

**BUENAS PRÁCTICAS**

**LABORALES**

**2019**

EMPRESAS POSTULANTES BPL 2019

AREA: TRABAJO DECENTE

<p>PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.</p>	<p>CENCOSUD PERÚ S. A.                  CREDISCOTIA FINANCIERA S. A.                  DANPER TRUJILLO S. A. C.                  FINANCIERA OH!                  GOLD FIELDS LA CIMA S. A.                  IPG MEDIABRANDS SA SUCURSAL PERÚ                  KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ                  ORVISA S. A.                  SUPERMERCADOS PERUANOS S. A.                  UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.                  GRUPO ODISEA S. A. C.                  INVERSIONES LA RIOJA S. A.                  MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.                  MAPFRE PERU COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.                  MAPFRE PERU S.A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD                  MAPFRE PERU VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS                  MONSANTO PERÚ S. A.                  SCOTIABANK PERÚ S. A. A.                  SODEXO PERÚ S. A. C.                  INVERSIONES SALAZAR S. R. L.                  MATRIX CONSULTING S. A. C.                  TODO EVENTOS S. A. C.                  APC CORPORACIÓN S. A.                  CORPORACIÓN LINDLEY S. A.                  DANPER TRUJILLO S. A. C.                  HIPERMERCADOS TOTTUS S. A.                  SIDERURGICA DEL PERÚ S. A. A.                  TIENDAS DE MEJORAMIENTO DEL HOGAR S. A.                  ARGOS DAJE S. A. C</p>
<p>PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.</p>	<p>AKZONOVEL PERÚ S. A. C.                  ARCHROMA PERÚ S. A.                  CENCOSUD PERÚ S. A.                  COSAPI S. A.                  DANPER TRUJILLO S. A. C.                  DIAR INGENIEROS S. A.                  EULEN DEL PERÚ DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS S. A.                  G4S PERÚ S. A. C.                  HIPERMERCADOS TOTTUS S. A.                  HOMECENTERS PERUANO S. A.                  KIMBERLY-CLARK PERÚ S. R. L.                  KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ                  LA POSITIVA EPS                  LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS                  LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS                  MAPFRE PERU COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.                  MAPFRE PERU S.A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD                  MAPFRE PERU VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS</p>

	<p> MEXICHEM PERÚ S. A.  MINSUR S. A.  MONSANTO PERÚ S. A.  ORVISA S. A.  PLÁSTICOS AGRÍCOLAS Y GEOMENBRANAS S. A. C.  PRECOR S. A.  PRODUCTOS DE ACERO CASSADO SA – PRODAC S. A.  PROFUTURO AFP S. A.  RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.  SERVOSA CARGO S. A. C.  SODEXO PERÚ S. A. C.  SUMINISTRO DE COMERCIO EXTERIOR S. A.  UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.  AGROBEANS S. R. L.  COLEGIO PARTICULAR ANDINO  DANPER TRUJILLO S. A. C.  ELECTRICIDAD DEL PERÚ ELECTROPERÚ S. A.  GOLD FIELDS LA CIMA S. A.  INCALPACA TEXTILES PERUANOS DE EXPORT S. A  KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ  LÁCTEOS VERANO E. I. R. L.  BANCO INTERNACIONAL DEL PERU S. A. A – INTERBANK  DANPER TRUJILLO S. A. C.  DELOSI S. A.  ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S. A. A.  ENEL GENERACIÓN PERÚ S. A. A.  FERREYCORP S. A. A.  GOLD FIELDS LA CIMA S. A.  KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ  MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A. </p>
<p> PROMOCIÓN Y RESPETO  DE LA LIBERTAD SINDICAL;  CANALES DE ATENCIÓN  AL TRABAJADOR Y SU  PARTICIPACIÓN EN LA  GESTIÓN DE LA EMPRESA. </p>	<p> CAMPOSOL S. A.  CONCREMAX S. A.  CREDISCOTIA FINANCIERA S. A  PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S. A.  CENCOSUD PERÚ S. A.  CORPORACIÓN LINDLEY S. A.  CREDISCOTIA FINANCIERA S. A.  DIVECENTER S. A. C.  DIVEIMPORT S. A.  ¡FINANCIERA OH! S. A.  KIMBERLY CLARK S. R. L.  LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.  MONSANTO PERÚ S. A.  NEW TRANSPORT S. A.  SCOTIABANK PERÚ S. A. A  TELFÓNICA DEL PERÚ S. A. A.  TIENDAS DE MEJORAMIENTO DEL HOGAR S. A.  AGROBEANS S. R. L.  GRUPO ODISEA S. A. C.  DANPER TRUJILLO S. A. C  DIAR INGENIEROS S. A.  GOLD FIELDS LA CIMA S. A. </p>

	<p>MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.  PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S. A.  LÁCTEOS VERANO E. I. R. L.</p>
<p>EFICIENCIA EN LA  GESTIÓN DE  REMUNERACIONES,  POLÍTICA SALARIAL Y  BENEFICIOS A LOS  TRABAJADORES.</p>	<p>CORPORACIÓN LINDLEY S. A.  DANPER TRUJILLO S. A. C.  FONDO MIVIENDA S. A.  SUPERMERCADOS PERUANOS S. A.  MATRIX CONSULTING S. A. C.  DIAR INGENIEROS S. A.  FERREYCORP S. A. A.  FINANCIERA OH! S. A.  GOLD FIELDS LA CIMA S. A.  IBT HEALTH S. A. C.  IPG MEDIABRANDS SA. SUCURSAL DEL PERÚ  KIMBERLY CLARK S. R. L.  KONECTA BTO, S.L. SUCURSAL EN PERÚ  LA POSITIVA SA EPS  LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS S. A. A.  LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS  LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.  MAPFRE PERÚ S.A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD  MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.  MAPFRE PERÚ VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS.  SERVICIOS, COBRANZAS E INVERSIONES S. A. C.  SUMINISTROS DE COMERCIO EXTERIOR S. A.  TELFÓNICA DEL PERÚ S. A. A.  UNIÓN DE CONCRETERAS S.A. UNICON  VOTORANTIM INTERNATIONAL CSC S. A. C.  AGROBEANS S. R. L.  INVERSIONES SALAZAR S. R. L.  LÁCTEOS VERANO E. I. R. L.  TODO EVENTOS S. A. C.</p>
<p>PROMOCIÓN DEL  EQUILIBRIO TRABAJO –  FAMILIA.</p>	<p>AFP INTEGRAL S. A.  CENCOSUD PERÚ S. A.  CORPORACIÓN LINDLEY S. A.  CREDISCOTIA FINANCIERA S. A.  DANPER TRUJILLO S. A. C.  ELECTRO UCAYALI S. A.  ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S. A. A.  ENEL GENERACIÓN PERÚ S. A. A.  FERREYROS S. A.  FINANCIERA OH!  HIPERMERCADOS TOTTUS S. A.  KIMBERLY-CLARK PERÚ S. R. L.  KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ  MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.  MAPFRE PERU COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.  MAPFRE PERU S.A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD  MAPFRE PERU VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS  MEXICHEM PERÚ S. A.  RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.</p>

	LABORATORIA
DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN.	<p> BANCO INTERNACIONAL DEL PERÚ S. A. A. - INTERBANK  CALLAO SALUD S. A.  CENCOSUD PERÚ S. A.  CONSULTORÍA Y ESTRATEGIA S. A. C.  DANPER TRUJILLO S. A. C.  DIVECENTER S. A. C.  DIVEIMPORT S. A.  IBT HEALTH S. A. C.  IPG MEDIABRANDS SA SUCURSAL PERÚ  KIMBERLY-CLARK PERÚ S. R. L.  KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ  LA POSITIVA EPS  LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS  LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS  LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.  MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.  MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.  MAPFRE PERÚ S.A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD  MAPFRE PERÚ VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS  NEW TRANSPORT S. A.  OLVA COURIER S. A. C.  OPERACIONES ARCOS DORADOS DE PERÚ S. A.  PRECOR S. A.  PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S. A.  RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.  SCOTIABANK PERÚ S. A. A.  SIDERÚRGICA DEL PERÚ S. A. A.  SUPERMERCADOS PERUANOS S. A.  TIENDAS DE MEJORAMIENTO DEL HOGAR S. A.  UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.  VILLA MARÍA DEL TRIUNFO SALUD S. A. C.  GRUPO ODISEA S. A. C.  INVERSIONES SALAZAR S. R. L.  TODO EVENTOS S. A. C. </p>
PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES.	<p> BRENNTAG PERÚ S. A. C.  CORPORACIÓN LINDLEY S. A.  COSAPI S. A.  DANPER TRUJILLO S. A. C.  LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS  UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.  COSAPI S. A.  FARGOLINE S. A.  LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.  MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A. </p>

## SUMILLAS BPL 2019

### EMPRESA: CENCOSUD PERÚ S. A.

---

**Estrato empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Calle Augusto Angulo 130, Miraflores  
**Sector:** Retail multiformato  
**Planilla:** 4800  
**RUC:** 20517905454  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

#### **DESCRIPCIÓN**

La BPL busca generar culturas organizacionales fuertes y centradas en las personas, dónde se promueva el respeto y se acepte la diversidad contando con equipos diversos de trabajo, que sea un reflejo de las sociedades en donde están inmersos con colaboradores de distintas culturas, naciones, religiones o creencias, orientaciones sexuales, habilidades, conocimientos y cualquier otra característica, dado que todas y todos tienen algo único que aportar.

La empresa busca generar conciencia en los colaboradores y colaboradoras y en sus familias respecto a diversidad, inclusión y equidad para promover y generar ambientes de respeto y libres de discriminación, empoderar a las mujeres a través de la comunicación de historias de otras mujeres que inspiren, capacitar a las personas colaboradoras de Cencosud para utilizar correctamente los conceptos y la terminología inclusiva, entre otros.

**EMPRESA: CREDISCOTIA FINANCIERA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo De La República 3587, San Isidro  
Sector: Banca  
Num. de trabajadores: 2603  
RUC: 20255993225  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

La estrategia de CrediScotia es aspirar a crear cada vez más entornos inclusivos para las mujeres, personas con discapacidad, personas con orientación sexual distinta, etc. En ese sentido, para CrediScotia la inclusión es la acción que produce los beneficios de la diversidad y debe ser sistemática en la organización, estando representada por el slogan corporativo “La inclusión nos hace más fuertes”, el cual reafirma que se valoran diferentes perspectivas, antecedentes y experiencias de los Clientes, CrediWinners y Stakeholders.

Para esto han mejorado sus procesos de selección y desarrollo, capacitación y sensibilización a fin de eliminar sesgos inconscientes en los procesos de reclutamiento, campañas de empoderamiento internas, pero también con los clientes, entre otros.

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Industrial A Laredo S/N Sector Barrio Nuevo, Trujillo  
Sector: Agroindustrial  
Num. de trabajadores: 11 120  
RUC: 20170040938  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

“Victoria” es un programa educativo de tipo formativo que busca modificar conductas y transformar mentalidades frente a comportamientos que incitan las diferencias de género. Va dirigido a adolescentes, mujeres y hombres de dentro y fuera de la empresa y tiene como objetivo principal el auto empoderamiento.

Esto se acompaña de otras acciones como comunicación interna y externa inclusiva, campañas de sensibilización para todo el personal, políticas de igualdad de remuneraciones, capacitaciones en sesgos de género, proyecto “He for she”, entre otros.



## EMPRESA: FINANCIERA OH!

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Aviación 2405 - Piso 9, San Borja  
Sector: Financiero  
Num. de trabajadores: 1615  
RUC: 20522291201  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

### DESCRIPCIÓN

La equidad de género es muy importante hoy en día ya que se quiere lograr la igualdad de derechos y beneficios tanto para los hombres como para las mujeres. Es por ello, que desde el año 2018 todos los comunicados internos están dirigidos a ambos géneros con un "@". Además, todos los comunicados se cierran con la frase: ¡Tod@s Somos oh! Es así, como se ha empezado la Comunicación Interna 2.0 basada en equidad de género e igualdad.

Actualmente, también vienen haciendo selección a ciegas (Postulación y reclutamiento) y han realizado un estudio para identificar las brechas salariales entre toda su población de colaboradores, con el objetivo de poder reducir y eliminar esas brechas.

**EMPRESA: GOLD FIELDS LA CIMA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. El Derby N° 055 - Torre 1, Surco  
Sector: Minería  
Num. de trabajadores: 377  
RUC: 20507828915  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

El programa pretende logros que van más allá de lo cuantitativo y lo normativo donde se garantice el mismo trato entre hombres y mujeres en procesos de selección, contratación, formación, promoción, donde se elimine desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres (cargos y retribuciones). También se creó el Comité de Diversidad e Inclusión, cuyo rol es de identificar que la transformación personal impacte en la comunidad en la que se opera y las familias de los colaboradores.

El programa tiene aliados de entidades públicas, como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y Policía Nacional del Perú.

**EMPRESA: IPG MEDIABRANDS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Andrés Reyes 489 Piso 10, San Isidro  
Sector: Publicidad  
Num. de trabajadores: 143  
RUC: 20503371899  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

En IPG Mediabrands S. A. sucursal del Perú considera que es importante el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades. Para ello, la empresa cuenta con una serie de actividades que promueven y fortalecen el camino a la igualdad.

Entre las iniciativas, actividades y programas que implementó la empresa, son: evaluación de talento interno (talent review y procesos internos), empoderamiento (Programa ME2, Día de la Mujer / Día de la Madre) y sensibilización en género (Women's Week, Día del Padre, celebración Pride).

**EMPRESA: KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. República De Panamá 4575, Surquillo  
Sector: Servicios  
Num. De trabajadores: 4551  
RUC: 20546992986  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

La organización preocupada por el capital humano impulsa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, se ha tomado diversas acciones para impulsar el Liderazgo Femenino, las Nuevas Masculinidades y la ruptura del Techo de Cristal.

El programa busca incluir laboralmente a personas en riesgo de exclusión social: discapacidad, bajos recursos, mujeres víctimas de violencia - trata y comunidad LGBTQ+. Se potencia el talento con una formación a medida en Contact Center y habilidades blandas lo que les permitirá una inserción laboral formal y su desarrollo.

**EMPRESA: ORVISA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Abelardo Quiñones Km. 2, Iquitos  
Sector: Ventas de bienes de capital  
Num. de trabajadores: 195  
RUC: 20103913340  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Realiza una serie una serie de prácticas para prevenir, sancionar y erradicar cualquier tipo de acción u omisión que genere discriminación por cuestiones de género.

Realizan actividades como "Festimujer", Programa "He for She", "Hombres aliados contra la violencia", programas de liderazgo femenino (mentoring, encuentro de mujeres líderes), teatro social sobre la violencia de género, retorno escalonado post natal, entre otros.

**EMPRESA: SUPERMERCADOS PERUANOS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Morelli 181 Piso 5, San Borja  
Sector: Retail  
Num. de trabajadores: 14 544  
RUC: 20100070970  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Supermercados Peruanos S. A. (SPSA) viene trabajando desde hace varios años distintas acciones que buscan fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En esa línea, fue que, en el año 2018, lanzaron su programa Raymi.

Se trata de un plan de acción que busca impulsar el enfoque de género en todas las áreas de nuestra empresa de manera integral. Así pues, se realizaron intervenciones en los siguientes frentes: selección de personal, equidad salarial, acoso sexual laboral, conciliación de la vida personal y familiar, capacitación y desarrollo personal, y comunicación interna y externa.

**EMPRESA: UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Panamericana Sur Km 11.4, San Juan de Miraflores  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 2076  
RUC: 20297543653  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

El Programa “Somos diferentes, somos iguales” reúne un conjunto de políticas, planes y acciones que la empresa ha implementado a fin de promover la igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral del sector industrial.

Entre estos, el ambiente y la salud en el trabajo, la conciliación entre vida laboral y familiar, sensibilización en temas género para la prevención de violencia y discriminación, capacitación y oportunidades de desarrollo, entre otros.

**EMPRESA: GRUPO ODISEA S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Hermes 2Do Piso n°103, Ate  
Sector: Actividades de seguridad privada  
Num. de trabajadores: 881  
RUC: 20451806972  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

El Grupo Odisea S. A. C. viene brindando oportunidades laborales tanto para mujeres como para hombres. Actualmente, cuentan con 881 colaboradores de los cuales el 25 % corresponde a la población femenina, mientras que el 75 % corresponde a la masculina. Sin embargo, tienen la convicción que el género no define la calidad de servicio o el correcto desempeño de funciones.

En las áreas administrativas como en las operativas, la empresa postulante cuenta con líderes hombres y mujeres, que en conjunto tratan de realizar una buena gestión. Por ello, un 11 % de género femenino ocupan cargos directivos, mientras que un 10 % de género masculino ejercen dichos cargos.



**EMPRESA: INVERSIONES LA RIOJA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Malecón De La Reserva N° 615, Miraflores  
Sector: Servicio de hospedaje  
Num. De trabajadores: 641  
RUC: 20334766714  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

La buena práctica que postulan incluye acciones y programas que vienen desarrollando en favor de diferentes grupos vulnerables, tales como las personas con discapacidad, los miembros de la comunidad LGTBIQ+ y las mujeres.

Entre ellos, el desarrollo de talleres vivenciales donde se cuentan las historias de vida, activaciones, talleres de sesgos inconscientes y estereotipos, charlas sobre violencia de género, cursos sobre trata de personas, Marriott Pride, entre otros.

**EMPRESA: MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Monte Rosa 233 Piso 11, Surco  
Sector: Recursos humanos  
Num. de trabajadores: 610  
RUC: 20329545459  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

La empresa considera que abordar, diseñar, ejecutar, promover y difundir una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, es importante para un buen clima laboral y trabajo en equipo.

Por ello, la empresa desarrolla acciones orientadas a sensibilizar y ejecutar nuevas formas de pensamiento y trabajo en conjunto, logrando instalar un "Comité de Diversidad", que se encuentra dividido en 5 categorías (Sub comités: Comunidad LGBTQI, Equidad de género, Diversidad generacional, Diversidad cultural y Discapacidad) donde se desarrollan una serie de actividades como: Focus group, capacitaciones, charlas de sensibilización, celebraciones y eventos sociales.

**EMPRESA: MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. 28 De Julio N° 873, Miraflores  
Sector: Banca y Seguros  
Num. De trabajadores: 1847  
RUC: 20202380621  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Se cuenta con un Programa Corporativo de Discapacidad que se viene desarrollando desde el año 2016 con el objetivo de aportar a la igualdad de oportunidades e inclusión.

Para lo cual se han desarrollado actividades tales como lenguaje inclusivo en las convocatorias, adaptación de evaluaciones en los procesos de selección, curso corporativo de sensibilización sobre igualdad de género, desayuno de confraternidad, beneficios exclusivos para PCD's, entre otros.

**EMPRESA: MAPFRE PERU S. A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. 28 De Julio N° 873, Miraflores  
Sector: Banca y Seguros  
Num. De trabajadores: 105  
RUC: 20517182673  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Se cuenta con un Programa Corporativo de Discapacidad que se viene desarrollando desde el año 2016 con el objetivo de aportar a la igualdad de oportunidades e inclusión.

Para lo cual se han desarrollado actividades tales como lenguaje inclusivo en las convocatorias, adaptación de evaluaciones en los procesos de selección, curso corporativo de sensibilización sobre igualdad de género, desayuno de confraternidad, beneficios exclusivos para PCD's, entre otros.

**EMPRESA: MAPFRE PERU VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS**

---

Estrato Empresaria: Gran empresa  
Dirección: Av. 28 De Julio n.º 873, Miraflores  
Sector: Banca y Seguros  
Num. de trabajadores: 1713  
RUC: 20418896915  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Cuenta con un Programa Corporativo de Discapacidad que se viene desarrollando desde el año 2016 con el objetivo de aportar a la igualdad de oportunidades e inclusión.

Para lo cual se han desarrollado actividades tales como lenguaje inclusivo en las convocatorias, adaptación de evaluaciones en los procesos de selección, curso corporativo de sensibilización sobre igualdad de género, desayuno de confraternidad, beneficios exclusivos para PCD's, entre otros.

**EMPRESA: MONSANTO PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Car. Panamericana Sur Km Sur Km. 281 (Fundo Escondido), Ica  
Sector: Agrícola  
Num. de trabajadores: 723  
RUC: 20376641466  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

En Monsanto Perú S. A. se brinda oportunidades de desarrollo del talento de las personas sin distinción, brindando espacios de trabajo diverso e inclusivo; para ello la empresa cuenta con su programa "Somos diversos, somos inclusión"; que consiste en una serie de actividades que potencia los valores de sus trabajadores. Así cuenta con las siguientes actividades: Charlas de derechos humano y hostigamiento laboral, semana de la inclusión y diversidad, talleres de sensibilización, concursos, actividades de integración y voluntariados.

**EMPRESA: SCOTIABANK PERU S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo De La República N° 3587, San Isidro  
Sector: Financiera  
Num. de trabajadores: 5586  
RUC: 20100043140  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

La buena práctica parte de la difusión, promoción y desarrollo de una cultura de equidad, diversidad e inclusión dentro de Scotiabank, con el lema La Inclusión nos hace más Fuertes a través del cual buscamos ampliar el punto de vista de nuestros colaboradores sobre este concepto. Buscamos que al hablar de inclusión además de entender que la diversidad es importante, la interioricemos para su aplicación en el día a día.

Buscan promover un entorno que permita aprovechar nuestras diferencias para innovar y contribuir al fortalecimiento de nuestra cultura orientada a las personas y basada en valores, sobre todo reforzando nuestro valor Respeto. Cuando hacemos referencia a este, hablamos de valorar cada voz, orígenes y experiencias diversas, lo que nos invita a tener una actitud abierta al trabajo colaborativo y considerando cada aporte que uno puede realizar. Asimismo, habla de brindar equidad e igualdad de oportunidades a todos y todas.

**EMPRESA: SODEXO PERÚ S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Jirón Doménico Morelli n. °110, San Borja  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 1969  
RUC: 20414766308  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

La empresa tiene un ecosistema interesante sin discriminación, busca tener impacto en las personas, comunidades y en el medio ambiente. Su objetivo principal consiste en construir espacios seguros y libres de discriminación, con equidad e igualdad de oportunidades, espacios que garanticen la busca del buen talento en un ambiente laboral balanceado.

Se basan en cinco dimensiones: Balance de género, discapacidades, orientación sexual e identidad de género, cultura y orígenes, y generaciones.



**EMPRESA: INVERSIONES SALAZAR S. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña empresa

Dirección: Av. Coronel Samuel Alcázar N° 312, Rímac

Sector: Servicios de Limpieza

Num. de trabajadores: 360

RUC: 20401992333

**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Inversiones Salazar S. R. L. considera que brindar oportunidades sin realizar discriminación alguna y promoviendo la inclusión es importante para el desarrollo de las personas. Por ello la empresa tiene una serie de actividades como:

- Reclutamiento de personal sin ninguna discriminación
- Charlas de sensibilización
- Participación en ferias laborales
- Voluntariados: Apoyo de campañas sociales.

**EMPRESA: MATRIX CONSULTING S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Fray Bartolomé de las Casas n.º 265, San Martín de Porres  
Sector: Logístico  
Num. De trabajadores: 25  
RUC: 20549250930  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Esta práctica consiste en que la empresa contrata a personas muchas veces discriminadas por su edad, es por ello que desde el año 2016 incorporó a su planilla a dos colaboradores mayores de 70 años. En la actualidad, cuenta con cinco trabajadores en planilla, que sus edades oscilan entre 70 y 75 años de edad. Estos trabajadores que representan casi la cuarta parte del total de colaboradores perciben una remuneración ascendente a S/.1 200 00 soles y gozan de todos sus beneficios laborales como son Seguridad Social, vacaciones, CTS, recibiendo por estos conceptos el monto equivalente a una remuneración mensual, entre otros, por último, trabajan solo 40 horas a la semana, es decir menos de las 48 horas que la ley exige como mínimo.

**EMPRESA: TODO EVENTOS S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña empresa

Dirección: Jr. Ica Antigua N° 1631, Huancayo

Sector: Servicios de Limpieza

Num. De trabajadores: 179

RUC: 20486484013

**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Todo Eventos S. A. C. considera que brindar oportunidades sin realizar discriminación alguna y promoviendo la inclusión es importante para el desarrollo de las personas. Por ello la empresa tiene una serie de actividades como:

- Reclutamiento de personal sin ninguna discriminación
- Charlas de sensibilización
- Participación en ferias laborales
- Voluntariados: Apoyo de campañas sociales.

**EMPRESA: APC CORPORACIÓN S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Camino Real N°456, San Isidro  
Sector: Industrial  
Num. De trabajadores: 2638  
RUC: 20102185863  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

La empresa ofrece diversos programas para diferentes públicos, tales como capacitación gratuita para la población sobre habilidades y competencias para formar y fortalecer la mano de obra local, impulsar a que los comuneros puedan abrir sus propios negocios y así contribuir al desarrollo económico de su localidad. Este programa tiene 4 etapas: Convocatoria a través de municipios y direcciones regionales, evaluación psicológica, capacitación teórica y finalmente la contratación.

**EMPRESA: CORPORACIÓN LINDLEY S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Jr. Cajamarca N° 371, Rímac  
Sector: Consumo masivo  
Num. de trabajadores: 1959  
RUC: 20101024645  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Este programa tiene como objetivo fortalecer la capacidad emprendedora de las mujeres del distrito de Pucusana, para dotarlas de herramientas con las que puedan mejorar sus ingresos y calidad de vida. Para ello, se promueve el emprendimiento y fortalecimiento de las iniciativas empresariales, a través del acceso a conocimientos y herramientas para el crecimiento personal, familiar y empresarial. En el año 2018 se comenzó a trabajar bajo una comunidad conformada por las emprendedoras de la zona de influencia. El programa tiene 4 componentes: Comunidad de gestión, comunidad de mini redes, comunidad de líderes y comunidades de diálogo.

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Industrial A Laredo S/N Sector Barrio Nuevo, Trujillo  
Sector: Agroindustrial  
Num. De trabajadores: 11 120  
RUC: 20170040938  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

La empresa firmó una alianza con la Asociación Terapéutica Asociada (ATA) con la finalidad de promover talleres productivos a favor de jóvenes y adultos en proceso de rehabilitación de consumo de alcohol y drogas.

El programa "Transformación" consigue dar un segundo uso aquellos materiales de producción, cuya vida útil hayan concluido (parihuelas), capacitando a través de SENATI en técnicas de carpintería a aquellos jóvenes y adultos para que asuman la responsabilidad y el compromiso de producir mobiliario escolar (mesas y sillas) y juegos infantiles, los mismos que posteriormente son entregados a escuelas de nivel inicial ubicadas en las zonas de influencia, beneficiando a niñas y niños de 3, 4 y 5 años de edad. La entrega lo realiza la empresa con el apoyo de los colaboradores y directivos en calidad de padrinos de los beneficiarios.

**EMPRESA: HIPERMERCADOS TOTTUS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Angamos Este N° 1805, Surquillo  
Sector: Retail  
Num. de trabajadores: 10 416  
RUC: 20508565934  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

El programa nace con la finalidad de darle la oportunidad de trabajar a personas con algún tipo de discapacidad. Este programa cuenta con un proceso especial que se basa en el análisis de perfiles, validación de puestos, sensibilización de colaboradores, proceso de selección ad hoc, material de apoyo para los colaboradores y monitoreo y acompañamiento. De esta forma aseguran que los colaboradores con discapacidad puedan adaptarse a su puesto de trabajo, cuenten con las herramientas necesarias para realizar bien sus funciones y mantener una buena comunicación con ellos y sus compañeros.

**EMPRESA: EMPRESA SIDERURGICA DEL PERÚ S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Avenida Santiago Antúnez De Mayolo S/N, Chimbote  
Sector: Siderurgia  
Num. De trabajadores: 951  
RUC: 20402885549  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

El programa Technical School Laboral busca contribuir a que los jóvenes de bajos recursos económicos, tengan la posibilidad de tener una educación profesional técnica de calidad y de realizar un programa de prácticas en una empresa moderna y con alta tecnología. Este programa es un nuevo modelo educativo de aprendizaje dual, el mismo que responde a las exigencias del mundo competitivo. Incluye un año y medio de capacitación formal en aulas (Senati) y un año y medio de entrenamiento en la planta.



## EMPRESA: TIENDAS DE MEJORAMIENTO DEL HOGAR S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Angamos Este N° 1805, Surquillo  
Sector: Retail  
Num. de trabajadores: 13 026  
RUC: 20112273922  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

### **DESCRIPCIÓN**

Tiendas de Mejoramiento del Hogar tiene un programa que busca la inserción laboral de personas de la tercera edad, esto con el fin de promover una sociedad inclusiva y diversa. Este programa se sustenta en su plan de sostenibilidad, donde el respeto es un valor fundamente para la compañía.

Valoran la experiencia y el conocimiento de las personas, pues consideran que la diversidad los fortalece. Cada generación tiene diferentes valores y actitudes en base a su experiencia formativa, lo que les permite crear valor en sus labores. La empresa precisamente busca resaltar sus experiencias de vida, las mismas que son valoradas por sus compañeros, los clientes y la sociedad en general.

**EMPRESA: ARGOS DAJE S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Micro empresa  
Dirección: Mz C Lt 6 Urb. Los Cedros, Chiclayo  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 2  
RUC: 20602672621  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES; NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO; E IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES**

**DESCRIPCIÓN**

Argos Daje S. A. C, tiene como practica realizar y asesorar gratuitamente a entidades públicas y privadas en seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de promover igualdad y generar oportunidades a los micros empresarios emprendedores, jóvenes (estudiantes y no estudiantes), gremios sindicales y la sociedad civil. La finalidad es garantizar el emprendimiento empresarial, acceder a un trabajo justo y remunerado en los jóvenes, además de promover el conocimiento de los derechos laborales en los sindicatos.

**CATEGORÍA 3: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

**EMPRESA: AKZONOVEL PERÚ S. A. C.**

---

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Jr. Monterrosa 256 of. 701 Surco  
**Sector:** Industrial  
**Num. de trabajadores:** 22  
**RUC:** 20521911221  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa surge para proteger a sus colaboradores, mejorar su conducta, dotándoles de una cultura de seguridad y buen ambiente laboral, para cualquier colaborador o visitante, su lema es: la seguridad no es negociable sino parte de nuestra forma de trabajo.

La práctica busca prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales, siendo sus objetivos: Crear una cultura de seguridad, Disminuir la tasa de incidentes y enfermedades ocupacionales, Promover la interdependencia de todos los colaboradores (comportamiento) y Estandarizar procedimientos y reglas a nivel de todos los procesos.

El programa tiene una autoevaluación constante, en dicha evaluación se ve el grado de madurez del programa, y se coloca un nivel como meta para el próximo año, la misma que incluye un plan de trabajo que ayudan a evaluar y garantizar su ejecución.

**EMPRESA: ARCHROMA PERÚ S. A.**

---

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Calle Afirmado LT 21Z.I. Las Praderas de Lurín  
**Sector:** Industrial  
**Num. De trabajadores:** 20  
**RUC:** 20552611307  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica "Safety First" busca prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales, promover una cultura de orden y limpieza y generar conciencia en la prevención de trabajos riesgosos.

Se compone a su vez de 2 programas: Programa SOLED, con miras al cumplimiento de los lineamientos denominados 5S en el cual se realizaron modificaciones en los puestos de trabajo a través de señalética para determinar los lugares donde debe ir cada material y/o equipo; asimismo se capacitó al personal interno y formaron auditores y el Programa SAFETY FIRST: conformado por diferentes actividades correspondientes a la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud ocupacional centrado en dos acciones concretas: capacitar y reconocer.

**EMPRESA: CENCOSUD PERÚ S. A.**

---

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Calle Augusto Angulo 130 San Antonio Miraflores  
**Sector:** Retail multiformato  
**Num. De trabajadores:** 14 800  
**RUC:** 20517905454  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica denominada “Ergo líderes” consiste en realizar pausas laborales dinámicas con frecuencia diaria, en las centrales de distribución y producción, con un impacto a 1022 colaboradores aproximadamente; además de promover la formación de líderes en seguridad y salud en el trabajo, quienes son los encargados de dirigir dichas pausas.

Se llevó a cabo en 4 fases: Fase 1, Reunión con gerencias y jefaturas para la elección de Ergolíderes; Fase 2, Capacitación y formación de Ergolíderes; Fase 3, Desarrollo de pausas activas con Ergolíderes y Fase 4- Identificación e implementación de oportunidades de mejora.

La comunicación y promoción del desarrollo de las pausas laborales a cargo de los Ergo líderes se realizó en los murales distribuidos en los centros laborales y, también, a través de comunicaciones virtuales, como Cenco Noticias (publicación interna) a la que tienen acceso el 100% de la organización, a todo nivel.

