (LCO-FO-0025) tiene como objetivo garantizar que dichos proveedores puedan cumplir permanentemente con los requisitos establecidos por Industrias Fibrforte S.A en materias de calidad, seguridad y medio ambiente. • El proceso de convocatoria y selección de trabajadores se realiza con base en los perfiles de cargos, que describen la formación, habilidades y experiencia requerida para la realización del trabajo a cumplir, con lo establecido se procede a su contratación sin distinción de género, edad, raza, religión o condición social. • El ingreso a nuestra Planta de todo personal externo como contratistas, que desarrollaran algún tipo de trabajo en las instalaciones de la empresa, es previamente verificado a través del requerimiento obligatorio del Documento Nacional de Identidad, Seguro complementario de trabajo de riesgo, Equipos de protección personal de acuerdo al trabajo a realizar.

	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> Se desarrolla la evaluación del desempeño anual a todos los colaboradores incluyendo la retroalimentación entre el evaluador y el evaluado, identificando las debilidades y fortalezas de este último, respetando sus derechos y fortaleciendo su desempeño laboral a través de capacitaciones entre otros. La empresa cuenta con un buzón de sugerencias para que el colaborador pueda realizar denuncias o sugerencias que atenten contra los derechos humanos entre otros. Se reconocen sus logros personales y laborales y aplica criterios de igualdad e imparcialidad en la promoción, capacitación y desarrollo del talento humano. Anualmente se realiza la evaluación del desempeño de nuestros proveedores críticos, según el Procedimiento de Selección, Evaluación y Re-Evaluación de Proveedores (LCO-PR-0003). Como parte de nuestras políticas de participación, con la comunidad, actualmente se encuentra en ejecución el proyecto "Inclusión del Conocimiento" en coordinación con CEDRO (Centro de información y educación para la prevención del abuso de drogas), FIBRAFORTE y FUNDACIÓN KALUZ, teniendo como ámbito geográfico las zonas centro-oriental del Perú. Este proyecto está orientado a brindar conocimientos que le sirva a la comunidad como medio de subsistencia en los casos en que sean requeridos. Teniendo como horizonte de trabajo hasta fines del 2015. En la orden de compra enviada a los proveedores se incorporó un mensaje en el cual Fibrforte expuso su apoyo al Pacto Global y sus principios. <p>Para el año 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> Difusión de los principios del pacto global a los proveedores de FIBRAFORTE (p.e personal de empresa encargada de la seguridad física). Establecer cuáles son las personas a quienes se puede acudir y reportar cualquier sospecha de violación de los Derechos humanos.
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> Selección y Registro de proveedores (LCO-FO-0025), Evaluación de proveedores (LCO-FO-0026). Órdenes de compra emitidas durante el año, con enunciados referentes a los DDHH. Difusión del Pacto Global a nuestros proveedores y clientes (para el 2015)

Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Acciones	Compromiso
	Industrias Fibrforte S.A. reconoce el derecho del trabajador a reunirse y expresar libremente a los representantes de la empresa sus problemas y preocupaciones con respecto a las condiciones de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados.
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> La empresa respeta la libertad de los trabajadores a reunirse y expresar sus opiniones y aspiraciones sin condicionar la continuidad de sus actividades laborales. El desarrollo de los colaboradores se fundamenta en principios de motivación permanente, generando y desarrollando un plan de capacitación anual.
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> Todo colaborador es contratado respetándose las condiciones de la legislación laboral vigente. La empresa cuenta con un buzón de sugerencias para que el colaborador pueda realizar denuncias o sugerencias, estamos comprometidos con la libertad de expresión. La empresa realiza promociones de sus colaboradores basándose en el desempeño, formación, habilidades y competencias desarrolladas por el colaborador. El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo realiza reuniones mensuales en las instalaciones de la empresa.

