

Concurso **Buenas Prácticas** **Laborales** *Décimo Tercera Edición*



Concurso
Buenas Prácticas
Laborales
2023



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
PERÚ
2024

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reconoció a 15 empresas por implementar buenas prácticas laborales

En una emotiva ceremonia realizada en el auditorio "Javier Neves Mujica" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se reconoció a 15 empresas ganadoras de la decimotercera edición del Concurso Buenas Prácticas Laborales, organizado por el MTPE a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo.

La premiación, que se realiza desde el año 2010, busca sensibilizar e incentivar a los empleadores a implementar buenas prácticas laborales en beneficio de sus trabajadores y grupos de interés, creando un entorno favorable que repercuta positivamente en la productividad.

En el evento, el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Daniel Maurate Romero, resaltó la importancia de generar un buen clima laboral que impacte positivamente en el bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas.

"Un trabajador motivado, empoderado, que disfruta su trabajo, siempre será mucho más productivo que uno

desanimado, que va por obligación", manifestó Maurate.

El titular del MTPE también destacó la labor de empresas que implementan buenas prácticas en seguridad y salud laboral, incorporación de personas con discapacidad y no discriminación. Hizo un llamado a redoblar esfuerzos en temas como la salud mental laboral.

"Tenemos que trabajar fuerte en el tema de la salud mental, ya que las cifras de trabajadores que reportan estos problemas son muy altas", expresó Maurate, quien anunció que se evaluará incluir esta línea entre las categorías del próximo concurso.

Cabe mencionar que las empresas participantes provienen de las regiones de Lima, La Libertad, Callao, Ica y Cajamarca de distintos sectores económicos como servicios, transporte, minería, entre otros.



Empresas y prácticas reconocidas

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

SUBCATEGORÍA: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Mediana y gran empresa

Metso

PRIMER
PUESTO

METSO OUTOTEC PERÚ S. A. - Lima

La práctica laboral busca que los colaboradores interioricen que la pluralidad da valor, así hombres y mujeres puedan alcanzar su máximo potencial personal y laboral en igualdad de oportunidades, entre sus acciones se destacan: plan formativo con e-learning, elaboración de una guía de lenguaje inclusivo (brinda ejemplos prácticos de comunicaciones realizadas en gráfica y léxico), desarrollan talleres de adquisición de talento inclusivo, formación de embajadores de D&I (diversidad e inclusión) y embajadores de clima, entre otras.



SEGUNDO
PUESTO

TRANSPORTES S&R S. R. L. - Lima

La empresa Transportes S&R S. R. L., presenta el Programa “Rompiendo con la desigualdad, mujeres de empuje” con una serie de acciones como: la convocatoria no sexista, los controles en el proceso de reclutamiento, mejora de la estructura salarial, capacitación para el empoderamiento de la mujer, balance en la vida laboral y personal y el descubrimiento del potencial que hay en la mujer.



PRIMER PUESTO

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C. - Callao

La práctica denominada “Desarrollo de proyectos de vida en igualdad entre hombres”, presenta acciones y programas diseñados a fin de promover la igualdad de género y empoderar a los colaboradores(as) para su desarrollo integral. Las acciones que forman parte de la práctica incluyen la inducción de proyectos de vida con establecimiento de metas a nivel profesional y personal, se facilita la flexibilidad horaria para acceder a los estudios y proyectos personales, así como también capacitaciones con el objetivo de fortalecer sus habilidades personales y profesionales y plan de línea de carrera, brindándoles la oportunidad de ascender a cargos más acordes con el nivel de formación.



SEGUNDO PUESTO

A&S CONSULTORES S. A. C. - La Libertad

La práctica laboral denominada “Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación” incluye la actualización y elaboración de los documentos de gestión, tales como: el código de ética y conducta (busca generar diversidad e igualdad de oportunidades), elaboración de un procedimiento de reclutamiento y selección, el reglamento interno de trabajo (que establece la escala salarial y asignación de puesto en base al nivel profesional) y la elaboración de un plan de capacitaciones.