**EMPRESA: COSAPI S. A.**

---

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Av. República de Colombia 791, San Isidro  
**Sector:** Ingeniería y Construcción  
**Num. De trabajadores:** 5363  
**RUC:** 20100082391  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica “Crear cultura en seguridad vial dentro de la influencia de los proyectos de mantenimientos de carreteras”, se dirige al desarrollo de conocimientos, habilidades, hábitos y actitudes que permiten a los trabajadores, peatones, usuarios de la vía y alumnos de las instituciones educativas que se encuentran apostatadas en las vías de mantenimiento, donde COSAPI opera.

La finalidad, es reforzar y respetar la señalización horizontal, vertical y dar respuesta segura en las distintas situaciones de cruce en vías públicas, en este sentido enfocan su iniciativa para mejorar el comportamiento, de sus trabajadores, alumnos, así como también de los conductores y peatones, con la finalidad de reducir los accidentes de tránsito por atropello y garantizar la seguridad.

Este programa tiene como finalidad establecer y desarrollar la cultura de seguridad en todos los ambientes de la empresa, incluyendo al personal de las empresas proveedoras, mediante decisiones y actividades lideradas por el CEO y los directores de la compañía.

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Carretera Industrial A Laredo S/N Sector Barrio Nuevo Moche- Trujillo  
**Sector:** Agroindustrial  
**Num. De trabajadores:** 11 120  
**RUC:** 20170040938  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

Consiste en implementar un Sistema que mejore, de manera significativa, la prevención y la capacidad de respuesta ante la emergencia, como un proceso que contribuya a crear condiciones para el trabajo seguro, con un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa.

El Sistema de respuesta ante la emergencia está diseñado de la siguiente manera: 1. Política: que considera prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, así como proporcionar ambientes de trabajo seguros, cumpliendo normas, leyes y regulaciones vigentes, 2. Planificación: Evalúa los riesgos y oportunidades relacionadas a la probabilidad de emergencia, 3. Implementación y operación : Incluye un manual del brigadista, diseñado especialmente para el área industrial y para el área agrícola, la ejecución de las olimpiadas contra incendios, 4. Seguimiento y corrección: Incluye medición y monitoreo del desempeño, evaluación del cumplimiento legal, ejecución de auditorías internas y control de registros del sistema, 5. Revisión por la dirección: Reporte anual de resultados a la alta dirección y 6. Mejora: que incluye la identificación de no conformidades y sus acciones correctivas, así como nuevos proyectos de respuesta a la emergencia

La labor de prevención especializada se proporciona a los trabajadores a través de la Sub Gerencia de Seguridad y Medio Ambiente (SEMA) en coordinación directa con la Gerencia Central de Gestión de Capital Humano y la Gerencia Central Industrial de DanPer.

**EMPRESA: DIAR INGENIEROS S. A.**

---

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Av. Tomas Marsano 3331 Surquillo  
**Sector:** Construcción e ingeniería  
**Num. de trabajadores:** 215  
**RUC:** 20101161634  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

En Diar Ingenieros S. A. se considera primordial establecer un lugar de trabajo seguro, sano, con integración y para conseguirlo la empresa tiene un alto nivel de compromiso e involucramiento con sus trabajadores y familias.

La práctica incluye el desarrollo de actividades e iniciativas que busca sensibilizar en la exposición a peligros y riesgos en el trabajo y desarrollar una cultura de prevención de riesgos y seguridad. Con actividades como: Campañas (4 al año), Capacitación y/o charlas, Dinámicas (Acciones de prevención), Concursos (Premiación, Inspecciones cruzadas (inopinadas - toma de conciencia), Reportes de los trabajadores y Demostraciones de cambio (autocuidado – cuidado mutuo).



**EMPRESA: EULEN DEL PERÚ DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS S. A.**

---

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Av. Javier Prado Oeste 278, San Isidro  
**Sector:** Limpieza  
**Num. De trabajadores:** 550  
**RUC:** 20504039120  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica busca reducir la frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo teniendo como base la cultura de seguridad en cada uno de nuestros trabajadores con el objetivo de reducir los accidentes de trabajo, fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y lograr la concientización y participación activa de sus trabajadores

Las acciones implementadas incluyen una política negativa responsable a todo nivel, la Inclusión de la Seguridad y Salud en la línea comercial, la formación por encima del requerimiento legal a todos los trabajadores a nivel nacional, la implementación del APP Eulen Alerta

Se sensibilizó a los supervisores para un mejor desempeño de estos en temas de seguridad y salud en el trabajo contando con el compromiso de los mandos medios para reducir la frecuencia y severidad de los accidentes, para ello se les concientizó para que valoren la seguridad. Con esta práctica se busca reducir el número de accidentes de trabajo en un 40%, empoderando la gestión directa de los líderes operativos de las diferentes líneas de producción, almacén, mantenimiento, y despacho, como agentes de cambio directo en la formación de una Cultura de Prevención en Seguridad.

**EMPRESA: G4S PERÚ S. A. C.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Av. José Gálvez 1780, Lince  
**Sector:** Servicios  
**Num. de trabajadores:** 9 478  
**RUC:** 20422293699  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica se enfoca en las consecuencias de los factores psicosociales en las actividades diarias de sus trabajadores. El programa "Prevención de riesgos psicosocial", busca promover diferentes actividades de prevención orientadas a fortalecer la salud mental.

El programa contiene: Capacitaciones (Talleres lúdicos) y workshop (Queremos escucharte) Gestión y manejo adecuado del tiempo, Manejo de estrés, Liderazgo, Trabajo en equipo, Inteligencia emocional, Activaciones, Ferias de salud, Activaciones lúdicas y masajes y Reconocimientos

También cuenta con los denominados Embajadores de la excelencia, Vigilancia en salud mental y los Programas "Tu voz amiga" y "Yo te cuido".

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Av. Angamos Este N° 1805 OF.5 – PISO 10, Surquillo  
**Sector:** Retail  
**Num. De trabajadores:** 10 416  
**RUC:** 20508565934  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

### **DESCRIPCIÓN**

El programa nace en busca de generar un cambio cultural motivado por la conciencia y el cuidado personal. Es así como nace Cuidat-T, un programa de seguridad compuesto por una serie de acciones para garantizar ambientes seguros en tiendas Tottus.

Se elaboró bajo la estrategia de “Se, Puedo y Quiero”, donde realizaron diferentes iniciativas para concientizar e incentivar el aprendizaje de los colaboradores con respecto a la seguridad en el trabajo.

Sé: conceptual: se basa en la generación y difusión del conocimiento en el que se empezó capacitando a los gerentes de tienda en gestión de seguridad y salud en el trabajo, que fue nombrado líder del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en su tienda.

Puedo: procedimental incluye herramientas para gestión de la prevención de riesgos laborales: matriz de equipos de protección, actualización de procedimientos, desarrollo de IPER, manual de estándares operacionales, inspecciones mensuales, creación de los masters de seguridad (plataforma de cursos virtuales).

Quiero: actitudinal, se basa en una cultura de prevención: fomentar la cultura de prevención a través de la ruta Cuida-T (video en red social donde se comparte las buenas prácticas de SST), Implementación del programa “Equipo Tottus” (Identifican y corrigen los actos inseguros).

**EMPRESA: HOMECENTERS PERUANO S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Aviación 2405 - PISO 5, San Borja  
Sector: Retail  
Num. de trabajadores: 4108  
RUC: 20536557858  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El sistema de gestión de PROMART en Seguridad y Salud en el Trabajo está orientado específicamente a la salvaguarda de la integridad de sus colaboradores y clientes. Dentro de las acciones para el logro de este objetivo se ha implementado el programa "Líderes de Seguridad", el mismo que está diseñado para que los mandos medios de las tiendas sean los responsables de la supervisión, la capacitación y el control de las actividades dentro de las instalaciones.

Este programa consiste en la retroalimentación y en la mejora continua de las actividades de modo que los colaboradores las puedan realizar de manera segura. Esta retroalimentación está a cargo de los mandos medios de la empresa junto con el área de seguridad, quienes revisan continuamente mediante las fichas de observación de incidencias encontradas y actúan exponiendo al colaborador casos prácticos, ponen en conocimiento las normas vigentes y los comportamientos o condiciones subestándares, para que se sensibilicen y entiendan el compromiso que tiene la empresa hacia el colaborador en temas de salud.

**EMPRESA: KIMBERLY-CLARK PERÚ S. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo de la Republica Nro. 5895 Int. 301, Miraflores  
Sector: Industrial  
Num. De trabajadores: 1225  
RUC: 20100152941  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica laboral consiste en el empoderamiento en seguridad se ha ido promoviendo principalmente con el uso de dos iniciativas marco que han tenido un significativo impacto en los indicadores de gestión de Seguridad y Salud.

CCQEHS es un Proyecto aplicado que tiene como objetivo la implementación de estándares corporativos de gestión y de controles operativos, y el cambio cultural en temas de seguridad, salud y medio ambiente el cual se fundamenta en el liderazgo al servicio, basado en la formación de comités multidisciplinarios independientes, conformados principalmente por los mandos medios de la organización, teniendo como sponsors a los jefes de planta y la asesoría técnica de los equipos de EHS de las plantas.

Esta iniciativa fue desarrollada teniendo como base la metodología Lean y la conformación principalmente de un comité por estándar (principales excepciones en estándares de Salud y Medio Ambiente). Estos comités cumplen ciclos de trabajo que contemplan las etapas: bootcamp (campo de entrenamiento-capacitación), diagnóstico, diseño y planificación, e implementación.

**EMPRESA: KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. República de Panamá 4575, Piso 4 y 5, Surquillo  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 2795  
RUC: 20546992986  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La buena práctica laboral “Konectados con tu Bienestar”, tiene como objetivo crear condiciones y un ambiente laboral que prevenga, promueva y apoye el completo bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

Surge como producto de conocer a los diferentes tipos de colaboradores que trabajan en Konecta como son: millennials en su mayoría, un gran número de porcentaje de colaboradores son mujeres y no dejan de considerar a las personas de zonas vulnerables y personal con discapacidad en busca de brindar actividades realmente necesarias en seguridad, salud y bienestar, acompañándolos en diferentes actividades de motivación, coaching, desarrollo de colaboradores y beneficios.

El programa incluye el uso de medios de comunicación (e learnings/ videos interactivos y otras herramientas audiovisuales), concursos, voluntariado, activaciones temáticas, capacitaciones, actividades y beneficios como el programa de Reforma de Vida para colaboradoras con actividades enfocadas en hábitos de vida saludable física y mental, campañas médicas según su necesidades y realidad, movilidad a madres gestantes, cursos de liderazgo femenino entre otros.

Asi mismo se han incorporado actividades especiales para colaboradores de zonas vulnerables y con discapacidad, a quienes apoyan desde su ingreso detectando casos de anemia y se les brinda alimento gratuito y saludable por un periodo de tiempo hasta su recuperación. Las personas con discapacidad son monitoreadas brindándoles una movilidad, masajes terapéuticos como parte los beneficios que les brindan.

## EMPRESA: LA POSITIVA EPS

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Calle Francisco Masías 370, San Isidro  
**Sector:** Banca y Seguros  
**Num. de trabajadores:** 44  
**RUC:** 20601978572  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

### DESCRIPCIÓN

El Se han implementado acciones como la Participación y llegada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo al colaborador (SGSST) con el diseño y establecimiento de estrategias que permitan la participación y difusión de los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de fomentar la cultura en prevención de riesgos laborales dentro de la organización.

Asi mismo se incluyeron acciones que incluyen la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa de orientación ergonómica Gimnasia Laboral, Programa de control de obesidad, Vive saludable, vive positivo.

Se han trabajado diversas iniciativas como parte del programa de fomento de estilos de vida saludable: Campañas de nutrición, de vacunación, de fomento de uso de escaleras, talleres de cocina saludable, entrega de fruta, instalación de máquinas expendedoras de alimentos saludables e inscripción y entrenamiento a carreras 10K. Algunas permanentes y otras rotativas.

## **EMPRESA: LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Calle Francisco Masías 370, San Isidro  
**Sector:** Banca y Seguros  
**Num. de trabajadores:** 885  
**RUC:** 20100210909  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

### **DESCRIPCIÓN**

El Se han implementado acciones como la Participación y llegada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo al colaborador (SGSST) con el diseño y establecimiento de estrategias que permitan la participación y difusión de los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de fomentar la cultura en prevención de riesgos laborales dentro de la organización.

Asi mismo se incluyeron acciones que incluyen la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa de orientación ergonómica Gimnasia Laboral, Programa de control de obesidad, Vive saludable, vive positivo.

Se han trabajado diversas iniciativas como parte del programa de fomento de estilos de vida saludable: Campañas de nutrición, de vacunación, de fomento de uso de escaleras, talleres de cocina saludable, entrega de fruta, instalación de máquinas expendedoras de alimentos saludables e inscripción y entrenamiento a carreras 10K. Algunas permanentes y otras rotativas.



**EMPRESA: LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Calle Francisco Masías 370, San Isidro  
**Sector:** Banca y Seguros  
**Num. de trabajadores:** 727  
**RUC:** 20454073143  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El Se han implementado acciones como la Participación y llegada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo al colaborador (SGSST) con el diseño y establecimiento de estrategias que permitan la participación y difusión de los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de fomentar la cultura en prevención de riesgos laborales dentro de la organización.

Asi mismo se incluyeron acciones que incluyen la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa de orientación ergonómica Gimnasia Laboral, Programa de control de obesidad, Vive saludable, vive positivo.

Se han trabajado diversas iniciativas como parte del programa de fomento de estilos de vida saludable: Campañas de nutrición, de vacunación, de fomento de uso de escaleras, talleres de cocina saludable, entrega de fruta, instalación de máquinas expendedoras de alimentos saludables e inscripción y entrenamiento a carreras 10K. Algunas permanentes y otras rotativas.

**EMPRESA: MAPFRE PERU COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Av. 28 De Julio Nro. 873, Miraflores  
**Sector:** Banca y Seguros  
**Num. de trabajadores:** 1847  
**RUC:** 20202380621  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa busca brindar a los colaboradores una salud integral, dándole la misma importancia al cuidado y seguridad, tanto física como psicológica. Se incluyen varias líneas de acción: Consultorio Médico, Centros Médicos, Campaña de Vacunación contra la Influenza extensivo el beneficio a los familiares con costos accesibles y con facilidades de pago, a través del descuento por planilla.

Se ha incorporado también la Semana de la Salud: donde se enfatiza la importancia del cuidado de salud (física y mental) de los colaboradores con el propósito de concientizar y promover hábitos para el cuidado de su salud, el Programa "Mapfre te acompaña" que engloba un conjunto de intervenciones de salud mental dirigidas a los colaboradores de Camposanto y funeraria, ya que por la naturaleza de sus funciones se ven expuestos a una serie de riesgos psicosociales.

**EMPRESA: MAPFRE PERU S. A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD**

---

**Estrato Empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Av. 28 De Julio Nro. 873, Miraflores  
**Sector:** Banca y Seguros  
**Num. de trabajadores:** 105  
**RUC:** 20517182673  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa busca brindar a los colaboradores una salud integral, dándole la misma importancia al cuidado y seguridad, tanto física como psicológica. Se incluyen varias líneas de acción: Consultorio Médico, Centros Médicos, Campaña de Vacunación contra la Influenza extensivo el beneficio a los familiares con costos accesibles y con facilidades de pago, a través del descuento por planilla.

Se ha incorporado también la Semana de la Salud: donde se enfatiza la importancia del cuidado de salud (física y mental) de los colaboradores con el propósito de concientizar y promover hábitos para el cuidado de su salud, el Programa "Mapfre te acompaña" que engloba un conjunto de intervenciones de salud mental dirigidas a los colaboradores de Camposanto y funeraria, ya que por la naturaleza de sus funciones se ven expuestos a una serie de riesgos psicosociales.

**EMPRESA: MAPFRE PERU VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS**

---

**Estrato empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Av. 28 De Julio Nro. 873, Miraflores  
**Sector:** Banca y Seguros  
**Num. de trabajadores:** 1713  
**RUC:** 20418896915  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa busca brindar a los colaboradores una salud integral, dándole la misma importancia al cuidado y seguridad, tanto física como psicológica. Se incluyen varias líneas de acción: Consultorio Médico, Centros Médicos, Campaña de Vacunación contra la Influenza extensivo el beneficio a los familiares con costos accesibles y con facilidades de pago, a través del descuento por planilla.

Se ha incorporado también la Semana de la Salud: donde se enfatiza la importancia del cuidado de salud (física y mental) de los colaboradores con el propósito de concientizar y promover hábitos para el cuidado de su salud, el Programa "Mapfre te acompaña" que engloba un conjunto de intervenciones de salud mental dirigidas a los colaboradores de Camposanto y funeraria, ya que por la naturaleza de sus funciones se ven expuestos a una serie de riesgos psicosociales.

**EMPRESA: MEXICHEM PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av Nugget 555, El Agustino  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 342  
RUC: 20305909611  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

Esta práctica consiste en incentivar el autocuidado en todos los colaboradores, involucrar y empoderar a los líderes de la organización haciendo énfasis en que la Seguridad y Salud es responsabilidad de todos, creando una Cultura de Seguridad basada en la prevención de accidentes a través de Campañas de Sensibilización que involucran a nuestros colaboradores incluyendo a su familia; y otros programas que se desarrollan con equipos multidisciplinarios de la empresa.

Se han incorporado diversas acciones con el compromiso de fomentar un estilo de vida saludable en todos los colaboradores, buscando un equilibrio entre la salud física y mental, incluye a la Sensibilización respecto a los procedimientos seguros, Controles de Ingeniería / Administrativos, Salud Ocupacional, Salud Mental y Salud Física.

**EMPRESA: MINSUR S. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Jr. Lorenzo Bernini N°149, Piso 05, San Borja  
**Sector:** Minería  
**Num. de trabajadores:** 267  
**RUC:** 20100136741  
**CATEGORÍA:** **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica planteada consiste gestionar los riesgos de tránsito relacionados a la fatiga y somnolencia en operadores de equipos móviles con turnos de trabajo atípicos; mediante el uso de una pulsera cuantificadora se monitorea la calidad del sueño, la cual es procesada por una plataforma virtual que emite un reporte donde se clasifica el tiempo de sueño para categorizarlo según nivel de riesgo y posterior aplicación de una acción de control preventiva antes del inicio de su turno laboral.

Los operadores, tanto de operaciones mina, mantenimiento y socios estratégicos hacen uso responsable y adecuado de la pulsera cuantificadora para garantizar la higiene del sueño. La BPL ha reducido el índice de accidentabilidad de tránsito relacionados a fatiga y somnolencia en la unidad minera, cabe mencionar que antes de la implementación de la práctica se contaba con un alto índice de accidentabilidad relacionada a fatiga y somnolencia.

**EMPRESA: MONSANTO PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Panamericana Sur Km Sur Km. 281 (Fundo Escondido) Salas, Ica  
Sector: Agrícola  
Num. de trabajadores: 723  
RUC: 20376641466  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica busca promover la seguridad en el trabajo como una tarea constante e importante, ya que es un pilar importante dentro de la empresa. Para ello tienen su programa "Trabajando juntos, más seguros", que consiste en instruir y educar a sus trabajadores, contratistas y proveedores a que adopten comportamientos seguros como un estilo de vida, tanto dentro y fuera de la empresa.

Se considera que, para generar una cultura de prevención en seguridad y salud en sus trabajadores, se tiene que fortalecer las acciones y tareas, con base a una metodología de comunicación lúdica e interactiva, que busca el autocuidado y del cuidado de los demás. Para ello, el programa tiene dos etapas: Etapa 1: Liderando con seguridad que incluye Talleres de entrenamiento para Líderes, Tours de seguridad y salud en el trabajo y Expo seguridad la Etapa 2: que incluye el Trayecto a la cultura de seguridad, Encuesta de seguridad, Proceso de liderazgo de seguridad y el Programa "Yo te cuido". Además, se cuenta con una plataforma que permite medir, conocer y reportar los comportamientos inseguros, denominado Sistema de Gestión de ESH.

**EMPRESA: ORVISA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Abelardo Quiñones Km. 2 Maynas, Loreto  
Sector: Ventas de bienes de capital  
Num. de trabajadores: 195  
RUC: 20103913340  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La buena práctica laboral tiene un programa denominado 'Seguridad un estilo de vida' surge como parte de una mejora continua del Sistema de Gestión SSMA y el compromiso con el desarrollo profesional y personal de todos los colaboradores de la empresa, y fue implementado con el objetivo de beneficiar a todos los colaboradores de la empresa a través del esfuerzo de una cultura preventiva, que permite no solo evitar accidentes y enfermedades ocupacionales, sino que también logre ambientes de trabajo seguros.

La práctica consiste en generar ambientes de trabajos saludables, tanto física, psicológica e intelectualmente y seguros respecto a la seguridad industrial, evitando accidentes en los procesos, operaciones y sistemas.



**EMPRESA: PLÁSTICOS AGRÍCOLAS Y GEOMENBRANAS S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Paita Sullana Km 3 Mz A Lte 10 Y 11 Zed Paita, Piura  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 48  
RUC: 20525728600  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La buena práctica se denomina: “Pag y Mi familia me cuida”, y busca la integración de los familiares directos en las campañas de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de velar constantemente por la seguridad y salud desde el núcleo del hogar; además, realización de campañas novedosas que involucren y generen conciencia de seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores.

El programa tiene 4 pilares: Seguridad Industrial, Higiene Ocupacional, Salud Ocupacional y Entrenamiento/Capacitación. Tiene como política, el garantizar el bienestar de sus colaboradores, a través de la prevención de incidentes de trabajo, lesiones o enfermedades ocupacionales, estableciendo programas y controles para minimizar los riesgos identificados.

El objetivo principal es la concientización en seguridad y salud en el trabajo, así como minimización de riesgos laborales en el trabajo con la participación activa del colaborador en conjunto con el empleador. Sus objetivos específicos son: Concientización de los colaboradores través de sus familiares directos; Generar motivación y compromiso por parte de los colaboradores a través de los programas de SST; Generar mayor participación en los colaboradores en la identificación de condiciones o actos inseguros; Mejorar la salud de los trabajadores a través de campañas periódicas en la organización con apoyo de entes como ESSALUD – Programa Reforma de Vida.

**EMPRESA: PRECOR S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Nicolas Dueñas 559 – Cercado De Lima  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 2749  
RUC: 20505506481  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa plantea una nueva estrategia de gestión preventiva con un enfoque de tendencia actual en redes sociales y buenas prácticas lúdicas, involucrando a equipos de trabajo, comprometiendo a todos los niveles de la incentivar el autocuidado en todos los colaboradores, involucrar y empoderar a los líderes de la organización haciendo un análisis exhaustivo situacional de las operaciones y del comportamiento de los trabajadores que afectan su desempeño en seguridad y por ende no contribuyen a la cultura de seguridad que están desarrollando.

Se incluyen 4 etapas: Etapa I, Plan de Sensibilización desde el Enfoque Familiar; Etapa II. Empoderamiento de Líderes Operativos; Etapa III, Buenas Prácticas de Seguridad Lúdicas; Etapa IV, Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo; Etapa V, Incentivos/Reconocimientos “Los Guerreros De Acero” y Etapa VI, Marketing Aplicado a la Prevención de Riesgos.

**EMPRESA: PRODUCTOS DE ACERO CASSADO SA – PRODAC S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Néstor Gambetta 6429. Callao  
Sector: Metal mecánico  
Num. de trabajadores: 587  
RUC: 20254053822  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa plantea una cultura de seguridad, dirigido a todos los colaboradores y contratistas. Incluye los componentes: liderazgo y comunicación, gestión de riesgos e incidentes mediante el uso de herramientas de seguridad, comportamientos seguros, gobernabilidad (reportes y mecanismos de refuerzo).

La práctica busca generar una cultura de seguridad libre de lesiones mediante la concientización de que los comportamientos son vitales para evitar cualquier incidente para lo cual se debe lograr un enfoque de interdependencia “Me cuido, te cuido y nos cuidamos”.

La clave se centra en el comportamiento (95% de los accidentes son el resultado de comportamientos o decisiones inseguras). Las estrategias del programa se centran en el comportamiento de la persona para estimular comportamientos seguros que eviten riesgos (prospectivo) a través de las herramientas de seguridad SEA (autocuidado) y OILS (promover una cultura interdependiente).

**EMPRESA: PROFUTURO AFP S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Coronel Andres Reyes 489 San Isidro  
Sector: Administradora Privada de Fondos de Pensiones  
Num. de trabajadores: 402  
RUC: 20142829551  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

Tiene como objetivo asegurar una cultura y un espacio de trabajo seguro, de respeto y saludable, con la finalidad de erradicar la intimidación y el acoso sexual e impactar en el bienestar de los colaboradores la misma que cuenta con cuatro componentes: I: Respeto para Todos: liderada por el programa “Conversa Profuturo” con el objetivo de que los colaboradores reflexionen sobre temas de equidad y hostigamiento laboral, II: Profuturo Sentirse Bien: programa corporativo que busca fomentar un estilo de vida saludable dentro del espacio de trabajo. III: Profuturo Libre de Acoso: se protege a los colaboradores de los efectos nocivos de la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo y IV: Ambiente de Trabajo Seguro: tiene como objetivo promover la seguridad de los colaboradores, a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), campaña de higiene “Pequeñas acciones grandes cambios”, inspecciones trimestrales, entre otras acciones.

Además, incuye el componente enfocado en el valor “Respeto” que, no solo implica establecer herramientas y canales de comunicación para denuncias de hostigamiento, sino también capacitar a los colaboradores para tener un espacio de trabajo seguro y de respeto entre los diversos géneros; fomentando la equidad, informando y previniendo sobre el acoso sexual y hostigamiento laboral.

## EMPRESA: RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Juan de Arona N° 720 Dpto. 601 San Isidro  
Sector: Energía eléctrica  
Num. de trabajadores: 416  
RUC: 20504645046  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

### DESCRIPCIÓN

Se ha creado el programa “Visión cero en REP”, con la creencia que los accidentes en el trabajo son prevenibles, mediante la construcción de una cultura de prevención fuerte. La buena práctica busca la concientización y sensibilización de todos los colaboradores hacia el trabajo seguro promoviendo el autocuidado. Además de lograr el reconocimiento de los compañeros como de los contratistas, siendo corresponsables con la seguridad de todos.

Para ello, se basan en las llamadas 7 reglas de oro: 1. Asumir liderazgo: trabajadores y ejecutivos son responsables de la seguridad, 2. Identificar peligros: Identificar de forma oportuna y sistemática los peligros y riesgos para emprender acciones preventivas, 3. Definir metas: para ponerlas en práctica para la protección de la seguridad, 4. Garantizar un sistema seguro y saludable: a través de la implementación del Sistema de Gestión SST, así y prácticas de seguridad en actividades eléctricas, 5. Velar por la seguridad y la salud de equipos y lugares de trabajo: se encuentran en la etapa de pruebas pilotos de la alarma personal de tensión, que brinda al trabajador una alerta de seguridad sonora en caso de estar en presencia de una tensión peligrosa inesperada, 6. Mejorar las cualificaciones: es indispensable impartir formación y educación continua, y 7. Invertir en las personas: motivar a través de la participación.

**EMPRESA: SERVOSA CARGO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Los Laureles Lote 20-25A NRO. S/N C.P. Huachipa -Lurigancho  
Sector: Transporte  
Num. De trabajadores: 873  
RUC: 20429350264  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

Las acciones implementadas se enfocaron en eliminar el número de accidentes asociados a excesos de velocidad en ruta, mejorar el desempeño de velocidades del conductor a través Cumplimiento de la Hoja de Ruta –CHR. Obtener un CHR superior al 99 %, incorporar un indicador de medición objetivo para medir el desempeño de los conductores y generar una cultura de seguridad de prevención.

Al respecto consideran que las acciones de las oportunidades de mejora no se deben centrar solo en acciones correctivas punitivas sino también orientadas a los reconocimientos por buen desempeño. El objetivo es corregir los comportamientos de riesgos y fortalecer los comportamientos seguros.

Se analizan las tendencias y las evoluciones de desempeño de cada conductor con el fin de tomar decisiones que mejoraran el desempeño en la práctica del Manejo Defensivo, lo cual es clave para la reducción de incidentes. El desempeño del Cumplimiento de la Hoja de Ruta (CHR) forma parte de la "Evaluación de Desempeño" y está asociada al "Programa de Reconocimiento y Premiación", que a su vez incluye la participación de la familia como un actor importante en la gestión del transporte seguro.

**EMPRESA: SODEXO PERÚ S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Jiron Doménico Morelli N°110 Torre 1 Piso 9  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: Servicios  
RUC: 20414766308  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El Programa de Liderazgo Cultural en HSE busca la sensibilización y toma de conciencia de los colaboradores del Grupo Sodexo, a través de la participación activa de los colaboradores y el liderazgo de la Gerencia y la Supervisión de Línea acompañando al equipo de HSE en las diferentes actividades programadas.

Se han implementado una serie de actividades para desarrollar capacidades en temas de seguridad y disminuir la accidentabilidad: Caminatas de seguridad que incluye acciones de liderazgo visible necesarias para el desarrollo de una cultura de Seguridad, Campañas de seguridad que fomentan la cultura de prevención en la organización para todos los procesos relacionados con HSE, Paradas mensuales de seguridad, Quick Share en donde se comparte información de los incidentes, accidentes y eventos peligrosos que ocurren en la empresa a nivel nacional e internacional, sus causas y toma de acción y Preaxion que tiene como pilar la seguridad basada en el comportamiento.

**EMPRESA: SUMINISTRO DE COMERCIO EXTERIOR S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Chinchon N°1018 Piso 7 San Isidro  
Sector: Comercio Exterior  
Num. de trabajadores: 129  
RUC: 20523190483  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica considera importante velar por la salud y bienestar de sus trabajadores, sensibilizando y promoviendo un entorno seguro y saludable mediante su Programa "Oficina Amigable" realizan actividades e iniciativas que buscan generar una cultura de prevención en seguridad y salud, brindando a sus trabajadores herramientas que son útiles para prevenir y controlar cualquier tipo de accidente, malestar, o enfermedad no deseada.

Las actividades que presentan incluyen Talleres y Charlas en diferentes temas tales como: Generación segura y saludable, Día mundial de prevención contra hepatitis B, entre otros, Campañas de Lucha contra el cáncer de mama, Medición de la glucosa, Vacunación (Hepatitis B, Difteria y tétano, sarampión y rubeola e influenza), Pausas activas (Tomate un descanso, renuévate de energía), Concursos e implementación de los beneficios de la oficina saludable.



**EMPRESA: UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Panamericana Sur KM 11.4 San Juan de Miraflores  
Sector: Industrial  
Num. De trabajadores: 2076  
RUC: 20297543653  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

Se enfatizó en desarrollar un proceso de Transformación de Liderazgo en Seguridad en la organización, con base en el compromiso visible, demostrado y sentido de los líderes, convirtiéndolos en promotores de cambio hacia la meta sostenible de "0" accidentes.

La propuesta se enfoca en impactar a la vez la Conducta de las Personas y los Factores externos que influyen a la conducta: el Liderazgo y su influencia, la Creación de un entorno social seguro y el Gestionar el riesgo propio de la operación.

Como parte del proceso de transformación en seguridad se cuenta con una estructura de gobernanza que tiene como objetivo fomentar el ejercicio del Liderazgo con el ejemplo, de manera que se desarrolle en la organización una cultura de compromiso hacia la seguridad en el trabajo y fuera de él y fortalecer la competencia de responsabilidad en toda la organización.

**EMPRESA: AGROBEANS S. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Calle Arequipa Norte 254 Int 01 Urb. Patazca Lambayeque  
Sector: Agroindustrial  
Num. de trabajadores: 16  
RUC: 20480229011  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica incluye mejoras en infraestructura, control de procesos y fortalecimiento en capacitación al personal en todos los niveles: 5S - BPM – HACCP – SST (Seguridad y Salud en el Trabajo); y por ende tuvo como resultado el buen clima laboral y mayor participación de los colaboradores.

Las acciones implementadas son: Comedor con ambientes adecuados y de calidad para digerir los alimentos. Permiso voluntario y remunerado por incapacidad (fiebre, resfrío, malestar en general), Entrega de cena cuando el trabajador se queda a laborar fuera de la jornada de laboral, Capacitación constante para la gerencia y los trabajadores en temas de seguridad, la misma que son dictados por instituciones privadas.

Asimismo, el Ingreso a planilla desde el primer día de trabajo, con la finalidad de evitar accidentes y cumplir con las responsabilidades laborales, Pago a ES SALUD, Entrega de EPS para realizar sus labores, Planta hermetizada y servicios higiénicos, y Capacitación constante en BPM y HACCP.

**EMPRESA: COLEGIO PARTICULAR ANDINO**

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: JR. Guido 512 Huancayo  
Sector: Educación  
Num. de trabajadores: 89  
RUC: 20161572366  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

Se desarrollaron un conjunto de lineamientos contenidos en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de la organización y Estructura Orgánica del Colegio, por lo que los diferentes niveles de mando y supervisión deben tener clara conciencia que la Seguridad y el cuidado de la salud forman parte de todos los trabajos que ejecuten con el fin de prevenir todo tipo de accidentes siendo la prevención responsabilidad de todos por lo que asumen el compromiso para lograr el éxito del Programa.

