

**INICIATIVA
“EMPRESAS INTEGRADORAS” 2025**

BASES



LIMA, 2026

CONTENIDO

CONTENIDO	1
I. ANTECEDENTES: ¿QUÉ ES “EMPRESAS INTEGRADORAS”?	2
II. ¿POR QUÉ INTEGRAR A POBLACIONES EN situación DE VULNERABILIDAD DENTRO DE LA EMPRESA?.....	3
III. CATEGORÍAS	5
IV. REQUISITOS PARA PARTICIPAR.....	6
V. EQUIPOS RESPONSABLES	6
VI. ETAPAS DEL RECONOCIMIENTO	7
a. DECLARACIÓN DE INTERÉS	7
b. POSTULACIÓN.....	7
Consideraciones generales para la postulación de las empresas.....	8
c. EVALUACIÓN.....	8
d. RECONOCIMIENTO	10
VII. BENEFICIOS Y RECONOCIMIENTO DISTINTIVO	10
VIII. CRONOGRAMA	12
IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	12
X. ANEXOS.....	Error! Bookmark not defined.
a. ANEXO 1: MODELO DE RECONOCIMIENTO DE EMPRESAS INTEGRADORAS	Error! Bookmark not defined.
b. ANEXO 2: FICHA DE POSTULACIÓN - EMPRESAS	Error! Bookmark not defined.
c. ANEXO 3: DECLARACIÓN JURADA PARA EMPRESAS.....	Error! Bookmark not defined.
d. ANEXO 4A: FORMULARIO DE AUTOEVALUACIÓN – MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS	Error! Bookmark not defined.
e. ANEXO 4B: FORMULARIO DE AUTOEVALUACIÓN – MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	Error! Bookmark not defined.
f. ANEXO 5: NÚMERO MÍNIMO DE ENCUESTAS A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.	Error! Bookmark not defined.
g. ANEXO 6: LISTA DE DOCUMENTOS A ENTREGAR	Error! Bookmark not defined.
XI. BIBLIOGRAFÍA	Error! Bookmark not defined.

I. ANTECEDENTES: ¿QUÉ ES “EMPRESAS INTEGRADORAS”?

Empresas Integradoras es una iniciativa dirigida a las empresas y tiene como propósito impulsar la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

Esta iniciativa es liderada por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas (CEDRO) y ha sido diseñada de manera colectiva por las empresas, los gremios empresariales, la sociedad civil, agencias de Naciones Unidas y el sector público.

Empresas Integradoras reconoce siete poblaciones en situación de vulnerabilidad¹ a:

- Mujeres
- Personas de pueblos indígenas u originarios
- Afrodescendientes
- Personas de la comunidad LGBTI
- Personas con discapacidad
- Adultos mayores
- Personas refugiadas y migrantes
- Jóvenes

¿Cuáles son los objetivos de la iniciativa?:

- Sensibilizar para incentivar las acciones empresariales en favor de la inclusión.
- Reconocer las prácticas que el sector privado viene haciendo en temas referidos a la integración socioeconómica de personas en situación de vulnerabilidad.
- Visibilizar las oportunidades, así como los distintos retos que se plantean a las empresas en los procesos de integración.
- Poner en valor las buenas prácticas en base a parámetros.

¿Qué componentes tiene **Empresas Integradoras**?

Componente 1. Sensibilización a través de una caja de herramientas de libre acceso.

Tiene el objetivo de sensibilizar permanentemente sobre la importancia de la inclusión laboral de población en situación de vulnerabilidad. Esta [Caja de Herramientas](#) ofrece contenido de valor para las empresas que refuercen su camino hacia la inclusión laboral como normas y leyes, guías nacionales e informes, y cursos y/o webinars en la materia.