	<ul style="list-style-type: none"> La empresa brinda facilidades para la libertad de reunión con los trabajadores denominada Mesas de Diálogo. El objetivo de la mesa de dialogo es resolver posibles conflictos que puedan surgir. Desde la Gerencia y RRHH se llevan a cabo reuniones periódicas en las que se tratan estos asuntos directamente con los colaboradores y a través de comunicados internos se fomenta la participación de todo el personal. Las actas de reunión con los acuerdos tomados son publicados para conocimiento de todos los colaboradores. <p>Para el 2015 se deberá:</p> <p>a. Publicar resultados de las acciones revisadas en Mesa de Dialogo.</p>
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de comité paritario. Reuniones de Mesa de Dialogo.

Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.	
Acciones	Compromiso
	Industrias Fibrforte S.A no acepta bajo ningún pretexto el trabajo forzado o realizado bajo coacción, los trabajadores tienen una jornada laboral que cumple con la legislación vigente.
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> En el contrato de trabajo de acuerdo a la naturaleza del cargo se establecen las condiciones, remuneración, beneficios, jornadas, programas sociales y seguridad social entre otros dando cumplimiento a las exigencias laborales. En el Reglamento Interno de trabajo se ha establecido la Jornada de Horarios de Trabajo, Régimen de descansos, Permisos y Licencias.
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> En el proceso de inducción se comunica al trabajador y se realiza la entrega de documentos tales como: reglamento interno de trabajo, reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, código de ética, conflicto de intereses entre otros. Los colaboradores son evaluados anualmente y de acuerdo los resultados obtenidos según necesidad se programa su capacitación y entrenamiento al cargo y al perfil establecido por la empresa. Se cuenta con un buzón de sugerencias donde los colaboradores pueden emitir sus opiniones, reclamos y oportunidades de mejora para el buen desempeño de nuestra organización. Adicionalmente el área de recursos humanos cuenta con una Asistente Social para atender las consultas o necesidades del personal. En ninguna de las operaciones, existen riesgos de incidentes con trabajo forzado o no consentido. La empresa se compromete a cumplir con sus deberes establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. La empresa está sujeta a las inspecciones y/o visitas realizadas por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Revisión de los horarios, días de asistencia de todos los trabajadores y empleados de la empresa, para realizar actividades laborales. La empresa reconoce y remunera los horarios extraordinarios de los colaboradores salvo aquellos que ocupan cargos de confianza. Se realiza la revisión de las condiciones laborales y temas de seguridad en las reuniones del comité paritario y Mesa de dialogo. Se ha desarrollado diversos temas de capacitación al personal en tema de seguridad y salud en el trabajo (Identificación de peligros y reporte de incidentes, Uso correcto de EPPs- Protección respiratoria, Charla de 5 minutos, Primeros auxilios básicos, Levantamiento y manipulación de carga.

Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> Registros de Inducción de los colaboradores que ingresan a Fibrforte. N° Trabajadores con contrato laboral.

Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Acciones	Compromiso
	<p>Industrias Fibrforte S.A. cumple con todas las exigencias legales para la contratación del personal y está en contra de cualquier forma de trabajo infantil y explotación de menores.</p>
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo a los procedimientos y la legislación laboral, la edad mínima de contratación de personal es de 18 años. Previo a la contratación del personal se solicita al postulante los documentos de identificación (Documento Nacional de Identidad) que acredite su mayoría de edad. El ingreso a Planta de todo personal externo como por ejemplo Contratistas, que desarrollaran algún tipo de trabajo en las instalaciones de la empresa, es previamente verificado a través del requerimiento obligatorio del Documento Nacional de Identidad.
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> El proceso de contratación del personal es según el Procedimiento de Contratación de Personal (LRH-PR-0014) y el formato Ficha de Datos (LRH-FO-0053) y el Perfil de Cargo (LRH-FO-0057). En la orden de compra enviada a los proveedores se incorporó un mensaje en el cual Fibrforte expreso su apoyo al Pacto Global y sus principios. <p>Para el 2015 se deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> Difundir los principios del pacto global a los proveedores de FIBRAFORTE.
	Medición de resultados
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> No existe ninguna forma de trabajo infantil directa en las actividades desarrolladas por la empresa. Número de trabajadores en edad mayor o igual a 18 años. Difusión del Pacto Global a nuestros proveedores y clientes (para el 2015)