Se ha realizado la identificación de peligros, promoviendo la política de mejora continua como parte de la prevención de riesgos laborales para la minimización de los mismos, a través de la determinación de controles, supervisar la adecuada dotación de equipos de protección personal, la adecuación de la infraestructura física de trabajo. Respecto al colaborador se le ha capacitado como actuar ante situaciones de emergencia y desastres, como prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales.

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Industrial A Laredo S/N Sector Barrio Nuevo- La Libertad  
Sector: Agroindustrial  
Num. De trabajadores: 11 120  
RUC: 20170040938  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La practica implementó un Sistema para la mejora de la prevención y la capacidad de respuesta ante la emergencia, como un proceso que contribuya a crear condiciones para el trabajo seguro, con un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa.

El Sistema de respuesta ante la emergencia incluye: 1. Política que Considera prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, así como proporcionar ambientes de trabajo seguros, cumpliendo normas, leyes y regulaciones vigentes; 2. Planificación que evalúa los riesgos y oportunidades relacionadas a la probabilidad de emergencia y a partir de los requisitos legales vigentes, elabora objetivos y programas de respuesta a la emergencia; 3. Implementación y operación. - Incluye un manual del brigadista, diseñado especialmente para el área industrial y para el área agrícola, la ejecución de las olimpiadas contra incendios; 4. Seguimiento y corrección que Incluye medición y monitoreo del desempeño, evaluación del cumplimiento legal, ejecución de auditorías internas y control de registros del sistema, 5. Revisión por la dirección del Reporte anual de resultados a la alta dirección y 6. Mejora que Incluye la identificación de no conformidades y sus acciones correctivas, así como nuevos proyectos de respuesta a la emergencia.

La labor de prevención especializada se proporciona a los trabajadores a través de la Sub Gerencia de Seguridad y Medio Ambiente (SEMA) en coordinación directa con la Gerencia Central de Gestión de Capital Humano y la Gerencia Central Industrial de DanPer.

**EMPRESA: ELECTRICIDAD DEL PERÚ ELECTROPERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Mediana empresa  
Dirección: AV. Pedro Miotta 421 San Juan de Miraflores  
Sector: Energético  
Num. De trabajadores: 307  
RUC: 20100027705  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica postulante se denomina “Vida Saludable” y consiste en Promover un entorno laboral sostenible a lo largo del tiempo, a fin de prevenir enfermedades ocupacionales o degenerativas, la misma que se encuentra respaldado por la “Política de Seguridad y Salud en el Trabajo” y la “Política de Entorno Laboral Saludable” a través de tres componentes: Salud física - mental: masajes relajantes, asesoría psicológica, taller sobre salud mental y actividades lúdicas, alimentación y nutrición y ejercicio físico.

Desde su implementación, el programa ha mejorado, con acciones novedosas y originales en pro del bienestar de sus trabajadores: Inauguración anual del programa: Dr. Pérez Albela y Dr. Tomas Borda, Pausas activas, teatro y activaciones de seguridad y salud en el trabajo, Dispensadores solares y maquina dispensadora de productos saludables.

**EMPRESA: GOLD FIELDS LA CIMA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. El Derby N° 055 - Torre 1, Oficina 301, Urb. Lima Polo And Hunt Club  
Sector: Minería  
Num. de trabajadores: 377  
RUC: 20507828915  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El Programa de Bienestar con enfoque en Mente, Cuerpo y Emoción cuenta con: gimnasio, grill, plataforma deportiva, sala de estudio, unidad médica equipada, promoción de campañas, programas de prevención, evaluaciones especializadas, seguimiento de casos, talleres de motivación, entre otros; también se ha adicionado al programa Mindfulness o “Atención Plena” (técnicas y mecanismos) que permiten ir incorporando en sus colaboradores el hablar de salud mental y emociones.

El programa tiene 3 enfoques: mente (busca reforzar el sentido en la vida), cuerpo (actividades para salud física) y emoción (buscan que cada uno o una sea consciente de sus pensamientos)

Los objetivos del programa son: físico, mental y emocional; además, consiste en la disminución del estrés y enfermedades; propiciar la participación de los trabajadores, incorporar hábitos y conocimiento de estar vigoroso física. También se incluye a las familias de los trabajadores en sus beneficios, así como a los contratistas y la comunidad.

La participación constante de la alta gerencia y los trabajadores, contribuyó al mejoramiento y por ende el clima laboral. La estrategia de comunicación, adoptada en la práctica fue el pilar del éxito de la misma, romper paradigmas en zonas remotas, generar cultura de calidad en el personal de comunidad y de mejora continua como parte de un sistema vivo (HACCP). La metodología de Atención Plena – Mindfulness, el vivir aquí fortalece la conciencia en los colaboradores y los hace más responsables de su salud integral

**EMPRESA: INCALPACA TEXTILES PERUANOS DE EXPORT S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Cóndor 100 Tahuaycani Arequipa  
Sector: Textil  
Num. de trabajadores: 1456  
RUC: 20100226813  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La buena práctica laboral comprende el plan de salud ocupacional de la INCALPACA TPX, el mismo que apuesta por la salud integral de todos los colaboradores, actúa sobre problemas de salud que se asocian con las condiciones de trabajo y que directamente van a influir en su desempeño laboral.

Tiene como fin el mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y generar ambientes sanos para los trabajadores. El plan de Salud Ocupacional se compone de 5 programas, con subprogramas y diferentes actividades de salud, nutrición y seguimiento.

El programa tiene 4 fases: Inicio del proyecto, diagnóstico, acciones y actividades, y acompañamiento, seguimiento y perfeccionamiento. Se han desarrollado un sistema integrado de gestión y organización, a través del cual les hacen seguimiento a todos los descansos médicos mayores a 3 días y se evalúa el motivo del descanso para de ser necesario re asignar las funciones encargadas. El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral.

**EMPRESA: KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. República de Panamá 4575, Piso 4 y 5 Surquillo  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 4551  
RUC: 20546992986  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica laboral busca erradicar todo tipo de violencia como son: violencia familiar, violencia contra la mujer, violencia en el trabajo, violencia por prejuicio a la comunidad LGTBI, violencia por trata y explotación sexual, violencia por discriminación, violencia física, sexual, psicológica, económica, entre otras.

El programa de prevención de violencia despliega sus acciones a través de un protocolo de prevención puesto a disposición de los/as colaboradores/as, un canal de denuncias, capacitaciones, sensibilización por diversos medios de comunicación, voluntariado en empoderamiento y rompimiento de roles de género para niños de 4to, 5to y 6to de primaria, voluntariado en prevención de violencia y relaciones tóxicas para adolescentes de 3ro, 4to y 5to de secundaria, consultorio jurídico gratuito, acompañamiento por las asistentes sociales, cambios de turno, cambios de cuenta, cambio de sede, gestión de vacaciones para bienestar del personal en caso de violencia.

Asimismo, programa de liderazgo femenino LIFE (en sus 3 ediciones), programa de nuevas masculinidades, programa de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia y trata, personas con discapacidad, integrantes de la comunidad LGTBI, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas migrantes e inmigrantes, adultos mayores; entre otras buenas prácticas en pro de la prevención de violencia, inserción laboral, retención del talento y bienestar del recurso humano que forma parte de la organización.



**EMPRESA: LÁCTEOS VERANO E. I. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Av. Prolongación Javier Mz. C2 Lt.19 Urb. Los Portales de Javier Prado  
Ate  
Sector: Industria Alimentaria  
Num. de trabajadores: 16  
RUC: 20468257212  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa se inició en el año 2015, siendo uno de sus objetivos principales el involucrar a las familias de los colaboradores en los temas de prevención de riesgos en seguridad y salud laboral.

Se implementaron acciones para promover hábitos saludables: Prevención de la obesidad, hipertrigliceridemia e hipercolesterolemia, a través de programas saludables y asesoría nutricional tanto para el trabajador como para sus familias, mediante campañas de salud, Incorporación diaria de Gimnasia Laboral antes de la hora de refrigerio y Asesoría psicológica para el colaborador y su familia, para crear conciencia respecto a la seguridad y salud laboral.

La empresa a través de esta práctica laboral busca mejorar la calidad de vida de sus colaboradores mediante la detección temprana de enfermedades o situaciones que puedan perjudicar la salud de éstos.

**EMPRESA: BANCO INTERNACIONAL DEL PERU S. A. A. - INTERBANK**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: AV. Carlos Villaran 140 Urb. Santa Catalina La Victoria  
Sector: Banca y Finanzas  
Num. De trabajadores: 6740  
RUC: 20100053455  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La buena práctica laboral consiste en darle a todos/as sus colaboradores/as los elementos necesarios para desarrollarse profesionalmente, siendo uno de los principales el contar con un ambiente laboral libre de violencia.

El plan de “Tolerancia Cero al Hostigamiento Sexual” cuenta con seis ejes fundamentales: 1. Compromiso de la alta dirección para el desarrollo del plan de “Tolerancia Cero al Hostigamiento Sexual”, así como en la comunicación de este mensaje en toda organización; 2. Lineamientos claros en materia de acoso sexual; 3. Capacitación: con un énfasis especial en sensibilizar a todos sus colaboradores en materia de acoso sexual. Para los colaboradores de nivel administrativo se acompañan las campañas con capacitaciones.

Asimismo, 4. Diagnóstico: Se han realizado 3 diagnósticos: realizado por Aequales, GenderLab y Focus Group al área de cobranzas realizado por Aequales; 5. Comunicaciones: Cuentan con una grilla de comunicaciones (vídeos, intranet, correo electrónico, etc) en donde lanzan periódicamente publicaciones recordando a su personal los canales de denuncia en caso de caso de acoso sexual, la política de Tolerancia Cero al Hostigamiento Sexual y 6. Trabajo con proveedores en donde se han incorporado en su código de ética de proveedores una disposición expresa que refleja nuestro compromiso en combatir el acoso sexual, así como el compromiso de sus proveedores de realizar lo mismo.

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Industrial A Laredo S/N Sector Barrio Nuevo La Libertad  
Sector: Agroindustrial  
Num. de trabajadores: 11 120  
RUC: 20170040938  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa “Alimentación y nutrición saludable” considera que los alimentos de buena calidad, consumidos en un entorno tranquilo, ayudan a los trabajadores a rendir al máximo, son más productivos, beneficiando a sus empleadores y la familia.

El objetivo principal es cuidar la salud y la alimentación de los empleados y establecer un ambiente de trabajo saludable. Para DANPER tiene un valor esencial el cuidar y proteger a su capital humano en todos los aspectos de seguridad y salud ocupacional como parte de una política integral de Responsabilidad Social con todos los colaboradores que laboran en la empresa.

Por estas razones impulsa en toda la organización la alimentación y nutrición saludable, que consiste en mejorar de manera significativa las condiciones alimenticias y nutricionales de todos los trabajadores de la empresa, brindándoles un programa de prevención y atención de excelencia, el cual tiene un impacto directo en su calidad de vida. El programa consiste en el diseño, implementación y valoración de una propuesta de enseñanza centrada en el tema de alimentación, además buscan solucionar la relación entre nutrición, proceso de salud enfermedad y estructura social, y se reflexiona sobre los problemas de alimentación de mayor trascendencia con el fin de establecer algunas consideraciones que proporcionen pautas para la búsqueda de soluciones alternativas.

**EMPRESA: DELOSI S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: AV. Javier Prado Oeste N° 1650 San Isidro  
Sector: Actividades de restaurantes y servicios móvil de comidas  
Num. de trabajadores: 4673  
RUC: 20100123330  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa tiene la finalidad de evitar cualquier tipo de acoso sexual y hostigamiento laboral. El principal objetivo era hacer que el compromiso empresarial sea también un compromiso de cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello aseguraron el cumplimiento de los siguientes objetivos: 1. Contar con manuales, guías y documentos que concreten el compromiso, se crearon comunicados para ser desplegados en las tiendas bajo el título "RESPECTO Y EQUIDAD", se diseñó cartillas guías, jaladores con el #NOESNO y material lúdico para las tiendas, 2. Asegurar capacitar presencialmente a posiciones claves de la empresa, con la finalidad de que sean agentes de cambio y lleven el mensaje a todas las tiendas de lima y provincia y 3. Lograr que todos los trabajadores y trabajadoras digan #NO a los actos de violencia sobre cualquier persona en las tiendas.

La campaña busca difundir a todos los trabajadores y trabajadoras la firme convicción de respetar los valores éticos, morales, sociales y laborales; a fin de no permitir y reprochar cualquier acción, situación e insinuación considerada como acoso laboral, abuso de autoridad, discriminación, acoso sexual y cualquier acto que agrave a algún trabajador y/o trabajadora.

**EMPRESA: ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle César López Rojas 201 San Miguel  
Sector: Energético  
Num. de trabajadores: 595  
RUC: 20269985900  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica cuenta con medidas y procedimientos internos sobre el acoso sexual laboral y hostigamiento laboral contra la mujer, con el objetivo de aplicar acciones preventivas y específicas contra la violencia en todas sus formas, se ha diseñado una "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y de igual forma una "Política de Prevención y Tratamiento de la Violencia Contra la Mujer"

El objetivo de la práctica es promover e implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de conductas, buscando que se respeten los derechos de ambas partes y se garantice la confidencialidad de los datos obtenidos en una investigación. Sus políticas están dirigidos a todas las trabajadoras y trabajadores, a los practicantes y a las practicantes, así como al personal de dirección y de confianza.

Parte de la estructura del programa, es la creación de una línea donde los trabajadores pueden canalizar sus denuncias de manera confidencial; asimismo, cuenta con un canal externo en donde pueden hacer denuncias de todo tipo. Los canales operativos de comunicación buscan la confidencialidad, reserva, imparcialidad y eficacia, la cual permitirá la sanción a la hostigadora o al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso y garantizando su derecho a la defensa, adicionalmente se ha lanzado una plataforma denominada sinexcusas.pe, un espacio web que brinda información útil para las personas sobre como derribar mitos y excusas que justifican el acoso sexual laboral.

**EMPRESA: ENEL GENERACIÓN PERÚ S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle César López Rojas 201 San Miguel  
Sector: Energético  
Num. de trabajadores: 289  
RUC: 20330791412  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica cuenta con medidas y procedimientos internos sobre el acoso sexual laboral y hostigamiento laboral contra la mujer, con el objetivo de aplicar acciones preventivas y específicas contra la violencia en todas sus formas, se ha diseñado una "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y de igual forma una "Política de Prevención y Tratamiento de la Violencia Contra la Mujer"

El objetivo de la práctica es promover e implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de conductas, buscando que se respeten los derechos de ambas partes y se garantice la confidencialidad de los datos obtenidos en una investigación. Sus políticas están dirigidos a todas las trabajadoras y trabajadores, a los practicantes y a las practicantes, así como al personal de dirección y de confianza.

Parte de la estructura del programa, es la creación de una línea donde los trabajadores pueden canalizar sus denuncias de manera confidencial; asimismo, cuenta con un canal externo en donde pueden hacer denuncias de todo tipo. Los canales operativos de comunicación buscan la confidencialidad, reserva, imparcialidad y eficacia, la cual permitirá la sanción a la hostigadora o al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso y garantizando su derecho a la defensa, adicionalmente se ha lanzado una plataforma denominada sinexcusas.pe, un espacio web que brinda información útil para las personas sobre como derribar mitos y excusas que justifican el acoso sexual laboral.

**EMPRESA: FERREYCORP S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Jr. Cristóbal De Peralta Norte n.º 820 Urb. San Idelfonso Surco  
Sector: Actividades de Sociedades en Cartera  
Num. de trabajadores: 122  
RUC: 20100027292  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica se enmarca en el programa de equidad de género de la organización denominado PARES FERREYCORP con el objetivo de involucrar a los todos los colaboradores y colaboradoras en la lucha para la erradicación del hostigamiento sexual en el trabajo, en su prevención, y en la no violencia contra la mujer en las diferentes áreas de la empresa.

EL programa de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo tiene las siguientes aristas:  
1.- Prevención, se ha reforzado la inducción del personal nuevo en materia de equidad de género y prevención de la violencia a través de la capacitación y sensibilización de los ingresantes en temas de género tales como sesgos inconscientes y estereotipos de género. 2.- Capacitación, se cuenta con un programa de capacitación desde la corporación en el cual se fomenta y se lleva a cabo en todas las sucursales del país y 3.- Sanción, se encuentra establecido en el Reglamento Interno, así como en el código de ética el rechazo y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo y el acoso. Los presuntos casos de hostigamiento sexual pueden ser denunciados a través del Canal de denuncias.

**EMPRESA: GOLD FIELDS LA CIMA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. El Derby N° 055 - Torre 1, Oficina 301, Urb. Lima Polo And Hunt Club  
Sector: Minería  
Num. de trabajadores: 377  
RUC: 20507828915  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica tiene dos ramas: sensibilizar sobre la equidad y tolerancia cero a todo tipo de violencia, incluyendo el acoso sexual; además, reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia que impacta a la comunidad y la seguridad en el trabajo. Sus objetivos son: concientizar al personal sobre el acoso laboral, el procedimiento de denuncia y los mecanismos de protección a las víctimas.

El programa tiene como línea de base los conceptos sobre equidad y acoso; para tal objetivo, se logró sensibilizar y capacitar sobre el significado del acoso sexual en sus diferentes formas, en los ámbitos de la empresa y la comunidad, también promovió los canales de denuncia que existen en la empresa. Se conformó un equipo de trabajo para diseñar en conjunto el Plan de Equidad y Visibilidad de Género (PEV).

Se reconoce la importancia de contar con protocolos contra posibles casos de acoso sexual o sexista. Para sensibilizar al personal y la comunidad, el equipo de trabajo creó una campaña contra la violencia; de igual forma, el equipo se reúne y participa en capacitaciones relacionadas a acoso sexual, revisa la política corporativa de acoso sexual y propone mejoras basadas en las experiencias; asimismo, realizan ejercicios para crear una guía de acoso sexual que vaya adjunta a la política. Gold Fields aplica una política de cero tolerancias ante cualquier forma de acoso sexual.



**EMPRESA: KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. República de Panamá 4575, Piso 4 y 5 Surquillo  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 2795  
RUC: 20546992986  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa ha tomado acción para impulsar la prevención de violencia en todas sus formas dentro y fuera de la organización. A través de diversos programas, brindan mecanismos adecuados para la orientación, acompañamiento y sostenimiento (legal, psicológico y de bienestar social) ante cualquier caso de violencia del que sea parte algún colaborador.

La práctica laboral busca erradicar todo tipo de violencia como son: violencia familiar, violencia contra la mujer, violencia en el trabajo, violencia por prejuicio a la comunidad LGTBI, violencia por trata y explotación sexual, violencia por discriminación, violencia física, sexual, psicológica, económica, entre otras.

El programa de prevención de violencia despliega sus acciones a través de un protocolo de prevención puesto a disposición de los/as colaboradores/as, un canal de denuncias, capacitaciones, sensibilización por diversos medios de comunicación, voluntariado en empoderamiento y rompimiento de roles de género para niños de 4to, 5to y 6to de primaria, voluntariado en prevención de violencia y relaciones tóxicas para adolescentes de 3ro, 4to y 5to de secundaria, consultorio jurídico gratuito, acompañamiento por las asistentes sociales, cambios de turno, cambios de cuenta, cambio de sede, gestión de vacaciones para bienestar del personal en caso de violencia, programa de liderazgo femenino LIFE (en sus 3 ediciones), programa de nuevas masculinidades, programa de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia y trata, personas con discapacidad, integrantes de la comunidad LGTBI, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas migrantes e inmigrantes, adultos mayores; entre otras buenas prácticas en pro de la prevención de violencia, inserción laboral, retención del talento y bienestar del recurso humano que forma parte de la organización.

**EMPRESA: MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Monte Rosa 233 piso 11 – Urbanización Chacarilla del Estanque Surco  
Sector: Recursos Humanos  
Num. de trabajadores: 610  
RUC: 20329545459  
**CATEGORÍA: PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**DESCRIPCIÓN**

El programa considera que el hostigamiento no solamente puede ser sexual, también puede ser por etnia, raza, religión u orientación sexual, es por eso que crearon el programa “Trabaja sin acoso”, que consiste en un conjunto de acciones y actividades orientadas en promover ambientes respetuosos y seguros, donde los trabajadores previenen, detectan y saben cómo actuar en caso suceda.

El programa contiene la Elaboración de políticas, procedimientos y formatos, Política de prevención del acoso y violencia, Procedimiento contra el acoso y violencia, Guía de Hostigamiento Sexual, Código de Ética, Campaña de sensibilización (comunicaciones internas), Capacitaciones y/o charlas Trabaja sin acoso, Acoso laboral y sexual, Hostigamiento sexual en el trabajo, entre otros.

**CATEGORÍA 4: PROMOCIÓN Y RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL, CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.**

**EMPRESA: CAMPOSOL S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. El Derby N° 250, Santiago de Surco - Lima  
Sector: Agrario  
Nro. De trabajadores: 12 472  
RUC: 20340584237  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

La buena práctica laboral de la empresa Camposol S. A. consiste en impulsar el diálogo social como modelo de solución para acercar a las partes, todo esto basado en la confianza, transparencia y principalmente, en el respeto a la libertad sindical, convirtiéndose en parte de la cultura empresarial practicada a todo nivel dentro de la compañía.

La práctica laboral consiste en el desarrollo de capacidades mutuas que faciliten el entendimiento y la solución de controversias de manera directa, eficiente y sostenible entre sindicato y empresa. Es un modelo sistémico basado en buenas relaciones laborales bajo los siguientes pilares: capacitación constante de sindicalizados y funcionarios, involucramiento de los sindicatos en temas claves, implementación de mesas de trabajo, visitas inopinadas al campo y planta, seguimiento de los acuerdos de negociación colectiva, actividades de integración (copa deportiva), apoyo a comunidades.

Por último, la creación de una agenda de trabajo con aliados externos, como la Confederación General de Trabajadores del Perú y la Federación Holandesa Sindical (FNV).

**EMPRESA: CONCREMAX S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Las Vertientes Mza. F lote. 3A. Villa el Salvador - Lima  
Sector: Industrial  
Nro. de trabajadores: 410  
RUC: 20263674929  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

“Respeto de Libertad Sindical” es un programa que busca fortalecer las relaciones laborales en la organización con los dos sindicatos de los trabajadores, para ello se ha implementado los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC) enfocado en la negociación colectiva, trato directo; reuniones formales como mesa de trabajo, fiscalización a las instalaciones de las plantas de la empresa y capacitación a los directivos de los sindicatos y reuniones informales en concreto invitando a los eventos de la empresa así como almuerzos y cenas.

Las prácticas laborales que se ejecutan son: La convocatoria a reuniones bilaterales en mesa de trabajo, las visitas a las plantas de la empresa, las Inspecciones conjuntas sobre condiciones de trabajo y revisiones de los acuerdos y las mejoras que en gestión conjunta se realizan para brindar sostenibilidad a la organización.

## EMPRESA: CREDISCOTIA FINANCIERA S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo de la Republica Nro. 3587 int. Piso 1 San Isidro - Lima  
Sector: Banca  
Nro. de trabajadores: 2603  
RUC: 20255993225  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

### **DESCRIPCIÓN**

CrediScotia Financiera S. A., incorporó como una de sus prioridades más importantes, el fortalecimiento de los canales de comunicación con sus organizaciones sindicales, se implementaron lineamientos internos denominados “Diálogo Abierto CON TODO”, orientados a consolidar canales de comunicación cada vez menos informales pero a la vez más amigables y asertivos con las organizaciones de trabajadores (Crediwinners – es el nombre con el cual los trabajadores se identifican como parte de la familia Crediscotia), lo que ha permitido solucionar en el último año ciertas inquietudes y planteamientos de las organizaciones sindicales.

Se han desplegado una serie de buenas prácticas, interacciones personales y métodos alternativos para la solución de los conflictos, lo que ha llevado a disminuir en gran medida no solo los reclamos, demandas y/o denuncias presentados por los sindicatos, sino que también en muchas oportunidades conjuntamente con los representantes de los colaboradores, se ha podido dar viabilidad a los planes de negocios, que finalmente reditan en beneficio de todos los trabajadores (Crediwinners).

Se implementaron 6 importantes prácticas: Puertas abiertas, Pacto de cordialidad, Conformación de Comisiones Consultivas, Facilidades superiores a las fijadas por Ley para la Promoción del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Implementación de Talleres de Habilidades Blandas, y Capacitaciones y Talleres a los Líderes de Negocios a nivel nacional.

**EMPRESA: PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Santa Rosa N° 550 Santa Anita - Lima  
Sector: Manufactura  
Nro. De trabajadores: 1124  
RUC: 20266352337  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

Súmate PROTISA es un programa que busca fortalecer las relaciones laborales en la organización, enfocado en los canales de atención, a través de tres pilares:

- Comunicación abierta y honesta a todo nivel.
- Empoderamiento de líderes y mandos medios.
- Trabajo conjunto con la organización sindical.

Esta práctica busca mantener las mejores relaciones con el sindicato a través de distintos canales de atención, los mismos que se detallan a continuación: Mesas de diálogo mensuales, Capacitaciones de líderes y mandos medios, Foros de líderes y mandos medios, Co-diseño de programas corporativos, Talleres de coaching y sensibilización, Comité de transparencia “Clima Organizacional”, apoyo sindical, Observadores en acción – BAPP y Política de diálogo abierto.

**EMPRESA: CENCOSUD PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Augusto Angulo Nro. 130 Urb. San Antonio Miraflores - Lima.  
Sector: Retail multiformato  
Nro. De trabajadores: 14 800  
RUC: 20517905454  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

El chatbot RENÉ, es una solución informática que usa la mensajería de la red social Facebook para ofrecer información recurrente al colaborador en todo momento del día, las 24 horas los 7 días de la semana desde cualquier ubicación a través del celular, tablet o computadora.

El objetivo es que el colaborador pueda tener la información de sus beneficios y de algunos procedimientos al alcance, con tan solo realizar una conversación y usando su propio lenguaje para preguntar y recibir una respuesta automática en el contexto del tema abierto como si hablase con un humano.

El canal permite llegar a más colaboradores usando un lenguaje sencillo y obtener data sobre lo que les preocupa o que necesitamos reforzar, brindando a los colaboradores una experiencia rápida y empática.

**EMPRESA: CORPORACIÓN LINDLEY S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Javier Prado Este Nro. 6210 Urb. Rivera de Monterrico La Molina - Lima.  
Sector: Consumo masivo  
Nro. de trabajadores: 1959  
RUC: 20101024645  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

La "Plataforma de Comunicaciones Arca Continental Lindley", cuenta con un sistema integral de comunicaciones. El cual contempla: "Lindley Space": Circuito cerrado de contenidos audiovisuales en el que a través de pantallas (tv) se proyecta información de interés de la compañía.

Asimismo, correos corporativos los cuales son un medio a través del cual se emiten comunicados corporativos al personal; Revista Visión en Acción, la cual es una revista mensual donde se transmiten las principales actividades de la compañía.

Rutina de Líderes en Acción: Programa a través del cual los líderes se reúnen con sus equipos para elevar oportunidades y aspectos de mejora; desayuno con los líderes, un espacio libre y abierto, donde se invita a 8 colaboradores entre operarios y administrativos.



## **EMPRESA: CREDISCOTIA FINANCIERA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo de la Republica Nro. 3587 piso 1- San Isidro - lima  
Sector: Banca  
Nro. de trabajadores: 2603  
RUC: 20255993225  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

### **DESCRIPCIÓN**

“Red de Embajadores de Cultura CON TODO”, El lema ¡Con Todo!, es el slogan de CrediScotia que refleja la correcta manera de hacer las cosas, con actitud ganadora, sentido de urgencia y mucha pasión por el servicio.

En CrediScotia, la comunicación es una cultura ganadora. Es por ello que velan porque ésta sea coherente y consistente. Se viene trabajando una política de comunicación interna que ha permitido conocer cómo se comunican en la Financiera, resaltando el por qué se comunican, cuáles son las características de la comunicación, cómo se mapea sus públicos y canales, los procedimientos y flujos de la misma, así como, los roles de los diferentes responsables de la comunicación, esto es, en toda la organización.

Nace la idea de tener representantes de cada equipo que laboran en todos los canales físicos de la empresa (Agencias, Retail, Centro de Ventas, Centros de Negocios, Oficinas Especiales y Oficinas de Operaciones Básicas) y los denominan Embajadores de la Cultura. Estos representantes son líderes naturales y referentes de la cultura ante todos los miembros de su equipo, de la empresa y los clientes. Este rol más que una función, es una forma de ser basada en los valores de CrediScotia.

**EMPRESA: DIVECENTER S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Mediana empresa  
Dirección: Av. Canadá Nro. 1160 Urb. Santa Catalina La Victoria- Lima.  
Sector: Servicios  
Nro. De trabajadores: 977  
RUC: 20520588486  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

“Comunicación para la acción”, La compañía define a sus colaboradores como el activo más importante del negocio, por lo que ha dispuesto diversas acciones y recursos que les permitan ser escuchados y que les sirvan para autogestionar los diferentes procesos de recursos humanos. Para ello cuentan con los siguientes canales: Divecompromisos, el cual crea una cultura en base a los compromisos, donde la buena comunicación y coordinación, son la clave para lograr atender; Canal de consultas DH- mediante el cual se recibe y se dan respuesta a los diferentes requerimientos, dudas, sugerencias y problemas de los colaboradores.

Desayuno conociéndonos, mediante el cual se dan reuniones donde grupos de 10 colaboradores comparten un desayuno junto al Gerente de Desarrollo Humano y Gerente General; Portal de autogestión + serk- permite al colaborador visualizar su información personal y de trabajo en la nube; Canal de denuncias Divemotor, a través del cual se recibe las comunicaciones de colaboradores y proveedores sobre cualquier irregularidad sensible para la compañía y los medios de comunicación interna, entre ellos cuentan con carteleras digitales, intranet, dive al día (correo interno).

**EMPRESA: DIVEIMPORT S. A.**

---

Estrato Empresarial: Mediana empresa  
Dirección: Av. Nicolás Arriola Nro. 500 Urb. Santa Catalina La Victoria – Lima.  
Sector: Servicios  
Nro. de trabajadores: 496  
RUC: 20502797230  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

“Comunicación para la acción”, La compañía define a sus colaboradores como el activo más importante del negocio, por lo que ha dispuesto diversas acciones y recursos que les permitan ser escuchados y que les sirvan para autogestionar los diferentes procesos de recursos humanos.

Para ello cuentan con los siguientes canales: Divecompromisos, por el cual crean una cultura en base a los compromisos, donde la buena comunicación y coordinación, son la clave para atender. Canal de consultas DH- mediante el cual se recibe y se dan respuesta a los diferentes requerimientos, dudas, sugerencias y problemas de los colaboradores; Desayuno conociéndonos, mediante el cual se dan reuniones donde grupos de 10 colaboradores comparten un desayuno junto al Gerente de Desarrollo Humano y Gerente General.

Portal de autogestión + serk el cual permite al colaborador visualizar su información personal y de trabajo en la nube; Canal de denuncias divemotor -a través del cual se recibe las comunicaciones de colaboradores y proveedores sobre cualquier irregularidad sensible para la compañía y los medios de comunicación interna - entre ellos cuentan con carteleras digitales, intranet, DIVE al día (correo interno).

## EMPRESA: FINANCIERA OH! S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Aviación Nro. 2405 -piso 9 - edificio San Sebastián- San Borja - Lima.  
Sector: Financiero  
Nro. de trabajadores: 1615  
RUC: 20522291201  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

### **DESCRIPCIÓN**

“Canal Conética” es un programa por medio de este canal los colaboradores comentan sus inquietudes, denuncian hechos que consideran no comulgan con los valores de la empresa y con sus valores personales. La práctica busca que todos los colaboradores puedan comunicarse con jefes y gerentes de las diferentes áreas; cuentan con políticas de puertas abiertas.

La ética, es un conjunto de valores y normas que valoran el comportamiento humano en la organización. En Financiera OH! se preocupan para que todos los colaboradores vivan la ética y actúen según principios y normas morales.

CONETICA motivará a todos los colaboradores a nivel nacional a actuar siempre con ética y reforzar todas esas conductas éticas positivas alineadas a los pilares culturales de Financiera oh!, tienen distintos canales de atención que sirven para reportar conductas que pueden llegar a ser ilegales, no éticas o que violen las normas profesionales.

**EMPRESA: KIMBERLY CLARK SRL.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo de la Republica 5895 int. 301 urb. Miraflores – Miraflores.  
Sector: Industrial  
Nro. de trabajadores: 1225  
RUC: 20100152941  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

El programa “The K-C Way”, es el concepto paraguas que engloba a 4 pilares de su “Kultura” de Performance para fortalecer el “cómo” hacen las cosas en la compañía, con los cuales buscan que los colaboradores actúen de manera “correcta” y tengan los medios para comunicarse oportunamente; Valores - que actúan con honestidad, integridad; Comportamientos One K-C- construir confianza, talento, mejorar continuamente, pensar como cliente, tomar decisiones; Código de conducta – promueven una cultura de integridad; Safety - Están comprometidos con los más altos estándares de seguridad, incluyendo a sus socios comerciales, visita y comunidades.