Componente 2. Reconocimiento de prácticas laborales inclusivas

Su objetivo es visibilizar el compromiso que las empresas vienen desarrollando en materia de integración más allá de lo normativo, generando evidencia de los mejores resultados alcanzados a partir de estas acciones. *Una empresa reconocida, asimismo, no podrá tener prácticas excluyentes hacia ninguna población en situación de vulnerabilidad.*

¹ Identificadas en el Plan Nacional de Acción sobre empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Metodología de reconocimiento



La metodología ha sido desarrollada por Macroconsult, empresa de consultoría económica del Grupo Macro, especializada en desarrollar estudios y asesoría de alto nivel en temas económicos, con más de 36 años de trayectoria en el mercado peruano.

Los detalles del Modelo de reconocimiento de **Empresas Integradoras** pueden revisarse en el Anexo 1.

A lo largo de las presentes Bases de postulación, se mencionarán distintos Anexos que se alojan en <https://empresasintegradoras.com/postulaciones/> y deben ser completados en forms habilitados por **Empresas Integradoras**. Recuerde que la postulación se realizará única y exclusivamente a través de la intranet en mención.

II. ¿POR QUÉ INTEGRAR A POBLACIONES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DENTRO DE LA EMPRESA?

Compromiso con el logro de objetivos nacionales e internacionales

A nivel global, los esfuerzos por incluir laboralmente a poblaciones en situación de vulnerabilidad pueden reconocerse en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, específicamente sobre los Objetivos 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, 10 “Reducción de las desigualdades” y 5 “Igualdad de género”. Dentro de cada Objetivo, estos esfuerzos contribuirían de manera particular sobre las siguientes metas²:

- **Meta 8.5:** “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.
- **Meta 10.2:** “De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.
- **Meta 5.5:** “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

En el Perú existen también múltiples planes y documentos de política que alientan los esfuerzos de inclusión laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad como:

- **Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030** que establece el lineamiento 3.3 “Incrementar el acceso al trabajo decente en jóvenes y adultos” que concibe la igualdad de oportunidades para todas las personas como uno de los elementos del trabajo decente³.
- **Política Nacional de Empleo Decente** que establece como Objetivo Prioritario 5 “Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial”, para lo cual se

² Naciones Unidas (2015)

³ MIDIS (2022)

debe promover la contratación e inserción laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad⁴.

- **Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos PNA 2021-2025** que tiene como fin impulsar la integración de la diversidad cultural en los espacios laborales bajo buenas prácticas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales⁵. Este documento establece, dentro de su primer lineamiento estratégico, el Objetivo 3: “el sector empresarial conoce y promueve la implementación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos y otros instrumentos internacionales vinculados, en sus actividades y conducta empresarial responsable”, al cual los esfuerzos en mención contribuirían de manera específica.

¿Cómo ganan las empresas con esta inclusión laboral?

Cada vez más empresas y organizaciones vienen desarrollando múltiples acciones para crear espacios de trabajo que promuevan la diversidad en todas sus formas, como un factor estratégico que impulsa su éxito competitivo y económico⁶.

Se ha evidenciado que una fuerza laboral diversa que se desempeña en un espacio de trabajo y una cultura organizacional inclusiva aportan perspectivas, destrezas e ideas únicas, contribuyendo a que las firmas sean más innovadoras, productivas y resilientes, así como contribuye al acceso y retención de talento e incrementa la reputación y fidelidad de sus trabajadores y clientes⁷. A continuación, se presentan efectos concretos por cada población en situación de vulnerabilidad:

- **Mujeres:** La inclusión de mujeres en los puestos de trabajo generaría efectos indirectos sobre el resto del personal, como el aumento de la productividad de las mujeres que ya están empleadas⁸. Este es, particularmente, el caso de ocupaciones estereotípicamente masculinas. Además, cuando la inclusión ocurre en los puestos directivos, existe evidencia de que redundan positivamente sobre el desempeño de la empresa⁹.
- **Afrodescendientes, pueblos indígenas u originarios.** Su inclusión podría incrementar la competitividad de las empresas, al aumentar la base de consumidores afines a estos grupos (ANDI, 2019). Estos beneficios podrían reflejarse en los resultados comerciales o financieros de la empresa, tal como sugieren los hallazgos de estudios que analizaron la diversidad étnica y cultural dentro de los equipos de liderazgo¹⁰ y la diversidad étnica entre las y los trabajadores¹¹.
- **Comunidad LGTBI:** Las empresas que promueven su inclusión de personas LGBTI son percibidas como más atractivos, especialmente para las generaciones más jóvenes de trabajadores, beneficiándose con la atracción y retención del mejor talento¹². Asimismo, la mejora de la marca y la expansión de los mercados hacia segmentos críticos y desatendidos serían posibles resultados debido a la alta valoración que tienen los consumidores hacia este tipo de empresas en la actualidad¹³.

⁴ MTPE (2021)

⁵ MINJUSDH (2021)

⁶ AED, 2016; OIT, 2021

⁷ OIT, 2021; OIT, 2016

⁸ IMF (2018)

⁹ Post y Byron (2014); IMF (2018)

¹⁰ McKinsey & Company, 2015; 2018; 2020b

¹¹ Herring, 2009

¹² OIT, 2022; Hewlett y Yoshino, 2016

¹³ OIT, 2022; Hewlett y Yoshino, 2016

- **Personas con discapacidad:** Su inclusión generaría beneficios tanto en los resultados finales como en los procesos internos y la visibilidad externa de las empresas. Por ejemplo, el estudio de Accenture (2018) encontró que las empresas que emplean a personas con discapacidad estaban por encima de la media en términos de rentabilidad y creación de valor, además de experimentar menores tasas de rotación de todo su personal¹⁴. Asimismo, la inclusión de este grupo permitiría aprovechar sus destrezas y habilidades a favor de una mayor innovación y eficacia operativa y, con ello, incrementar la productividad de esta¹⁵. De igual modo, se pueden identificar otros potenciales beneficios a nivel interno, como un mejor clima laboral y mayor tolerancia, y a nivel externo a través del fortalecimiento de la reputación corporativa.
- **Adultos mayores:** Las empresas que promueven la diversidad de edad entre sus trabajadores tienen el potencial de mejorar su desempeño organizacional, especialmente cuando los equipos de trabajo se enfrentan a tareas complejas de toma de decisiones¹⁶. Ello puede asociarse con las sinergias entre el personal experimentado y el menos experimentado, debido a que las y los trabajadores mayores influirían positivamente sobre la productividad de sus compañeros de trabajo más jóvenes.
- **Personas refugiadas y migrantes:** La literatura sugiere que aquellas empresas que incluyen específicamente a personas refugiadas y migrantes pueden beneficiarse de un mayor nivel de especialización de tareas, espíritu empresarial y productividad, lo cual podría ser especialmente visible en sectores intensivos en comercio¹⁷. Estos efectos podrían canalizarse a través de un mayor rendimiento de los equipos, gracias a la diversidad que aportan los inmigrantes en la organización¹⁸.
- **Jóvenes:** Contratar a jóvenes, es fundamental para aportar nuevas perspectivas, competencias digitales y dinamismo al entorno laboral. Suelen estar deseosos de aprender, se adaptan fácilmente a las nuevas tecnologías y contribuyen a crear una fuerza laboral preparada para el futuro.

En suma, la inclusión de poblaciones en situación de vulnerabilidad en los espacios de trabajo puede generar múltiples beneficios tangibles para las empresas a través de diversos canales internos y externos que redundan, en última instancia, en mejores resultados económicos de la organización.