Principio No. 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Acciones	Compromiso
	<p>En Industrias Fibrforte S.A se aplica criterios de igualdad e imparcialidad en la contratación, promoción, capacitación y desarrollo del colaborador dando cumplimiento estricto a la normatividad legal vigente.</p>
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> Se tienen programas de motivación (por ejemplo: concursos de dibujos, bono anual para útiles escolares, vales de consumo en supermercados (Reconocimiento programa 5S), planes de salud, celebración del día del trabajo, fiestas navideñas) con alcance a todos los colaboradores de la empresa y estos son difundidos por medio de correos masivos, periódico mural.

	<ul style="list-style-type: none"> En el proceso de Selección y Contratación de Personal se realiza convocatoria, reclutamiento, selección de los candidatos con base en los perfiles de los cargos que describen la formación, habilidades y experiencia requeridas para la realización del trabajo de cumplir con lo establecido se procede a su contratación sin distinción de género, edad, raza, religión o condición social.
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> La empresa tiene establecido mecanismos para la difusión de la no discriminación a través de diversos medios de publicidad (banners, periódico mural, cartillas, etc). Se cuenta con un buzón de sugerencias donde los colaboradores pueden emitir sus opiniones, reclamos y oportunidades de mejora para el buen desempeño de nuestra organización. Adicionalmente el área de recursos humanos cuenta con una Asistente de bienestar social para atender las consultas o necesidades del personal. Los colaboradores son evaluados anualmente y de acuerdo los resultados obtenidos según necesidad se programa su capacitación y entrenamiento al cargo y al perfil establecido por la empresa. De acuerdo a la política de capacitación y desarrollo, establecida por la empresa, los trabajadores deberían contar al menos con 40 horas de capacitación al año. Se incentiva el concurso interno de promociones. (publicación e invitación directa al personal) surgida la necesidad y que las competencias del candidato concuerden con el perfil. Participación de todos los colaboradores en las actividades promovidas (capacitación, entrenamiento, festividades, entre otros) por la empresa sin discriminación alguna. La empresa realiza las promociones de sus colaboradores basándose en el desempeño, formación, habilidades y competencias desarrolladas por el colaborador. Se entregan vales de consumo con una frecuencia bimensual a los ganadores del programa 5S, que hayan obtenido mejor puntaje en calificación de zonas asignadas y auditadas mediante sistema de 5s. <p>Para el 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> Evaluar índice de rotación de personal, analizar las causas y tomar acciones en caso sea necesario. Implementar un programa de reconocimientos y recompensas, cuyo objetivo es reconocer, valorar y recompensar los esfuerzos y logros sobresalientes tanto individuales como en equipo que contribuye al logro de resultados.
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del Plan de Capacitación 2014. Grado de rotación de personal. Registro fotográfico de eventos realizados en el 2014 (Reuniones de cumpleaños, Día del Trabajador, Día de la Madre y del Padre, Celebraciones por Fiestas Patrias, Navidad y Fiesta de Confraternidad).

Principio No. 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.	
Acciones	Compromiso
	<p>Industrias Fibrforte S.A. ha expresado por medio de su Política de Gestión Integral su compromiso a prevenir la contaminación y proteger el medio ambiente, mediante el control de los impactos ambientales significativos.</p>
	Programas – Políticas y Sistemas
	<p>La empresa ha adoptado en el 2010 la Política de Gestión Integral por lo que a partir del año 2011 ha implementado controles de ingeniería para eliminar y/o reducir los impactos ambientales originados por su operación.</p>