SUBCATEGORÍA: NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO



PRIMER PUESTO

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C. - Callao

La práctica denominada “Cero discriminaciones” incluye la incorporación de políticas de no discriminación, política de igualdad salarial y política de igualdad de oportunidades laborales. Asimismo, se promueve la igualdad de género a través de programas de liderazgo para mujeres mediante capacitaciones dirigidas a todas las colaboradoras del área administrativa y operarias, incentivando su participación activa para el desempeño de puestos de liderazgo en la empresa y la repercusión en su vida personal, medidas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, encuestas y celebración cultural, así como la sensibilización e importancia de un entorno laboral inclusivo.

SUBCATEGORÍA: IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES

Mediana y gran empresa



PRIMER
PUESTO

IMPALA TERMINALS PERU S. A. C. - Callao

Impala Terminals Perú S. A. C. presenta “Impulso Emprendedor”, un programa que recoge la realidad de las comunidades de influencia, donde se identificó un alto nivel de desempleo e inactividad económica. El origen en la mayoría de casos se debe a la falta de estudios para contribuir con esta población, la empresa definió dos líneas estratégicas: la primera línea es el desarrollo de talleres de emprendimiento, en los que reciben capacitación en gestión empresarial y desarrollo de negocios locales y la segunda línea es el desarrollo de un taller de tejido, que tiene como objetivo de brindar herramientas para generar ingresos formales que les permita mejorar su calidad de vida.

CATEGORÍA: ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y DEL TRABAJO FORZOSO

SUBCATEGORÍA: IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES

Mediana y gran empresa



PRIMER
PUESTO

CMT DEL SUR S. A. C. - Ica

La práctica tiene como objetivo la “Cero tolerancia al trabajo infantil” y “Cero tolerancia a un trabajo forzoso” en la planta y oficinas administrativas, mediante lineamientos y campañas de sensibilización a través de juegos lúdicos y dinámicas para reforzar los valores de la empresa y concientización y reflexión en contra del trabajo forzoso e infantil con la participación de todo el personal.

Mediana y gran empresa

KOMATSU

**PRIMER
PUESTO**

KOMATSU-MITSUI MAQUINARIAS PERÚ S. A. - Lima

La empresa tiene un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en 14 elementos que permiten gestionar la seguridad y salud para todos los trabajadores de forma integral, así como identificar, minimizar y administrar los riesgos operacionales de las distintas áreas de la organización. Algunos de los elementos son: liderazgo y compromiso, planificación y gestión de objetivos, programas de inspección, campañas de prevención, preparación y respuesta a emergencias, gestión con contratistas y proveedores, entre otros.

AkzoNobel

**SEGUNDO
PUESTO**

AKZO NOBEL PERÚ S. A. C. - Lima

La práctica denominada "Reunión de mejora diaria de SSOMA" (seguridad y salud ocupacional y medio ambiente) tiene como objetivo prevenir cualquier tipo de accidentes de trabajo, e incidentes que perjudiquen al personal operativo, administrativo, contratistas o visitantes. La prevención se realiza haciendo uso de la identificación de peligros, participación activa en el programa de BBS (seguridad basada en el comportamiento) y la disciplina alineada al estándar 5s (metodología para el orden y limpieza); así como el aprendizaje de eventos ocurridos en otras operaciones a través de la comunicación de las alertas tempranas.

impala

**SEGUNDO
PUESTO**

IMPALA TERMINALS PERÚ S. A. C. - Callao

Impala Terminals Perú tiene como prioridad mejorar constantemente sus estándares de seguridad industrial. Un claro ejemplo es la automatización del proceso de muestreo de concentrados sobre camiones, proyecto que les ha permitido realizar muestreos mucho más seguros, evitando la exposición a una serie de riesgos en seguridad industrial y salud ocupacional a través del uso de robots que realizan este proceso de forma automatizada. Además, el sistema también ha incrementado su eficiencia y calidad, con esto la empresa reafirma el compromiso con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.



PRIMER PUESTO

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C. - Callao

La práctica denominada "Lleguemos a casa seguros" incluye actividades como el programa de identificación y prevención de riesgos ergonómicos, técnicas de enseñanza y aprendizaje en equipo sobre reanimación cardiopulmonar de alta calidad, descarte de factores de riesgo para enfermedades no transmisibles tales como diabetes, síndrome metabólico, hipertensión arterial, acompañamiento médico del ciclo femenino y reproductivo y el compartimiento de aprendizajes mediante el empoderamiento en el cuidado de la salud, a través de redes sociales y medios de comunicación.

