

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Buena Practica Laboral:

BENEFICIOS QUE TRASCIENDES NUESTROS CORAZONES

SRH se enfoca en el bienestar integral de nuestros colaboradores, reconociendo que su salud mental, física y emocional es fundamental para un ambiente laboral saludable y productivo. Esta práctica abarca un conjunto de acciones y programas de bienestar que busca reducir el estrés laboral, reducir la tasa de rotación, mejorar la cultura de la empresa, en resumen, buscar el mejor clima laboral para todos.

“Ganan ellos, Ganamos nosotros”

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S.A.C. está comprometido con la retribución de beneficios para los colaboradores de la empresa, este es un conjunto de programas y prácticas diseñadas para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y promover su bienestar en el lugar de trabajo. Esta política es muy esencial para la empresa para atraer y retener talento, aumentar la satisfacción de los colaboradores y mejorar la productividad. Estas son los beneficios que la empresa ofrece a sus colaboradores y posteriores postulantes:

- **SALARIO Y COMPENSACIÓN COMPETITIVOS:** Garantizamos que los salarios sean justos y competitivos en relación con el mercado laboral.
- **SEGURO MÉDICO:** Además del seguro contamos con la asistencia de SCTR en caso de emergencias para que cubran a los colaboradores.
- **BONIFICACIONES Y RECONOCIMIENTO:** Recompensamos el desempeño excepcional a través de bonificaciones, incentivos y programas de reconocimiento.
- **FLEXIBILIDAD EN HORARIOS:** Proporcionamos opciones de horarios flexibles para ayudar a los colaboradores a equilibrar trabajo y vida personal.
- **PROGRAMAS DE BIENESTAR:** Ofrecemos programas que promuevan la salud y el bienestar de los colaboradores, como control de chequeo de salud preventivo, control nutricional, soporte emocional, pausas activas, etc.
- **CAPACITACIÓN:** Ofrecemos programas de desarrollo capacitando a los colaboradores con diversos temas de salud, motivación y empoderamiento personal.
- **TIEMPO LIBRE REMUNERADO PARA ACTIVIDADES:** Ofrecemos que los colaboradores dediquen tiempo a actividades como tardes deportivas con reconocimiento remunerativo.
- **LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD:** Proporcionar tiempo pagado para las nuevas madres y padres.
- **PROGRAMAS DE ASISTENCIA AL COLABORADOR:** Ofrecer recursos económicos para ayudar a los colaboradores a abordar problemas críticos a nivel personal, familiar y/o profesional.
- **AUXILIO DE TRANSPORTE:** Ofrecemos movilidad personal para los colaboradores de la empresa en caso de emergencias sanitarias o conflicto social.
- **BONIFICACIONES:** Brindamos bonificaciones en las fechas festivas como fiestas patrias y navidad.
- **FECHAS ESPECIALES:** Se le brinda un agasajo, compartir y reconocimiento en caso de cumpleaños, día de la madre, día del padre, etc. mostrándole el agradecimiento por formar parte del equipo y fomentando espacios de confianza.

Lima, 01 de enero del 2023.



SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S.A.C.
GONZALO A. PALACIOS
GERENTE GENERAL
Gonzalo Palacios Ambulodegui
Gerente General

1. Introducción

La gestión de la empresa, por medio de distintas personas y sus acciones, busca mejorar su productividad y competitividad, y así permanecer en el mercado y expandirse. Se hace necesario, contar con personal calificado, conservando y aprovechando el talento humano que existe. Por lo que resulta de gran importancia, entonces, atender la motivación y satisfacción del personal a fin de lograr los objetivos organizacionales.

La satisfacción y motivación del empleado resulta, entre otras cosas, de brindarles oportunidades de desarrollo, sentido de pertenencia a través del reconocimiento y estímulo en sus tareas. Así se logra un mejor desempeño en el trabajo, y esto repercute en rentabilidad para la empresa.

Esta apuesta permite a los colaboradores descubrir las posibilidades de desarrollo que les brinde La Empresa, mejorar el clima laboral, aprovechar mejor al talento humano.

Este plan implica: determinar la escala de ascenso de los puestos, en base a las competencias requeridas.