	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> La empresa por medio de su Diagnóstico Ambiental preliminar ha identificado los aspectos y evaluado los impactos ambientales significativos para su eliminación, control y/o protección. En forma anual se realizan monitoreo de calidad de aire y contaminación sonora, iluminación, tomando acciones correctivas y/o preventivas según los resultados obtenidos. En el año 2014 Industrias Fibrforte SA logro renovar por un periodo de tres años la certificación ISO 9001:2008 esto como parte del plan de mejora continua. Se realizan capacitaciones y entrenamientos al personal en manejo de residuos sólidos en las plantas de material reciclados y cubiertas. Las áreas de Recursos Humanos y Calidad, realizan inducción y re inducción del personal donde se revisa la política de gestión integral. Se tiene establecido indicadores medioambientales como son: Evacuación de residuos, uso de aguas, consumo de energía. La empresa implemento el programa 5S, lo cual a través de sus diversas fases contribuye a la precaución de los problemas medio ambientales. <p>Para el 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer meta del indicador Uso de agua (Consumo m³/tn producido). Definir la meta para el Consumo de Energía (KW / Ton producida). Incluir en el programa de capacitación del área de seguridad temas relacionados a la prevención de la contaminación ambiental. Establecer mecanismos que ayuden a identificar oportunidades de prevención de la contaminación en la empresa.
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> Indicador de Evacuación de Residuos (Kg Día / Trab.) Consumo de Energía (KW / Ton producida) Roturas de Producción (Reciclable) Avance de Informe FAS Uso de aguas (m3 Consumidos Mes/Toneladas Brutas Producidas)

Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Acciones	Compromiso
	<p>Industrias Fibrforte S.A. está comprometido a preservar y mantener las condiciones del medio ambiente donde realiza sus operaciones mejorando sus procesos de producción en forma permanente.</p>
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> Para la selección y/o evaluación de desempeño de proveedores se ha considerado en su evaluación si tiene una certificación y/o homologación de certificados ambientales. Se tiene informes de evaluación FAS que miden la exposición a factores de contaminación sonora, material particulado e iluminación, que son la línea base para la mejora de nuestras condiciones ambientales en el trabajo.
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de proyectos atendiendo a las no conformidades emitidas en la evaluación del FAS, como: Mantenimiento de Cabina de Insonorización, mantenimiento del encapsulamiento de zonas de carga de CaCO₃, cambio de sistema de dosificación de cargas con mejores prestaciones de control medioambiental.

	<ul style="list-style-type: none"> Se tiene implementado la segregación de residuos en zonas de producción. Se realizó capacitaciones al personal y la comunidad sobre el proyecto Hydros, es una iniciativa que tiene como objetivo difundir y crear conciencia acerca de los problemas relacionados con el agua y los residuos de nuestros recursos naturales. En coordinación el área de Recursos Humanos y Calidad, se realiza inducción y re inducción del personal donde se revisó la política y se promueve la conciencia ambiental, a través de la difusión de la política del SG y actividades de reciclaje. <p>Para el 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> Implementar programas de reciclaje en los procesos diferentes a producción. Medir la generación de residuos sólidos y establecer objetivos y metas. Establecer meta al indicador "Evacuación de residuos". Promover actividades de cuidado y protección ambiental.
Indicadores	Medición de resultados
	<ul style="list-style-type: none"> Indicador de Evacuación de Residuos (Kg Día / Trab.) Consumo de Energía (KW / Ton producida) Roturas de Producción (Reciclable) Avance de Informe FAS Uso de aguas (m3 Consumidos Mes/Toneladas Brutas Producidas)

