

GESTIÓN RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS

La captación y retención de talento, la diversidad, la conciliación de vida profesional y laboral, la igualdad de oportunidades, etc., son retos a los que pretendemos dar la mejor respuesta desde BBVA Banco Continental para poder ser el mejor lugar de trabajo.



- Clima laboral
- Selección, desarrollo profesional y valoración
- Comunicación Interna
- Beneficios sociales y otras iniciativas
- Conciliación e igualdad de oportunidades

Total de empleados	Hombres/Mujeres	Horas de formación por empleado
3.746	54/46%	66,49

Perfil de los empleados

En BBVA Banco Continental nuestros empleados son los activos más valiosos que poseemos y alineamos todos nuestros esfuerzos de gestión sobre la base de nuestra Visión: “Trabajamos por un futuro mejor para las personas”. En ese sentido, nuestro objetivo principal es gestionar el desarrollo profesional de nuestro capital humano, teniendo en cuenta las expectativas manifestadas y los requerimientos de la organización. Nuestra política de trabajo siempre se enmarca bajo estándares de transparencia, igualdad de oportunidades y meritocracia, para impulsar y propiciar un adecuado clima laboral.

Empleo y selección

Nuestra política de actuación en los procesos de selección siempre está orientada a garantizar la igualdad de oportunidades hacia todos los candidatos que buscan iniciar una línea de carrera en nuestra institución; por otro lado, en el BBVA Banco Continental obramos bajo parámetros de ética y confidencialidad

Empleados por departamentos

(porcentaje)	2007	2006
Lima	81%	78%
La Libertad	3%	3%
Arequipa	2%	3%
Ayacucho	0,2%	—
Piura	1,4%	2%
Loreto	1,2%	2%
Cusco	1%	2%
Lambayeque	1,2%	1%
San Martín	1%	1%
Áncash	1,1%	1%
Ica	1%	1%
Junín	1%	1%
Ucayali	1%	1%
Huánuco	1%	1%
Puno	1%	1%
Otros departamentos	1,8%	2%
Total	100%	100%

muy estrictos, que aseguren procesos altamente profesionales y objetivos, donde no exista discriminación por sexo, raza, religión, parentesco familiar u otras razones distintas a los requisitos establecidos

Plantilla por edad

(Porcentaje)	2007			2006				2005				
	Edad media	<26	26-45	>45	Edad media	<30	30-50	>50	Edad media	<30	30-50	>50
BBVA Banco Continental	35,32	20,0	55,2	24,7	36,82	38,36	44,15	17,48	37,1	36,69	46,66	16,65

previamente y de manera pública.

La cantidad de personas que componen el comité de dirección, de nacionalidad peruana son 9 y 3 de nacionalidad extranjera.

Gracias a la aplicación de la herramienta corporativa *e-preselec*, que valida la información de los perfiles funcionales definidos para cada puesto con el fin de seleccionar a los mejores candidatos, este año se recibieron más de 31,000 currículos que permiten contar con una bolsa de más de 151,000 resúmenes curriculares de personas interesadas en postular a la Empresa.

Se han realizado procesos de selección para la posición de Asesor de Servicios, con lo que se ha logrado incorporar más de 300 nuevos colaboradores en Lima y más de 100 en las oficinas del interior del país.

En relación con la gestión de atracción del talento, se realizó un intenso programa de acercamiento con las principales universidades y escuelas de negocios del país, con el objetivo de promover la imagen institucional del Banco como una de las empresas líderes en el sector que ofrece excelentes condiciones para sus colaboradores. De esta manera se participó en 6 ferias de trabajo realizadas, en su mayoría, por universidades, y realizamos 5 presentaciones en uni-

versidades y escuelas de negocios con la finalidad de difundir aspectos propios de nuestra cultura corporativa, gestión del talento y posicionamiento en el mercado local e internacional.

Por otro lado, se desarrolló la segunda convocatoria para el Programa “Nueva Generación”, mediante el cual se han seleccionado 17 jóvenes profesionales –entre más de 1.400 postulantes–, quienes contaban con el perfil para asumir posiciones de responsabilidad en las unidades de negocio. Dichas personas iniciarán, en el 2008, el programa de entrenamiento, cuya duración será de 7 meses.

