

	HABILITACIÓN DE ACCESOS Y PLATAFORMAS, Y MOVIMIENTO DE TIERRAS II PARTE - CUENCA CAÑETE	Cliente: 
	ESTRATEGIA DE CONTRATACION DE MANO DE OBRA LOCAL CALIFICADA Y NO CALIFICADA	Fecha: MARZO / 23

ESTRATEGIA DE CONTRATACION DE MANO DE OBRA LOCAL CALIFICADA Y NO CALIFICADA

1. Generalidades

Para garantizar un proceso de contratación inclusivo, plenamente definido en nuestro código de ética, y Política de responsabilidad social y desarrollo sostenible, CASA ha establecido políticas de selección de personal, algunas de las cuales se detallan a continuación:

- Se debe considerar lo indicado en la declaración universal de los derechos humanos y la declaración universal de la organización internacional del trabajo – principios y derechos fundamentales en el trabajo, dentro del ámbito de influencia.
- Tener en cuenta en los procesos la igualdad de trato sin discriminación de género, orientación e identidad sexual, edad, condición social, nacionalidad y origen étnico.

2. Objetivos

- Crear una cultura de bienestar social y desarrollo entre la población, el estado y el constructor.
- Crear conciencia de las políticas de las instituciones dirigidas al bienestar de la población, así mismo de sus beneficios directos e indirectos.
- Concientizar a la sociedad acerca del beneficio indirecto a través de la contratación de mano de obra calificada y no calificada en la zona de influencia (Cañete – Departamento de Lima)

3. Análisis de la situación y estrategia

El proyecto cuenta con una participación de mano de obra calificada y mano de obra no calificada que significa una participación del 10% del total del proyecto.

La naturaleza del proyecto involucra a muchas zonas beneficiadas y también de alguna manera afectadas temporalmente, en ese sentido el beneficio de una oportunidad laboral constituye a corto plazo un factor importante para lograr un equilibrio en la población a través de un ingreso económico, y a largo plazo concientizar a los involucrados a una cultura de desarrollo a través de la inversión en obras públicas.

De nuestro histograma de mano de obra tenemos que la mano tenemos que el promedio de personal será de 220 personas por mes. Por lo que CASA considera una contratación del 100% de mano de obra no calificada local.

 CASA Construcción y Administración S.A.	HABILITACIÓN DE ACCESOS Y PLATAFORMAS, Y MOVIMIENTO DE TIERRAS II PARTE - CUENCA CAÑETE	Cliente:	 OHLA Perú
	ESTRATEGIA DE CONTRATACION DE MANO DE OBRA LOCAL CALIFICADA Y NO CALIFICADA	Fecha:	MARZO / 23

HISTOGRAMA DE MANO DE OBRA
DISTRIBUCIÓN MENSUAL DE MANO DE OBRA DIRECTA

			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11
TOTAL	Und.	2,178	88	220	220	220	220	220	220	220	220	220	110
Carpenter	Und.	70	3.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	3.5
Operario	Und.	71	4.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	3.5
Operador de equipo	Und.	715	31.0	72.0	72.0	72.0	72.0	72.0	72.0	72.0	72.0	72.0	36.0
Oficial	Und.	211	11.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	10.5
Peón	Und.	993	33.0	101.0	101.0	101.0	101.0	101.0	101.0	101.0	101.0	101.0	50.5
Topógrafo	Und.	20	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
Nivelador	Und.	20	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
Ayudante de topografía	Und.	40	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
Ayudante de nivelador	Und.	40	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
PERSONAL MOD	Und.	2,178	88.0	220.0	220.0	220.0	220.0	220.0	220.0	220.0	220.0	220.0	110.0

CASA considera que es importante contar con recursos locales para cumplir con los objetivos trazados en su búsqueda de una cultura de bienestar social, estableciéndose sinergias entre los involucrados durante el desarrollo del proyecto

CASA cuenta con una experiencia que se retroalimenta con el tiempo en la zona del proyecto contando con más de quince años como constructor en la Red Vial N°6 desde Pucusana – Cerro azul – hasta Ica, contando con un aporte importante de Mano de Obra Calificada y No calificada de la zona del proyecto. Siendo Cañete y la región Lima la zona donde concentra una importante masa laboral.

En el campo del conocimiento, CASA tiene por política la retroalimentación del conocimiento, y en este campo todos los colaboradores de la compañía se sienten involucrados en el desarrollo personal y colectivo, participando de actualización e intercambio de conocimientos, intercambio cultural, a través de capacitaciones, eventos educativos, culturales y deportivos.