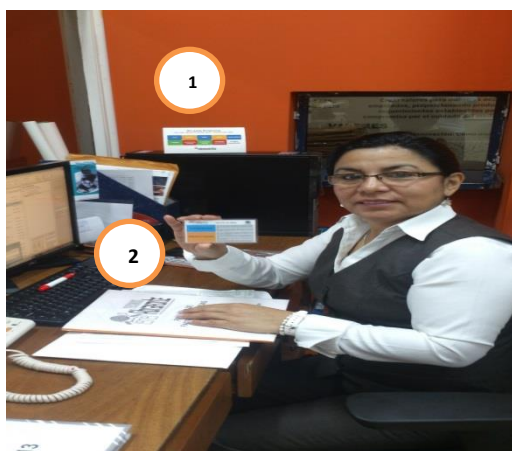
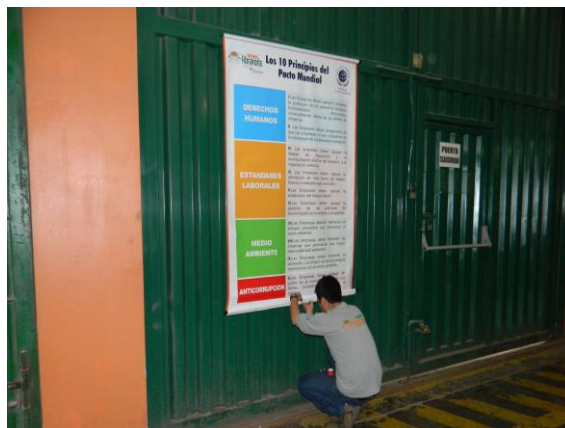
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	
Acciones	Compromiso
	Industrias Fibrforte S.A. se compromete con la prevención en la contaminación ambiental siendo una de las empresas que realiza el reaprovechamiento de residuos plásticos.
	Programas – Políticas y Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un Programa de Monitoreo que tiene como objetivo evaluar los índices de las concentraciones de los parámetros ambientales controlados tanto para calidad de aire, emisiones y ruidos generados por las actividades de la planta. Industrias Fibrforte ha adoptado en el 2010 la Política de Gestión Integral, promueve la mejora continua de los procesos, actividades y servicios lo que a partir del año 2011 ha implementado controles de ingeniería para eliminar y/o reducir los impactos ambientales originados por su operación.
	Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año
	<p>Se ha venido implementando mejoras en las plantas (extrusión de láminas / reciclaje) siendo estas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Instalación del filtro/receptor de partículas en suspensión, del molino. Instalación del filtro WAM en la maquina Bausano con la finalidad de recepcionar las partículas de polvo en suspensión. Se reubico la campana extractora de gases de la maquina peletizadora de reciclados, con lo cual se logró una mayor zona de captación. Desde el mes de diciembre 2014 se realizara la medición de las descargas de aguas residuales no domésticas, en cumplimiento a lo solicitado por los organismos del estado peruano Sedapal- Ministerio de Vivienda y Construcción. <p>.Para el 2015:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> a. Proyecto de instalación de cabina antisonora para ventiladores de enfriamiento de maquina Casplast. b. Instalación de cabina antisonora en la zona del molino ubicada en la planta de peletizado. c. Instalación del extractor de gases en la máquina de peletizado MT.
Indicadores	Medición de resultados <ul style="list-style-type: none"> • Inversiones anuales en maquinaria y tecnología limpia. • Rendimiento de Materia prima.

Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	
Acciones	Compromiso <p>Industrias Fibrforte S.A. tiene el compromiso de cumplir con las políticas emitidas por la Corporación Elementia con respecto a los conflictos de intereses y código de conducta.</p> Programas – Políticas y Sistemas <ul style="list-style-type: none"> • Se ha implementado las exigencias a proveedores acorde con los lineamientos de los procedimientos y políticas de compras establecidas por la corporación. • Elaboración y ejecución de contratos con revisión previa por los abogados o asesores. • Compromiso por parte de los trabajadores a través de los documentos firmados en cumplimiento de la política de conflicto de intereses. Actividades emprendidas en el último año / Planificadas para el próximo año <ul style="list-style-type: none"> • Se tiene establecido la política de Conflicto de Interés. • Difusión del código de conducta y política de conflicto de interés, por medio de capacitaciones, periódico mural y en la inducción al personal nuevo. • En la orden de compra enviada a los proveedores se incorporó un mensaje en el cual Fibrforte expreso su apoyo al Pacto Global y sus principios. <p>Para el 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Actualización de la documentación de registro de los proveedores. b. Adecuación del Manual de políticas y procedimientos de principios éticos y código de conducta emitido por la corporación. c. Renovación del compromiso por parte de los trabajadores a través de los documentos firmados en cumplimiento de la política de conflicto de intereses, y reforzar por medio de la capacitación.
Indicadores	Medición de resultados <ul style="list-style-type: none"> d. Compromisos de Prevención de Conflictos firmados por los trabajadores. e. Cumplimiento de los procedimientos internos "LCO-PR-0003 "Selección y Evaluación de proveedores".