Valoración, desarrollo profesional y compensación

BBVA Banco Continental lleva a cabo un proceso normalizado de evaluación de los resultados y de valoración de competencias, que incluye a todos y cada uno de sus empleados. Las herramientas corporativas empleadas son:

- Entrevistas de Competencias
- Valoración Básica Anual
- Autovaloración de Conocimientos
- Catalogación y Evaluación de Desempeño

Cada una de estas herramientas permite conocer la situación integral de cada colaborador (como persona y como recurso productivo), a fin de gestionarlo sobre la base de sus necesidades. La información obtenida del nivel de competencia de los colaboradores permite definir el Plan de Desarrollo Individual (PDI), que tiene dos vertientes:

•**Autodesarrollo:** Donde cada colaborador asume la responsabilidad y el compromiso de gestionar su propio crecimiento profesional. Desde BBVA Banco Continental se facilita este proceso mediante diversas acciones, como por ejemplo, el Programa “Pasión por mi Desarrollo”, que ofrece facilidades para estudios de posgrado y Maestrías (tasas de financiamiento preferenciales, convenios con instituciones educativas, reconocimiento a la excelencia por ocupar los primeros puestos, entre otros.).

•**Codesarrollo:** Donde la empresa impulsa el desarrollo profesional con el apoyo directo del jefe inmediato como principal entrenador de sus respectivos equipos y, por otro lado, mediante acciones formativas contempladas en el Plan de Formación. Dichas acciones formativas, justamente, se alinean a las necesidades (*gaps*) de los colaboradores, contrastando el perfil del puesto con el perfil personal. Adicionalmente, el Plan de Formación también incluye las

Altas de empleados			
	2007	2006	2005
A nivel nacional	969	796	254

Bajas de empleados	
	2007
Prejubilaciones	9
Bajas voluntarias	148
Término de contrato	80
Cambios empresa grupo	24
Bajas gestionadas	84
Otros	15
Total	360

Dimisiones voluntarias de la plantilla (<i>turn-over</i>)*			
(porcentaje)	2007	2006	2005
BBVA Banco Continental	5,48	2,99	1,56

**Turn-over* = [Bajas voluntarias (excluidas las prejubilaciones) / [Número de empleados al inicio del período] x 100.

Compensación basada en la evaluación de la actuación respecto a la compensación total

(Porcentaje)	2007	2006	2005
Comité de Dirección y directores corporativos	1,25	0,78	0,91
Directivos	2,65	2,90	3,09
Jefes de equipo y técnicos	5,26	4,76	4,38
Administrativos y servicios generales	0,08	0,07	0,07

acciones formativas requeridas por cada área para el logro de los objetivos establecidos.

El porcentaje de empleados promocionados con respecto al 2006 ha sido de 16.6%

Por otra parte, la compensación de cada empleado se establece en función del nivel de responsabilidad del puesto, de la evolución profesional de cada trabajador y del cumplimiento de los objetivos, sin discriminar por razón de sexo, raza u otras causas. En la retribución variable tienen un peso importante los indicadores de satisfacción del cliente y el comportamiento de acuerdo a los principios de la cultura corporativa, incluyendo el compromiso con la responsabilidad corporativa.

Formación y gestión del conocimiento

BBVA Banco Continental aplica el Plan Anual de Formación del Grupo, el mismo que recoge las necesidades de cada unidad y ofrece soluciones integradas e individuales para cada empleado, derivadas del modelo de gestión por competencias.

Gracias a la cercana coordinación con todas las áreas del Banco y a una adecuada planificación, durante el 2007 se ha dado un importante impulso a la actividad formativa, impartándose más de 250 mil horas de formación, lo que representa un incremento de 54% en relación con el año anterior (163 mil horas).

La mayor parte de horas impartidas se han dirigido a reforzar las competencias y habilidades de

las áreas de negocio, a través de los cursos de riesgos, talleres de productos, aplicativos y habilidad de ventas, y programas específicos orientados a desarrollar las habilidades de negocio. Dentro de esta actividad, este año se amplió la oferta de certificaciones internas sumando tres nuevos programas: Estructuración de Operaciones de Mediano Plazo para Banca de Empresas e Instituciones, Programa de Certificación para Gestores Comerciales de Banca Minorista y el Programa de Certificación para Gestores Internos para Banca Corporativa. Estos programas se realizan con el apoyo de prestigiosas instituciones académicas, entre ellas, PAD Universidad de Piura y la Universidad del Pacífico.