III. CATEGORÍAS

Las empresas interesadas pueden postular en alguna de las cuatro categorías, que se basan en la normativa vigente:

Tipo de empresa	Rango anual de ventas
Micro	Hasta 150 UIT
Pequeña	Superior a 150 UIT hasta 1,700 UIT
Mediana	Superior a 1,700 UIT hasta 2,300 UIT
Grande	Superior a 2,300 UIT

¹⁴ OIT y Fundación ONCE, 2019

¹⁵ WEF, 2019

¹⁶ Trawinski, 2016

¹⁷ Nathan, 2014

¹⁸ Hoogendoorn y Van Praag (2012)


Adicionalmente, la empresa postulante deberá sustentar que implementa prácticas para la integración de las poblaciones en situación de vulnerabilidad. **Empresas Integradoras** busca reconocer de manera particular a las empresas que integran un mayor número de grupos de población en situación de vulnerabilidad.

IV. REQUISITOS PARA PARTICIPAR

Podrán participar aquellas empresas que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser una empresa formal legalmente constituida en Perú.
- Encontrarse activo y habido en SUNAT.
- Al menos con un año de funcionamiento registrando ventas.
- Al menos un(a) trabajador(a) registrado(a) en planilla.

Desarrolla, como parte de su giro empresarial, actividades lícitas permitidas por el gobierno peruano.

	<p>¿Qué giros de negocio NO pueden participar?</p> <p>Se exceptúan aquellos giros comerciales que podrían generar consecuencias a la salud como: productores y comercializadores de bebidas alcohólicas, cigarrillos, juegos de azar y apuestas, casinos y tragamonedas, y similares que podrían estar sujetos a evaluación como parte de la postulación.</p>
--	--

V. EQUIPOS RESPONSABLES

a. Equipo Organizador

El Equipo Organizador tiene la responsabilidad de desarrollar la planificación y la ejecución de las actividades del reconocimiento Empresas Integradoras. Estará conformado, principal pero no únicamente, por miembros de las entidades que impulsan el reconocimiento.

Como parte de la planificación, el Equipo Organizador es responsable de conformar los Equipos Evaluadores para la presente edición del reconocimiento. Además, será el encargado de brindar soporte y absolver cualquier duda o consulta que tengan las empresas durante las etapas de postulación y/o de evaluación del reconocimiento. De igual modo, brindará soporte al Equipo Evaluador en lo que resulte necesario.

b. Equipo Evaluador

El Equipo Evaluador es el responsable de implementar el proceso de evaluación a todas las empresas participantes del reconocimiento. Estará conformado por especialistas técnicos pertenecientes a las entidades que impulsan el

reconocimiento, aliados institucionales de la iniciativa y/o profesionales independientes.

VI. ETAPAS DEL RECONOCIMIENTO

El proceso del reconocimiento **Empresas Integradoras** consta de cuatro etapas que se desarrollan de manera secuencial:



Fuente: Elaboración propia.

- **Declaración de interés:** La primera etapa consiste en la inscripción o declaración de interés de las empresas en participar del reconocimiento **Empresas Integradoras**.
- **Postulación:** Para esta etapa se llevará a cabo la validación del cumplimiento de los requisitos y requerimientos solicitados a las empresas inscritas.
- **Evaluación:** La tercera etapa consiste en la evaluación de los criterios definidos para obtener el reconocimiento
- **Reconocimiento:** Otorgado únicamente a aquellas empresas que hayan concluido la etapa de evaluación de manera satisfactoria. Las empresas reconocidas accederán a diversos beneficios y recibirán un distintivo.

En las siguientes líneas se describe el detalle de cada etapa.

a. DECLARACIÓN DE INTERÉS

Las empresas interesadas en participar deberán llenar el Formulario de registro que se encontrará disponible en el siguiente [link](#) que también se encontrará en la página web de la iniciativa: <https://empresasintegradoras.com/como-postular/>

En dicho formulario, las empresas deberán consignar: nombre de la firma, número de RUC, el nombre de una persona de contacto, el correo electrónico de esta y un número de celular y aceptar los lineamientos indicados en el Anexo 1: Modelo de Reconocimiento de Empresas Integradoras.

b. POSTULACIÓN

Las empresas que hayan declarado su interés de participar y no pertenezcan a los giros de negocio restringidos recibirán un **correo electrónico** que les asigne:

- Un código para su identificación a lo largo del proceso.
- Los accesos para ingresar a la intranet.