REGISTROS FOTOGRÁFICOS:

DIFUSION DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL FECHA: 2014



Promoción y difusión de la no discriminación y los principios del Pacto Global

DIFUSION: DERECHOS HUMANOS

Este folleto tiene como objetivo ser una guía sobre cómo lograr un **ambiente de trabajo cómodo y seguro** para todos los empleados de Elementia; y evitar el acoso en cualquier término.



elementia

Campaña Acoso

Comunicate o acude a la oficina de Recursos Humanos de tu Empresa

Kaluz® elementia Mexichem BKK+ MoK4



PACTO GLOBAL



Derechos Humanos

P1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

P2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares Laborales

P3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

P4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

P5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

P6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



PACTO GLOBAL 10 PRINCIPIOS



Medio Ambiente

P7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

P8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

P9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

P10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Tarjeta informativa de recordación de los 10 principios de PG para los trabajadores

EVALUACION DE DESEMPEÑO-PERIDO 2014

Fecha límite 31 de octubre
para concluir las
Evaluaciones del Desempeño
periodo 2014



Hemos dado inicio a nuestro proceso de **Evaluación de Desempeño** correspondiente al 2014 cuyos objetivos son:

1. Incrementar el desempeño general de la empresa
2. Contribuir al logro de los objetivos estratégicos
3. Fomentar una cultura de alto desempeño
4. Gestionar de forma efectiva el talento de las personas

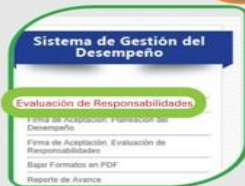
Para llevar a cabo tu evaluación online, los siguientes pasos son:

2. Selecciona el botón de Aplicaciones en sus 3 diferentes pantallas

1. Entra a:
<http://netelementia/>



3. Dentro de Aplicaciones Capital Humano, dirígete a la pestaña de Sistema de Gestión de Desempeño y haz clic en Evaluación de Responsabilidades.



El Sistema ya se encuentra abierto y tienes del:
1º al 31 de octubre de 2014
para realizar la Evaluación.

Recuerda que este proceso de Evaluación se hace en conjunto con tu Jefe Directo.

Nota: Para que el sistema funcione correctamente **es necesario contar con su Inventario de Recursos Humanos completo y actualizado**, de no estar de esta manera, no podrás participar en este importante compromiso organizacional.

Atentamente
Salvador Ochoa Delgado
Dirección Corporativa de Capital Humano



SISTEMA DE OPORTUNIDADES INTERNAS



Sistema de Oportunidades Internas (SOI)



Puedes consultar la Política Selección de Personal ubicada en la Intranet de Elementia:

Sección Políticas / Elementia Corporativo / Capital Humano / puedes descargar el Manual de Políticas y Procedimientos de Capital Humano y en la pg. 34 está lo relacionado a Selección de Personal

Da clic en la imagen

Cada uno de los que colaboran en las empresas que conforman Elementia tienen la oportunidad de aplicar como candidatos internos a alguna vacante que se esté generando en las empresas de su país de origen.

Para poder aplicar a una vacante existente, se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Un año de antigüedad en la empresa y/o en el puesto
- Cumplir con los requisitos del perfil
- Contar con la autorización de su jefe inmediato para postularse como candidato interno
- Aplicar a la vacante sólo en el país de origen a través de la intranet en el sistema SOI

Para cualquier duda o aclaración favor de consultar con el responsable de Capital Humano local.

Atentamente
Lic. Salvador Ochoa Delgado
Director Corporativo de Capital Humano

Junio, 2014.