Asimismo, este año también se brindó continuidad a los “Programas Transversales”: Diplomado de Gestión Empresarial (UPC), Programa de Desarrollo Directivo (Centrum), Diplomado de Especialización de Finanzas Corporativas (Universidad del Pacífico), entre otros.

También se realizó una importante inversión en el desarrollo de habilidades directivas: más de 15 directivos asistieron a los Programas de Desarrollo impartidos en la Escuela Corporativa de Management con sede en Madrid. Estas actividades se realizan en alianza con el IESE, la Escuela de Negocio de la Universidad de Navarra y el Center for Creative Leadership (CCL).

Localmente, también se han realizado una serie de acciones formativas orientadas a reforzar las

Formación

	2007	2006	2005
Inversión total en formación (soles)	3.307.000	2.400.000	2.008.000
Inversión en formación por empleado (soles)	879	878	745
Horas de formación impartidas (miles)	250.104	163.758	130.909
Horas de formación por empleado	66,49	55,70	48,20
Actividad formativa mediante <i>e-learning</i> (%)	7,76	13,10	4,60
Evaluación de la satisfacción de la formación (sobre 5)	4,26	4,35	4,23
Empleados que han recibido formación en el año (%)	100,00	100,00	100,00

Canales de formación			
(horas)	2007	2006	2005
Formación presencial	230.698	142.243	124.903
Formación a distancia	17.254	19.808	4.476
Formación a través de e-learning	2.152	1.707	1.530

habilidades de liderazgo de quienes cuentan con personal a su cargo; para ello se han impartido más de 11 mil horas de formación con más de 900 participantes.

Como parte del Programa Nueva Generación se diseñó una malla curricular equivalente a más de 1.500 horas de formación por participante, incluyendo actividades formativas en aula y periodos de entrenamiento en las áreas de negocio y de apoyo.

En relación con las certificaciones internacionales, este año se implementaron dos programas de acompañamiento dirigidos a obtener el *Chartered Financial Analyst* (CFA) y el *Certified Internal Auditor* (CIA). Esta iniciativa y el importante esfuerzo de autoestudio del personal han permitido que 9 personas logren obtener estas importantes certificaciones.

En línea con la estrategia corporativa, se brindó un fuerte impulso a la formación en idiomas y se impartieron 5.800 horas en la Escuela de Idiomas, la misma que atiende un colectivo de 129 personas.

Además, el canal de formación a distancia “Conoce” se ha convertido en una pieza clave para los procesos de formación, siendo una red global de aprendizaje a través de internet que se orienta a aportar soluciones formativas homogéneas, alineadas con la estrategia del Grupo.

Como parte de las acciones formativas orientadas a requerimientos legales destaca la formación que se imparte sobre el Código de Conducta, Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, así como sobre Transparencia y Protección al Consumidor.

Comunicación interna

Las herramientas de comunicación interna tienen como objetivo crear un clima de confianza basado en una relación abierta empleado-empresa y respaldado por la transparencia y la honestidad.

En el 2007, el número de comunicaciones internas se ha incrementado originando una mejora en

la percepción, por parte de los empleados, de la apertura de la información y la credibilidad.

Es importante mencionar también que el uso de la Intranet Corporativa “Espacio Perú” en el año 2007 se ha incrementado, lo que demuestra la aceptación y la utilidad de la información que se está difundiendo.

Otro de los canales de comunicación interna son las publicaciones de dos revistas: *Adelante* y *Nosotros*. En la primera, de distribución trimestral, se reúne información de las actividades que ocurren en todo el Grupo, y en la segunda, cuya edición es bimestral, se recopila información netamente local. En ambas se busca la participación constante de los empleados.

Encuesta de clima				
(Porcentaje)				
	Participación		Satisfacción	
	2005	2003	2005	2003
BBVA Banco Continental	75,3	82,8	66,9	66,2
Periodicidad: Bienal.				