En el proceso de postulación, las empresas deberán tener en cuenta algunas consideraciones que serán diferenciadas para MYPES y empresas medianas y grandes:

Consideraciones generales para la postulación de las empresas

- a. La postulación debe indicar los grupos de población en situación de vulnerabilidad para los cuales la empresa tiene prácticas integradoras. Se recalca que **Empresas Integradoras** busca reconocer a empresas con mayores prácticas integradoras.
- b. El proceso de postulación puede realizarse directamente por el representante legal de la empresa, así como por una tercera persona debidamente identificada. Por consiguiente, el REPRESENTANTE acepta conocer las bases ante el Comité Organizador de **Empresas Integradoras**.
- c. La EMPRESA designará a una persona de contacto con quien el Equipo Organizador y/o el Equipo Evaluador podrá establecer una comunicación cuando se considere pertinente.
- d. Las EMPRESAS deberán seguir los siguientes pasos para efectuar la postulación de manera correcta:
 - **Paso 1:** Ingresar a la página web institucional del reconocimiento Empresas Integradoras: www.empresasintegradoras.com/
 - **Paso 2:** Revisar a detalle las Bases del reconocimiento.
 - **Paso 3:** Ingresar a la Intranet de **Empresas Integradoras** con los accesos otorgados por el equipo organizador.
 - **Paso 4:** Leer con detenimiento las indicaciones de la página de “Inicio” de la intranet y proceder seguidamente con:
 - **Anexo 2: Ficha de postulación.** Llenar el formulario, adjuntar la Ficha RUC de la empresa y la imagen de su logotipo en alta definición.
 - **Anexo 3: Declaración Jurada para las Empresas.** Aceptar los lineamientos para participar en el reconocimiento.

En caso de requerir apoyo técnico escribir al siguiente correo electrónico de la iniciativa: contacto@empresasintegradoras.com, La inscripción solo será aceptada dentro de las fechas estipuladas en el cronograma.

c. EVALUACIÓN

En esta etapa se verifica el cumplimiento de criterios que miden las buenas prácticas de integración de los grupos de población en situación de vulnerabilidad al interior de las empresas. Comprende las siguientes actividades:

- Las empresas participantes llenan el **Formulario de Autoevaluación (Anexo 4)** en la intranet. El plazo máximo para llenar el formulario y enviarlo al Equipo Evaluador es hasta el **19 de junio**. Para esto, recibirán orientación por parte del Equipo Organizador y, de forma complementaria, pueden consultar la Guía para la autoevaluación contenida en el mismo **Anexo 4**.
- Las empresas participantes deben recopilar y sistematizar toda la documentación de sustento vinculada al proceso de autoevaluación según corresponda.
- En paralelo a las actividades previas, las empresas participantes deben diligenciar la encuesta virtual dirigida a las trabajadoras y los trabajadores que integren su planta regular y se encuentren en planilla (ver más adelante los compromisos de las empresas).
- La información incluida en el Anexo 4 será contrastada con los medios de verificación definidos pertinentes, por el Equipo Evaluador.
- Algunos medios de verificación contemplan entrevistas con personas de la empresa, previa coordinación. Esta actividad, bajo mutuo acuerdo, puede realizarse de manera virtual o presencial de ser necesario (sin ser limitativo).
- Con base en lo anterior, se aplica las rúbricas de puntuación a cada criterio de evaluación, obteniendo el puntaje final de la evaluación para la empresa.
- Luego se elabora el ranking de empresas dentro de cada categoría del reconocimiento según el puntaje final obtenido en la evaluación de los criterios.
- Por último, se identifica y reporta mediante un informe a las empresas que obtuvieron un puntaje final igual o mayor al puntaje mínimo definido para ser acreedor del reconocimiento, según categoría (Ver Anexo 4A/4B).
- Para las empresas que culminen la etapa de Evaluación, el Equipo Evaluador elabora un informe con el balance de los resultados finales de su evaluación. y con recomendaciones específicas para mejorar su desempeño en materia de integración laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. Este informe se entregará a cada empresa y contendrá la puntuación final en los diferentes criterios de evaluación: i) reclutamiento y selección, ii) contratación, iii) condiciones laborales adecuadas, iv) ética e integración, v) seguridad y salud en el trabajo, vi) formación y oportunidades, vii) transparencia y comunicación, y viii) responsabilidad social; así como el agregado. También incluirá un análisis que resalte los aspectos positivos y las oportunidades de mejora, con recomendaciones específicas para optimizar su desempeño en la integración laboral de grupos en situación de vulnerabilidad.

