



BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS

No. 2021-01-PE-ENOSA

Fecha: 30/08/2021
Empresa: Electronoroeste S.A – ENOSA
País: Perú
Negocio eléctrico: Distribución



Nombre de la Buena Práctica: “ENOSA te acompaña en todo momento”

Descripción: se trata de una **plataforma de autoservicio de gestión de personas**, la misma está implementada en dos fases, las cuales implica beneficios para los trabajadores en la actualización de datos personales; visualización del perfil; entrega de documentos: Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Conducta, Políticas de Prevención, Declaración Jurada de Vínculo Familiar; programar y solicitar vacaciones; emitir boleta de pago de remuneraciones; para el personal con trabajo remoto y mixto cuentan con control de tiempos (ingreso y salida); registro de actividades diarias, licencias y permisos, horas extras y compensaciones. También atiende a los jefes en aprobación de vacaciones, horas extras, compensaciones licencias y permisos; cambios en las condiciones de trabajo (remoto, mixto, presencial) y cambios en turnos de trabajo. Por otro lado, es beneficioso para el grupo de RRHH en la emisión de reportes de gestión; control de vacaciones; verificación de cumplimiento de los perfiles (persona puesto); procedimientos de información para el pago de remuneraciones y para sustentar control de tiempos frente a entidades fiscalizadoras.

Por último, la fase III, que está en proyecto de implementación, comprende a corto plazo el análisis de perfil de puesto; generación de usuarios red; control de contagios y pruebas COVID y control de vacunación. A mediano plazo, comprende el File Digital y herramientas de gestión (MOF y ROF). Y a largo plazo, la medición de desempeño, medición de clima laboral y el control de chequeos médicos.

Autores y contacto: Karla Silva Fernández, Jefe de RRHH (ksilvaf@distriluz.com.pe); Martha Madrid Saavedra, Supervisor de RRHH (mmadrids@distriluz.com.pe); Gladys Nizama Deza, Analista de planillas (gnizamad@distriluz.com.pe) y Marleny Neira Neira, Asistente de planillas (mneiran@distriluz.com.pe).

Aspectos claves de la Práctica

Beneficiarios: trabajadores de la empresa, jefaturas y equipo de RRHH.

Impactos positivos: las acciones que se realizaban de manera manual ahora navegan por la plataforma en tiempo real. La plataforma se ha diseñado ad hoc a las necesidades de la empresa. Se ha disminuido el uso de papel para la emisión y aprobación de permisos o licencias, horas extras y compensaciones. Los reportes para la planilla o de gestión se realizan desde la plataforma y en tiempo récord. Los jefes tienen opción de verificar los datos generales de sus equipos de trabajo, hacer seguimiento de sus vacaciones y otros permisos que hubiere requerido. Se permite a los usuarios proporcionar mejoras en el uso o condiciones de la plataforma, lo cual genera participación en rediseños de procesos en busca de mejora continua. La plataforma es replicable.

Es una Práctica innovadora, ya que el diseño de la plataforma fue planteado por el equipo de RRHH en función a las necesidades de control y obtener información en tiempo real, principalmente al encontrarnos en pandemia. Si bien en el mercado laboral existen plataformas



de RRHH, su diseño y programación acoge actividades particulares en función a la normatividad laboral y las emitidas por el Ministerio de Trabajo para el control del trabajo remoto. En adición, el costo de la programación es inferior a la de la adquisición de una plataforma externa. La plataforma permite realizar mejoras, lo cual se ha realizado desde el primer lanzamiento.

Factores de éxito y limitaciones: para ser reproducida se requiere asumir un costo por la cantidad de usuarios y horas hombres preliminares para la adecuación de las bases de datos.

Lecciones aprendidas: proporcionar tiempo para la implementación preliminar (bases de datos). Realizar pruebas preliminares. Brindar charlas a los trabajadores donde se explique el paso a paso. Capacitar a los jefes en el uso de las aprobaciones.

Conclusión

La plataforma contribuye con la simplificación administrativa en procesos, donde el trabajador tenía que hacer un recorrido de firmas físicas de autorización; con los controles (tiempos, permisos, licencias, horas extras, compensaciones) que se debe ejercer desde las jefaturas hasta RRHH; con la generación de reportes en línea y con las condiciones laborales exigidas por la normatividad.