También tienen otros espacios a través de los cuales interactúan con sus colaboradores; Managers, Yammer, Carteleras, Café con ideas- Espacios de reunión con los mandos medios y jefatura donde los colaboradores se pueden expresar libremente, Kuenta conmigo- Programa de asistencia legal, psicológica y contable para colaboradores, conyugues e hijos; Whatsapp, HR Solutions, Influencers y Business Partner.

**EMPRESA: LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Los Incas Nro. 0 (final parque Sinchi Roca) Comas – Lima.  
Sector: Transportes  
Nro. de trabajadores: 354  
RUC: 20492418952  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

Con el programa “Viviendo una cultura de Seguridad y Salud”, en Lima Bus Internacional 1S.A. la cercanía con los trabajadores es muy importante, es por ello que cuentan con dos canales de comunicación formal, su página “Facebook Oficial (Lima Bus – El Metropolitano)” y el Programa “Juntos lo Hacemos”, siendo sus principales herramientas las comunicacionales en el orden inclusivo y flexible, en el que se comparten ideas, informativos, estadísticas, preguntas y respuestas en tiempo real y presencial; en estos formatos logran la participación en los niveles jerárquicos de la organización compartiendo iniciativas, opiniones abiertas y transparentes que los lleva a ratificar su compromiso, potenciar el liderazgo y obtener resultados con un trabajo en equipo orientado a la mejora continua.

La finalidad es que todos los colaboradores cuenten con un espacio de libertad de expresión, en este caso la página de Facebook oficial y el programa “Juntos lo Hacemos”, con estas herramientas buscan lograr un canal oficial para compartir información estratégica, logrando tener al 82 % de colaboradores activos de toda la población laboral.

**EMPRESA: MONSANTO PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Elmer Faucett Nro. 2823 int. 207A Callao - Callao  
Sector: Agrícola  
Nro. de trabajadores: 723  
RUC: 20376641466  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

Con el programa “Conectados” en Monsanto Perú S. A. generan una cultura y un buen clima laboral, considera que debe existir mecanismos que permitan compartir y acceder a la información, creando lazos entre las áreas, personas y la empresa. Desplegando una serie de canales de atención integrados.

El programa Conectados contiene; Offline - TV Monsanto, Radio Monsanto, Murales informativos y Desayunos de confianza; Online – Intranet, Boletín informativo, Mailing, y WasapApp.

Para Monsanto Perú S. A. es importante estar conectados, que consiste en saber y conocer: el esfuerzo de los colaboradores, el saber cuidarse y saber dónde ir si sucede algo, pero sobre todo saber que sucede en cada área, mantenerse informados e informar el progreso del día a día en el interior de la organización.

**EMPRESA: NEW TRANSPORT S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Roosevelt Nro. 5790 piso 6, edificio Corporativo Roosevelt- Miraflores  
Sector: Transporte y Almacenamiento  
Nro. de trabajadores: 97  
RUC: 20253319403  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

New Transport S. A. es un operador logístico con experiencia en exportación e importación de productos. Con el programa “Gestión Humana Cerca de ti” la empresa es consciente que debe brindar un servicio integral y de calidad, con el compromiso de sus trabajadores. Por ello considera importante establecer canales de atención enfocados a escuchar a sus trabajadores, que les permite resolver dudas y recibir sugerencias.

Tiene una “Política de Puertas Abiertas”, que contiene un conjunto de canales que conforman su Programa “Gestión Humana Cerca de Ti”, este consiste en utilizar la técnica de “Focus Group” para recoger y brindar información a los trabajadores en pro de una mejora en el clima laboral. Esta práctica se encuentra institucionalizada y busca fomentar la participación activa de todos sus trabajadores, con los canales que cuentan son: Tu sugerencia suma, Comité de clima, Desayuno con gerencia, Reuniones feedback, Reuniones líderes y Gestión de Desarrollo Humano (GDH) y Reuniones de área.

La empresa cuenta con herramientas informáticas complementarias como chat interno, correo corporativo y Whats App.



**EMPRESA: SCOTIABANK PERÚ S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Canaval y Moreyra Nro. 522 (cruce con Republica de Panamá) San Isidro - Lima.  
Sector: Financiera  
Nro. de trabajadores: 5586  
RUC: 20100043140  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

La denominación de la buena práctica Laboral es “Contacto Win”, que es un canal para consultas de sus colaboradores en temas de recursos humanos.

La buena práctica Laboral consiste en que sus colaboradores, cuenten con un canal de atención ante cualquier consulta, para lo cual han implementado tres medios de atención: Llamada telefónica - Cuentan con 3 agentes tele operadores que responden a las llamadas de lunes a viernes en horas de oficina, brindando de manera cálida e inmediata respuestas a las consultas de los colaboradores.

Registro de Tickets - atención por medio de intranet, para registrar sus consultas o solicitudes de lunes a domingo en cualquier horario, brindando respuestas a través del mismo canal, en un plazo máximo de 48 horas y Asistente Digital Chatbot llamado “Scoti”, en esta primera etapa, atiende en línea consultas relacionadas a vacaciones, asistencia y escolaridad las 24 horas del día por 7 días de la semana (oportunidad de consultas a personal que labora en agencias los días sábado y domingo).

La presencia entre los colaboradores del 70 % de millenials en Scotiabank, consideran que esta herramienta irá obteniendo mayor aceptación por el gran interés de ellos en la tecnología.

## EMPRESA: TELEFÓNICA DEL PERÚ S. A. A.

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Dean Valdivia Nro. 148 dpto. 201 Urb. Jardín – San Isidro – Lima.  
Sector: Telecomunicaciones  
Nro. De trabajadores: 5318  
RUC: 20100017491  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

### **DESCRIPCIÓN**

Para Telefónica del Perú S. A. A. es importante conectar la vida de las personas y darle el poder para que ellas puedan elegir como mejorar sus vidas. En ese sentido la empresa cuenta con canales de atención para sus trabajadores denominado “Movistar contigo”, buscando facilitar e incrementar la experiencia digital de sus trabajadores. El canal cuenta: Integración de los sistemas de autogestión- Centro de atención, Gestión de vacaciones, Beneficios (Descuentos corporativos) y Sistema de Administración (Embajadores).

La organización considera que las iniciativas y aportes de los trabajadores es importante para la construcción y retroalimentación del nuevo sistema de autogestión (App: Movistar Contigo), siendo una herramienta amigable y fácil de entender para todos sus trabajadores, siguiendo una serie de actividades: Focus group, Co-creación del sistema de autogestión (App) y Retroalimentación del sistema; Capacitaciones- Nuevas herramientas digitales.

## **EMPRESA: TIENDAS DE MEJORAMIENTO DEL HOGAR S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Angamos Este Nro. 1805 Int. 2 (Oficina 2) Surquillo - Lima  
Sector: Retail  
Nro. de trabajadores: 9304  
RUC: 20112273922  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

### **DESCRIPCIÓN**

El programa "CANALES DE ESCUCHA", para Tiendas de Mejoramiento del Hogar tiene múltiples canales de comunicación para sus colaboradores (staff y asesores), los cuales les permiten tener una cercanía y poder estar atentos a sus necesidades y requerimientos:

Canal de Integridad, plataforma para recibir consultas o denuncias acerca de hechos, que puedan comprometer la integridad del lugar de trabajo, es anónimo y confidencial.

Confía, programa de consejería psicológica y asesoría en derecho de familia, que nace pensando en la salud emocional de la familia de sus asesores.

Reuniones de confianza , canal formal de comunicación que vincula y genera acercamiento de la alta gerencia con todos los niveles de la empresa.

Asimismo, reuniones de caminata, política de puertas abiertas que asignan gran importancia al buen trato de las personas, por tanto, la empresa se compromete a proporcionar un clima donde haya una comunicación abierta, sincera y respetuosa, entre superiores jerárquicos y subordinados; encuesta de clima laboral que realizan dos encuestas al año la encuesta Interna y la del GPTW; NPS Interno - miden el nivel de satisfacción cada 3 meses de sus asesores con relación a la empresa y el servicio al cliente; Workplace - Red social interna, donde comparten diverso contenido e interactúan sus colaboradores y ACCS (Asesores de comunicación, clima y sostenibilidad).

**EMPRESA: AGROBEANS S. R. L.**

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Calle Arequipa Norte N°254, Urb. Patazca – Chiclayo - Lambayeque  
Sector: Agroindustrial  
Nro. de trabajadores: 16  
RUC: 20480229011  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

Agrobeans S. R. L, es una mype familiar y se dedica al proceso de transformación primaria de productos agrícolas especializados en leguminosas. La calidad de sus productos, se sustenta en su proceso productivo, de fumigado, limpiado, seleccionado a máquina y pasan por el sistema de selección manual, garantizando la alta calidad del producto, además del empaquetado y almacenado bajo estrictas medidas sanitarias para el consumo humano. El crecimiento de la empresa es sostenible, gracias al trabajo, esfuerzo y compromiso de sus trabajadores; además, operan y colaboran con el gobierno para el apoyo de programas sociales.

Para lograr su objetivo la empresa, realizó mejoras en infraestructura, control de procesos y fortalecimiento en capacitación al personal en todos los niveles: 5S - BPM – HACCP – SST (Seguridad y Salud en el Trabajo); tuvo como resultado el buen clima laboral y mayor participación de los colaboradores.

Su práctica laboral se basa en el grado confianza y los lazos de amistad y respeto que une al empleador y trabajador, se hace extensiva a sus proveedores; sus canales de atención: el canal de comunicación entre el empleador y trabajador, en temas salud, con permiso voluntario y remunerado por incapacidad (fiebre, resfrío, malestar en general); permisos especiales sin descuento para los colaboradores padres o madres por fiestas en el ámbito educativo; adelanto y préstamos de remuneraciones en casos excepcionales, sin interés; fiestas de confraternidad organizada por los trabajadores; pago de asignación familiar, pese a que la ley no le exige; permisos especiales por estudios y capacitación (nivel superior, sin descuento); y los beneficios también se hacen extensivo a los proveedores, según los casos.

## EMPRESA: GRUPO ODISEA S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Av. Evitamiento 1559 Urb. San Francisco - Ate - Lima.  
Sector: Actividad de seguridad privada  
Nro. de trabajadores: 881  
RUC: 20451806972  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

### **DESCRIPCIÓN**

Para el grupo Odisea el programa “Odiseo te escucha, Odiseo te informa” implementa diferentes canales de atención, para estar comunicados de manera permanente con sus colaboradores, a quienes se les denomina “Águilas”. Cuenta con diversas herramientas indispensables para mantenerse comunicados, entre éstas, su “Buzón de sugerencias”, tanto físico como virtual.

“ODISEO TE ESCUCHA”, es un espacio donde sus colaboradores pueden realizar sus consultas o reportes a través de un correo electrónico que será atendido con prontitud, imparcialidad y confidencialidad por el área de Desarrollo Humano. “ODISEO TE INFORMA”, es otro medio a través del cual, los trabajadores se mantienen informados de las actualizaciones y cambios dentro de la organización. Implementa el “whatsapp oficial de Odiseo”. Este canal de atención es abierto, recibe diariamente todas las consultas de sus colaboradores y las canaliza a las áreas correspondientes. Además, brinda información sobre convenios, programas y beneficios para el trabajador.

El Águila, es el símbolo de su cultura organizacional. “ÁGUILAS CONECTADAS”, es un espacio creado para fortalecer la cultura del Grupo Odisea. Esta práctica consiste en visitar, las unidades donde están los agentes con el grupo de representantes de cada área, para escucharlos, responder sus preguntas e inquietudes; y “GENERANDO LAZOS”, es un espacio que busca establecer lazos de confianza entre los colaboradores y los directivos de la empresa, a través de una comunicación horizontal y transversal. siendo uno de sus principales indicadores la disminución de la rotación de personal.

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevo, Moche - Trujillo-La Libertad.  
Sector: Agroindustrial  
Nro. De trabajadores: 11 120  
RUC: 20170040938  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

Danper ha implementado estándares mundiales (SA 8000, SMETA, Fair For Life, GRASP, EDGE). Participaron activamente los trabajadores con sus representantes mediante el “Equipo de Desempeño Social-EDS”, proponiendo, ejecutando y monitoreando los principales cambios en el sistema de gestión de Responsabilidad Social de la empresa.

El Equipo de Desempeño Social-EDS, es un grupo balanceado de representantes de trabajadores (propuestos y elegidos por los trabajadores en elecciones libres y voluntarias, del Club Danper, Club Aporta), el jefe de bienestar, un directivo que se reúnen una vez al mes para mantener todos los elementos de la norma SA 8000 y mediante éste las certificaciones y estándares de responsabilidad social.

La empresa brinda canales de atención a los trabajadores y practica una política de puertas abiertas en los diferentes niveles jerárquicos, razón determinante para que la empresa nunca haya tenido huelgas o conflictos laborales, dado que el nivel de confianza y comunicación de los trabajadores con el personal de dirección siempre se ha mantenido y fortalecido. Ésta práctica promueve la protección de sus derechos humanos y laborales de los colaboradores, mediante una comunicación y gestión efectiva entre trabajadores y personal de dirección, que les permite tener trabajadores fidelizados, que se sientan escuchados, atendidos, valorados.

**EMPRESA: DIAR INGENIEROS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Nva. Tomas Marsano Nro. 3335 Urb. Chama - Santiago de Surco –  
Lima.  
Sector: Construcción e Ingeniería  
Nro. De trabajadores: 215  
RUC: 20101161634  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE  
ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA  
EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

En Diar Ingenieros S. A. considera que, para mejorar la producción y tiempos establecidos en sus servicios, es fundamental la participación y compromiso de sus trabajadores.

La empresa por ello, tiene implementado el programa “Diar Crea”, que consiste en una serie de actividades que incentiva la creatividad e innovación de sus trabajadores en búsqueda de una mejora continua. El Programa consiste en Lanzamiento del Concurso “Diar Crea” - Generación de ideas (Lluvias de ideas), premiación a la mejor idea e implementación de ideas; destacando las ideas como; detector de tensión, rodilleras para trabajar en techo, aspiradoras, sin contacto, entre otros.

---

**EMPRESA: GOLD FIELDS LA CIMA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo de la República N° 3121 San Isidro – Lima.  
Sector: Minería  
Nro. De trabajadores: 377  
RUC: 20507828915  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

“Los colaboradores son el alma del negocio” es el programa que evidencias las prácticas planteadas; con estrategia, objetivos y metas a través de sus canales de comunicación según el enfoque- Los gerentes, se reúnen una vez al año para hacer el planeamiento estratégico, luego se comparte con los equipos de trabajo en sus diferentes niveles jerárquicos; los comités ampliados donde los colaboradores opinan y cuestionan los planes; Desayunos inter áreas con los colaboradores de distintas posiciones se juntan con los gerentes para discutir, conversar e identificar mejoras en la organización; y los Focus groups para levantar ideas y poder aplicarlas en los planes de la empresa.

Fortalecer la gestión colaborativa en su modelo de negocio, mediante iniciativas para motivar a los colaboradores identificar problemas del negocio y proponer mejoras, luego de un proceso de evaluación, son implementadas; las ideas innovadoras están ligadas a la estrategia de negocio y generen valor para la empresa. Fortalecen la cultura de la empresa, se cuenta con 3 sub programas- Brigada Dorada; formado por representantes de las distintas áreas, trabajan propuestas para mejorar el clima laboral; Equipo motor de equidad de género equipo mixto e intergeneracional; Valemos Oro, busca reconocer a los colaboradores y colaboradoras que viven los valores.



---

**EMPRESA: MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Monterosa N° 233 Chacarilla del Estanque – Santiago de Surco  
Lima  
Sector: Construcción - Obtención y dotación de personal  
Nro. de trabajadores: 610  
RUC: 20329545459  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

**DESCRIPCIÓN**

Para Manpower Professional Services S. A. considera que el éxito en la productividad y competitividad, va depender de la participación y compromisos de sus trabajadores. La empresa tiene un programa “Key Talent Summit” y un concurso denominado “Power ideas - Power awards”, que buscan alentar y promover la generación de ideas innovadoras y disruptivas que aporten a la construcción de relaciones de confianza y compromisos de largo plazo. El programa consiste; Capacitaciones, resultados y alineamiento de la estrategia, desarrollo de metodologías ágiles, desarrollo de proyectos y presentaciones de los proyectos. Además del concurso de innovación y mejora continua.

En Manpower Professional Services S.A. la participación de los trabajadores está relacionada a las estrategias y metas de la empresa, para la toma de decisiones. En proyectos que generen; Impacto en el negocio, rentabilidad, Innovación y disrupción, y posicionamiento de la marca.

## **EMPRESA: PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Santa Rosa N° 550 Santa Anita - Lima  
Sector: Manufactura  
Nro. de trabajadores: 1124  
RUC: 20266352337  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

### **DESCRIPCIÓN**

El programa "Idea Softys" espacio donde sus colaboradores demuestran su pro actividad, ingenio y espíritu de mejora, que ayuda a la compañía a encontrar eficiencias en sus procesos operativos y administrativos. La práctica busca Promover una cultura de ahorro, alineada a los objetivos del negocio, involucrando a los colaboradores en la gestión de la empresa, logrando su compromiso con las metas de la organización y entregando un reconocimiento económico de S/. 5,000, S/. 3,000 y S/. 1,500 a los equipos, cuyos proyectos resulten ganadores y obtengan el primer, segundo y tercer puesto respectivamente.

Su participación exige la presentación de una idea de ahorro relacionada al área donde los colaboradores se desempeñan; validación de la idea y ficha de inscripción por parte del jefe de sector, jefe de área y sub gerente y la participación es de forma individual o en grupos de máximo 3 personas de la misma área o división.

Los criterios que se evalúan son; Impacto en costos, eficiencia en plantas, líneas y en el rendimiento del negocio, respeto a la seguridad y el medio ambiente y viabilidad y sostenibilidad de la propuesta.

El programa tiene 4 fases; Pre-selección; Envío de las propuestas filtradas por su gerencia. Semifinal, Presentación de los colaboradores al panel integrado por jefes de área y subgerentes, utilizando material audiovisual. Final, Presentación y sustentación de la propuesta al panel integrado por los gerentes de primera línea. Las jefaturas y sub gerencias

## EMPRESA: LÁCTEOS VERANO EIRL

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Av. Prolongación Javier Prado Mza. C2 lote. 19 Urb. Los Portales de Javier Prado Ate- Lima.  
Sector: Industria alimentaria  
Nro. De trabajadores: 16  
RUC: 20468257212  
**CATEGORÍA:** PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL; CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

### **DESCRIPCIÓN**

La empresa con su programa "Integrando Mi Gente" muestra su voluntad de hacer participar a los colaboradores en la mejora de la gestión. Se implementó un concurso abierto para que participen todos los colaboradores y puedan presentar un proyecto de mejora en su área de trabajo.

Se lleva a cabo esta práctica laboral, con la elaboración de programa de capacitaciones a todos los equipos de trabajo. La empresa a través de este programa busca la mejora continua de sus trabajadores, para un mejor y óptimo desempeño laboral, así como el acercamiento de éstos a la gestión de la empresa.

Adicionalmente, se programan actividades motivacionales, como talleres para que los equipos de trabajo tengan una mejor comunicación. Los proyectos que son identificados y aprobados y lleguen a la etapa de implementación de mejoras, serían financiados por la Gerencia.

**CATEGORÍA 5: EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES.**

**EMPRESA: CORPORACIÓN LINDLEY S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Javier Prado Este N° 6210 Rivera de Monterrico- La Molina- Lima  
Sector: Industria de bebidas no alcohólicas  
Nro. de trabajadores: 1959  
RUC: 20101024645  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El "Programa de Compensación Total", es el Modelo Integral de compensaciones de Corporación Lindley, una práctica laboral que ofrece a todos sus colaboradores un modelo de gestión atractivo, variable y con beneficios diferenciados de acuerdo a los objetivos de desempeño de la persona y de la compañía. Acciones en la Política de Administración Salarial - asegura que el sistema de compensaciones y beneficios soporte y apoye a la estrategia del negocio y se convierta en un vehículo para atraer, fidelizar, y motivar al colaborador, dentro de un marco de equidad interna y competitividad salarial externa; se cuenta con políticas y procedimientos de revisión salarial y aumentos del personal administrativo, con los resultados de las consultorías, la compañía realiza los ajustes a las bandas salariales según cada nivel de puesto y, se establecen ajustes a la estructura salarial que sirve como marco para los incrementos de sueldo de cada año.

El Programa Variable de Compensación por Objetivos y Productividad Alcanzada -COPA, es el bono al cual acceden los operarios de la compañía, por su desempeño y la eficiencia lograda en la planta. se basa en un sistema de puntos que considera los resultados alcanzados en los indicadores de la planta. El bono se activa de manera trimestral y se distribuye el 25% de un sueldo por cada trimestre. El Programa variable de Compensación Supérate, Trasciende y Alcanza Resultados- STAR; es el bono al cual accede el personal empleado y que recompensa el desempeño del colaborador y el alcance de los objetivos de la compañía es un bono anual y se paga en el mes de marzo.

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevo, Moche - Trujillo-La Libertad  
Sector: Agroindustrial  
Nro. De trabajadores: 11 120  
RUC: 20170040938  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El programa “Bonificación al rendimiento y pago oportuno” en Danper Trujillo S.A.C., se enfoca en el bienestar de los trabajadores, lineamiento que viene desde la alta dirección. Prueba de ello es que la empresa cuenta con la certificación SA 8000, siendo una de las pocas empresas en el país que cuenta con esta certificación. Las acciones que buscan el bienestar de los colaboradores:

**Entrega de bonos de productividad:** estos bonos se otorgan buscando incentivar el desempeño del colaborador, mejorando sus ingresos y generando eficiencia en los procesos de Danper. La práctica consiste en establecer un estándar de producción y los trabajadores cuyo rendimiento supere dicho estándar se harán acreedores al bono, mientras mayor sea el rendimiento mayor será el bono. Los supervisores de producción, entrenan al trabajador en las mejoras de métodos de trabajo, con la finalidad de mejorar sus ingresos. La empresa por su parte se beneficia de la mejora de la productividad.

**Adelanto un día en abono de remuneraciones:** en la zona de Virú no existen bancos comerciales, solamente pequeñas entidades financieras las cuales prestan servicios de pagos de haberes. En Danper, se impulsa que el personal cobre sus remuneraciones sin contratiempos. En coordinación con los ejecutivos de las entidades financieras, se logró establecer el abono de remuneraciones un día antes de lo usual. Esta medida hace que el personal cobre de manera rápida.

**EMPRESA: FONDO MIVIENDA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo de la República N° 3121 San Isidro- Lima  
Sector: Otros tipos de intermediación financiera  
Nro. De trabajadores: 205  
RUC: 20414671773  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El programa “Gestión de remuneración y compensaciones”, procura a la empresa en su búsqueda de ofrecer a los colaboradores una remuneración integral competitiva, así como un programa de beneficios, en el año 2016 suscribió el acuerdo que establece la política de beneficios no remunerativos del Fondo Mivivenda.

La política establece los siguientes beneficios: Actividades de integración, Celebraciones, Aguinaldos: tarjetas electrónicas, Agasajo a los colaboradores, Apoyo al deporte: alquiler de canchas, EPS cubierta al 100 %, Seguro de vida desde el primer día de trabajo, Bono por vestimenta: dos veces al año (1500 por vez), Bono por escolaridad: se deposita en febrero para todos aquellos que tenga hijos entre 2 y 25 años, a razón de S/. 1000 por hijo, Prestaciones alimentarias: S/. 400 por mes, Comunicación efectiva con desayunos de trabajo, Seguros oncológicos: para trabajadores y familiares directos, Prevención y salud: SCTR, Licencias con goce de remuneración: 01 día por onomástico, 01 día por trámites personales, Licencia por fallecimiento de conyugue, conviviente, padres, hijos, abuelos o hermanos; Actividades de Responsabilidad Social Empresarial: caminatas, maratón, apoyo social. La empresa fomenta una cultura que beneficie al trabajador y repercuta en su familia.

---

**EMPRESA: SUPERMERCADOS PERUANOS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Morelli Nro. 181 San Borja - Lima.  
Sector: Retail (Supermercado)  
Nro. De trabajadores: 14544  
RUC: 20100070970  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El programa "Operación Triunfo" es una práctica diseñada para buscar mejores y más eficientes formas de generar mayor rentabilidad para el negocio y con impacto directo en la compensación mensual de sus colaboradores. Se trata de identificar y co-crear formas de optimización de procesos aplicando metodologías tipo "lean".

Esta práctica está orientada a los paquetes básicos- Enfocados en impulsar los ratios de negocio, Bono de Productividad Base: Esta primera fase, le permite al colaborador obtener un 50 % del bono por cumplimiento de indicadores personales y el 50 % restante, por cumplimiento de indicadores de productividad mensuales que deberán ser alcanzados en equipo; Bono Estrella Plateada: En esta segunda fase, los colaboradores pueden llegar a incrementar en 16 % su sueldo básico; Bono Estrella Dorada: Es la tercera fase a la que pueden acceder los colaboradores, este bono premia la consistencia de resultados por un período de 12 meses. Con este bono la gente llega a incrementar su sueldo básico en un 21 %.

Cuentan con un Paquete de Bonos adicionales: Bono Multifuncional: Dentro de las tiendas, los colaboradores realizan funciones en las diferentes áreas y cumplen satisfactoriamente con labores en el área de Caja, los premian con un incentivo especial, con este bono los colaboradores multifuncionales logran incrementar su sueldo básico hasta en un 26% y fomentan una cultura multitask que es más eficiente para el negocio. El Bono Multifuncional Top: tienen un bono especial para sus colaboradores, que se dedican a cumplir funciones en todas las áreas de sus tiendas pequeñas, les premian y reconocen su conocimiento, desempeño y esfuerzo brindándoles la posibilidad de incrementar su sueldo básico en un 32%. Se otorgan beneficios adicionales como Vales de tiempo libre en Chequera de Tomas: Es un beneficio para sus colaboradores estrellas. Premian su esfuerzo y les otorgamos tiempo libre adicional para ellos y los suyos.

**EMPRESA: MATRIX CONSULTING S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Pardo y Aliaga Nro. 695 San Isidro - Lima.  
Sector: Servicios  
Nro. de trabajadores: 25  
RUC: 20600470281  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

Esta práctica consiste en que la empresa MATRIX CONSULTING S. A. C. a través de lo establecido en su política de responsabilidad social, otorga a todos sus colaboradores beneficios salariales, que pese a su condición de empresa MYPE, promueve el pago de sueldos por encima del promedio, pago de gratificaciones en el mes de julio y diciembre un sueldo completo en cada oportunidad y pago de CTS, también un sueldo completo, es decir el 50 % dentro de la primera quincena del mes de mayo y el otro 50 % dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año. Asimismo, los trabajadores laboran solo de lunes a viernes y 40 horas a la semana, reciben bonos por alimentación y movilidad.



**EMPRESA: DIAR INGENIEROS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Nva. Tomas Marsano Nro. 3335 Urb. Chama - Santiago de Surco –  
Lima.  
Sector: Construcción e ingeniería  
Nro. de trabajadores: 215  
RUC: 20101161634  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y  
BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

En Diar Ingenieros S. A. considera que, para mantener motivados y retener a sus colaboradores. La empresa, tiene implementado el programa “Beneficios para todos”, que consiste en una serie de beneficios directos para sus trabajadores y sus familias de acuerdo a sus necesidades. Los beneficios son: Consumo - Beneficios Unión, De vuelta al cole (Tai-Loy), Beneficios Coney Park, y Beneficios Cineplanet; Educativos - Convenio educativos (Centrum).

**EMPRESA: FERREYCORP S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Jr. Cristóbal de Peralta Nort N° 820 Urb. San Idelfonso -Santiago de Surco - Lima  
Sector: Actividades de Sociedades en Cartera  
Nro. Dde trabajadores: 122  
RUC: 20100027292  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El “Plan de Beneficios a los colaboradores” de la empresa tiene como objetivo hacer que la Familia Ferreycorp (colaborador/a y sus familiares) puedan acceder a un catálogo de beneficios, atendiendo las necesidades particulares de cada uno de ellos.

Los beneficios que otorga están divididos en 4 grupos: Económicos/Financieros, Educativos, Recreativos, Salud y Bienestar. Entre los beneficios se otorgan: Seguro médico EPS, seguro oncológico cubierto al 100 %, SOAT preferencial, así como otros productos o pólizas a tasa preferenciales, bono por escolaridad, bono por matrimonio, matrimonio masivo, regalo por nacimiento de hijos, movilidad, préstamos sin intereses para los colaboradores, vales de útiles escolares.

Beneficios balance vida trabajo: Día libre por cumpleaños, días libres por fallecimiento de familiar directo, flexibilidad horaria, eventos de integración, vacaciones útiles para los hijos de los colaboradores, descuentos corporativos, descuentos especiales para realizar actividades deportivas, multiplicidad de convenios educativos, charlas continuas sobre finanzas personales (asesoramiento), Programa Buena Vida (Salud Integral y Bienestar con asesoría y consultoría psicológica y talleres de inteligencia emocional), reconocimiento por años de servicio, entre otros.

También cuenta con beneficios financieros para sus colaboradores en el que se otorga préstamos sin intereses; la empresa asume los intereses que generan por estas operaciones.

**EMPRESA: FINANCIERA OH! S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Aviación Nro. 2405 -piso 9 - edificio San Sebastián- San Borja - Lima  
Sector: Financiera  
Nro. De trabajadores: 1615  
RUC: 20522291201  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El programa “Beneficio OH!”, la empresa considera que su ventaja competitiva consiste en la variedad de beneficios con los que cuentan y las distintas formas de comunicación para poder llegar a todos sus colaboradores, ya que ellos cuentan con operaciones a nivel nacional. optaron por realizar una encuesta de beneficios, donde en base al feedback obtenido, han adaptado y creado beneficios para sus colaboradores.

**Beneficios en Salud.** - Beneficios dirigidos a crear, mantener y mejorar la salud de sus colaboradores, y familias. **Reconocimiento.** - Beneficios para sus colaboradores más sobresalientes, Ascensos y Promociones, Reconocimiento por tiempo de servicio, Liderazgo y Tarjetas de reconocimiento virtuales. **Responsabilidad Social.** - Programas de ayuda social, Campaña Donación de Sangre. Entre otros. Apoyo a la comunidad de Puruchuco.

Adicionalmente cuentan con beneficios corporativos, por ser parte del Grupo Intercorp, y son: Interbank e Interseguro - Tasas preferenciales; Descuentos en alimentos entre otros. Asimismo, la **Creación de comité de remuneraciones:** con el propósito de velar por el funcionamiento de los procesos de remuneraciones y compensaciones, entre otros. **Revisión salarial anual:** todos los años, se establece un proceso de revisión salarial, en donde se analiza la estructura salarial de cada área y colaborador, la ubicación del sueldo del colaborador dentro de la banda salarial.

## EMPRESA: GOLD FIELDS LA CIMA S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio 1150 of 201-202, Urb. San Antonio- Miraflores- Lima  
Sector: Minería  
Nro. de trabajadores: 377  
RUC: 20507828915  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

### **DESCRIPCIÓN**

El “Programa de Beneficios Flex” en la empresa tiene el siguiente enfoque: Se implementa el Programa de Beneficios FLEX, para que el colaborador pueda “elegir” el beneficio que cubra mejor su necesidad, ahora se cuenta con una malla de beneficios y el colaborador elige el mejor para él. También implementó el PVIC (Propuesta de Valor Integral de Colaborador) que muestra en forma transparente y clara el monto de inversión que ha realizado la empresa en cash, bienestar y desarrollo, buscando elevar el conocimiento de los beneficios en Gold Fields.

El objetivo del programa es ser atractivo en el momento de la atracción y retención del trabajador, sus objetivos específicos son: fortalecer la cultura organizacional, disminuir la rotación, incrementar el clima laboral, ser reconocidos en el sector minero y aportar a que el sector minero se vuelva un sector más atractivo, ágil, moderno y dinámico. El beneficio impacta en el 100% de su personal en: salud, educación, seguros, préstamos, balance de vida, bienestar, desarrollo y capacitación.

Los beneficios del programa son: el tipo de remuneración anual, adelanto de utilidades, adelanto de sueldo, préstamos, tesoros GF entre otros. Lo novedoso del Programa Flex es que logra englobar un gran número de beneficios como el Flex Cash, Flex Benefits, Flex Time, Flex Training.

**EMPRESA: IBT HEALTH S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Chinchón Nro. 1018 - San Isidro - Lima  
Sector: Salud  
Nro. De trabajadores: 646  
RUC: 20556281140  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

Para IBT Health S. A. C el brindar un servicio de excelencia es primordial, para ello el mantener motivados y comprometidos a sus trabajadores, cuenta con su programa “Beneficios Corporativos” donde brinda una serie de facilidades, ventajas y servicios a sus trabajadores enfatizando que los beneficios repercutan en sus familias.