Clima laboral

BBVA Banco Continental realiza cada dos años una encuesta mediante la cual todos los profesionales del Banco pueden opinar sobre las condiciones de trabajo y su vivencia profesional.

Aunque hubiera correspondido realizar la encuesta durante el 2007, se ha identificado la necesidad de hacer cambios en la encuesta que afectaban tanto al cuestionario como al proceso. Por ello, se ha pospuesto su realización hasta el 2008.

En el 2007 se llevó a cabo la encuesta de Clima Laboral realizada por la empresa Great Place to Work, en la cual se obtuvo un 69% de satisfacción con respecto al clima laboral de la organización.

En dicha encuesta se midieron 5 dimensiones:

- Credibilidad 70%
- Respeto 63%
- Imparcialidad 60%
- Orgullo 81%
- Camaradería 73%

Estos resultados demuestran integralmente nuestras fortalezas y oportunidades de mejora como organización.

Por otro lado, es importante mencionar que la percepción de los colaboradores, que se obtiene de

la premisa “Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar”, obtuvo un 75%, lo que deja entrever que la percepción general del trabajador hacia la empresa es positiva.

Beneficios sociales y otras iniciativas

Durante el 2007 el Plan de Beneficios Personales se extendió a todos los empleados del Banco con el objetivo de maximizar la compensación retribu-

Beneficios para el personal de BBVA Banco Continental

Programa	Actividades
Pasión por mi Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios con prestigiosas escuelas de negocios para ofrecer al personal del Banco importantes descuentos en maestrías y diplomados • Condiciones especiales de financiamiento • Reconocimiento a la excelencia académica (devolución del 100% al primer puesto y 50% al segundo y tercer puesto)
Bien de Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de Empresas Prestadoras de Salud a la par con Essalud (seguro social) • Campañas de vacunación • Consultorio dental • Feria de la salud en Lima y provincias • Asistencia Social • Tópico
Seguros	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de vida ley • Seguro de asistencia en viaje • Seguro contra accidentes personales • Seguro de transporte • SOAT (precio preferencial) • Seguro automotor (precio preferencial) • Seguro de domicilio (tarifas preferenciales) • Seguro oncológico (tarifas preferenciales)
Financiamiento exclusivo	<ul style="list-style-type: none"> • Préstamo Hipotecario, Contiauto, Libre Disponibilidad, de Salud, para Maestrías, para Diplomados, para otros estudios, tarjetas y cuentas con tarifas especiales • Oportunidades para Ti (acceso a servicios y productos a precios preferenciales y con descuentos exclusivos)
Otras actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones Divertidas (para hijos de nuestros trabajadores) • Conociendo el trabajo de mis papás • Celebración de Semana Santa • Reconocimiento por el Día de la Madre • Celebración de Fiestas Patrias • Día de la Familia (programa especial de integración y camaradería) • Campeonato deportivo • Día del Niño (dirigido a los hijos del personal) • Ruta Quetzal BBVA (concurso interno para hijos del personal) • Desayunos con la Gerencia General • Postulaciones de familiares a la empresa • Programa de ayuda psicológica a los Colaboradores y Familiares de Ica • Talleres culturales (danzas y música) • Programa de apoyo a las Áreas • Campaña "Seguridad Empieza por Casa" • Campaña de Apoyo "Préstamo Vehicular" • Apoyo para adquisición de electrodomésticos • Apoyo para estudios de maestría y diplomados • Programa de orientación vocacional • Concurso Internacional de Dibujo Infantil de Postales de Navidad • Celebración de Navidad de los niños en Chaclacayo • Fiesta de fin de año

tiva, además de fidelizarlos. El Plan incluye productos que les permiten adecuar su retribución a su situación personal: sistema de retribución flexible para la plantilla, productos y servicios con descuentos y beneficios generales (tarifas especiales de préstamos, mejores condiciones bancarias, entre otras).

Toda la plantilla del Banco disfruta de un atractivo esquema de beneficios, entre los que podemos destacar el pago anual por concepto de escolaridad, seguros de vida y de accidente, aguinaldo de Navidad, uniformes (cada dos años), además de otros beneficios, como vales de refrigerio, movilidad, descanso por duelo y opción de Sala Cuna Integral.