ENCUESTA DE OPINION - 2014



Opinión de los Empleados 2014

A todos los que han participado en este importante compromiso organizacional, emitiendo sus opiniones
les damos las gracias por su participación activa.

Si no has contestado el cuestionario. Te invitamos a que lo hagas
El sistema se cerrará el día de hoy en punto de la media noche.

Da clic en la imagen
Solo te llevará 10 minutos contestar la encuesta.



PREMIACION DE LOS COLABORADORES POR SU DESEMPEÑO EN EL PROGRAMA 5S 2014



PROGRAMAS SOCIALES-BIENESTAR DEL PERSONAL FECHA: 2014




CAMPAÑA DENTAL GRATUITA

Lunes 06 y Martes 07 de Octubre

Hora: Desde las 07:30am a 05:30pm

BENEFICIOS:

- * Evaluación odontológica con CÁMARA INTRAORAL, equipo de última generación, en el que podrán visualizar sus piezas dentales en una pantalla y así corroborar el diagnóstico del especialista.
- * Diagnóstico de BRACKETS COMPUTARIZADO GRATUITO.
- * Extensivos para sus FAMILIARES DIRECTOS.
- * Precios preferenciales (Descuento por planilla).
- * FLUORIZACIÓN GRATUITA a todos los que se atiendan en la CAMPAÑA.








CAMPAÑA CORTE DE CABELLO

El cabello es muy importante en nuestra imagen personal ya que dirá mucho de lo que queremos transmitir a los demás.

En mujeres y hombres también será un sello especial de personalidad.

Es importante saber que se está usando y cómo hacerlo adecuadamente pues recuerda "que de la moda lo que nos acomoda", no a todos nos quedará el mismo estilo de cabello por lo que siempre es bueno buscar varias opciones para que elijas la que más te agrade y consideres que llevarás perfecto en tu día a día.

Día : 04/09/2014

Hora : 7.30 am a 5.00 pm

Lugar : Sala de reuniones

Estaremos informado el orden que se llevaría en dicha campaña.

Por favor atento a las próximas novedades.

Recursos Humanos






MASAJES

El masaje es una de las últimas alternativas en terapias, muy efectiva para, reducir problemas musculares de cervicales, lumbares, tensiones en hombros y el estrés.



BENEFICIOS DEL MASAJE

- Disminuye el estrés y la ansiedad
- Alivia tensiones
- Relaja zonas comunes de tensión y dolor del cuerpo.
- Mejora la circulación y motricidad de los músculos.
- Amplía la productividad laboral y la energía del personal.
- Aumenta la satisfacción laboral.
- Relaja el sistema nervioso.

Hoy 09 de Setiembre

Lugar : Tópico (Industrias Fibrforte)

Horario de atención administrativos:

9.30 am a 11.00 am

3.00 pm a 4.00 pm

Recursos Humanos.






Compra de Panelones

Apreciados señores:

Como todos los años, nuestra empresa Industrias Fibrforte nos brinda la facilidad de que nosotros los colaboradores compremos panelones a precios especiales, que se podrá descontar por planilla de sueldos en tres meses, Octubre, Noviembre, Diciembre 2014, según sea su requerimiento.

Panelón	Presentación	Descripción	Precio (\$B.)
DORADO	Lata	11 Cajas (8 und. x 800gr)	152.33
	Caja	11 Cajas (8 und. x 800gr)	118.45
	Bolsa	11 Cajas (8 und. x 800gr)	88.29
MOTTA	Caja	11 Cajas (8 und. x 800gr)	88.69
	Bolsa	11 Cajas (8 und. x 800gr)	88.27
BUON NATALE	Caja	11 Cajas (8 und. x 800gr)	88.44
	Bolsa	11 Cajas (8 und. x 800gr)	71.57
DORADO CHOCOLAT	Caja	11 Cajas (8 und. x 500gr)	68.48

Solicitar su pedido a de RR.HH y BB.SS hasta 01 de noviembre 2014.