El programa de Beneficios Corporativos está conformado por seis (6) pilares fundamentales como son: Económicos: consiste en préstamos personales y de escolaridad, hasta el 80 % de la remuneración con 0 % interés en un plazo de 3 a 6 meses, entre otros. Personales: (permisos y licencias). Salud: consiste en brindar facilidades para los seguros privados de salud – EPS. Convenios: consiste en descuentos en bienes y servicios constituidos en el Programa Mahoma (1 vez al mes). Celebraciones: consiste en festejar fechas importantes y Familiares: consiste en el desarrollo de una feria interna, que genera un espacio de interacción dinámica entre los trabajadores y sus familiares.

**EMPRESA: IPG MEDIABRANDS S. A. SUCURSAL DEL PERÚ**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Dionisio Derteano Nro. 144 dpto. 15 Urb. Santa Ana - San Isidro - Lima.  
Sector: Publicidad  
Nro. de trabajadores: 143  
RUC: 20503371899  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El programa “Políticas salariales y beneficios equitativos” en IPG Mediabrands S. A. sucursal del Perú considera importante fomentar la productividad, creatividad y motivación de sus trabajadores.

Es así que la empresa implementó iniciativas donde sus trabajadores se sientan seguros y valorados. Los beneficios se dividen en: Seguridad - Seguro EPS (100 %), Seguro Oncológico (100%) y Seguro Vida (desde el día 1); Comodidad – Movilidad, Estacionamiento y Coffee Points (Café, frutas y alimentos saludables); Prevención - Campañas de salud, Capacitaciones (Manejo del estrés y finanzas personales) y Activaciones (Masajes); Flexibilidad y balance vida – trabajo - Horarios flexibles y Licencia de paternidad (10 días); Comunicación - Afler – Office, Reuniones trimestrales (información + integración).

**EMPRESA: KIMBERLY CLARK SRL.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Paseo de la Republica Nro. 5895 int. 301 Urb. Miraflores - Miraflores  
- Lima  
Sector: Industrial  
Nro. de trabajadores: 1225  
RUC: 20100152941  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y  
BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

En Kimberly-Clark se preocupan por mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y de las personas que los rodean. La buena práctica laboral es denominada "Experiencia KC", esto porque siempre trabajan para generar un mejor ambiente laboral, donde exista actitud positiva, con espacios y condiciones que promuevan la creatividad, la transparencia y el respeto.

Los beneficios K-C promueven una forma de trabajar ¡Mucho más flexible! Pues creen que el talento se debe promover dando un balance entre la vida profesional y la familia. El programa consta de 5 dimensiones: Cool Working- esta es una forma de trabajar que busca potenciar su desempeño a través de un modelo de trabajo flexible, los beneficios son: para administrativos: Viernes Flex: Home Office: un día a la semana podrás trabajar de casa. Horarios Flexibles de ingreso y salida, Beneficios para operativos o administrativos, 2 días KC: entre otros.

Vivir Bien: en ambientes de trabajo modernos y cómodos con zonas recreativas, es lo más importante para K-C es cuidar la salud y seguridad de sus colaboradores; Mamá viajera; Comunidad K-C-, en K-C disfrutamos de nuestra amistad y compañerismo. Programa Ideas en acción: es una herramienta dirigida a personal operativo que los involucra en la generación de ideas de mejora; Desarrollo K-C: en K-C encuentras todas las herramientas y recursos para liberar todo el potencial y desarrollar a nuestros colaboradores. Campus KC: Es una plataforma virtual donde sus colaboradores podrán acceder a capacitaciones de temas que necesitan o desean aprender.

---

**EMPRESA: KONECTA BTO, S.L. SUCURSAL EN PERÚ**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. República de Panamá 4575 piso 5 - Surquillo- Lima.  
Sector: Servicios  
Nro. de trabajadores: 4551  
RUC: 20546992986  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El programa “Konectados contigo” es la propuesta de valor para el colaborador/a integral donde todas las áreas de la compañía están comprometidas e involucradas en la satisfacción y desarrollo del personal. Se les otorgan un conjunto de beneficios en: Desarrollo y línea de carrera: plan de desarrollo y línea de carrera, plan de formación para jefes y jefas, entre otros.

Desempeño y reconocimiento: premios por crecimiento profesional, entre otros; Conciliación trabajo–familia: licencia por adopción, entre otros; Para personas con discapacidad: formación a medida, acompañamiento personalizado, entre otros; Comunidad LGTBI: licencia humanitaria, entre otros; Salud: día de la fruta, ferias de salud interna, entre otros; Equidad de género: proceso de selección en igualdad de oportunidades, entre otros; Prevención de violencia: programa de sensibilización de poblaciones vulnerables, entre otros.



## EMPRESA: LA POSITIVA S. A. EPS

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Francisco Masías 370 - San Isidro  
Sector: Banca y Seguros  
Nro. De trabajadores: 44  
RUC: 20601978572  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

### **DESCRIPCIÓN**

El "Programa de Beneficios", de Positiva EPS cuenta con beneficios que promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de los colaboradores a través de actividades que motiven la integración, camaradería, sentido de pertenencia y compromiso. Se incluyen beneficios: Celebración de eventos calendario; Código de vestimenta casual, pack cumpleaños entre otros; Licencia por defunción; Aguinaldo navideño, canasta de víveres entre otros; Ferias de venta in house: entre otros; lunes saludable: con el fin de incentivar hábitos saludables en los colaboradores; Estacionamiento de bicicletas y scooter: desde hace 3 años se cuenta con un estacionamiento de bicicletas. Entre otros; Horarios flexibles: a elegir entre 4 horarios de ingreso.

Asimismo, horario de verano con una salida anticipada los días viernes los meses de enero, febrero y marzo. La hora de salida depende del horario flexible elegido. De otro lado se han entregado cuponeras de horas libres. Reconocimiento escolar; Reconocimiento y Plan de incentivos; Descuentos corporativos: se cuenta con descuentos corporativos exclusivos para los colaboradores y sus familiares directos; Campaña escolar: en los meses de febrero y marzo se brinda el beneficio de adelanto de sueldo para gastos escolares; Plan de Incentivos: Se reconoce a los colaboradores con mejores resultados del equipo de fuerza de ventas en base a su desempeño y cumplimiento de metas por trimestre

**EMPRESA: LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS S. A. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Francisco Masías Nro. 370 San Isidro - Lima  
Sector: Banca y Seguros  
Nro. De trabajadores: 885  
RUC: 20100210909  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El "Programa de Beneficios", de Positiva EPS cuenta con beneficios que promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de los colaboradores a través de actividades que motiven la integración, camaradería, sentido de pertenencia y compromiso. Se incluyen beneficios: Celebración de eventos calendario; Código de vestimenta casual, pack cumpleaños entre otros; Licencia por defunción; Aguinaldo navideño, canasta de víveres entre otros; Ferias de venta in house: entre otros; lunes saludable: con el fin de incentivar hábitos saludables en los colaboradores; Estacionamiento de bicicletas y scooter: desde hace 3 años se cuenta con un estacionamiento de bicicletas. Entre otros; Horarios flexibles: a elegir entre 4 horarios de ingreso.

Asimismo, horario de verano con una salida anticipada los días viernes los meses de enero, febrero y marzo. La hora de salida depende del horario flexible elegido. De otro lado se han entregado cuponeras de horas libres. Reconocimiento escolar; Reconocimiento y Plan de incentivos; Descuentos corporativos: se cuenta con descuentos corporativos exclusivos para los colaboradores y sus familiares directos; Campaña escolar: en los meses de febrero y marzo se brinda el beneficio de adelanto de sueldo para gastos escolares; Plan de Incentivos: Se reconoce a los colaboradores con mejores resultados del equipo de fuerza de ventas en base a su desempeño y cumplimiento de metas por trimestre.

**EMPRESA: LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Francisco Masías Nro. 370 San Isidro - Lima  
Sector: Banca y Seguros  
Nro. De trabajadores: 727  
RUC: 20454073143  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El "Programa de Beneficios", de Positiva EPS cuenta con beneficios que promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de los colaboradores a través de actividades que motiven la integración, camaradería, sentido de pertenencia y compromiso. Se incluyen beneficios: Celebración de eventos calendario; Código de vestimenta casual, pack cumpleaños entre otros; Licencia por defunción; Aguinaldo navideño, canasta de víveres entre otros; Ferias de venta in house: entre otros; lunes saludable: con el fin de incentivar hábitos saludables en los colaboradores; Estacionamiento de bicicletas y scooter: desde hace 3 años se cuenta con un estacionamiento de bicicletas. Entre otros; Horarios flexibles: a elegir entre 4 horarios de ingreso.

Asimismo, horario de verano con una salida anticipada los días viernes los meses de enero, febrero y marzo. La hora de salida depende del horario flexible elegido. De otro lado se han entregado cuponeras de horas libres. Reconocimiento escolar; Reconocimiento y Plan de incentivos; Descuentos corporativos: se cuenta con descuentos corporativos exclusivos para los colaboradores y sus familiares directos; Campaña escolar: en los meses de febrero y marzo se brinda el beneficio de adelanto de sueldo para gastos escolares; Plan de Incentivos: Se reconoce a los colaboradores con mejores resultados del equipo de fuerza de ventas en base a su desempeño y cumplimiento de metas por trimestre.

**EMPRESA: LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.**

---

Estrato Empresaria: Gran empresa  
Dirección: Av. Los Incas Nro. 0 (final parque Sinchi Roca) Comas - Lima.  
Sector: Transportes  
Nro. de trabajadores: 354  
RUC: 20492418952  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

En Lima Bus Internacional 1S. A. es una organización que ofrece a sus colaboradores facilidades y servicios adicionales a través de convenios corporativos. En Lima Bus Internacional cuentan con una cartilla de beneficios y una cartilla informativa de nuestro proceso de bienestar social, donde se brinda mayores detalles sobre sus actividades de servicio social y atención al colaborador y su familia.

Beneficios para los colaboradores: Atención en ESSALUD, Licencia por diversos conceptos; Rotación de Vacaciones para pilotos- cuentan con la posibilidad de vacaciones rotativas cada dos años en verano para que tenga la opción de pasar navidad o año nuevo junto a su familia; Programa de Celebraciones; Convenios Familiares; Convenios Educativos: con Universidades, institutos y centros de capacitación empresarial con descuentos hasta del 20%, de las cuotas incluyendo a los familiares directos del colaborador; Capacitación Técnica Anual; entre otros; Bono de Permanencia: se reconoce la permanencia del colaborador; Bono Sodexo: reciben un bono de hasta el 20% de su sueldo básico por el cumplimiento de objetivos mensuales; Subvención de Refrigerio: la empresa subvenciona con el 50% del costo del refrigerio sea almuerzo o cena. Entre otros.

**EMPRESA: MAPFRE PERÚ S. A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873 Urb. Miraflores - Miraflores - Lima.  
Sector: Banca y Seguros  
Nro. De trabajadores: 105  
RUC: 20517182673  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El “Programa Vida Saludable” es considerada como práctica laboral para brindar calidad de vida al personal a través: Beneficios Flexibles: cediendo días con licencias desde medio día hasta 5 días según circunstancias personales de sus colaboradores; Beneficios que otorga la ley; Beneficios Exclusivos: para sus colaboradores accede a descuentos para él y sus familiares directos en comida, turismo, esparcimiento, clínicas, entre otros; Beneficios Corporativos: con descuentos en productos Mapfre; Programas Especiales: Mapfre match, acciones de integración, prevención y cultura de salud para sus colaboradores y su familia; Celebraciones: Día de la madre entre otros.

La difusión de los beneficios se facilita a través de pantallas en las oficinas, mails recordatorios, charlas presenciales para todo el personal y en las charlas de inducción y a través de la página [clubmapfre.com.pe](http://clubmapfre.com.pe)

**EMPRESA: MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873 Urb. Miraflores - Miraflores - Lima  
Sector: Banca y Seguros  
Nro. de trabajadores: 1847  
RUC: 20202380621  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El “Programa Vida Saludable” es considerada como práctica laboral para brindar calidad de vida al personal a través: Beneficios Flexibles: cediendo días con licencias desde medio día hasta 5 días según circunstancias personales de sus colaboradores; Beneficios que otorga la ley; Beneficios Exclusivos: para sus colaboradores accede a descuentos para él y sus familiares directos en comida, turismo, esparcimiento, clínicas, entre otros; Beneficios Corporativos: con descuentos en productos Mapfre; Programas Especiales: Mapfre match, acciones de integración, prevención y cultura de salud para sus colaboradores y su familia; Celebraciones: Día de la madre entre otros.

La difusión de los beneficios se da a través de pantallas en las oficinas, mails recordatorios, charlas presenciales para todo el personal y en las charlas de inducción y a través de la página [clubmapfre.com.pe](http://clubmapfre.com.pe)

**EMPRESA: MAPFRE PERÚ VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS.**

---

Estrato: Empresarial Gran empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873 Urb. Miraflores - Miraflores - Lima  
Sector: Banca y Seguros  
Nro. de trabajadores: 1713  
RUC: 20418896915  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El “Programa Vida Saludable” es considerada como práctica laboral para brindar calidad de vida al personal a través: Beneficios Flexibles: cediendo días con licencias desde medio día hasta 5 días según circunstancias personales de sus colaboradores; Beneficios que otorga la ley; Beneficios Exclusivos: para sus colaboradores accede a descuentos para él y sus familiares directos en comida, turismo, esparcimiento, clínicas, entre otros; Beneficios Corporativos: con descuentos en productos Mapfre; Programas Especiales: Mapfre match, acciones de integración, prevención y cultura de salud para sus colaboradores y su familia; Celebraciones: Día de la madre entre otros.

La difusión de los beneficios se facilita a través de pantallas en las oficinas, mails recordatorios, charlas presenciales para todo el personal y en las charlas de inducción y a través de la página [clubmapfre.com.pe](http://clubmapfre.com.pe)

**EMPRESA: SERVICIOS, COBRANZAS E INVERSIONES S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Nicolás de Piérola 742 Cercado de Lima - Lima  
Sector: Servicios y Cobranzas  
Nro. de trabajadores: 2,004  
RUC: 20462527137  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

La práctica se denomina #MASBENEFICIOS”, la misma que es difundida a todos los trabajadores con el slogan “Conoce y vive la experiencia del Grupo Scotiabank”. La implementación de esta práctica laboral se basó en la estrategia de Innovación y Mejora Continua, con el lema “Siempre Podemos hacerlo mejor” proponen y establecen nuevas formas para hacer las cosas y cambiar los esquemas tradicionales.

La difusión de estos beneficios y sus ventajas es a través de la Guía de Beneficios, un documento de consulta permanente que les permite reunir todas las actividades y beneficios que ofrecen a sus colaboradores: como la prevención de la salud, Beneficios Económicos y Financieros, equilibrio laboral y familia, Desarrollo Profesional, Por Función y Nivel, Tarifas y Descuentos Corporativos.

Es una iniciativa global y local que busca la transformación de la forma como trabajan y se relacionan. Su objetivo es empoderar a los líderes y equipos para lograr una mayor flexibilidad y equilibrio laboral - persona, mediante el trabajo en equipo, asegurando que puedan disfrutar las ventajas de los mismos.



**EMPRESA: SUMINISTROS DE COMERCIO EXTERIOR S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Chinchón Nro. 1018 int. Piso 6 - San Isidro - Lima.  
Sector: Comercio Exterior  
Nro. De trabajadores: 129  
RUC: 20523190483  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

Para Suministro de Comercio Exterior S.A. el brindar un servicio de excelencia es primordial, para ello el mantener motivados y comprometidos a sus trabajadores, cuenta con su programa "Beneficios Corporativos" donde brinda una serie de facilidades, ventajas y servicios a sus trabajadores enfatizando que los beneficios repercutan en sus familias.

El programa de Beneficios Corporativos está conformado por: Económicos - Préstamos personales y de escolaridad, Aguinaldo. Personales- Permisos, Licencias. Salud - Seguros privados de salud – EPS. Convenios- Educativos, Consumo y Recreacionales. Celebraciones - Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias y Navidad. Familiares-Feria interna (emprendimientos).

## EMPRESA: TELEFÓNICA DEL PERÚ S. A. A.

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Calle Dean Valdivia Nro. 148 dpto. 201 Urb. Jardín - San Isidro- Lima.  
Sector: Telecomunicaciones  
Nro. de trabajadores: 5318  
RUC: 20100017491  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

### **DESCRIPCIÓN**

Para Telefónica del Perú S. A. A. es importante conectar la vida de las personas y darle el poder para que ellas puedan elegir como mejorar sus vidas. En ese sentido la empresa cuenta con una serie de beneficios para sus trabajadores denominado "Movistar contigo", el programa cuenta con cuatro pilares: **Bienestar total** - Sale (descuentos de consumo y entretenimiento) – 2015, Prestamos financieros con tasas referenciales (convenios) – 2017, Te acompañamos en tu día a día (vestuario, y otros), Prestamos de hospitalización (EPS), Apoyo económico (partida de un ser querido) – 2018, Seguro oncológico (100%), Plan de seguro particular (mismo sexo) – 2019; **Equilibrio en tu vida**- Horario de verano – 2015, Medio día de trabajo (Viernes) , Compartir navideño (aguinaldo y regalos navideño) , Pack de recién nacido, Prestamos internos – 2018; **Embajador movistar**- Adquisición de servicios y productos telefónica, Movistar Prix (Descuento combustible), Canal exclusivo de atención – 2018, Flexibilidad cultural, Vestimenta flexible, Trabajo desde casa (1 vez por semana), Flexibilidad de sitios y espacios – 2019; **Plataforma:** Movistar Open Learning – 2019.

## EMPRESA: UNIÓN DE CONCRETERAS S. A. UNICON

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Carretera Panamericana Sur Nro. 11.4 Z.I. Fundo el Chilcal - San Juan de Miraflores- Lima  
Sector: Industrial  
Nro. De trabajadores: 2076  
RUC: 20297543653  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

### **DESCRIPCIÓN**

UNICON tiene como base la “**Transformamos la vida de las personas a través de la educación**”, enfocándose en brindar de beneficios para las familias de los colaboradores. El programa integral de beneficios “Comprometidos con tu Familia”, les permite tener oportunidades de reconocimiento, reflexionar sobre sus proyectos e intereses vocacionales y potenciar sus recursos personales, habilidades blandas y de emprendimiento para mejorar sus condiciones y calidad de vida.

Asimismo, tiene cuatro componentes: **Premio a la Excelencia Educativa**, se reconoce y premia a los hijos de los colaboradores que han alcanzado el primer puesto en sus respectivos centros educativos, nivel primario y secundario otorgándoles una subvención económica para los estudios. **Concretando mi Proyecto de Vida**, está dirigido a los hijos de los colaboradores de 4to y 5to año de secundaria en donde se les brinda herramientas para la reflexión de sus proyectos de vida. **Mujeres en Acción**, dirigido a las esposas, madres e hijas de los colaboradores para el fortalecimiento de sus competencias personales y de emprendimiento productivo laboral, **Uniando Familia**, está dirigido a las familias de los colaboradores de provincia bajo un régimen laboral especial (mina). Se promueve espacios de orientación, capacitación y de encuentro lúdico- recreativo entre padres e hijos, en un marco de respeto a sus costumbres y creencias según su realidad.

---

**EMPRESA: VOTORANTIM INTERNATIONAL CSC S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Jr. Carpaccio Nro. 250 int. 305 ((Mz. B2A Lote 1 I Etapa 9no sector) San Borja - Lima.  
Sector: Servicios  
Nro. De trabajadores: 100  
RUC: 20557811924  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El Programa “Beneficios a los Trabajadores” esta práctica está orientada a desarrollar a cada uno de sus colaboradores para obtener la mejora del equipo, ya que dentro de sus valores esta buscar el crecimiento sustentable con generación de valor, actuando de forma responsable y transparente, con respeto a las personas y disposición para aprender y coraje para hacer, innovar e invertir.

SUS ACCIONES TIENEN TRES PILARES: 1.-DESARROLLO: Que permite fortalecer la cultura de alto performance contribuyendo en el desarrollo, evolución de sus colaboradores, tiene el Convenio con Euroidiomas: para financiar el 100% del pago de los estudios de los trabajadores. Plan de Desarrollo Individual. Con acciones que llevan al colaborador a un crecimiento personal les brindan 69 planes de desarrollo individual. 2.- RECONOCIMIENTO: apuesta por su gente y son los primeros en ser considerados para cubrir una vacante por cumplimiento de desempeño. Se reconoce el aporte de las personas en los resultados del negocio a través de un bono anual. LOS VOTOFIERAS: Es el reconocimiento al buen trabajo, cada trimestre. RECONOCIMIENTOS PUBLICOS: Cada tres meses se reúnen para celebrar los resultados de la empresa y logros del equipo, se reconoce con ascensos. 3.- SER FELIZ: se desarrollan determinadas actividades en favor del colaborador y su familia, Espacio de Coffee Break, viernes casual, entre otros.

## EMPRESA: AGROBEANS SRL.

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Calle Arequipa Norte N°254, Urb. Patazca - Chiclayo - Lambayeque.  
Sector: Agroindustrial  
Nro. de trabajadores: 16  
RUC: 20480229011  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

### **DESCRIPCIÓN**

Agrobeans S.R.L, es una mype familiar y se dedica al proceso de transformación primaria de productos agrícolas especializados en leguminosas. La calidad de sus productos, se sustenta en su proceso productivo, de fumigado, limpiado, seleccionado a máquina y pasan por el sistema de selección manual, garantizando la alta calidad del producto, además del empaquetado y almacenado bajo estrictas medidas sanitarias para el consumo humano. El crecimiento de la empresa es sostenible, gracias al trabajo, esfuerzo y compromiso de sus trabajadores; además, operan y colaboran con el gobierno para el apoyo de programas sociales.

Para lograr su objetivo la empresa, realizó mejoras en infraestructura, control de procesos y fortalecimiento en capacitación al personal en todos los niveles: 5S - BPM – HACCP – SST (Seguridad y Salud en el Trabajo); tuvo como resultado el buen clima laboral y mayor participación de los colaboradores.

Su práctica laboral se basa en el grado confianza y los lazos de amistad y respeto que une al empleador y trabajador, se hace extensiva a sus proveedores; sus canales de atención: el canal de comunicación entre el empleador y trabajador, en temas salud, con permiso voluntario y remunerado por incapacidad (fiebre, resfrío, malestar en general); permisos especiales sin descuento para los colaboradores padres o madres por fiestas en el ámbito educativo; adelanto y préstamos de remuneraciones en casos excepcionales, sin interés; fiestas de confraternidad organizada por los trabajadores; pago de asignación familiar, pese a que la ley no le exige; permisos especiales por estudios y capacitación (nivel superior, sin descuento); y los beneficios también se hacen extensivo a los proveedores, según los casos.

**EMPRESA: INVERSIONES SALAZAR SRL.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña empresa  
Dirección: Av. Alcázar Nro. 312 Rímac - Lima  
Sector: Servicios de limpieza  
Nro. de trabajadores: 360  
RUC: 20401992333  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

El programa “Beneficios” en Inversiones Salazar SRL. considera importante mantenerlos motivados a sus trabajadores. La organización da incentivos y bonificaciones de acuerdo a los méritos y eficiencias de cada trabajador que consiste en acciones: Capacitaciones externas previa evaluación beneficio del 50 % del costo, capacitaciones internas, permisos y tolerancia (flexibilidad horaria), pausas activas (motivación: 15 minutos), actividades de integración y convenios.

Para Inversiones Salazar SRL. es importante capacitar, retener y potenciar a sus trabajadores, brindando diferentes beneficios para mejorar la confianza y el bienestar de sus trabajadores.

## EMPRESA: LÁCTEOS VERANO EIRL

---

Estrato Empresarial: Pequeña empresa  
Dirección: Av. Prolongación Javier Prado Mza. C2 lote. 19 Urb. Los Portales de Javier Prado - Ate- Lima.  
Sector: Industria alimentaria  
Nro. De trabajadores: 16  
RUC: 20468257212  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

### **DESCRIPCIÓN**

El Programa "Promoviendo la Nutrición en Familia" la empresa con su práctica laboral, ofrece a sus colaboradores los beneficios para acceder a una alimentación saludable, mediante la entrega de bonos económicos, desayunos y orientación nutricional a través de un profesional en la materia.

Esta práctica laboral se hace extensiva a las familias de los colaboradores. Con la entrega de los bonos económicos, la empresa impulsa con responsabilidad la mejora de la canasta familiar de sus colaboradores. Al tratarse de un beneficio adicional para los trabajadores, que va más allá de lo establecido por ley; sus colaboradores se han identificado plenamente con la empresa, consideran y valoran que la alimentación es un factor principal para mantener una buena salud y también para mejorar su calidad de vida.

**EMPRESA: TODO EVENTOS S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña empresa  
Dirección: Jr. Ica antigua Nro. 1631 (3er nivel - 1/2 cd Av. Carrión) Huancayo - Junín.  
Sector: Servicios de Limpieza  
Nro. de trabajadores: 179  
RUC: 20486484013  
**CATEGORÍA:** EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

**DESCRIPCIÓN**

En Todo Eventos S.A.C. considera importante mantener motivados a sus trabajadores. La empresa da incentivos y bonificaciones de acuerdo a los méritos y eficiencias de cada trabajador que consiste en: Cursos - talleres internos: Liderazgo personal, Gestión de marketing y ventas, Gestión del cambio organizacional, Manejo de insumo y materiales de limpieza, Primeros auxilios, manejo de extintor y evacuación, Normas OHSAS 18001 – Ley de Seguridad Salud Ocupacional, entre otros; Convenios: cubre el 50% de los cursos externos previa evaluación, Contrataciones del estado OSCE, Entrevista de selección por competencias, Herramientas de medición y mejora del clima, Estructuración de los perfiles laborales por competencias, Capacidad y habilidades de personas con discapacidad, entre otros.



**EMPRESA: AFP INTEGRAL S. A.**

---

**Estrato empresarial:** M & G  
**Dirección:** Av. Canaval y Moreyra Nro. 522 Int. P 6 y 5, El Palomar, San Isidro  
**Sector:** Banca y Finanzas  
**Planilla :** 586  
**RUC:** 20157036794  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO BALANCE – FAMILIA**

**DESCRIPCIÓN**

A continuación, se detalla la práctica, la misma que inicio el año 2008:

- **SALUD OCUPACIONAL:** Ferias de salud (despistajes de cáncer, masajes, nutrición, reflexología, otros); Chequeo médico ocupacional (seguimiento y monitoreo); Programa de protección a los rayos solares (brinda: bloqueadores, lentes solares, sombreros y tomatodo, se hace seguimiento y monitoreo); Programa de protección a la madre gestante (seguimiento y monitoreo, beneficios); Pausas activas; Cambio anual de las sillas de trabajo; Mes de frutas; Consejos mensuales en salud; entre otros.
- **SALUD DEL COLABORADOR Y LA FAMILIA:** Seguro Médico EPS (básico lo cubre el 100% empresa, los planes adiciones lo cubren ambas partes); Seguro Oncológico (cubre el 100% al trabajador y 50% para dependientes = S/12.00 x persona directa); Seguro de Vida Ley (desde el primer día trabajo); Campañas de vacunación (trabajador y familia); Chequeo médico preventivo (trabajador y familia); Clases de Zumba Inhouse, Préstamos por salud (sin intereses o contra pagos de gratificaciones o utilidades) y Apoyo de la asistente social en diversos temas.
- **FLEXIBILIDAD LABORAL:** Horario flexible; Medio día libre por cumpleaños; Días no laborables el 24 y 31 de diciembre; Viernes de Jeans; Viernes de verano (diciembre a marzo, salen a 01:00 pm); Viernes felices (abril a noviembre, salen 04:00 p.m.); Flex Office (oficina digital, ante una inasistencia o permiso del trabajador) y Ferias Inhouse (precios a bajo costo)
- **APOYO A LA FAMILIA:** Adelanto y préstamos (por estudio, robos, casos fortuitos, entre otros; sin intereses o contra pagos de gratificaciones o utilidades); Permisos por fallecimiento (3 o 5 días, según caso); Días libres por matrimonio (5 días, pagados); Licencia por paternidad (3 días adicionales, pagados) y Licencia por enfermedad o accidente (7 días pagados; en caso grave se da 30 días a cuenta de vacaciones)
- **RECREACIÓN Y CULTURA:** Fiestas por fin de año y por el vendedor; Navidad de los niños; Concurso de navidad, Fiestas por aniversario de la empresa; Mundial de futbol; Halloween, Concurso de Pisco Sour; Brindis de fiestas patrias; Brindis por años de servicios (dirigido a los trabajadores, por la Alta Gerencia), Campeonato deportivo y Plataforma de descuentos en gastronomía

**EMPRESA: CENCOSUD PERÚ S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Cal. Augusto Angulo Nro. 130, Urb. San Antonio, Miraflores  
Sector: Industrial Retail multiformato  
Num. De trabajadores: 14 800  
RUC: 20517905454  
**CATEGORÍA: EQUILIBRIO VIDA – TRABAJO**

**DESCRIPCIÓN**

Se han trabajado en 4 ejes:

- 1.- Vida Personal: cuponera de tiempo libre, bienestar Te Guía, disfruta tus Vacaciones, horario de verano, Sí Acepto (matrimonio corporativo), vive tus Beneficios: con tasas preferenciales, descuentos especiales, Cierra Puertas, etc.
- 2.- Salud: bienestar te cuida, campañas médicas preventivas, gestión de comedores corporativos, nutricionista en comedores de personal, frutas los martes y jueves en las oficinas, consultorio de Nutrición, seguros médicos oncológicos, etc.
- 3.- Diversión y entretenimiento: actividades recreativas y de integración, celebran diferentes actividades calendarias (día del colaborador, verano divertido, olimpiadas de campeones, Viaje Orgullo Cencosud), concursos (mi familia es única, desafío en familia, la voz cencho), entre otros.
- 4.- Formación y Desarrollo: convenios con instituciones educativas, planes de crecimiento, permisos por estudios, formación en la felicidad: "Esencia del líder".

**EMPRESA: CORPORACIÓN LINDLEY S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Av. Javier Prado Este Nro. 6210, Urb. Rivera de Monterrico  
(Edificio Park Office la Molina Piso 10), La Molina  
Sector: Consumo masivo  
Num. de trabajadores: 1959  
RUC: 20101024645  
**CATEGORÍA: EQUILIBRIO VIDA – TRABAJO**

**DESCRIPCIÓN**

El “Programa Disfruta” es una iniciativa corporativa que busca que el colaborador pueda desarrollar un mejor equilibrio entre su trabajo y su vida personal, teniendo la capacidad y las facilidades para organizar de mejor manera su tiempo.

Este programa se compone de diferentes actividades:

- Flexibilidad: flex time u horario flexible (implementación de un rango de ingreso y un rango de salida de hasta 2 horas para el trabajador), happy Mami (beneficio que la compañía otorga a las recientes mamás con el fin de que puedan pasar mayor tiempo con sus bebés).
- Mujeres Empoderadas: Es un programa enfocado en mejorar la calidad de vida de las familias de sus colaboradores, empoderando emocional y económicamente a mujeres a través de herramientas para el desarrollo de negocios.
- Capacitación orientada a Formación en empoderamiento, capacitación en oficios, capacitación en gestión de negocios, empleabilidad, asesoría técnica (Expertos de la empresa).
- Vacaciones divertidas: Campamento de 5 días, al cual pueden asistir los hijos e hijas de los colaboradores de 10 años de edad en adelante. En estos talleres se trabajan diversos valores y desarrollan competencias como trabajo en equipo, liderazgo y demás habilidades blandas.
- Programa Vive: Es una iniciativa corporativa que busca promover estilos de vida saludables para lograr una mejor calidad de vida de sus colaboradores y familias.

**EMPRESA: CREDISCOTIA FINANCIERA S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: AV. PASEO DE LA REPUBLICA NRO. 3587 INT. 4 URB. SANTA CRUZ  
Sector: Banca  
Num. de trabajadores: 2603  
RUC: 20255993225  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

**DESCRIPCIÓN**

¡Con Todo! Es el nuevo slogan de CrediScotia que refleja la manera de hacer las cosas, con actitud ganadora, sentido de urgencia y mucha pasión por el servicio. Además, rescata el comportamiento del cliente y los CrediWinners realzando su forma de vivir la vida. Se contribuye a crear un excelente lugar para trabajar, fomentando el equilibrio personal, laboral y el acercamiento a las familias.