2. Orientación Estratégica

MISION:

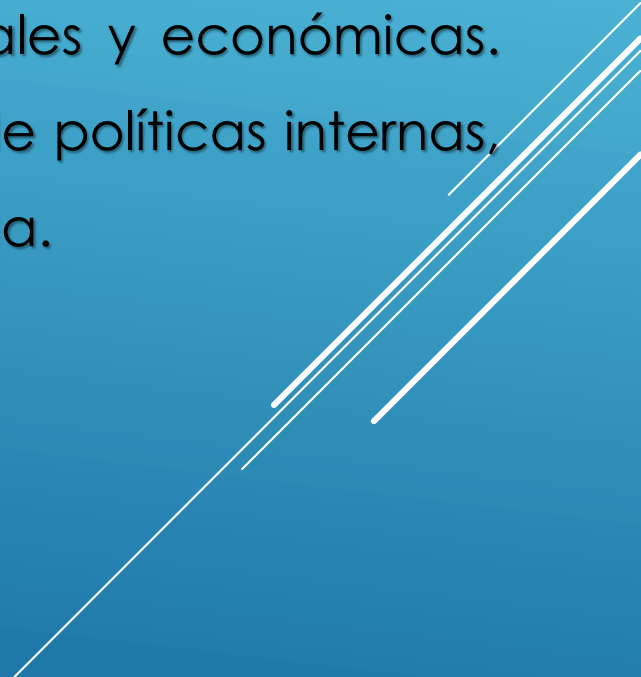
Somos socios estratégicos de nuestros clientes a través de la oferta de servicios de renting y lavado especializado de ropa hospitalaria en sus formas más elementales: ropa de cama, quirúrgica estéril y no estéril y uniformes asistenciales.

VISION:

Ser una empresa que exceda las expectativas de los clientes, afianzando la mejora continua de nuestros procesos hospitalarios y de planta, manteniendo un ritmo de innovación tecnológica creciente para satisfacer los requerimientos de nuestros socios estratégicos con una excelente relación calidad/precio, a través de nuestro servicio de Renting de Ropa Hospitalaria.

1. ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD

Desde su implementación en 2017, la práctica “Beneficios que Trascienden Nuestros Corazones” ha demostrado un compromiso progresivo con el bienestar integral de los colaboradores, abarcando dimensiones físicas, emocionales, sociales y económicas. Su sostenibilidad se ha asegurado mediante la institucionalización de políticas internas, la participación activa del personal y un enfoque de mejora continua.

Decorative white lines consisting of several parallel diagonal strokes in the bottom right corner of the slide.

2. MECANISMOS DE CONTINUIDAD

La empresa ha integrado esta buena práctica dentro de sus procesos operativos y estratégicos, fortaleciendo su permanencia a través de:

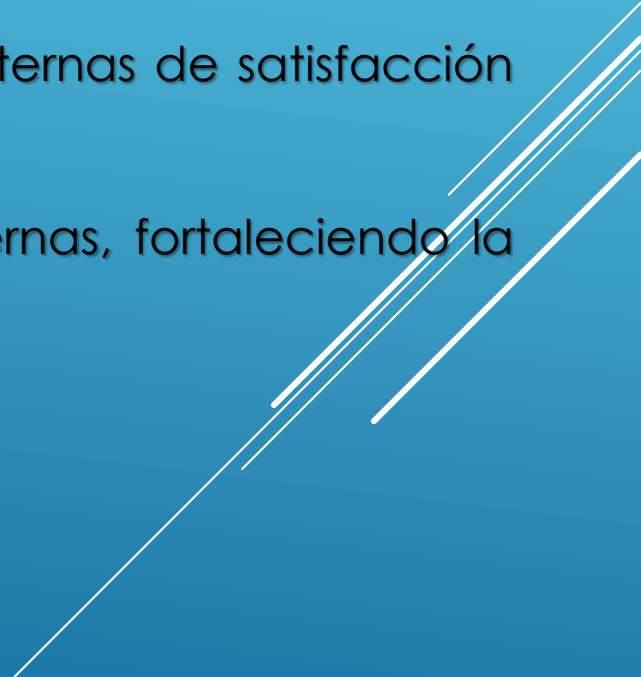
Presupuesto anual asignado para programas de salud, capacitación, movilidad segura y bienestar emocional.

Reestructuración organizacional sostenible, como la eliminación del doble turno para favorecer el equilibrio vida-trabajo.

Capacitación constante y coaching individual/grupal que refuerza habilidades blandas y técnicas en el largo plazo.

Sistemas de seguimiento y evaluación liderados por el equipo de Recursos Humanos y comités de colaboradores.