Compromisos de las empresas

- a. La EMPRESA se compromete a intermediar en la aplicación de una encuesta virtual dirigida a todo su personal. Las trabajadoras y los trabajadores deberán llenar libremente la encuesta y, por tanto, la EMPRESA no podrá orientar de ninguna manera las respuestas. El link para la aplicación de la encuesta será proporcionado a la empresa una vez culminada la etapa de Postulación y al inicio de la etapa de Evaluación.

El Equipo Evaluador de Empresas Integradoras garantiza la confidencialidad de la información que puedan contener las encuestas, así como información otra de carácter sensible para la empresa (financiera, laboral, etc.). Únicamente un miembro designado del Equipo Evaluador tendrá acceso a esta y por ningún

motivo podrá compartirse con terceros. La empresa se compromete a respetar la confidencialidad de esta información.

- b. La empresa se compromete a promover la aplicación de una muestra mínima de encuestas por parte de su personal, impulsando el mayor número posible. El tamaño de la muestra mínima de encuesta se calculará sobre el número total de trabajadores y trabajadoras en la empresa. Ver detalle en Anexo 5.

El Equipo Organizador realizará el seguimiento de la aplicación de las encuestas a fin de comunicar periódicamente a la empresa cuando la muestra mínima aún no haya sido cumplida. En este contexto, la empresa se compromete a seguir promoviendo entre su personal la aplicación de la encuesta. Este proceso se repetirá hasta que la empresa alcance el tamaño de muestra mínimo dentro de los plazos establecidos.

En cualquier caso, se remarca que es deseable que el mayor número posible de encuestas (idealmente a todos o la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras) para obtener respuestas que recojan confiablemente la opinión del personal.

- c. Finalmente, la EMPRESA se compromete a proporcionar toda la documentación y evidencia de sustento correspondiente que permita verificar de manera clara y objetiva el cumplimiento de los criterios de evaluación establecidos para el reconocimiento. Estos documentos podrán ser reportes de planilla electrónica, documentos normativos internos, modelos de contratos laborales, entre otros (ver el Anexo 6 con una lista de posibles documentos).

d. RECONOCIMIENTO

La última etapa consiste en otorgar el reconocimiento de Empresas Integradoras a aquellas empresas que hayan concluido la etapa de evaluación de manera satisfactoria.

Aquellas empresas que obtengan el reconocimiento de Empresas integradoras accederán a los beneficios que incluyen visibilidad en medios, capacitaciones y asistencia técnica, y networking. Además, obtendrán un reconocimiento distintivo (ambos elementos son detallados en el siguiente apartado).

El reconocimiento será realizado en una ceremonia que será transmitido por las redes sociales de Empresas Integradoras y las instituciones socias.