Sus actividades se dividen en tres pilares y son las siguientes:

1. ¡Mi Horario flexible CON TODO!: se brinda 01 día libre por cumpleaños, permisos por actividades especiales, licencia por Paternidad (días libres adicionales a los de ley), mami CON TODO! (gozan de tiempo adicional de lactancia de 1/2 hora diaria), vacaciones adicionales (al cumplir 20 y 25 años de tiempo de servicio), licencia por Fallecimiento (04 a 07 días libres), entre otros.
2. ¡Mi tiempo, mi bienestar CON TODO!: programa Vive Bien, eventos deportivos, descuentos en diferentes establecimientos comerciales, médico inhouse, terraza de esparcimiento, estacionamientos para bicicletas, vestimenta casual, comedor, entre otros.
3. ¡Mi familia CONTODO!: pack de bienvenida por nacimiento, applausse Kids (reconociendo la excelencia académica de los hijos), crediverano (programa de vacaciones útiles), un día con tu engréido, por siempre CrediWinner (programa de jubilación anticipada voluntario), entre otros.

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Gran empresa  
Dirección: Car. Industrial a Laredo Nro. Sn Fnd. Barrio Nuevo  
Sector: Agroindustrial  
Num. De trabajadores: 5,837 hombres y 5,283 mujeres  
RUC: 20170040938  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

**DESCRIPCIÓN**

Danper genera espacios de equilibrio a través de sus diferentes programas, están convencidos que uno de los principales motivos para el buen desempeño de sus trabajadores y trabajadoras va alineado las acciones que se ejecutan, como:

1. Actividades Extra Laborales: Vacaciones útiles, olimpiadas (colaboradores y familiares), celebración del día del trabajador y trabajadora, día de la madre, día del padre y día de la mujer, fiestas patrias, así como la navidad.
2. Beneficios: Recreativos (descuentos en centros de diversión, alimentos, tiendas y centros deportivos), educativos (descuentos en diversas universidades, institutos y centros educativos), salud (servicio de salud integral para el cuidado de los colaboradores y sus familias).
3. Condiciones de trabajo: Infraestructura, cada año se realizan mejoras en la infraestructura, para contar con mejores ambientes de trabajo y más seguros. Por ejemplo: los reposa pies dentro de las líneas de producción y zonas de descanso con diversos juegos.
4. Clima Organizacional: Se desarrollan diversos programas que contribuyen a considerar a Danper como “agradable ambiente de trabajo”, donde cada jefe de área desarrolla actividades según los resultados de las encuestas de Clima Organizacional; además de ello, como parte del buen manejo de personal desarrolla encuestas mensuales que miden el trato, cuentan con líderes que desarrollan una buena práctica de motivar, dinámicas de motivación, a través de los Focus Group conocen la percepción del personal sobre las condiciones de trabajo y el buen trato, desarrollan programas de manejo de estrés, escuela para padres y los grupos de ayuda mutua.

**EMPRESA: ELECTRO UCAYALI S. A.**

---

Estrato Empresarial: Mediana & Grande  
Dirección: Av. Circunvalación Nro. 300, Yarinacocha, Cnel. Portillo  
Sector: Energético  
Num. de trabajadores: 109  
RUC: 20232236273  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

**DESCRIPCIÓN**

Según lo corroborado en la exposición (empleador) y las entrevistas a los trabajadores, la práctica planteada en beneficios consiste en:

- Asignación familiar: S/ 25.00, cuando el trabajador deja de percibir por Ley.
- Asignación por fallecimiento: S/ 3500.00 (familiar directo) y S/ 7000.00 (trabajador)
- Bonificación riesgo eléctrico: S/ 22.00 por contacto directo con sistema eléctricos.
- Licencia por fallecimiento: según ubicación 6 días (región), 4 (provincia) y 3 (localidad)
- Un día libre por onomástico y bono por cierre de caja por la suma de S/ 100.00.
- Feriado regional: por fiesta de San Juan.
- Gratuidad de energía eléctrica: se otorga 200 KW/mes a todos los trabajadores.
- Asignación vacacional: por un monto de S/ 410.00
- Prestado vacacional: se otorga a solicitud del trabajador, y es una remuneración básica.
- Asignación por educación: una RMV x hijo en edad escolar, y superior hasta los 24 años.
- Subvención de refrigerio: S/ 9.00 por día efectivo laborado.
- Incremento salarial: a todo el personal según disponibilidad y el techo de escala salarial.
- Recategorización: a todo el personal que techo en la escala salarial previa evolución.
- Entrega de bonos y utilidades anuales.
- Capacitación laboral: a nivel regional, nacional y en el extranjero.
- Programa de salud, bienestar e integración: celebraciones, campeonatos, cine, paseos, otros.
- Complejo deportivo: 2 canchas (gras natural/sintético), cancha de vóley y más ambientes.
- Gimnasio: cuenta con trotadora, pesas, bicicleta estacionaria, colchonetas, otros.
- Tópico: atención primera para el trabajador y su familia.
- Concesionario para el servicio del comedor y auditorio
- Programa de fumigación: fumiga la casa de los trabajadores 4 veces al año x enfermedades.
- Convenios institucionales: oftalmología, odontología, banco, otros.
- Convenio de pasantía con el Grupo Distriluz: para capacitación para sus colaboradores.
- Movilidad para zonas alejadas: 1 galón de gasolina diario.
- Gratificación por quinquenios: según los años (1/2 rem, 1 rem, 1 ½ rem, 2 rem y 3 rem)
- Aguinaldo navideño: S/ 350.00 a todos los trabajadores.
- Canasta alimentaria para los operadores de zonas alejadas: equivalente al 20% de la RMV.
- Préstamo administrativo: por la S/ 10000.00 (interés legal laboral y devuelto en 5 años)

## EMPRESA: ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S. A. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Paseo del Bosque Nro. 500 Urb. Chacarilla del Estanque, San Borja, Lima  
Sector: Energético  
Num. de trabajadores: 595 trabajadores  
RUC: 20269985900  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### DESCRIPCIÓN

Según lo corroborado en la exposición (empleador) y las entrevistas a los trabajadores, la práctica planteada en beneficios consiste en:

- Retorno post gradual para madre: 14 medias jornadas, con horario a escoger por necesidad y adicional el beneficio del teletrabajo a escoger.
- Licencia por paternidad: 3 días adicionales remunerados a los 10 días que otorga por Ley.
- Licencia por emergencias familiares: 3 días consecutivos y renumerados para atender emergencias, se evalúa de manera personalizada en caso de requerir un tiempo adicional.
- Horario flexible: el trabajador maneja su ingreso y salida.
- Día de Balance: un día libre al año para contribuir el balance entre la vida laboral y personal.
- Programa del Teletrabajo: trabajo no presencial con la finalidad de conciliar el aspecto laboral y familiar, el programa dura 11 meses para el beneficiario y pudiendo ser renovable.
- Licencia por matrimonio: 5 días libres y remunerados.
- Licencia por adopción: culminada el proceso de adopción, el trabajador tiene derecho a gozar de una licencia remunerada por 30 días calendarios consecutivos.
- Feriados extendidos: busca que los trabajadores puedan gozar de fines de semana más extensos (puentes) para dedicarlos a su vida personal y familiar.
- Permisos y licencias: para atender necesidades personales ausentándose durante la jornada laboral, hay casos que se concede como descanso remunerado.
- Licencia por duelo: 3 días con goce (familiar directo) y 5 días si se da fuera de Lima, adicional el trabajador tiene una asignación por fallecimiento de familiar directo.
- Programa de capacitación interna: las capacitaciones se dan en horario de trabajo, con la finalidad de armonizar la vida familiar y personal.
- Sala de madres – lactarios: este programa se inició en el año 1997, con ambientes más comfortable cada año en pro de madre.
- Programa oncológico: la empresa cubre el 100 % al adquirir la póliza, luego estos son descontados al trabajador, cubre: esposa, hijos y padres.
- Préstamo por vacaciones: hasta por 02 sueldos, con devolución en 10 cuotas y sin interés.
- Concurso We Are Energy: dirigidos a los hijos de los trabajadores, de acuerdo a las bases del concurso, los ganadores viajan a la ciudad de Italia todo pagado.
- Vacaciones recreativas para hijos: conforme a los programas de verano.
- Programa de tutoría para madres: apoyo emocional y nutricional.
- Sello de empresa libre violencia familiar: igualdad entre hombre y mujeres en la empresa.

- Tutoría para expatriados: se asigna un tutor a todo el personal extranjero.
- Planes de jubilación: orientación para nuevos planes de vida posterior a la jubilación.



## EMPRESA: ENEL GENERACIÓN PERÚ S. A. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Paseo del Bosque Nro. 500 Urb. Chacarilla del Estanque, San Borja, Lima  
Sector: Energético  
Num. de trabajadores: 289  
RUC: 20330791412  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### DESCRIPCIÓN

Según lo corroborado en la exposición (empleador) y las entrevistas a los trabajadores, la practica planteada en beneficios consiste en:

- Retorno post gradual para madre: 14 medias jornadas, con horario a escoger por necesidad y adicional el beneficio del teletrabajo a escoger.
- Licencia por paternidad: 3 días adicionales remunerados a los 10 días que otorga por Ley.
- Licencia por emergencias familiares: 3 días consecutivos y reenumerados para atender emergencias, se evalúa de manera personalizada en caso de requerir un tiempo adicional.
- Horario flexible: el trabajador maneja su ingreso y salida.
- Día de Balance: un día libre al año para contribuir el balance entre la vida laboral y personal.
- Programa del Teletrabajo: trabajo no presencial con la finalidad de conciliar el aspecto laboral y familiar, el programa dura 11 meses para el beneficiario y pudiendo ser renovable.
- Licencia por matrimonio: 5 días libres y remunerados.
- Licencia por adopción: culminada el proceso de adopción, el trabajador tiene derecho a gozar de una licencia remunerada por 30 días calendarios consecutivos.
- Feriados extendidos: busca que los trabajadores puedan gozar de fines de semana más extensos (puentes) para dedicarlos a su vida personal y familiar.
- Permisos y licencias: para atender necesidades personales ausentándose durante la jornada laboral, hay casos que se concede como descanso remunerado.
- Licencia por duelo: 3 días con goce (familiar directo) y 5 días si se da fuera de Lima, adicional el trabajador tiene una asignación por fallecimiento de familiar directo.
- Programa de capacitación interna: las capacitaciones se dan en horario de trabajo, con la finalidad de armonizar la vida familiar y personal.
- Sala de madres – lactarios: este programa se inició en el año 1997, con ambientas más comfortable cada año en pro de madre.
- Programa oncológico: la empresa cubre el 100 % al adquirir la póliza, luego estos son descontados al trabajador, cubre: esposa, hijos y padres.
- Préstamo por vacaciones: hasta por 02 sueldos, con devolución en 10 cuotas y sin interés.
- Concurso We Are Energy: dirigidos a los hijos de los trabajadores, de acuerdo a las bases del concurso, los ganadores viajan a la ciudad de Italia todo pagado.
- Vacaciones recreativas para hijos: conforme a los programas de verano.
- Programa de tutoría para madres: apoyo emocional y nutricional.
- Sello de empresa libre violencia familiar: igualdad entre hombre y mujeres en la empresa.
- Tutoría para expatriados: se asigna un tutor a todo el personal extranjero.
- Planes de jubilación: orientación para nuevos planes de vida posterior a la jubilación.

## EMPRESA: FERREYROS S. A.

---

Estrato Empresarial: Mediana & Grande  
Dirección: Jr. Cristobal de Peralta Nort Nro. 820 Urb. San Idelfonso, Surco, Lima  
Sector: Comercialización de Bienes de Capital  
Num. de trabajadores: 3731  
RUC: 20100028698  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### **DESCRIPCIÓN**

Es una iniciativa de la empresa Ferreryros S. A., para fomentar el desarrollo y equilibrio entre los colaboradores y sus familiares, a fin de reconocer la importancia de estos últimos, como parte de la organización. De esta manera, se retribuye el esfuerzo y compromiso de sus colaboradores para cumplir con los objetivos de la empresa, ofreciéndoles una serie de programas dirigidos específicamente para atender sus necesidades y las de sus familias (padres, esposas, concubinas, hijos o, incluso, hermanos, abuelos y nietos) y fomentar espacios de ocio para que sus colaboradores realicen actividades que más les atraigan fuera del horario laboral.

La empresa les provee de soporte en temas de salud, psicológicos, deportes, entretenimiento, capacitación y recreación, lo que redundará favorablemente en su satisfacción, desempeño laboral y su buena disposición para el trabajo, a fin de desarrollar un sentimiento de fidelidad hacia la empresa.

En adición a ello, el costo de los programas se comparte entre el colaborador y la empresa y, en otros casos, son totalmente gratuitos para los familiares.

Asimismo, existe flexibilidad para brindarles los permisos necesarios a fin que puedan participar en fechas especiales e importantes con sus familiares.

Las actividades se realizan a nivel nacional y la participación es masiva. Las encuestas y los comentarios de los propios participantes demuestran el nivel de satisfacción y gratitud con la empresa, pues valoran y resaltan que Ferreyros, no solo se enfoca en el ámbito laboral del colaborador, sino también le presta mucha atención a su desarrollo personal y familiar.

## EMPRESA: FINANCIERA OH!

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Aviación Nro. 2405 (Piso 9 - Edificio San Sebastián), San Borja, Lima  
Sector: Financiera  
Num. de trabajadores: 664 hombres y 951 mujeres  
RUC: 20522291201  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### DESCRIPCIÓN

Se busca contribuir con el balance de vida trabajo y familia, ¡para ello se ha generado diversos beneficios como la Cuponera mi Tiempo!, el flexitime y vacaciones a tu medida.

**¡La cuponera Mi Tiempo!** contiene 30 cupones divididos en distintas categorías, contando todos los cupones, los colaboradores pueden acceder a 80 horas libres adicionales, lo equivalente a 10 días libres más al año, adicionalmente a las vacaciones y feriados. Las categorías de la cuponera son: 6 cupones de 1 hora de ingreso más tarde, 6 cupones de 1 hora de salida más temprano, 3 cupones de medio día libre para utilizarlo cuando el colaborador lo desee, 1 cupón de medio día libre por cumpleaños, este cupón puede ser usado cualquier día de su mes cumpleaños, 1 cupón de 2 días libres por matrimonio, 8 cupones de 1 hora más de almuerzo 1 cupón de 1 día libre por mudanza, 1 cupón de 2 días libres, extra a los de la ley, por paternidad 1 cupón de medio día libre por aniversario, 1 cupón de medio día libre por ascenso, 1 cupón de medio día libre por actuación de un hijo, 2 cupones de un día libre cada uno por luto, 1 cupón por adopción, 2 día extra por paternidad, ½ día libre por ascenso, lo cuales fueron muy bien recibidos por parte de todos los colaboradores.

**Flexitime:** horarios flexibles: desde el 2018, todos los colaboradores de administración central tienen la opción de elegir 1 de 3 posibles horarios de ingreso y salida a la oficina. Este beneficio solo aplica para esta población, los colaboradores que trabajan en las oficinas, los colaboradores que trabajan en turnos en las Finantiendas y Call Centers, mantienen sus turnos, los cuáles, han sido elegidos también según la disponibilidad y preferencia de cada uno, respetando sus horarios de estudio y/o cualquier consideración especial que se requiera. **Puentes en feriados:**

**Vacaciones a tu medida:** Cuentan con vacaciones a medida, es decir, pueden utilizar vacaciones desde el primer mes de trabajo, y las pueden disfrutar de acuerdo a su necesidad desde un día a más. Además de solicitar las vacaciones por medio de una plataforma WeConnect a la cual se puede acceder desde la computadora o el celular desde cualquier parte con tan solo un click, logrando con ello evitar las reuniones innecesarias y agilizar la coordinación con las familias para disfrutar los tiempos libres.

## HIPERMERCADOS TOTTUS S. A.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Angamos Este Nro. 1805 Int. P10 y Piso 11, Surquillo, Lima  
Sector: Retail  
Num. de trabajadores: Hombres: 5,795 Mujeres: 4,621  
RUC: 20508565934  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### **DESCRIPCIÓN**

El programa **Flexitime** fue creado con la finalidad que los colaboradores de oficina central puedan equilibrar su vida personal con la laboral, brindándole un horario flexible de trabajo y beneficios de días libres para que pueda realizar sus trámites o gestione personales. Así tenemos:

Horario flexible:

- Escoge tu horario (de lunes a jueves).
- Early Friday (2.00 p.m. a 4.00 p.m.)
- 03 horas libres el primer día del colegio.
- Almuerzo flexible.

Tiempo libre:

- Cupones flex time (4 cupones de media jornada).
- Cupón de cumpleaños (1/2 día libre).
- Días puente (feriados largos).
- Canje fin de año (+ días libres por apoyo en tienda).
- Día libre para papá (1 día libre adicional para los nuevos papas).

## KIMBERLY-CLARK PERÚ SRL

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Paseo de la Republica Nro. 5895 Int. 301, Miraflores  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 1225  
RUC: 20100152941  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral es denominada **Cool Working** y se aplica de la siguiente manera para nuestros empleados:

1. Con funciones administrativas y horarios no ligados a la producción y/o distribución:
  - Family Friday: Salidas a la 1pm durante los 3 primeros viernes de cada mes durante todo el año. El último viernes del mes se trabajará en el horario regular pues estarán todos juntos enfocados en lograr nuestra meta de ventas.
  - Home Office: Se brinda a los colaboradores la posibilidad de laborar 1 día a la semana, conectados desde sus hogares.
  - Horarios Flexibles: En coordinación con el líder directo, los colaboradores tienen la posibilidad de elegir su horario de labores. Estos pueden ser:
    - Si trabaja de Lunes a Viernes, de 7 am a 5 pm o de 8 am a 6 pm.
    - Si trabaja de Lunes a Sábado, de 7 am a 4 pm o de 8 am a 5 pm durante los cinco primeros días; y de 7am a 11am o de 8 am a 12 pm el sábado.
2. Con horarios rotativos y funciones operativas ligados a la producción y/o distribución:
  - Días K-C: Adicional a los 30 días de vacaciones por ley, K-C pone a disposición de sus empleados con turno rotativo, la opción de tomar 2 días adicionales en cualquier momento del año previa coordinación con su líder una vez cumplido 1 año de antigüedad.
  - Hora de refrigerio dentro del turno: Nuestros empleados pueden tomar su refrigerio dentro del horario de labores. En caso el colaborador haga 4 horas extras, podrá tomar un segundo refrigerio de hasta 20 minutos. La alimentación es cubierta al 100% por nuestra compañía.
3. Para todos los empleados de K-C:
  - 24 y 31 de diciembre libres: Estos días serán considerados como días libres, con el fin de que los colaboradores compartan las fiestas de fin de año junto a sus seres queridos. En caso sea necesario que se labore en una de estas fechas, el día será pagado al 200 %.

## KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Jr. Carabaya Nro. 933 Cercado de Lima (Piso 1 y 8), Lima  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 4551  
RUC: 20546992986  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### **DESCRIPCIÓN**

El programa denominado “Konectados Contigo” busca el equilibrio de la vida laboral y familiar de sus colaboradores desde la etapa de reclutamiento al brindarles la opción de elegir el horario (mañana, tarde, madrugada) y sede a la que de acuerdo a su disponibilidad puedan acceder.

De igual forma buscan convenios y alianzas estratégicas con diferentes instituciones a fin de proveer con descuentos a sus colaboradores en diversos rubros como salud, educación, recreación y cuidado personal, estos servicios se hacen extensivos a los familiares.

Asimismo, otorgan préstamos sin intereses con devolución en cuotas, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los colaboradores, los préstamos son dirigidos a estudios, salud de familiares y mejora de vivienda.

- Cuentan con licencias por examen, mudanza, trámites personales, judiciales y salud en donde resalta la licencia remunerada de 2 días por matrimonio sin discriminación, la ampliación de 2 a 4 días remunerados de licencia por fallecimiento y la licencia humanitaria remunerada de 180 días a más.
- Realizan Baby Shower Inclusivo acompañando a las mamás y papás gestantes.
- Reparto de una fruta para cada colaborador.
- Realizan taller de nuevas masculinidades.
- Programa Reforma de Vida en alianza con Essalud.
- Se crean los consultorios jurídico y psicológico gratuito.

Han implementado el programa “Konecta 2° hogar” que consiste en espacios donde se comparte con la familia de los colaboradores de una serie de actividades programadas, también son invitados a conocer más acerca de la organización y de la importancia de los colaboradores para la empresa.

## MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Cal. Monterosa Nro. 233, Urb. Chacarilla del Estanque (Piso 11), Surco  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 610  
RUC: 20329545459  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### **DESCRIPCIÓN**

El programa se denomina “Hora Papá”, “Hora Mamá” y “Baby On Board”. Tiene una serie de programas que brinda una conciliación de la vida laboral y la vida familiar de sus trabajadores. La empresa busca que sus trabajadores cumplan de manera óptima sus responsabilidades laborales y familiares apoyándoles con los programas como:

- Hora mamá y Hora papá: Incorporación gradual a sus laborales de los padres con bebés recién nacidos
- Baby On Board: Talleres para padres primerizos.
- FlexiTime (home office): Flexibilidad en el horario de trabajo.
- Programa Mi Jubilación (último año de trabajo): días libres semanales (medio, dos y tres días), acompañamiento de un coach.

## MAPFRE PERU COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873, Urb. Miraflores, Miraflores  
Sector: Banca y seguros  
Num. De trabajadores: 1847  
RUC: 20202380621  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### **DESCRIPCIÓN**

La práctica se denomina Programa Mapfre cerca a tu familia. La necesidad de contar con un entorno de trabajo flexible que permita a los colaboradores lograr un equilibrio entre lo personal y laboral.

Se han implementado 2 acciones:

- Horario flexible: permite el ingreso de los trabajadores dentro de un determinado rango de ingreso, siendo este desde 7:15 a.m. hasta 10:00 a.m.
- Teletrabajo: promueve el desarrollo de estrategias tecnológicas que permiten incrementar la productividad de los colaboradores trabajando desde sus hogares, contribuyendo al equilibrio entre la vida laboral y personal. Al respecto se cumplen con requisitos tales como: el resultado de "Evaluación de Desempeño" (nivel consolidado – alto – experto, estar cursando o haber culminado satisfactoriamente el Programa Integral de Seguros, tener una permanencia mínima en 2 años y más de 1 año ocupando el puesto con el que se incorpora al teletrabajo habiendo demostrado un suficiente grado de autonomía que permita desempeñar su trabajo sin necesidad de supervisión cercana de su jefe.

Al respecto se identificaron beneficios tales como:

- Permite el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Ahorro en el ingreso mensual de aproximadamente 12 % (alimentos, movilidad, vestimenta y otros gastos). Dependiendo del sueldo del colaborador.
- Incremento de productividad al 30% en los casos de mayor éxito.
- Colaboradores más comprometidos.
- Mejor aprovechamiento del tiempo muerto (colas, tráfico, distancias a caminar)
- Trabajar con menos distracciones.
- Fortalece el vínculo familiar.



## MAPFRE PERU S. A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873, Urb. Miraflores, Miraflores  
Sector: Banca y seguros  
Num. de trabajadores: 105  
RUC: 20517182673  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### **DESCRIPCIÓN**

La práctica se denomina Programa Mapfre cerca a tu familia. La necesidad de contar con un entorno de trabajo flexible que permita a los colaboradores lograr un equilibrio entre lo personal y laboral.

Se han implementado 2 acciones:

- Horario flexible: permite el ingreso de los trabajadores dentro de un determinado rango de ingreso, siendo este desde 7:15 a. m. hasta 10:00 a. m.
- Teletrabajo: promueve el desarrollo de estrategias tecnológicas que permiten incrementar la productividad de los colaboradores trabajando desde sus hogares, contribuyendo al equilibrio entre la vida laboral y personal. Al respecto se cumplen con requisitos tales como: el resultado de "Evaluación de Desempeño" (nivel consolidado – alto – experto, estar cursando o haber culminado satisfactoriamente el Programa Integral de Seguros, tener una permanencia mínima en 2 años y más de 1 año ocupando el puesto con el que se incorpora al teletrabajo habiendo demostrado un suficiente grado de autonomía que permita desempeñar su trabajo sin necesidad de supervisión cercana de su jefe.

Al respecto se identificaron beneficios tales como:

- Permite el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Ahorro en el ingreso mensual de aproximadamente 12 % (alimentos, movilidad, vestimenta y otros gastos). Dependiendo del sueldo del colaborador.
- Incremento de productividad al 30 % en los casos de mayor éxito.
- Colaboradores más comprometidos.
- Mejor aprovechamiento del tiempo muerto (colas, tráfico, distancias a caminar)
- Trabajar con menos distracciones.
- Fortalece el vínculo familiar.

## MAPFRE PERU VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873, Urb. Miraflores, Miraflores  
Sector: Banca y seguros  
Num. de trabajadores: 1713  
RUC: 20418896915  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### **DESCRIPCIÓN**

La práctica se denomina Programa Mapfre cerca a tu familia. La necesidad de contar con un entorno de trabajo flexible que permita a los colaboradores lograr un equilibrio entre lo personal y laboral.

Se han implementado 2 acciones:

- Horario Flexible: permite el ingreso de los trabajadores dentro de un determinado rango de ingreso, siendo este desde 7:15 a. m. hasta 10:00 a. m.
- Teletrabajo: promueve el desarrollo de estrategias tecnológicas que permiten incrementar la productividad de los colaboradores trabajando desde sus hogares, contribuyendo al equilibrio entre la vida laboral y personal. Al respecto se cumplen con requisitos tales como: el resultado de "Evaluación de Desempeño" (nivel consolidado – alto – experto, estar cursando o haber culminado satisfactoriamente el Programa Integral de Seguros, tener una permanencia mínima en 2 años y más de 1 año ocupando el puesto con el que se incorpora al teletrabajo habiendo demostrado un suficiente grado de autonomía que permita desempeñar su trabajo sin necesidad de supervisión cercana de su jefe.

Al respecto se identificaron beneficios tales como:

- Permite el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Ahorro en el ingreso mensual de aproximadamente 12 % (alimentos, movilidad, vestimenta y otros gastos). Dependiendo del sueldo del colaborador.
- Incremento de productividad al 30% en los casos de mayor éxito.
- Colaboradores más comprometidos.
- Mejor aprovechamiento del tiempo muerto (colas, tráfico, distancias a caminar)
- Trabajar con menos distracciones.
- Fortalece el vínculo familiar.

## MEXICHEM PERÚ S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Nugget Nro. 555 (Cerca a la Fabrica Basa), El Agustino, Lima  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 342  
RUC: 20305909611  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### DESCRIPCIÓN

Es un programa integral denominado Mexichem Contigo que tiene diversos componentes, donde se busca apoyar y brindar soporte a los colaboradores y sus familias, promover la ejecución de proyectos sociales por parte de los colaboradores, fomentar una cultura de emprendimiento en las parejas de los colaboradores, así como otorgarles beneficios para ellos y toda su familia.

1. Programa de soporte familiar: Es un servicio que puede ser usado a través de vía telefónica, WhatsApp, video llamada y de forma presencial dentro de la empresa, que tiene como objetivo apoyar y brindar soporte a los colaboradores y sus familiares, brindándoles atención de forma completamente gratuita y confidencial. A través de estos servicios se busca generar confianza, tranquilidad y ahorro de tiempo y dinero.
2. +km: Es un programa de Responsabilidad Social que permite a los colaboradores de Mexichem apoyar la ejecución de proyectos sociales a través de la práctica de deporte. El objetivo de este programa es promover un estilo de vida saludable en compañía del grupo familiar, para lo cual se cubre de forma total el costo de cada competencia en la que deseen participar y adicionalmente la empresa dona un dólar por cada kilómetro que recorra el colaborador, el mismo que es usado para fines sociales.
3. Mujeres emprendedoras: Este programa busca empoderar y fomentar una cultura de emprendimiento en las parejas de sus colaboradores. Se les brinda conocimientos y herramientas para que se vuelvan gestoras de su propio crecimiento personal, familiar y empresarial.
4. Beneficios plus: Es un programa de beneficios dirigidos para los colaboradores y sus familiares, donde se ofrecen convenios educativos, convenios financieros, convenios de salud y bienestar, convenios recreativos, beneficios por pliego y bonos.
5. Mexivacaciones divertidas: El programa está dirigido a los hijos de los colaboradores que se encuentren en las edades de 6 meses hasta 16 años, donde podrán disfrutar de los talleres de verano completamente gratuitos.
6. Compartiendo tu orgullo: El Programa es dirigido a los hijos de los colaboradores que cursen desde el primer grado de primaria hasta nivel universitario, donde reconocen el esfuerzo por obtener las mejores calificaciones. La ceremonia se realiza en febrero, donde se entrega un obsequio valorizado entre los S/.150.00 al 1er puesto y S/.120.00 al 2do puesto.
7. Visita a planta: Programa dirigido para los más pequeños de casa hijos de los colaboradores entre 1 años hasta los 12 años, donde anualmente Mexichem prepara sus instalaciones para recibir a los más pequeños del hogar, diversas oficinas y zonas de planta preparar la visita para hacer el recorrido lo más grato posible, nuestros niños recorren zonas autorizadas a fin de conocer lo que producimos.

## RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Juan de Arona Nro. 720 Dpto. 601, Urb. Chacarilla, San Isidro  
Sector: Energía Eléctrica  
Num. de trabajadores: 75  
RUC: 20504645046  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### DESCRIPCIÓN

La práctica laboral denominada **REP te quiere bien** consiste en un programa integral y diversificado de beneficios y actividades que busca el bienestar, la salud y calidad de vida del colaborador y su familia, que responde a las necesidades de los grupos ocupacionales y generacionales.

En el 2018 se implementó algunas prácticas que tiene relación directa con el objetivo de lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral de los colaboradores. A continuación, se detallan:

- Viernes medio día todo el año.
- Programa excelencia escolar: reconocimiento de logros académicos de los hijos de nivel secundaria de los colaboradores.
- Vacunas gratis para el personal y un % de descuento para los familiares.
- Lanzamiento del programa REPonte: velar por la salud del trabajador, fomentando una vida saludable, mitigando los riesgos y transmitiendo a las familias una cultura de cuidado de la salud.
- Lanzamiento del programa APLICICO: promueve el aprendizaje continuo dando facilidades a los trabajadores para auspiciar maestrías, especializaciones, licencias por estudios, préstamos entre otros.
- Convenio viajes: beneficio familiar que permite facilitar los pasajes y paquetes turísticos de trabajador y su familia, con financiamiento de 1 año sin intereses.
- Gimnasio: implementación de mini Gimnasio en las sedes principales: San Isidro, San Juan, Arequipa, Chiclayo.
- Prestamos de vivienda: facilidad de recibir hasta 20 salarios financiado hasta por 15 años, tasa 5 % anual. Para mantenimiento de vivienda hasta 7 salarios tasa 5%.
- Convenio combustible: descuento en la cadena de REPSOL de hasta 8% en combustible y otros productos. Hasta 2 vehículos por trabajador.
- Talleres para adolescentes: con Javier Echevarría, con la finalidad de dar Orientación vocacional, para familiares de los trabajadores.
- Convenio Giftcard: beneficio que permite ayudar al colaborador a comprar sus electrodomésticos, y/o cualquier cosa con financiamiento a 1 año sin intereses y hasta un sueldo.
- Vestimenta flexible: para laborar de manera cómoda.
- Espacio recreativo: instalación de mesas de tenis, sape, cancha de mini futbol.
- Parqueo para bicicletas: 30 minutos de tolerancia para entrar y/o bañarse en la oficina. Se implementaron duchas y gavetas.
- Cuponera, vacaciones flexibles (hoy la Ley permite hasta 11 días hábiles por año).
- Teletrabajo: se promovió el uso de este sistema como una buena práctica, y parte de los cambios necesarios para esta nueva transformación.
- Horario Flexible. Se ha dispuesto 3 horarios para que los trabajadores puedan tomar en cualquier momento, ingreso: 7:00 a. m., 7:30 a. m. y 8:30 a. m. El horario de refrigerio es el mismo.

## LABORATORIA

---

Estrato Empresarial: Mype  
Dirección: Av. Almirante Miguel Grau Nro. 629 Int. 201, Urb. San Ignacio, Barranco  
Sector: Tecnológico  
Num. de trabajadores: 37  
RUC: 20566216281  
**CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA**

### DESCRIPCIÓN

La práctica se denomina **“Balance Familia Trabajo”**. Cuentan con una política de trabajo que incentiva la flexibilidad y el trabajo remoto. Así, cada quien tiene la libertad de elegir si trabajar desde otro lugar dentro o fuera de la oficina. Es un beneficio por trabajar en Laboratorio.

Con esta práctica, se busca beneficiar a todas los Laboratorians (trabajadores). Es un beneficio al que puede acceder cualquier persona de la compañía.

A continuación, se detallan ejemplos de cómo buscan el equilibrio entre el trabajo y la familia a través de su política de flexibilidad:

- Si tienen un hijo o hija, pueden pasar tiempo en casa y trabajar al mismo tiempo.
- Si tienen algún problema de salud y necesitan ir al doctor, no es necesario pedir tiempo libre o vacaciones para hacerlo. Lo importante es que cumplan con sus responsabilidades y objetivos.
- Si es una persona independiente y necesita por algún motivo estar en casa para hacer tareas del hogar, puede hacerlo sin problemas.
- Si vive muy lejos de la oficina y el costo del transporte y tiempo invertido en ir a trabajar es muy alto, tiene la flexibilidad de trabajar algunos días desde casa.