Gracias.







REUNIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE LOS TRABAJADORES



CAPACITACIONES QUE CONTRIBUYEN CON LA MEJORA CONTINUA

FECHA: 2014



Formación de Auditores interno ISO 9000



Formación de Auditores interno ISO 9000



Revisión de avances de implementación ISRS-Seguridad



Investigación de accidentes

CAPACITACION EN LUCHA CONTRA INCENDIOS

FECHA: 2014



CAPACITACION EN LUCHA CONTRA INCENDIOS-PLANTA RECICLADOS
FECHA: 2014



CAPACITACION EN USO DE MONTACARGA
FECHA: 2014



CAPACITACION A LA BRIGADA DE EVACUACION

FECHA: NOVIEMBRE 2014



SIMULACRO DE SISMO Y TSUNAMI

FECHA: NOVIEMBRE 2014



CAPACITACION DE LA BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS
FECHA: OCTUBRE 2014



TRABAJO EN CONDICIONES SEGURAS
FECHA: 2014



Iluminación de maquina Leader



Escalera de acceso al molino



Plataforma para una operación segura



Colaboradores con su equipo de protección personal

**EXÁMENES MEDICOS OCUPACIONALES
FECHA: DICIEMBRE 2013**



**MEJORAS EN MEDIO AMBIENTE
FECHA: 2014**



Reubicación de campana extractora de gases



Proyecto de instalación cabina anti sonora

COMPROMETIDOS CON EL CUIDADO MEDIO AMBIENTE PROYECTO HYDROS





PREMIO FUNDACION KALUZ
FECHA: 2014



Premio Fundación Kaluz Cuarta edición

Seguimos avanzando en la VOTACIÓN para seleccionar a los mejores proyectos.

En la última semana de votación ha aumentado la participación en cada una de las empresas de Kaluz.

Casi 5,000 colaboradores de 16 países han votado, de los cuales:



3840 votos

VOTACIÓN POR EMPRESAS

	Total de colaboradores	Colaboradores que han votado	Porcentaje de votación
Bx+	803	150	19%
KALUZ	89	76	85%
Elementia	6,494	2,970	46%
Mexichem	17,300	1,763	10%
	24,686	4,959	20%

VOTACIÓN POR PAÍSES

PAÍSES	
México	3,348
Argentina	38
Bolivia	34
Brasil	92
Colombia	1,008
Costa Rica	69
Ecuador	118
El Salvador	29
Estados Unidos	79
Guatemala	13
Holanda	1
Japón	15
Panamá	59
Perú	18
Venezuela	7
	4,959

Recuerda que el proceso de votación termina el 26 de octubre.
No dejes de votar por los mejores proyectos.
Recuerda que para votar puedes hacerlo por medio de la página de Fundación Kaluz:
www.fundacionkaluz.org/premio o con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos de tu localidad.



Premio Fundación Kaluz Cuarta edición

Conoce los proyectos que están participando en la categoría de **Educación**

Un equipo de



Esta utilizando las tecnologías de información para capacitar en sistemas constructivos y promover el empleo para las

comunidades rurales en el Perú.

CELEBRACION DEL DIA DE LA MUJER
FECHA: MARZO-2014



CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS
FECHA: 2014



REUNION CAMARADERIA POR EL DIA DEL TRABAJADOR
FECHA: MAYO 2014



CELEBRACION DEL DIA DE LA MADRE
FECHA: MAYO 2014



CELEBRACION DEL DIA DEL PADRE
FECHA: JUNIO 2013



DONACIONES
FECHA: DICIEMBRE 2013



CELEBRACION NAVIDAD – NIÑO FIBRAFORTE
FECHA: DICIEMBRE 2013



CELEBRACION DE FIN DE AÑO
FECHA: DICIEMBRE 2013



ENTREGA DE AGINALDOS
FECHA: DICIEMBRE 2013



CEREMONIA DE ANUNCIO DE PROMOCIONES DE PERSONAL
FECHA: DICIEMBRE 2013