VII. BENEFICIOS Y RECONOCIMIENTO DISTINTIVO

- a. Aquellas empresas que obtengan el reconocimiento como Empresas Integradoras formarán parte de la iniciativa activamente y recibirán acompañamiento y/o beneficios adaptados a sus necesidades:
 - **Visibilidad del avance empresarial en temas de inclusión laboral en medios especializados.**

El reconocimiento contará con estrategias comunicacionales que visibilicen el esfuerzo de las empresas por implementar buenas prácticas de integración. Esto implica también rescatar su experiencia como buena práctica y evidenciar su compromiso en el sector.

- **Asistencia técnica y capacitaciones especializadas para consolidar las buenas prácticas.**

A través del reconocimiento, la empresa adquiere el beneficio de contar con asistencia técnica y capacitaciones especializadas gratuitas desarrolladas por las diversas organizaciones aliadas. Estos incluirán distintos temas que permitan consolidar las buenas prácticas. Así mismo, se prevé el intercambio de aprendizajes a través de una mayor relación con grupos de población vulnerable para aprender a través del diálogo.

- **Rondas de *networking* para impulsar alianzas con organizaciones que pueden aportar recursos y/o conocimientos con la finalidad de aportar valor a los proyectos de las empresas reconocidas.**

Gracias al alcance global de las instituciones aliadas que impulsan y organizan esta iniciativa, las empresas reconocidas podrán tener acceso a diversas organizaciones afines a nivel regional y global, con las cuales tendrán la oportunidad de entrar en contacto, intercambiar experiencias valiosas e incluso alcanzar la suscripción de alianzas que les permitan potenciar su crecimiento, lograr sus objetivos y recibir valor para sus proyectos.

- b. Aquellas empresas que obtengan el reconocimiento como Empresas Integradoras recibirán un reconocimiento distintivo:

- **Reconocimiento distintivo de “Empresa Integradora” entregado en una ceremonia de premiación específica.**

En una ceremonia de premiación específica para tal fin, el Equipo Organizador hará entrega de un reconocimiento distintivo de “Empresa Integradora” mediante una placa conmemorativa. A través de esta distinción, la empresa recibe un mayor nivel de visibilidad y posicionamiento en el marco de Empresas Integradoras.

VIII. CRONOGRAMA

Nº	Actividades	Fechas
1	Lanzamiento	28 de abril de 2026
2	Convocatoria y Sensibilización	28 de abril al 29 de mayo de 2026
3	Declaración de Interés de las Empresas	28 de abril al 12 de junio de 2026
4	Postulación de Empresas	28 de abril al 12 de junio de 2026
5	Evaluación de Empresas (*)	11 de mayo al 3 de julio del 2026
6	Evento de reconocimiento a Empresas	Julio 2026

(*) Recepción del formulario de autoevaluación (Anexo 4): 11 de mayo al 19 de junio

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

1. Los casos o situaciones no previstas en las Bases del reconocimiento serán resueltas por el Equipo Organizador.
2. La inscripción de la empresa al reconocimiento supone la aceptación de todos los términos presentados en las Bases.
3. Toda información proporcionada en cualquiera de las etapas del reconocimiento se considera verdadera por el solo hecho de su presentación. De encontrarse que esta condición no se cumple durante cualquier etapa, se descalificará automáticamente a la empresa involucrada.
4. El Equipo Organizador se reserva el derecho de difundir sin restricciones los resultados y la lista de empresas que recibieron el reconocimiento en la forma y medios que consideren pertinentes. Para ello, la empresa autoriza el uso del logo e imagen al Equipo Organizador en el marco del reconocimiento Empresas Integradoras.
5. El reconocimiento garantiza la confidencialidad de la información sensible presentada o revelada por las empresas participantes. En el caso de las que no alcancen el puntaje mínimo para recibir el reconocimiento, adicionalmente se garantiza la confidencialidad de los resultados.

Los lineamientos contenidos en las Bases son susceptibles de ser actualizados bajo criterio del Equipo Organizador, lo cual será anunciado y difundido oportunamente entre las empresas participantes.