Además de ello, a partir del 2019 se implementó una política de maternidad y paternidad, que ofrece a los padres 1 mes de paternidad. Las políticas están orientadas a brindar flexibilidad a los padres para que puedan tomar el tiempo necesario para atender las necesidades de sus hijos.

La política de flexibilidad y la de paternidad y maternidad fue creada con base en la retroalimentación del equipo. Recogieron opiniones a través de un formulario sobre que les gustaría, y con base en eso la diseñaron.

Tienen una semana adicional de vacaciones del 24 al 31 de diciembre por ser fechas para compartir en familia.

Una lección clave fue la de co-crear estas soluciones de la mano con el equipo para que las políticas estén pensadas en el usuario final.

## CATEGORÍA 8: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

### BANCO INTERNACIONAL DEL PERU S. A. A. - INTERBANK

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Carlos Villarán Nro. 140, Urb.Santa Catalina, La Victoria  
Sector: Banca y Finanzas  
Num. de trabajadores: 6740  
RUC: 20100053455  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

#### **DESCRIPCIÓN**

La buena práctica laboral denominada **“Interbank Learning Ecosystem”** consiste en la centralización de una malla semestral de cursos con temática variada: Cursos del negocio, Soft Skills y/o de Mindset Digital; la cual utiliza una plataforma web para que los líderes de cada área puedan escoger, junto a sus equipos, los cursos que sean más importantes para ellos y poder inscribirlos de manera autónoma buscando que ambos cuenten con un rol activo en el Aprendizaje.

Han gestionado la oferta de cursos tomando la decisión 100 % con Data: las capacitaciones ofrecidas en esta plataforma están estrechamente ligados a la data histórica del departamento de Aprendizaje, a las competencias de la evaluación de desempeño anual, priorizando aquellas donde hay mayores brechas a nivel organización, a promover mindset digital y la innovación en Interbank y a los requerimientos puntuales levantados en las reuniones con sus usuarios internos.

De esta forma, el equipo de Aprendizaje otorga mayor autonomía a los líderes para que ellos mismos puedan autogestionar mejor y de forma diferenciada, los planes de capacitación de sus equipos.

Algunos de los cursos con mayor acogida han sido:

- Negocios en la era digital
- Bid data
- Comunicación efectiva para equipos
- Creatividad e innovación
- Fundamentos de data analytics
- Design thinking
- Storytelling

Adicionalmente, los colaboradores cuentan con 3 bloques de capacitación transversal al tipo de público (staff+tiendas):

- Cultura y liderazgo IBK: Intro, Graceland (evento vivencial de la cultura organizacional), activación de valores, Imagine, intro a líderes, PDL.
- Transformación y Cultura Digital: IBK Talks, Woman in leadership, academia de agilidad.
- Regulatorios: Ética, seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo, prevención del hostigamiento sexual.

## CALLAO SALUD S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Cal. Chinchon Nro. 1018 (Sexto Piso), San Isidro  
Sector: Salud  
Num. de trabajadores: 1298  
RUC: 20535637599  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

Callao Salud S. A. C. cuenta con un programa denominado **“Plan completo de Beneficios Formativos”**, que consiste en un conjunto de programas de formación específica y transversal con modalidades presenciales y virtuales dictadas por facilitadores internos y/o externos; bajo un modelo de paraguas estructurado en:

- Formaciones específicas
  - Programa de Habilidades técnicas
  - Programa de Habilidades blandas
  - Programa de Sistema
  - Programa de Calidad
  - Programa de Seguridad y salud en el trabajo
  
- Formaciones transversales
  - Escuela de colaboradores
  - Escuela de lideres
  - Escuela de directores

El Plan de Formación se caracteriza por ser un sistema dinámico de transición de conocimiento a los trabajadores, bajo el soporte de tres pilares de formación como es la gestión de personas, del negocio y de la calidad en la búsqueda de satisfacer las necesidades personales, del puesto y de la empresa.

## CENCOSUD PERÚ S. A.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Cal. Augusto Angulo Nro. 130, Urb. San Antonio, Miraflores  
Sector: Retail multiformato  
Num. de trabajadores: 14800 trabajadores  
RUC: 20517905454  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

El programa se denomina “Modelo Integral de Capacitación y Desarrollo”. El modelo permite al colaborador tener un soporte permanente de capacitación en cada una de sus etapas de desarrollo, al ofrecerle programas de acuerdo a las necesidades que su función le demande y a su vez, sirve de medio de retroalimentación para la identificación de colaboradores con potencial para ocupar posiciones superiores. Se soporta sobre 2 programas dirigidos tanto a la operación (tiendas) como a la administración (oficina) al presentar requerimientos distintos de formación.

El plan se estructura en tres ejes de formación:

1. Formación para el puesto o específica: cursos obligatorios con foco en la transmisión de cultura, temas normativos y desarrollo de habilidades en función de las competencias corporativas y estrategia de los negocios encaminados en que logren un desempeño superior en el puesto actual.
2. Formación para el desarrollo: cursos que entregan herramientas de gestión y liderazgo que acompañarán las nuevas oportunidades de carrera con cursos electivos que permiten autogestionar el propio desarrollo en base a las necesidades e intereses de carrera.
3. Formación Plus: compuesta por cursos que brindan conocimientos que no están relacionados al puesto y que pueden compartir con la familia para contribuir a su educación.

Adicionalmente, cuentan con el Programa de Adquisición de Competencias Cencosud (PACC): está diseñado especialmente en respuesta a las necesidades transversales y específicas de cada área administrativa identificando las brechas de conocimiento a través de un diagnóstico objetivo, que sea 100% accesible a cada colaborador. El Plan consta de 6 instancias formativas tales como: Ciclo de seminarios en nuevas tendencias en Retail, Formación técnica y conductual por área, Informática, Normativos y legales y Convenios educativos.



## CONSULTORÍA Y ESTRATEGIA S. A. C.

---

Estrato Empresarial: M&G  
Dirección: Av. Manuel Olguin Nro. 373 Int. 901, Urb. Los Granados, Santiago de Surco  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 50  
RUC: 20513536845  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

Según lo corroborado en la exposición (empleador) y las entrevistas a los trabajadores, la práctica planteada se denomina: **“Creciendo Juntos”** es un programa corporativo que busca impulsar el crecimiento de sus colaboradores a través de la generación de conocimientos y el desarrollo personal y profesional; es un programa integral que comprende un conjunto de beneficios y buenas prácticas. Además, consiste en dar oportunidad de capacitación, desarrollo y reconocimiento al colaborador en miras de un crecimiento personal y profesional en un campo de su interés dentro de la empresa desde el primer que ingresa a laborar, por ende, mejoras salariales y bienestar familiar. El programa, también beneficia a los familiares directos de los trabajadores mediante convenios y patrocinios.

El programa busca el desarrollo integral del colaborador a través de una mejora en sus diferentes ámbitos (personal, familiar, laboral y social); además, se pudo verificar en el ámbito laboral, a colaboradores capacitados, comprometidos y motivados que generan mayor productividad a la empresa y al país. En el ámbito social los colaboradores están alineados a una cultura de valores y compromiso donde se promueve la honestidad y el respeto por los demás.

El programa inicio el 2012 y consta de tres pilares en el cual el colaborador participa en su formación dentro de la empresa:

1. **Vive la experiencia CYE:** tiene como objetivo orientar y guiar el proceso de aprendizaje para contribuir a la adaptación y buen desempeño del trabajador, de igual forma generar acercamiento y compromiso con la organización. Las pautas desarrolladas son: ritual de bienvenida, cultura empresarial, conociendo mi puesto, embajadores PMP y reinducción.
2. **Gestionando tu conocimiento:** consiste en desarrollar conocimientos especializados en su puesto para una mayor oportunidad de desarrollo. Las actividades empleadas son: reunión con mi área, plan de capacitaciones (internas, in house, externas y conforme a ley), formación de instructores internos, campaña de sensibilización, convenios educativos, financiamiento educativo, feria educativa y pasantías.
3. **Desarrollate con PMP:** consiste en el desarrollo y crecimiento constante dentro de la empresa. Las actividades empleadas son: evaluación de desempeño, retroalimentación para la mejora, cerrando brechas, plan de desarrollo, en carrera, fortaleciendo equipos, promociones, fidelidad empresarial, Yo también reconozco lo bueno y alfombra roja.

## DANPER TRUJILLO S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Car. Industrial Sn, Fnd. Barrio Nuevo, distrito Moche, Trujillo  
Sector: Agroindustrial  
Num. de trabajadores: 11 120  
RUC: 20170040938  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

La práctica se denomina **“Desarrollo del capital humano”**. Implementaron 4 niveles formativos con programas potentes que elevan el desempeño laboral y mejoran su calidad de vida:

- Primer nivel formativo de Habilidades Básicas Operativas, inicia en mayo del 2016, con la implementación del Centro de Educación Básica Alternativa – CEBA Danper, mediante la firma del convenio con la Institución Educativa Ramiro Ñique del Distrito de Moche, el cual beneficiaría al personal que por diversas razones no pudieron terminar sus estudios secundarios en la modalidad Básica Regular.
- Segundo nivel formativo de Desarrollo de Competencias Técnicas, dirigido al personal técnico calificado, auxiliares de producción, operario calificado, con el objetivo de incrementar sus conocimientos técnicos y habilidades para sostener la productividad.
- Tercer nivel formativo de Desarrollo de Programas Ejecutivos, dirigido al personal clave y estratégico, con el fin de eleven su nivel técnico y de gestión que permita direccionar el crecimiento de la compañía.
- Cuarto nivel formativo de Desarrollo de Habilidades Blandas, dirigido al personal con el fin brindar herramientas que les permitan desarrollar equipos de trabajo efectivos.

Se han obtenido mejores resultados con la implementación de estos programas gracias a la participación activa de todos los niveles de la organización que hace la diferencia en el rubro y garantiza la sostenibilidad en el tiempo.

## DIVECENTER S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Canadá Nro. 1160, Urb. Santa Catalina, La Victoria  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 977  
RUC: 20520588486  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

La empresa busca a través de “**UDIVE – Universidad Divemotor**” optimizar la oferta y calidad de las inducciones, entrenamiento y capacitaciones, basados en los requerimientos de fábrica, con un enfoque al negocio y contribuyendo en el crecimiento organizacional.

Desde que los colaboradores ingresan a la empresa, pasan por diferentes procesos de capacitación, inician por una Inducción general que consolida actividades que involucran conocimientos generales sobre la historia y cultura de la organización, buenas prácticas de desempeño, crecimiento y desarrollo de los colaboradores dentro de la organización, información general sobre el proceso productivo y políticas de la empresa, así como otros temas normativos.

Posteriormente, y de acuerdo al área para la que han sido contratados, siguen capacitaciones específicas orientadas a puestos claves de la empresa tales como: asesor comercial, asesor de servicio, jefe de ventas, jefe de servicio, supervisor de taller, planificador, vendedor de repuestos, codificador, cotizador y gestores. Existe una malla que contempla temas relacionados al puesto para las cuales se utiliza metodología virtual y presencial para atender a los ingresantes a nivel nacional. Estas capacitaciones específicas, presentan las siguientes características:

- Capacitación Técnica: plan formativo especializado en cada línea de negocio, busca mejorar los conocimientos y habilidades de los técnicos, con el fin de tener un mejor desempeño en sus puestos de trabajo además de asegurar la confiabilidad, eficacia, seguridad y satisfacción de los clientes.
- Capacitación Comercial: plan de capacitación para los asesores comerciales (autos, camiones y buses), y se realiza en conjunto con las diferentes fábricas con las que trabaja Divemotor.
- Capacitación Administrativa: capacitaciones virtuales, presenciales y blended para el área administrativa, enfocada en habilidades blandas que desarrollan las destrezas necesarias para la dinámica al interior de Divemotor.

UDIVE promueve la capacitación a través de la metodología 70-20-10 (70% de experiencia adquirida, 20 % de asesoría de jefaturas y 10% de capacitación formal) donde predomina la autogestión y el protagonismo del colaborador en su proceso de aprendizaje.

## DIVEIMPORT S. A.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Nicolas Arriola Nro. 500, Urb. Santa Catalina, La Victoria  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 496  
RUC: 20502797230  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

La empresa busca a través de “**UDIVE – Universidad Divemotor**” optimizar la oferta y calidad de las inducciones, entrenamiento y capacitaciones, basados en los requerimientos de fábrica, con un enfoque al negocio y contribuyendo en el crecimiento organizacional.

Desde que los colaboradores ingresan a la empresa, pasan por diferentes procesos de capacitación, inician por una Inducción general que consolida actividades que involucran conocimientos generales sobre la historia y cultura de la organización, buenas prácticas de desempeño, crecimiento y desarrollo de los colaboradores dentro de la organización, información general sobre el proceso productivo y políticas de la empresa, así como otros temas normativos.

Posteriormente, y de acuerdo al área para la que han sido contratados, siguen capacitaciones específicas orientadas a puestos claves de la empresa tales como: asesor comercial, asesor de servicio, jefe de ventas, jefe de servicio, supervisor de taller, planificador, vendedor de repuestos, codificador, cotizador y gestores. Existe una malla que contempla temas relacionados al puesto para las cuales se utiliza metodología virtual y presencial para atender a los ingresantes a nivel nacional. Estas capacitaciones específicas, presentan las siguientes características:

- Capacitación Técnica: plan formativo especializado en cada línea de negocio, busca mejorar los conocimientos y habilidades de los técnicos, con el fin de tener un mejor desempeño en sus puestos de trabajo además de asegurar la confiabilidad, eficacia, seguridad y satisfacción de los clientes.
- Capacitación Comercial: plan de capacitación para los asesores comerciales (autos, camiones y buses), y se realiza en conjunto con las diferentes fábricas con las que trabaja Divemotor.
- Capacitación Administrativa: capacitaciones virtuales, presenciales y blended para el área administrativa, enfocada en habilidades blandas que desarrollan las destrezas necesarias para la dinámica al interior de Divemotor.

UDIVE promueve la capacitación a través de la metodología 70-20-10 (70 % de experiencia adquirida, 20 % de asesoría de jefaturas y 10 % de capacitación formal) donde predomina la autogestión y el protagonismo del colaborador en su proceso de aprendizaje.

## IBT HEALTH S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Cal. Chinchon Nro. 1018 Dpto. Pis6 Int. 02, San Isidro  
Sector: Salud  
Num. de trabajadores: 646  
RUC: 20556281140  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

En IBT Health S. A. C. es primordial que los trabajadores se encuentren formados, preparados y motivados de manera individual y profesional para brindar un servicio de excelencia, para ser “Mejores personas que generan mejores personas”.

Para ello IBT Health S. A. C. cuenta con un **“Plan completo de Beneficios Formativos”**, consiste en un conjunto de programas de formación específica y transversal con modalidades presenciales y virtuales dictadas por facilitadores internos y/o externos; bajo un modelo de paraguas estructurado en:

- Formaciones específicas
  - Programa de Habilidades técnicas
  - Programa de Habilidades blandas
  - Programa de Sistema
  - Programa de Calidad
  - Programa de Seguridad y salud en el trabajo
  
- Formaciones transversales
  - Escuela de colaboradores
  - Escuela de líderes
  - Escuela de directores

El Plan de Formación se caracteriza por ser un sistema dinámico de transición de conocimiento a los trabajadores, bajo el soporte de tres pilares de formación como es la gestión de personas, del negocio y de la calidad en la búsqueda de satisfacer las necesidades personales, del puesto y de la empresa.

## IPG MEDIABRANDS S. A. SUCURSAL PERÚ

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Cal. Coronel Andres Reyes Nro. 489, Dpto. 7, Urb. Jardin, San Isidr  
Sector: Publicidad  
Num. de trabajadores: 143  
RUC: 20503371899  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

En IPG Mediabrands S. A. sucursal del Perú considera que lo más importante es el conocimiento. Para ello, la empresa pone a disponibilidad de sus trabajadores una serie de programas donde se desarrolla las habilidades personales y profesionales para adaptarse a los cambios de la era digital. Los programas son:

- Capacitacion e-learning
- Ponte en forma (conocimiento digital)
- Plataforma digital
- Flite learning
- Desarrollo de habilidades
- Inteligencia emocional
- Objetivos SMART
- Cultura de FEEBACK
- Desarrollo de carrera
- Agilidad
- SWAT TEAM
- Programa Trainees Google / UPC

## KIMBERLY-CLARK PERÚ S. R. L.

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Av. Paseo de la Republica Nro. 5895 Int. 301, Urb. Miraflores, Miraflores  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 1225  
RUC: 20100152941  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

La buena práctica laboral es denominada **“Capacitación KC”**.

En Kimberly-Clark creen que su gente es la que marca la diferencia, y por ello, buscan liberar todo su potencial. Un pilar fundamental para lograrlo son los espacios de capacitación que les ofrecen.

Cuentan con una estrategia de 70/20/10, que implica que el aprendizaje más efectivo se produce cuando la persona dedica el 10 % de su tiempo a cursos de formación, el 20 % a aprender de otras personas y el 70 % del tiempo a través del trabajo y las experiencias.

Bajo esta estrategia, por ejemplo, el Managers Program busca preparar a los nuevos líderes para su rol, dándoles claridad de lo que se espera de ellos, brindándoles herramientas y potenciando su conocimiento del negocio de manera holística. En el caso del programa Sales Capabilities, se ofrece una currícula de cursos especialmente adaptados a las necesidades de negocio de la compañía para el fortalecimiento de las habilidades técnicas de nuestro equipo comercial.

En el área de operaciones, el programa GSA, tiene como objetivo preparar a equipos semi autónomos en las líneas de producción y operadores líderes con un conocimiento integrado en los procesos de Mejora Continua, Seguridad, Calidad y Gente para el 2022. Las capacitaciones buscan empoderar a través de una mejor toma de decisiones y el desarrollo de competencias de liderazgo en el equipo. Actualmente nos encontramos culminando el primer nivel, cuya duración es de un mes, y tiene un alcance a operadores líderes de todas las líneas de producción, quienes reciben capacitaciones de diversos temas enfocados en los cuatro frentes: Mejora Continua, Calidad, Seguridad y Gente; logrando el empoderamiento a través de una mejor toma de decisiones y desarrollando competencias de liderazgo en el equipo.

## KONECTA BTO S.L. SUCURSAL EN PERÚ

---

Estrato Empresarial: Grande  
Dirección: Jr. Carabaya Nro. 933 Cercado de Lima, Lima  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 2795  
RUC: 20546992986  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

“**Jaku**” es el programa de capacitación y desarrollo de personas de Konecta Perú, que involucra desde la inducción a la compañía, hasta el plan de desarrollo de habilidades para todos los colaboradores. El programa se implementa a través de un enfoque de aprendizaje estructurado de tres etapas: Enséñame, Guíame y Déjame Hacerlo; donde cada una y en ese orden, permiten la fluidez y el desarrollo continuo del conocimiento involucrando al colaborador como protagonista de este proceso.

La innovación en Jaku viene de la mano de la formación virtual: simuladores, cápsulas tutoriales interactivas, video youtuber y flows(story telling de políticas y documentos), son las nuevas herramientas in house con el objetivo de llevar conocimiento a los colaboradores de una manera diferente a la tradicional.

El programa de capacitación y desarrollo de personas Jaku, está compuesto por:

- Konecta tu día: Inducción a la compañía.
- Inducción al puesto: conocimiento de producto y refuerzo de habilidades de atención al cliente, ventas, negociación e Influencia orientado a la experiencia al cliente.
- LIFE programa de liderazgo femenino: empoderamiento de la mujer en su vida personal y laboral.
- Nuevas Masculinidades: formar hombres para que sean embajadores y actúen como agentes de cambio hacia la igualdad de hombres y mujeres.
- Escuela de Líderes: se fortalecen las habilidades de liderazgo, comunicación, orientación a los resultados, planificación y organización, análisis.
- Plan de Formación Anual-Mandos Altos: se fortalecen las habilidades de comunicación, liderazgo, desarrollo de personas, toma de decisiones, trabajo en equipo, experiencia al cliente, experiencia al colaborador, transformación digital.
- Plan de Formación Anual Mandos Medios: se fortalecen las habilidades de comunicación, liderazgo, desarrollo de personas, toma de decisiones, trabajo en equipo, experiencia al cliente, experiencia al colaborador, transformación digital, creatividad e innovación.



## LA POSITIVA EPS

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Cal. Francisco Masías Nro. 370, San Isidro, Lima  
Sector: Banca y Seguros  
Num. de trabajadores: 44  
RUC: 20601978572  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

Se han implementado programas tales como:

**Bienvenida Positiva:** Se renovó la inducción para propiciar un mayor acercamiento con el colaborador desde el primer día con participación activa de sus jefes a fin de hacer más corta su curva de adaptación y aprendizaje. Se da de manera presencial para colaboradores administrativos cuya sede de trabajo sea en Lima y de manera virtual para colaboradores de la fuerza de ventas y/o cuya sede de trabajo sea en provincia.

### **Programas de desarrollo 2018:**

#### **Programa de Desarrollo Gerencia con Liderazgo**

Como parte del Programa de desarrollo Gerencia con Liderazgo se ejecutaron cinco cursos en alianza con la Universidad del Pacífico: Metodologías ágiles, Gestión innovadora de procesos, Liderazgo de equipos de alto rendimiento, Comunicación estratégica para el cambio y Administración del estrés.

#### **Programa de Desarrollo de Equipos Ágiles**

Se diseñó un programa para fortalecer las habilidades de liderazgo, agilidad e innovación. Se ejecutaron cinco cursos en alianza con la Universidad del Pacífico: Metodologías ágiles, Innovación de procesos, Construcción de equipos, Comunicación para el cambio y Gestión del cambio.

#### **Programa de innovación de Equipos Ágiles**

Como parte del Programa de Innovación en Equipos Ágiles se ejecutaron cinco cursos en alianza con la UPC: Mindset Positivo, Equipos colaborativos, Comunicación para la acción, Innovación y Metodologías ágiles.

**Suma:** Programa de formación de seguros desarrollados íntegramente con y para profesionales de la compañía a fin de adquirir una visión integral de seguros a partir del conocimiento de los riesgos asociados a las diferentes líneas de negocio en donde cada participante contribuya eficazmente en el negocio desde su campo de acción.

**Beca Despega:** En alianza con el Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE), institución sin fines de lucro, nuestros colaboradores pueden postular a becas de postgrado de universidades y escuelas nacionales e internacionales en las modalidades presencial y virtual. El porcentaje de beca puede variar entre un 15% a un 100%.

**Gestión de capacitaciones:** Programa orientado al desarrollo de conocimientos y habilidades de los colaboradores. Se ejecutó a partir de cursos, seminarios y talleres tanto internos como externos para fortalecer el conocimiento e identificar oportunidades de mejora a través de la Implementación del Modelo de Aprendizaje 70-20-10.

## LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Cal. Francisco Masías Nro. 370, San Isidro, Lima  
Sector: Banca y Seguros  
Num. de trabajadores: 885  
RUC: 20100210909  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

Se han implementado programas tales como:

**Bienvenida Positiva:** Se renovó la inducción para propiciar un mayor acercamiento con el colaborador desde el primer día con participación activa de sus jefes a fin de hacer más corta su curva de adaptación y aprendizaje. Se da de manera presencial para colaboradores administrativos cuya sede de trabajo sea en Lima y de manera virtual para colaboradores de la fuerza de ventas y/o cuya sede de trabajo sea en provincia.

### **Programas de desarrollo 2018:**

#### **Programa de Desarrollo Gerencia con Liderazgo**

Como parte del Programa de desarrollo Gerencia con Liderazgo se ejecutaron cinco cursos en alianza con la Universidad del Pacífico: Metodologías ágiles, Gestión innovadora de procesos, Liderazgo de equipos de alto rendimiento, Comunicación estratégica para el cambio y Administración del estrés.

#### **Programa de Desarrollo de Equipos Ágiles**

Se diseñó un programa para fortalecer las habilidades de liderazgo, agilidad e innovación. Se ejecutaron cinco cursos en alianza con la Universidad del Pacífico: Metodologías ágiles, Innovación de procesos, Construcción de equipos, Comunicación para el cambio y Gestión del cambio.

#### **Programa de innovación de Equipos Ágiles**

Como parte del Programa de Innovación en Equipos Ágiles se ejecutaron cinco cursos en alianza con la UPC: Mindset Positivo, Equipos colaborativos, Comunicación para la acción, Innovación y Metodologías ágiles.

**Suma:** Programa de formación de seguros desarrollados íntegramente con y para profesionales de la compañía a fin de adquirir una visión integral de seguros a partir del conocimiento de los riesgos asociados a las diferentes líneas de negocio en donde cada participante contribuya eficazmente en el negocio desde su campo de acción.

**Beca Despega:** En alianza con el Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE), institución sin fines de lucro, nuestros colaboradores pueden postular a becas de postgrado de universidades y escuelas nacionales e internacionales en las modalidades presencial y virtual. El porcentaje de beca puede variar entre un 15% a un 100%.

**Gestión de capacitaciones:** Programa orientado al desarrollo de conocimientos y habilidades de los colaboradores. Se ejecutó a partir de cursos, seminarios y talleres tanto internos como externos para fortalecer el conocimiento e identificar oportunidades de mejora a través de la Implementación del Modelo de Aprendizaje 70-20-10.

## LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Cal. Francisco Masias Nro. 370, San Isidro, Lima  
Sector: Banca y Seguros  
Num. de trabajadores: 727  
RUC: 20454073143  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

Se han implementado programas tales como:

**Bienvenida Positiva:** Se renovó la inducción para propiciar un mayor acercamiento con el colaborador desde el primer día con participación activa de sus jefes a fin de hacer más corta su curva de adaptación y aprendizaje. Se da de manera presencial para colaboradores administrativos cuya sede de trabajo sea en Lima y de manera virtual para colaboradores de la fuerza de ventas y/o cuya sede de trabajo sea en provincia.

### **Programas de desarrollo 2018:**

#### **Programa de Desarrollo Gerencia con Liderazgo**

Como parte del Programa de desarrollo Gerencia con Liderazgo se ejecutaron cinco cursos en alianza con la Universidad del Pacífico: Metodologías ágiles, Gestión innovadora de procesos, Liderazgo de equipos de alto rendimiento, Comunicación estratégica para el cambio y Administración del estrés.

#### **Programa de Desarrollo de Equipos Ágiles**

Se diseñó un programa para fortalecer las habilidades de liderazgo, agilidad e innovación. Se ejecutaron cinco cursos en alianza con la Universidad del Pacífico: Metodologías ágiles, Innovación de procesos, Construcción de equipos, Comunicación para el cambio y Gestión del cambio.

#### **Programa de innovación de Equipos Ágiles**

Como parte del Programa de Innovación en Equipos Ágiles se ejecutaron cinco cursos en alianza con la UPC: Mindset Positivo, Equipos colaborativos, Comunicación para la acción, Innovación y Metodologías ágiles.

**Suma:** Programa de formación de seguros desarrollados íntegramente con y para profesionales de la compañía a fin de adquirir una visión integral de seguros a partir del conocimiento de los riesgos asociados a las diferentes líneas de negocio en donde cada participante contribuya eficazmente en el negocio desde su campo de acción.

**Beca Despega:** En alianza con el Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE), institución sin fines de lucro, nuestros colaboradores pueden postular a becas de postgrado de universidades y escuelas nacionales e internacionales en las modalidades presencial y virtual. El porcentaje de beca puede variar entre un 15% a un 100%.

**Gestión de capacitaciones:** Programa orientado al desarrollo de conocimientos y habilidades de los colaboradores. Se ejecutó a partir de cursos, seminarios y talleres tanto internos como externos para fortalecer el conocimiento e identificar oportunidades de mejora a través de la Implementación del Modelo de Aprendizaje 70-20-10.

## LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. los Incas, Comas, Lima  
Sector: Transportes  
Num. de trabajadores: 353  
RUC: 20492418952  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

En Lima Bus Internacional 1S. A. los pilotos reciben horas de capacitación tanto en obtención como en la renovación anual de su código de actualización de conductor (CAC) a través de pro transportes: Como Lima Bus Internacional 1 S .A. brindan 14 horas adicionales en capacitación con la finalidad de preparar a sus pilotos en lo personal y profesional, para que tengan oportunidad de crecer en su línea de carrera dentro de la organización.

Las horas de capacitación se desarrollan internamente por su staff de GDH y tiene como detalle los siguientes puntos:

- 1.- Taller integral de desarrollo personal.
- 2.- Actualización de información del proceso GDH.
- 3.- Actualización de Información del Staff de LBI a nivel de la operación propia.

## MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección Cal. Monterosa Nro. 233, Urb. Chacarilla del Estanque, Santiago de Surco  
Sector: Servicio recursos humanos  
Num. de trabajadores: 610.  
RUC: 20329545459  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

Para Manpower Professional Services S. A. considera a sus trabajadores el capital más valioso, por ello buscan desarrollar las capacidades, potenciar habilidades y brindar oportunidades de crecimiento a sus trabajadores. El programa consiste:

- Capacitaciones
  - Inducción
  - Presenciales (40 cursos)
  - Virtuales (1,043 cursos)
- Desarrollo
  - Escuela de liderazgo
  - Programa de ingles
  - Escuela de padres primerizos
  - #MPGTalks
  - Power Conversations

El programa de Power Conversations, busca potenciar la fluidez en el manejo del idioma inglés de los trabajadores con la metodología de Mentoría, bajo la siguiente estructura:

- Convocatoria
- Evaluación de postulantes
- Inicio, ejecución y cierre del programa

## MAPFRE PERU COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873, Urb. Miraflores, Miraflores  
Sector: Banca y Seguros  
Num. de trabajadores: 1847  
RUC: 20202380621  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

La práctica se denomina **“Programas in House Mapfre”**. Desarrolla capacidades y habilidades a través de instituciones educativas de prestigio. Los colaboradores que se inscriben pagan un 50% del valor real del programa, en referencia al costo que pagarían al contactar directamente con la institución. Adicionalmente al beneficio, el pago se fracciona en 3 partes que son descontadas en planillas sin interés.

Se cuenta con 2 programas:

-Programa de Especialización del Talento Ejecutivo (Universidad ESAN): Son cursos transversales acorde a las necesidades del colaborador y a bajo costo. Si el alumno participa de 1 curso obtiene un certificado, si participa de los 6 cursos, obtiene doble certificación.

-Programa de Especialización de Ingles (Instituto Euro idiomas): El alumno puede aprender inglés desde el nivel básico hasta el avanzado a un menor costo.

Está dirigido a todos los colaboradores de la empresa, cuenten o no con carrera universitaria. No hay distinción entre puestos y jerarquías para la participación en los cursos.

## MAPFRE PERU S. A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873, Urb. Miraflores, Miraflores  
Sector: Banca y Seguros  
Num. de trabajadores: 105  
RUC: 20517182673  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

La práctica se denomina **“Programas in House Mapfre”**. Desarrolla capacidades y habilidades a través de instituciones educativas de prestigio. Los colaboradores que se inscriben pagan un 50% del valor real del programa, en referencia al costo que pagarían al contactar directamente con la institución. Adicionalmente al beneficio, el pago se fracciona en 3 partes que son descontadas en planillas sin interés.

Se cuenta con 2 programas:

-Programa de Especialización del Talento Ejecutivo (Universidad ESAN): Son cursos transversales acorde a las necesidades del colaborador y a bajo costo. Si el alumno participa de 1 curso obtiene un certificado, si participa de los 6 cursos, obtiene doble certificación.

-Programa de Especialización de Ingles (Instituto Euro idiomas): El alumno puede aprender inglés desde el nivel básico hasta el avanzado a un menor costo.

Está dirigido a todos los colaboradores de la empresa, cuenten o no con carrera universitaria. No hay distinción entre puestos y jerarquías para la participación en los cursos.

## MAPFRE PERU VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. 28 de Julio Nro. 873, Urb. Miraflores, Miraflores  
Sector: Banca y Seguros  
Num. de trabajadores: 1713  
RUC: 20418896915  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

La práctica se denomina **“Programas in House Mapfre”**. Desarrolla capacidades y habilidades a través de instituciones educativas de prestigio. Los colaboradores que se inscriben pagan un 50% del valor real del programa, en referencia al costo que pagarían al contactar directamente con la institución. Adicionalmente al beneficio, el pago se fracciona en 3 partes que son descontadas en planillas sin interés.

Se cuenta con 2 programas:

-Programa de Especialización del Talento Ejecutivo (Universidad ESAN): Son cursos transversales acorde a las necesidades del colaborador y a bajo costo. Si el alumno participa de 1 curso obtiene un certificado, si participa de los 6 cursos, obtiene doble certificación.

-Programa de Especialización de Ingles (Instituto Euro idiomas): El alumno puede aprender inglés desde el nivel básico hasta el avanzado a un menor costo.