3. RESULTADOS Y MEDICIÓN DE IMPACTO

- Disminución del **ausentismo laboral** por enfermedades prevenibles.
 - Reducción significativa de la **rotación de personal**.
 - Alta participación en programas de salud mental, educación financiera y actividades de integración.
 - Mayor motivación y **sentido de pertenencia**, reflejados en encuestas internas de satisfacción laboral.
 - Inclusión de los beneficios en reportes sociales y comunicaciones externas, fortaleciendo la imagen institucional.
- 

4. ESTRATEGIA DE ESCALAMIENTO Y REPLICABILIDAD

La práctica ha sido diseñada para ser flexible y replicable en otras áreas y sedes de la empresa. Los protocolos, herramientas y metodologías se han documentado y estandarizado, permitiendo su adaptación a distintos contextos organizacionales.

5. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y PROYECCIÓN FUTURA

SRH S.A.C. ha reafirmado su compromiso de sostener y expandir esta práctica en el tiempo. Se ha priorizado:

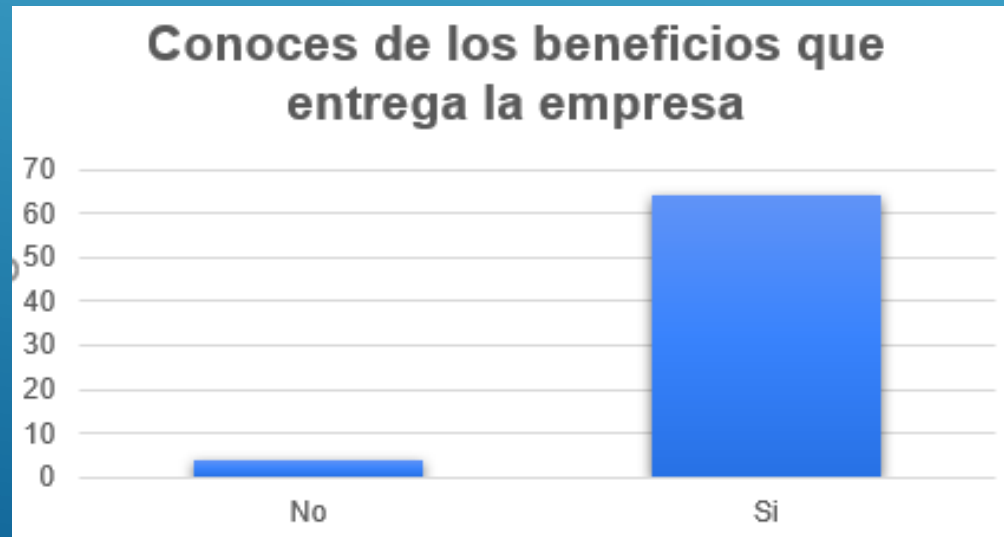
- La formación de líderes internos como **agentes de cambio**.
- La participación en eventos y redes de buenas prácticas.
- La incorporación de los beneficios en el **Balance Social y Reportes de Sostenibilidad** corporativos, como evidencia del impacto y la continuidad del enfoque humano.

6. INDICADOR DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL

Como parte del seguimiento de la práctica “Beneficios que Trascienden Nuestros Corazones”, se aplicó una encuesta interna para medir el nivel de conocimiento del personal sobre los beneficios ofrecidos por la empresa.


Resultado:

- Sí conocen los beneficios: aproximadamente el 90% del personal.
- No conocen los beneficios: cerca del 10%.



Interpretación:

Estos resultados reflejan un alto nivel de conocimiento y apropiación de la práctica por parte de los colaboradores, lo cual valida los esfuerzos de comunicación interna y la transparencia de la empresa. Además, permite identificar un margen de mejora en la capacitación y sensibilización del pequeño porcentaje de personal que aún desconoce estos beneficios.



7. FORMACIÓN DE LÍDERES INTERNOS COMO AGENTES DE CAMBIO

Como parte de la estrategia de sostenibilidad de la práctica, SRH S.A.C. ha invertido en la formación de líderes internos, seleccionando colaboradores con vocación de servicio, influencia positiva y capacidad de convocatoria. Estos líderes actúan como agentes de cambio, promoviendo activamente la cultura del bienestar y facilitando la implementación de los programas en sus respectivas áreas.

Reciben capacitaciones en:

- Liderazgo colaborativo.
- Comunicación efectiva.
- Gestión emocional.
- Resolución de conflictos.
- Promoción del autocuidado y la salud mental.

Su rol es clave para:

- Transmitir los valores de la organización.
- Detectar necesidades o resistencias en sus equipos.
- Retroalimentar a la jefatura y al área de Recursos Humanos.
- Garantizar que los beneficios lleguen de forma equitativa a todo el personal.

Este enfoque descentralizado no solo fortalece la continuidad de la buena práctica, sino que también empodera a los colaboradores, consolida una cultura de participación activa y favorece la sostenibilidad del cambio organizacional en el tiempo.