Los empleados que trabajan a tiempo completo y parcial cuentan con los mismos beneficios sociales, con alguna salvedad definida en nuestras políticas, como el caso de préstamos a largo plazo, dirigidos a personas de la plantilla fija.

Durante el 2007, el Banco desarrolló diversas actividades para los empleados y sus familiares, en busca de satisfacer sus necesidades, el equilibrio laboral y personal y la mejora de su calidad de vida.

El importe de los beneficios sociales en 2007 en el Perú ha alcanzado los 23.284.000 nuevos soles.

A. PROYECTO “PASIÓN POR LAS PERSONAS”

“Pasión por las Personas” es un programa corporativo que tiene el objetivo de generar iniciativas que correspondan a las expectativas de todos los colaboradores del Grupo BBVA.

Dichas expectativas se han logrado conocer a través de diferentes canales de diálogo que nos permiten acceder a los diferentes puntos de vista de los colaboradores con respecto a su estado emocional, el bienestar, la calidad de vida, los beneficios y las actividades culturales y deportivas que ellos esperan.

Dentro de estas iniciativas es importante dife-

renciar entre las que impactan directamente en cada empleado y las que inciden en el clima laboral de la organización.

Actualmente se están elaborando proyectos acordados con nuestra cultura organizacional y con nuestra cultura como país, de modo que podamos presentar ventajas que favorezcan su estilo de vida laboral y familiar a los colaboradores.

En el año 2007 pudimos gozar de algunas de estas iniciativas, de las cuales se obtuvo una excelente participación y comentarios que contribuyeron a reforzar y mejorar dichos proyectos.

Lo que esperamos para este año 2008 es la sostenibilidad de dichas acciones y la implementación de nuevas iniciativas.

Desde su lanzamiento en el 2005, su ámbito de actuación principal es trabajar el espacio emocional del bienestar, de la familia y de las actividades culturales y deportivas en todos los países del Grupo, incluido el Perú. En concreto, los programas principales en 2007 han sido:

- **Pasión por Ti:** Dirigido a mejorar el bienestar profesional y personal de los empleados, con el objetivo de hacer de BBVA y de todas las empresas que forman el Grupo un mejor lugar para trabajar.

Los programas de Pasión por Ti son la respuesta del Grupo a los compromisos con los empleados recogidos en La Experiencia BBVA. Marcan los focos de atención sobre los que van a girar los planes corporativos y de cada unidad.

- **Pasión por el Equipo:** Dirigido a mejorar la comunicación y la coordinación, con el objetivo de incrementar los niveles de servicio interno y crear valor.

Las iniciativas que han girado principalmente sobre Pasión por Ti y Pasión por el Equipo, están relacionadas con la salud, la familia, el reconocimiento, el deporte, el liderazgo, el desarrollo profesional y las ofertas de productos y servicios en condiciones especiales para los empleados.



Roberto Klinar. Gerente de Recursos Humanos BBVA Banco Continental
«Hemos evolucionado en la gestión de los recursos humanos a través de un modelo corporativo orientado hacia las personas, gestionando con una filosofía de Bienestar y Desarrollo del Capital Humano en pos de la satisfacción del colaborador, en tanto persona y como profesional; entendiéndose al Área de Recursos Humanos como socia estratégica de las demás áreas para juntos lograr un lugar ideal para trabajar».

Contratos por género

(Porcentaje)	2007		2006		2005	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos o indefinidos tiempo completo	38,92	28,91	48,33	34,57	51,66	36,35
Fijos o indefinidos tiempo parcial	0,13	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00
Temporales	15,46	16,50	0,62	0,87	5,15	6,53
Otros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Distribución funcional por género y categoría profesional

(Porcentaje)	2007		2006	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Comité de Dirección	82	18	89
Equipo Directivo	86	14	83	17
Mandos Medios	66	34	69	31
Especialistas	57	43	61	39
Fuerza de Ventas	44	56	46	54
Puestos Base	50	50	50	50

El 2007 ha sido el del 150º aniversario del BBVA y los empleados, a través de Pasión por las Personas han tenido un protagonismo especial en dos eventos a nivel internacional, como los Juegos Deportivos, celebrados en 20 países y con la participación de cerca de 20 mil empleados en diferentes modalidades.