## NEW TRANSPORT S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Roosevelt Nro. 5790 (piso 6, Edificio Corporativo Roosevelt),  
Miraflores  
Sector: Transporte y almacenamiento  
Num. De trabajadores: 97  
RUC: 20253319403  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

En New Transport S. A. es consiente que, para crecer como empresa necesitan que sus trabajadores también crezcan, para ello la empresa cuenta con su Programa: **“Escuela New”**, que está estructurada en líneas de capacitación para sus trabajadores divididas en:

- Módulo de Entrenamiento – HIPOS
  - Capacitación “Train the trainers”
  - Convenio de formación y capacitación
  
- Módulo de Conocimiento del negocio
  - Contabilidad en la logística
  - Ciclo logístico
  - Importancia del transporte
  - Calidad del servicio
  - Seguridad informática
  
- Módulo de Habilidades blandas
  - Comunicación asertiva
  - Relaciones interpersonales
  - Negociación y resolución de conflictos
  - Gestión de personas
  - Motivación
  - Trabajo en equipo
  - Resolución de problemas
  - Pensamiento crítico
  - Orientación al servicio

New Transport S. A. con el desarrollo del primer módulo se enfoca en entrenar a sus líderes y asistidos por el área de recursos humanos (DGH) arman las capacitaciones de los demás módulos. El segundo módulo abordar temas relacionados a la cadena del valor del servicio, así como en las herramientas utilizadas en su proceso de operación. Y, el tercer módulo busca fortalecer y potenciar las habilidades blandas de sus trabajadores.

## OLVA COURIER S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Gral. Alvarez de Arenales Nro. 1775 (C.C.Arenales), Lince  
Sector: Servicios  
Num. de trabajadores: 648  
RUC: 20100686814  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

Esta práctica busca lograr el desarrollo de los trabajadores como profesionales de éxito, como personas y para la sociedad en general.

#### PROGRAMAS ACADEMICOS:

1. PROGRAMA EMBAJADORES: orientado a personal de mando medio a través de técnicas como Andragogia , Coaching y Mejora Continua, para que luego estos capaciten a otros colaboradores.
2. PROGRAMA WOW: es un programa de servicio de atención al cliente, orientado a brindar un servicio de excelencia a sus clientes internos y externos.
3. PROGRAMA COLPA: basada en la filosofía Japonesa, que busca promover la mejora continua, mejores condiciones de trabajo y mayores niveles de seguridad.
4. PROGRAMA JAPI: Se aplican los fundamentos de la psicología positiva aplicada al trabajo, se busca cambios significativos en la vida, trabajo, relaciones y otros.
5. PROGRAMA LIDERES EN ACCIÓN: busca desarrollar las capacidades de liderazgo de sus colaboradores de dirección y mandos medios por medio del aprendizaje experiencial, ejercicios dinámicos, coaching organizacional juego de roles.
6. PROGRAMA DE CHOFERES: promueven el desarrollo de personas con desempeño alto para crecer en la organización, colabora con los postulantes internos para que logren obtener sus brevets y ascender de puesto.

CONVENIOS SUSCRITOS CON UNIVERSIDADES Y OTRAS INSTITUCIONES: Convenio con la Universidad Privada del Norte, Convenio con la Universidad Cesar Vallejo, Convenio con el Instituto de la Cámara de Comercio de Lima, Convenio Marco con la Escuela EIGER: para los colaboradores y sus familiares directos, obteniendo un descuento en matrícula y pensión mensual del 20% del total a pagar, Convenio con el Servicio Educativo Empresarial S.A.C.: para los colaboradores y sus familiares directos, otorgando carreras y programas de formación continua con el 20% de descuento.

## OPERACIONES ARCOS DORADOS DE PERÚ S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Oscar R. Benavides Nro. 146 Int. 05, Miraflores  
Sector: Restaurantes y bebidas  
Num. de trabajadores: 1631 trabajadores.  
RUC: 20376289215  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

En Operaciones Arcos Dorados de Perú S.A. para brindar un servicio de calidad y las mejores experiencias a sus clientes, consideran que es importante que sus trabajadores se encuentren capacitados y tengan acceso a las herramientas necesarias para cumplir sus funciones y metas. Para ello la empresa cuenta con un **“Plan de Entrenamiento”**.

Para Operaciones Arcos Dorados del Perú S.A. el Plan de Entrenamiento tiene como propósito: “Generar buenos momentos siendo nosotros mismos”, bajo una filosofía denominada “Cooltura de Servicio” que enmarca las relaciones de la organización y la vida personal de sus trabajadores.

El Plan de Entrenamiento consiste en un conjunto de programas de formación con modalidades presenciales y virtuales, los programas son certificados, lo cual es valorado por los trabajadores porque les permite realizar línea de carrera dentro la organización. Los programas son:

- Formaciones presenciales
- Taller Crew y entrenador
- Taller de seguridad de la comida
- Taller de manejo de turno
- Taller de centro de postre y de horarios
- Curso de transición al liderazgo
- Curso de prácticas de liderazgo en el restaurante
- Curso de prácticas de liderazgo en el negocio, entre otros.
  
- Formaciones virtuales: apoyado bajo una plataforma denominada “McCampus”, que contiene más de 300 cursos, disponible en 4 idiomas (español, portugués, inglés y francés).

En el Plan de Entrenamiento, los trabajadores tienen un rol activo donde se estimula sus habilidades y el desarrollo personal. En cada etapa del plan los trabajadores cuentan con un coach que le guiará y resolverá sus dudas, donde se prioriza la comunicación y el trabajo en equipo.

## PRECOR S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Manuel Olguin Nro. 373 Int. 901, Urb. Los Granados, Santiago de Surco  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 230  
RUC: 20505506481  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

“**Creciendo juntos**” es un programa que consiste en dar oportunidad de capacitación y desarrollo y reconocimiento al colaborador en miras de un crecimiento personal y profesional dentro de la empresa. Este programa no solo se enfoca en el crecimiento de sus colaboradores, sino también de su familia a través de sus beneficios como los convenios educativos y patrocinios a los familiares directos del colaborado. El programa Creciendo Juntos inicia en el 2012, consta de tres pilares:

**VIVE LA EXPERIENCIA PRECOR:** Tiene como objetivo, orientar el proceso de aprendizaje para contribuir la adaptación y buen desempeño de todos los trabajadores, así como generar acercamiento y compromiso con la organización. Son una serie de reuniones e inducciones que se le brinda al colaborador, con la finalidad que aprenda a conocer la historia y políticas de la empresa, conocimiento relacionado al puesto, recorrido e todas las líneas de producción, almacén, la entrega del pasaporte PRECOR, que un carnet donde se identifican las capacitaciones a las que concurrieron, entre otros.

**GESTIONANDO TU CONOCIMIENTO:** Reunión con mi Gerencia en las que se les comunica los resultados de la empresa trimestralmente, Reunión con mi Líder, de área y el colaborador, donde tocan temas profesionales y personales; Capacitaciones Internas, que son cursos desarrollados por sus propios colaboradores; Capacitaciones In House, son capacitaciones para mejorar los conocimientos especializados; Capacitaciones Externas, son cursos que se desarrollan para brindar mayores herramientas a personas con potencial de crecimiento; Instituto PMP: es el órgano de conocimiento que brinda soporte de capacitaciones; a Academia del Acero: capacitaciones para tecnificar la planta de PRECOR, Carreras Técnicas Precor: se brindan a las personas con mayor espertizen el manejo de procesos especializados de planta, para el mejor desempeño y crecimiento profesional (carrera de Mantenimiento Industrial, Electrónica, Electricidad)

**DESARROLLATE CON PMP:** retroalimentación para la Mejora: son evaluados permanentemente por los jefes; Cerrando Brechas: identificar las brechas para luego superarlas a través de capacitaciones; Plan de Desarrollo: buscan la adquisición de conocimientos, para contar con todos las habilidades requeridas para el puesto, Desarrollo de Línea de Supervisión: desarrollo y acompañamiento de personal especializado en miras de ser promovidos a supervisor.

## PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Santa Rosa Nro. 550, Urb. Santa Anita, Lima  
Sector: Manufactura  
Num. de trabajadores: 1124  
RUC: 20266352337  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

El programa **“Sumate Softys Líderes”** consiste en la implementación de un foro de líderes que permite reconocer las necesidades de la organización y la elaboración de planes de acción de manera mensual. Se busca brindar conocimiento a través de capacitaciones y concientizar a los principales líderes y mandos medios sobre temas laborales.

Además, buscan desarrollar competencias a través de talleres, tales como la comunicación asertiva, como informar noticias difíciles, trabajo en equipo, entre otros.

Asimismo, a través de esta iniciativa buscan descentralizar la gestión de recursos humanos en los líderes y mandos medios. Involucrándolos en la toma de decisiones, hechos relevantes, interacción con dirigentes sindicales e integración con los otros líderes de la empresa para generar sentido de equipo.

Como parte del programa se han desplegado capacitaciones en miras a brindar los conocimientos y herramientas necesarias para empoderar a sus líderes y continuar mejorando las relaciones laborales en la organización.

- Temas laborales de impacto en su gestión: sistema disciplinario, jornada y horario de trabajo, libertad sindical, hostigamiento sexual, actos de hostilidad, entre otros.
- Habilidades y destrezas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, cómo comunicar noticias difíciles, resolución de conflictos, entre otros.

También han implementado foros mensuales de líderes, en donde tocan temas que tienen impacto en la gestión de personas. En estos espacios de diálogo abierto, se alinean criterios y toman decisiones que aseguran un trato uniforme a todos los trabajadores, independientemente del área en el que se desempeñan.

## RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Juan de Arona Nro. 720 Dpto. 601, Urb. Chacarilla, San Isidro  
Sector: Energía eléctrica  
Num. de trabajadores: 416  
RUC: 20504645046  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

La buena práctica **“Aprendizaje que impulsa la transformación”** comprende distintas acciones en el tiempo, enfocadas en el colaborar, con el objetivo de brindar una experiencia al colaborador que le permita desarrollar y gestionar el conocimiento de su posición a nivel organizacional.

- Onboarding Profesional: Asegurar el conocimiento del negocio a nivel de estructura, política, procesos y personas. Tiene las siguientes etapas: Acepto el Reto, Inducción hombre nuevo REP – me comprometo y Genero conexiones.
- El gran Reto: programa que tiene como foco el desarrollo de capacidades, el liderazgo, la gestión del conocimiento y el desarrollo del colaborador. Este tiene como objetivo el promover el intercambio de los colaboradores, según necesidad del negocio y movilidad de talento. Los intercambios pueden ser verticales u horizontales dependiendo del enfoque. Son tres enfoques: Reto de Líderes, Reto de Profesionales, Reto en la cancha.
- Reconocimiento: Sostenibilidad de las capacidades: el año pasado se realizó un programa de reconocimiento enfocado en los técnicos con el foco en reconocer el alto desempeño, pero en las capacidades de Seguridad, Innovación, Espíritu de Servicio y Verde. Esto con la intención de generar una sostenibilidad en las capacidades adquiridas en los técnicos. Se dio en dos etapas que es la individual y la grupal. Este año se está estructurando un programa de reconocimiento integral (técnicos y profesionales) para poder asegurar la incorporación de las capacidades en los colaboradores.

## SCOTIABANK PERÚ S. A. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Canaval y Moreyra Nro. 522, San Isidro  
Sector: Financiera  
Num. de trabajadores: 5586  
RUC: 20100043140  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

A través de esta buena práctica laboral **“Universidad Scotiabank”** la empresa renueva su compromiso con el desarrollo profesional y personal de cada uno de los Scotiabankers y busca reforzar sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Los principales programas y herramientas para capacitar a los colaboradores son los siguientes:

1. Universidad Scotiabank: se crearon tres Escuelas que cubren las prioridades estratégicas:
  - La Escuela de cliente: Crean experiencias de aprendizaje que les permitan a los colaboradores sorprender a su cliente al brindarle una mejor experiencia de servicio.
  - La Escuela de Liderazgo: Busca atender las necesidades de los líderes en todos los niveles, a través de recursos prácticos, centrados en la gestión y desarrollo de equipos.
  - La Escuela de Innovación: Busca desarrollar el mindset y cultura de innovación que todos los Scotiabankers necesitan para resolver problemas reales mediante metodologías y procesos ágiles, creativos y colaborativos.

En todas las escuelas tienes programas diseñados a la medida, oferta global y local de cursos, moocs, videos, charlas e incluso en la escuela de liderazgo puedes solicitar a un mentor interno (línea gerencial de la empresa).

Aplican la metodología 70, 20 y 10:

- Eje 70: Aprendizaje experiencial: Proyectos, challenges, stages, cross-training, shadowing.
- Eje 20: Aprendizaje social: Mentoring, coaching, feedback.
- Eje 10: Aprendizaje formal: Cursos, workshops, webinars, moocs.

## SIDERURGICA DEL PERÚ S. A. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Santiag Antunez de Mayolo Nro. S/n Z.I. Zona Industrial, Chimbote  
Sector : Siderurgia  
Num. De trabajadores : 951  
RUC : 20402885549  
**CATEGORÍA 8 : DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### DESCRIPCIÓN

La compañía apuesta por tener colaboradores altamente capacitados y especializados para ayudar a sostener y mejorar la competitividad de la empresa Siderperú. Esta es la razón por la que nace el programa **“Formación de especialistas Técnicos”**, el mismo que busca mejorar las competencias técnicas de los colaboradores a través de una capacitación especializada con instituciones de primer nivel (Senati y Tecsup).

El 50 % de las clases se dan en Chimbote y el otro 50 % se dan en Lima. Para las clases que se dan en Lima, la compañía asume todos los gastos en los que incurran los colaboradores (traslado, hospedaje, movilidad y alimentación).

La práctica laboral busca mejorar la competencia técnica de los colaboradores y tiene como propósito “Empoderar a las personas que construyen el futuro: los colaboradores de Siderperú”.

El programa beneficia a colaboradores de las diferentes áreas de producción de la empresa, básicamente personal con experiencia en temas de mantenimiento y automatización. Para poder ser seleccionados, los colaboradores pasan por filtros y exámenes que evalúan la parte actitudinal y aptitudinal.

Para desarrollar el programa, la empresa realizó convenios con instituciones líderes en el mercado: Senati Lima y Tecsup Lima.



## **SUPERMERCADOS PERUANOS S. A.**

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Cal. Morelli Nro. 181 Int. P-2, San Borja, Lima  
Sector: Retail - Supermercado  
Num. de trabajadores: 14 544  
RUC: 20100070970  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

La empresa cuenta con programas de capacitación orientados a distintos segmentos de colaboradores:

1. Academia SPSA: Buscan capacitar y fomentar el crecimiento de sus colaboradores, a fin de garantizar un desarrollo continuo. Logran esto a través de la integración de todo el conocimiento para posteriormente difundirlo de manera didáctica y sencilla. Esta academia tiene 4 frentes:
  - Escuela Técnica: Identifican y estructuran el contenido técnico de la empresa para luego brindarlo en capacitaciones especializadas con determinados niveles.
  - Escuela de Liderazgo Mandela: Se busca desarrollar habilidades personales y de dirección como comunicación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, búsqueda de soluciones, liderazgo. Por esta escuela pasan colaboradores de tiendas y de central.
  - Escuela de Entrenamiento: Con este programa buscan cubrir brechas específicas en personas que estén por asumir un cargo superior, de modo que cuando lo asuma tenga las competencias necesarias para desarrollarse de forma adecuada. Este programa está orientado hacia los colaboradores de tiendas, centros de distribución y fabricación.
  - Escuela de Gestión: Se ofrecen cursos de perfeccionamiento, donde buscan recoger todos los conocimientos adquiridos en las escuelas previas y posteriormente les brindan una certificación emitida por la universidad corporativa, institutos y otras universidades.
2. Programa de Trainees: Este programa permite preparar de forma adecuada a los colaboradores con potencial para que puedan asumir un rol gerencial. Tiene una duración de entre 3 a 6 meses y está a cargo del Gerente o sub gerente.
3. Programa de Talento Ejecutivo: Este programa es para los colaboradores de central. Se brindan cursos libres, talleres, certificaciones, diplomados, sesiones de coaching, entre otros. Se enfocan en empoderar a sus colaboradores para que ellos mismos sean los gestores de su crecimiento y desarrollo basados en la metodología de 70-20-10 (70% se aprende a través de la experiencia diaria, el 20% se adquiere a través de la interacción con jefes o pares y el 10% a través de capacitaciones formales).
4. Olimpiadas virtuales: Las Olimpiadas Digitales SPSA es una plataforma dinámica de aprendizaje transversal en la que los colaboradores afianzan sus conocimientos, cumplen retos y se divierten a través del aplicativo móvil Tomas SPSA.

## TIENDAS DE MEJORAMIENTO DEL HOGAR S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Av. Angamos Este Nro. 1805 Int. 2, Surquillo, Lima  
Sector: Retail  
Num. de trabajadores: 13 026  
RUC: 20112273922  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

La buena práctica laboral consiste en apalancar el conocimiento con una metodología auto sostenible que consolida el conocimiento, lo comparte y lo actualiza en base a las necesidades de los clientes de manera eficiente y oportuna a través de los líderes y expertos de la organización.

El despliegue del conocimiento se realiza a través de dos roles relevantes: los MOMOS y Monitores(as)

**Monitores Internos:** Son asesores (as) que dominan un proyecto (tema) en particular y que han sido formados en competencias de enseñanza. Ellos son programados mensualmente de acuerdo a las necesidades de cada tienda para dictar capacitaciones al resto de sus compañeros. Los asesores que reciben las capacitaciones van especializando sus conocimientos hasta convertirse en nuevos monitores. En la empresa hay 13 departamentos técnicos y 115 proyectos en total. Para cada Proyecto hay monitores en cada tienda que difunden y velan por este conocimiento.

**MOMOS:** son Monitores de Monitores que lideran los 13 departamentos técnicos del negocio y velan porque el conocimiento de cada proyecto que les corresponde se mantenga actualizado y se desarrolle de manera oportuna. De esta manera se construye este fluye de compartir conocimiento y formación que es auto gestionable y sostenible en el tiempo.

Las facultades deben especializarse en conocimiento técnico, servicio 4c (Contacto, comprendo, convenzo y cieroo) y cultura digital.

En el área dura existen 9 departamentos: Baños y cocinas, construcción, electricidad, gastifería, herramientas, maderas, pinturas, pisos y puertas. Mientras que en el área blandas existen 4 departamentos: Jardín, iluminación, muebles y aseo. Cada departamento cuenta con entre 6 a 15 proyectos.

## UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Car. Panamericana Sur Nro. 11.4 Z.I. Fundo el Chilcal, San Juan de Miraflores  
Sector: Industrial  
Num. de trabajadores: 2076  
RUC: 20297543653  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

El Programa **“Concreta tu Desarrollo”**, tiene por objetivo cerrar brechas de aprendizaje o competencias identificadas en los colaboradores para fomentar su aprendizaje y crecimiento a través de programas formativos alineados a la cultura y estrategia del negocio. Para ello se cuenta con el apoyo de la plana docente de ESAN, así como con formadores internos certificados por la Escuela de Negocios y otras instituciones. También, se tienen mallas curriculares a la medida del puesto de trabajo.

La Universidad corporativa cuenta con una plataforma e-learning y cursos presenciales bajo el modelo de aprendizaje 70, 20, 10, donde el 70 % proviene de la práctica y aplicación en el puesto de trabajo, el 20% resulta de la interacción y retroalimentación con otros profesionales y el 10% de cursos estructurados que se conforman por las siguientes escuelas:

1. Escuela Técnica: Desarrolla competencias técnicas a través de formadores internos certificados para garantizar un óptimo desempeño en su puesto de trabajo. Los programas son: Escuela de chóferes de mixer, Escuela de choferes de mixer “Mujeres Concretas”, Escuela de operadores de planta, entre otros.
2. Escuela de Liderazgo: el Programa Concretando Líderes (PCL) contribuye al fortalecimiento del liderazgo brindando conocimientos y herramientas para la gestión de personas.
3. Escuela Comercial: El Programa Venta con Valor, desarrolla en los colaboradores las competencias necesarias para brindar un servicio de calidad a fin de convertir en fortaleza la satisfacción de los clientes.
4. Programas Transversales: Desarrolla competencias transversales y valores corporativos con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional.

## VILLA MARÍA DEL TRIUNFO SALUD S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Gran Empresa  
Dirección: Cal. Chinchón Nro. 1018 (Sexto Piso), San Isidro  
Sector: Salud  
Num. de trabajadores: 1270 trabajadores  
RUC: 20535638056  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

En Villa Maria del Triunfo Salud S. A. C. es primordial que los trabajadores se encuentren formados, preparados y motivados de manera individual y profesional para brindar un servicio de excelencia, para ser **“Mejores personas que generan mejores personas”**.

Para ello Villa Maria del Trinfo Salud S. A. C. cuenta con un “Plan completo de Beneficios Formativos”, consiste en un conjunto de programas de formación específica y transversal con modalidades presenciales y virtuales dictadas por facilitadores internos y/o externos; bajo un modelo de paraguas estructurado en:

- Formaciones específicas
- Programa de Habilidades técnicas
- Programa de Habilidades blandas
- Programa de Sistema
- Programa de Calidad
- Programa de Seguridad y salud en el trabajo
- Formaciones transversales
- Escuela de colaboradores
- Escuela de líderes
- Escuela de directores

El plan de formación se caracteriza por ser un sistema dinámico de transición de conocimiento a los trabajadores, bajo el soporte de tres pilares de formación como es la gestión de personas, del negocio y de la calidad en la búsqueda de satisfacer las necesidades personales, del puesto y de la empresa.

## GRUPO ODISEA S. A. C.

---

Estrato Empresarial: Pequeña empresa Mype  
Dirección: Av. Evitamiento Nro. 1559, Urb. San Francisco, distrito Ate  
Sector: Actividades de seguridad privada  
Num. de trabajadores: 881  
RUC: 20451806972  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

Actualmente Odisea S. A. C., cuenta con cuatro programas que les permiten brindar las herramientas necesarias a sus colaboradores para que sigan adquiriendo conocimientos y así consolidarse como un profesional competente en el rubro. Los programas son:

**VOLANDO ALTO**, el cual tiene como objetivo promover el desarrollo profesional de los colaboradores a través de una sólida línea de carrera. En este sentido, todos ellos tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la empresa.

**CRECIENDO JUNTOS**, a través del cual se busca reforzar y potenciar el conocimiento de sus líderes a través de capacitaciones consideradas dentro del plan anual y capacitaciones interdisciplinarias.

**ESCUELA DE AGUILAS LIDERES**, es un programa que busca reforzar las habilidades blandas y también de liderazgo de las principales cabezas de la organización.

**ÁGUILATEC**, es una plataforma virtual de capacitación e-learning, cuya finalidad es generar y desarrollar conocimientos al 100 % en sus colaboradores a nivel nacional. Esta plataforma virtual capacita de forma dinámica e interactiva principalmente en cursos especializados sobre seguridad y otros.

Las prácticas laborales del Grupo Odisea están direccionadas en el logro del bienestar y desarrollo de sus 881 colaboradores a nivel nacional, atendiendo las necesidades, dudas o consultas de índole laboral.

## INVERSIONES SALAZAR S. R. L.

---

Estrato Empresarial: Pequeña empresa Mype  
Dirección: Av. Alcazar Nro. 312, Rímac  
Sector: Servicios de limpieza  
Num. de trabajadores: 360  
RUC: 20401992333  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

En Inversiones Salazar S. R. L. considera importante dar oportunidades en el desarrollo profesional de sus trabajadores. La empresa tiene una serie de capacitaciones y convenios en búsqueda de incrementar el nivel de conocimientos y que sus trabajadores se encuentren preparados para cualquier situación. Las capacitaciones son:

- Cursos - talleres internos:
  - Liderazgo personal
  - Gestión de marketing y ventas
  - Gestión del cambio organizacional
  - Manejo de insumo y materiales de limpieza
  - Primeros auxilios, manejo de extintor y evacuación
  - Normas OHSAS 18001 – Ley de Seguridad Salud Ocupacional, entre otros
  
- Convenios: cubre el 50 % de los cursos externos previa evaluación.
  - Contrataciones del estado OSCE
  - Entrevista de selección por competencias
  - Herramientas de medición y mejora del clima
  - Estructuración de los perfiles laborales por competencias
  - Capacidad y habilidades de personas con discapacidad, entre otros

## **TODO EVENTOS S. A. C.**

---

Estrato Empresarial: Pequeña empresa Mype  
Dirección: Jr. Ica Antigua Nro. 1631 (3er Nivel - 1/2 Cd Av. Carrión), Huancayo, Junín.  
Sector: Servicios de limpieza  
Num. de trabajadores: 179  
RUC: 20486484013  
**CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

### **DESCRIPCIÓN**

En Todo Eventos S. A. C. considera importante dar oportunidades en el desarrollo profesional de sus trabajadores. La empresa tiene una serie de capacitaciones y convenios en búsqueda de incrementar el nivel de conocimientos y que sus trabajadores se encuentren preparados para cualquier situación. Las capacitaciones son:

- Cursos - talleres internos:
  - Liderazgo personal
  - Gestión de marketing y ventas
  - Gestión del cambio organizacional
  - Manejo de insumo y materiales de limpieza
  - Primeros auxilios, manejo de extintor y evacuación
  - Normas OHSAS 18001 – Ley de Seguridad Salud Ocupacional, entre otros
  
- Convenios: cubre el 50 % de los cursos externos previa evaluación.
  - Contrataciones del estado OSCE
  - Entrevista de selección por competencias
  - Herramientas de medición y mejora del clima
  - Estructuración de los perfiles laborales por competencias
  - Capacidad y habilidades de personas con discapacidad, entre otros

**EMPRESA: BRENTAG PERÚ S. A. C.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Calle Los Plásticos n° 277 Urb. Industrial Vulcano, Ate  
**Sector:** Insumos químicos  
**Num. de trabajadores:** 50  
**RUC:** 20100334624  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

La empresa busca asegurar que todas las operaciones en su cadena de valor se den de manera segura. Por esta razón crean el programa "G-Force", a través del cual se aseguran que todas las empresas a las que les venden productos químicos cumplan con las normas legales para que el negocio sea sostenible. Adicional a esta validación, también comparten sus estándares y brindan asistencia técnica a sus pares de las otras empresas para que puedan adoptar e implementar dichos estándares.



**EMPRESA: CORPORACIÓN LINDLEY S. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Jr. Cajamarca N° 371, Rímac  
**Sector:** Consumo masivo  
**Num. de trabajadores:** 1959  
**RUC:** 20101024645  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

Desde el año 2004, Corporación Lindley viene ejecutando la buena práctica denominada “Escuela de Desarrollo de Negocios”, que consta de un programa para establecer una conexión a largo plazo con los clientes mediante talleres de gestión empresarial gratuitos en los que se busca el crecimiento permanente de sus negocios.

Dentro de la malla, se encuentran cursos tales como: Marketing Básico, Marketing para Tiendas de Barrio, Evolución del Punto de Venta, Finanzas Básicas, Administración del Negocio, Contabilidad Tributaria y Taller de Mujeres.

**EMPRESA: COSAPI S. A. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Av. República De Colombia N° 791, San Isidro  
**Sector:** Ingeniería y Construcción  
**Num. de trabajadores:** 5363  
**RUC:** 20100082391  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

La empresa diseñó un sistema digital basado en los estándares constructivos y que tiene como principal objetivo apoyar los procesos operacionales de sus proyectos. Esta herramienta integra la información y permite la colaboración entre las áreas de gestión de la empresa a través de los distintos módulos que posee este sistema, con ello se obtiene información confiable, actualizada, única y segura; además, permite gestionar los proyectos de manera efectiva y en tiempo real.

El software genera datos administrativos, operacionales por especialidad y documentales a partir de los distintos módulos que lo componen (laborales, control documentario, gestión de metrados previstos y ejecutados, control de materiales permanentes, control de calidad, culminación mecánica y otros).

**EMPRESA: DANPER TRUJILLO S. A. C.**

---

**Estrato empresarial:** Gran empresa  
**Dirección:** Carretera Industrial A Laredo s/n Sector Barrio Nuevo, Trujillo  
**Sector:** Agroindustrial  
**Num. de trabajadores:** 11 120  
**RUC:** 20170040938  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

La práctica laboral selecciona y clasifica a los proveedores de DANPER considerados como críticos mediante un proceso de homologación, con el fin de establecer el cumplimiento de criterios de calidad del producto o servicio requerido. Pero este proceso no solamente se concentra en la calidad que aporta el proveedor, sino también en el cumplimiento de condiciones laborales y ambientales dentro del ámbito de trabajo del proveedor.

Los proveedores con los cuales trabajan en este programa comprenden que la exigencia sobre el cumplimiento de parámetros de calidad y a su vez de requisitos sociales es un valioso activo para hacer sus negocios confiables y sostenibles en el tiempo, lo cual aumenta su prestigio ante nuevos clientes potenciales.

**EMPRESA: LA POSITIVA VIDA SEGUROS Y REASEGUROS**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Calle Francisco Masías N° 370, San Isidro  
**Sector:** Banca y seguros  
**Num. de trabajadores:** 727  
**RUC:** 20454073143  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

Tiene como objetivo formar y motivar a los trabajadores de los clientes en temas de seguridad y salud en el trabajo a través de una serie de actividades lúdicas y de carácter formativo. Es un programa anual dividido en módulos consecutivos presenciales, el cliente deberá asistir a las capacitaciones programa completo, por modulo o por capacitación independiente.

Como parte de este programa se ofrecen el programa anual académico presencial, programa anual virtual, pausas activas, programa de sensibilización, capacitaciones lúdicas, entre otros.

**EMPRESA: UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Carretera Panamericana Sur Km 11.4, San Juan de Miraflores  
**Sector:** Industrial  
**Num. de trabajadores:** 2076  
**RUC:** 20297543653  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

El curso “Gestionando el Concreto Premezclado” permite a los clientes actualizar sus conocimientos sobre el mundo del concreto, comprendiendo la importancia de elegir la mezcla idónea de concreto según el tipo de obra, cómo el concreto influye en la velocidad de colocación, los pasos a seguir para lograr un adecuado control de calidad, entre otros aspectos, que le permitirán optimizar sus procesos y los costos de sus obras.

El contenido del curso consta de 9 módulos: el concreto y sus componentes, propiedades del concreto en estado fresco, propiedades del concreto en estado endurecido, proceso de distribución, seguridad y medio ambiente, proceso constructivo, bombeo de concreto, tipos de concreto y casos de éxito.

**EMPRESA: COSAPI S. A. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Av. República De Colombia N° 791, San Isidro  
**Sector:** Ingeniería y Construcción  
**Num. de trabajadores:** 5363  
**RUC:** 20100082391  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

La empresa ha desarrollado una plataforma web con la finalidad de administrar de forma eficiente la información del registro y evaluación de sus proveedores nacionales y extranjeros.

El portal permite registrar, evaluar información, realizar consultas, reportes, configuraciones y mantenimiento de los accesos en tiempo real. Con el portal, se busca gestionar en forma eficiente la base de datos de sus proveedores y permite mantener la información ordenada, actualizada y trazable de la evaluación, manteniendo la transparencia y confidencialidad de los datos que se registran. La plataforma consta de cinco links.

**EMPRESA: FARGOLINE S. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Av. Néstor Gambetta Km Ex Fundo Oquendo, Callao  
**Sector:** Almacenamiento y depósito  
**Num. de trabajadores:** 229  
**RUC:** 20101520898  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

Fargoline S. A. considera importante revalorizar el rol de sus conductores (trabajadores propios y proveedores), implementado el programa denominado "Conduciendo valores", que consiste en una serie de actividades que buscan profesionalizar la actividad de los conductores basado en el fortalecimiento de valores, así impactar de manera positiva en los trabajadores, sus familias y sociedad donde se desenvuelven. El programa contiene: diagnóstico de entrada, diseño de herramientas de intervención, despliegue de los talleres y seguimiento y continuidad del programa.

**EMPRESA: LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Avenida Los Incas S/N – Patio Norte Metropolitano, Comas  
**Sector:** Transportes  
**Num. de trabajadores:** 353  
**RUC:** 20492418952  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

Lo que la empresa busca es lograr que su proveedor, desarrolle un modelo de gestión similar al de la empresa Lima Bus Internacional 1 S.A. y así puedan garantizar que el mantenimiento se lleve a cabo a tiempo, de manera óptima y con los estándares de calidad que requiere la organización, que son Liderazgo, Compromiso, Gestión de Resultados y Mejora Continua.



**EMPRESA: MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S. A.**

---

**Estrato empresarial:** Gran Empresa  
**Dirección:** Calle Monte Rosa 233, Surco  
**Sector:** Recursos Humanos  
**Num. de trabajadores:** 610  
**RUC:** 20329545459  
**CATEGORÍA:** **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y  
PROVEEDORES**

**DESCRIPCIÓN**

La empresa creó una plataforma virtual llamada "Portal de proveedores", en el mismo que los proveedores podrán encontrar el procedimiento de gestión de licitaciones de compra, procedimiento de selección de proveedores y procedimientos de requerimientos y compras, alineando a la cultura corporativa a sus proveedores.