BBVA Banco Continental dejó un recuerdo memorable en las Competencias Deportivas por los 150 años del BBVA. En Fulbito Damas, el equipo Ahí Vamos ganó a todos sus competidores. Cabe resaltar su integración, que en todo momento brilló con luz propia.

No discriminación, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y laboral

BBVA Banco Continental se preocupa por desarrollar actividades dirigidas a sus colaboradores y sus familiares, lo que les permite mejorar su calidad de vida. Estas actividades se detallan en el acápite referido a Beneficios Sociales.

En este aspecto es interesante destacar las actividades dirigidas al grupo de ex colaboradores, actualmente jubilados. Este grupo lo forman unas 615 personas que cuentan con varios de los beneficios correspondientes a los colaboradores activos.

Expedientes disciplinarios

	2007	2006	2005
Sobreseimientos	25	22	38

Asuntos contenciosos

	2007	2006	2005
Demandas derivadas de expedientes disciplinarios	12	4	5
Reclamaciones individuales	18	7	5
Total	30	11	10

Libertad de asociación: representación sindical y resolución de conflictos

Todos los años, representantes del área de Recursos Humanos se reúnen con los representantes sindicales con el fin de revisar la mejora de las condiciones laborales. Los acuerdos tomados se aplican tanto al personal afiliado al sindicato como a los demás integrantes de la plantilla.

Por último, el Área de Recursos Humanos facilita asistencia legal a todos los empleados sobre derechos y deberes derivados de las relaciones de trabajo y también frente a terceros, lo que en muchos casos supone un pilar fundamental para la resolución de conflictos.

Salud y seguridad laboral

Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo es una condición básica para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo adecuadas, el Banco viene desarrollando un Sistema Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo que contempla la reglamentación vigente.

En el 2007 se implementó un Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se define la

Tasa de absentismo			
(Porcentaje)	2007	2006	2005
Perú	0,98	1,04	1,15

política de higiene y seguridad ocupacional y se establece las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguran la salud integral de los trabajadores para la mejora de las condiciones del medio ambiente laboral.

Con la finalidad de realizar un seguimiento a la buena aplicación del nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha constituido un comité, el cual está integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores.

*La salud y seguridad laboral se aplica en el Banco desde el segundo trimestre del año 2007; esto, a partir de la emisión del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el país.

Las principales funciones son las siguientes:

1. Planificar, coordinar, establecer y hacer seguimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo para asegurar las buenas condiciones del puesto laboral.

2. Identificar peligros y evaluar riesgos en las áreas de trabajo, así como hacer el seguimiento a la implementación de las recomendaciones.

3. Coordinar con el área de formación la realización del programa de capacitación y entrenamiento del personal de acuerdo con las necesidades del Banco.

4. Revisar y/o redactar procedimientos de seguridad y salud.

5. Implementar políticas, procedimientos, normas, instructivos y programas que aseguren las buenas condiciones en los puestos de trabajo.

6. Hacer el seguimiento a los procedimientos de trabajo para aquellas actividades que tienen potencialmente grandes riesgos de fatalidad o de incapacidad permanente.

7. Informar mensualmente al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los índices de accidentalidad y gestión de la seguridad y salud en el Banco.

8. Revisar y recomendar las especificaciones para adquirir equipos de seguridad.

9. Cumplir y hacer cumplir las políticas, reglamentos y demás disposiciones normativas establecidas en el Banco.

10. Establecer las bases para que se cumplan los requisitos legales aplicables en seguridad y salud en el trabajo.

11. Preparar y/o presentar informes cuando sean requeridos por las Gerencias.

12. Hacer el seguimiento a la elaboración y actualización de planes de emergencia.

13. Mantener reuniones mensuales con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para programar, delegar y hacer seguimiento del avance y cumplimiento de los objetivos del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

14. Investigar accidentes e incidentes de trabajo.

15. Coordinar y/o ejecutar las inspecciones y auditorías en seguridad y salud.