SUBCATEGORÍA: ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTO LABORAL

Mediana y gran empresa



GOLD FIELDS

PRIMER PUESTO

GOLD FIELDS LA CIMA S. A. - Cajamarca

La práctica denominada "Programa: #bastaya – tolerancia cero hacia la violencia" contiene acciones que tienen como objetivo el construir espacios seguros, compartiendo conocimiento, transmitiendo sensibilidades y generando acción en los trabajadores sobre la problemática de hostigamiento sexual, violencia de género, e inclusión de grupos vulnerables, la buena práctica laboral contiene actividades como la elaboración de un diagnóstico participativo, charlas y talleres educativos y campañas comunicacionales, Pacto #bastaya con empresas contratistas y foros de cultura.



SEGUNDO PUESTO

TNC CONTRATISTAS S. A. C. - Lima

La empresa con su programa "Voces Unidas" presenta iniciativas como: capacitar al comité de ética, conducta e igualdad de género en habilidades blandas como escucha activa y comunicación asertiva para que pueda responder o intervenir de manera asertiva de presentarse algún caso de hostigamiento o acoso laboral. Asimismo, revisar de manera periódica el reglamento interno de trabajo y código de ética, conducta e igualdad de género, difundir de manera periódica información importante sobre hostigamiento y acoso sexual laboral a los trabajadores, y realizar el monitoreo del hostigamiento y acoso sexual laboral.

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

SUBCATEGORÍA: PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Desierto

SUBCATEGORÍA: CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

Mediana y gran empresa



PRIMER PUESTO

TNC CONTRATISTAS S. A. C. - Lima

La buena práctica laboral que presenta la empresa con el programa “Línea Ética” incluye las siguientes acciones: difundir flyers para que los trabajadores tengan claros los canales de comunicación para hacer llegar dudas, quejas, sugerencias, etc; difundir en cada área la existencia de la línea ética. De otro lado, las personas encargadas junto con el comité de ética, conducta e igualdad de género evalúan los casos recibidos y actúan para resolverlo y mediante la línea ética, los trabajadores pueden hacer denuncias anónimas de cualquier tema que afecte su integridad.

SUBCATEGORÍA: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

Mediana y gran empresa



PRIMER PUESTO

TNC CONTRATISTAS S. A. C. - Lima

La empresa cuenta con el programa “Sistema integrado de gestión y mejora continua” que incluye las siguientes acciones: gestión de la empresa bajo la metodología ISO 45001:2018 (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo), ISO 14001:2015 (sistema de gestión ambiental) e ISO 9001:2015 (sistema de gestión de calidad), creación de un “equipo sig”, conformado por trabajadores de la empresa (gerentes, jefaturas, coordinadores y asistentes), la formación de auditores internos con cursos de 2 meses de duración para formar al equipo SIG bajo la ISO 19011:2018 avalado por la empresa Auditeam, realización de auditorías internas parciales para el sistema integrado de gestión de la empresa, en la cual el equipo SIG pone en práctica lo aprendido.

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

SUBCATEGORÍA:
EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL

Desierto

SUBCATEGORÍA: BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

Mediana y gran empresa



GRUPO IPS PERÚ
GARANTÍA EN SEGURIDAD

PRIMER
PUESTO

INTERNATIONAL PRIVATE SECURITY PERU S. A. C. - Lima

La práctica denominada “Cultura IPS” agrupa los beneficios que otorga la empresa a todos sus trabajadores, entre los cuales tenemos: pagos adelantados (quincena, fin de mes, gratificaciones, cts), campañas de salud, capacitación y formación, convenios corporativos (servicios dentales, oftalmológicos), reconocimiento por buenas acciones (diploma y bono económico), bono por movilidad, préstamos personales inmediatos por emergencias, sorteos y premios.

ARENAS

ARENAS S. R. L. - Lima

La práctica consiste en la elaboración de un plan anual de bienestar a los trabajadores, el mismo que es evaluado trimestralmente. Asimismo, contempla beneficios como: préstamos, campaña oftalmológica (compra de lentes, correctores) para los trabajadores y sus derechohabientes y el otorgamiento de cuatro horas de permiso con goce de haberes por citas médicas, con el propósito que los trabajadores no descuiden su salud con la preocupación de tener descuentos remunerativos.

SEGUNDO
PUESTO

acuriorestaurantes

CINCO MILLAS S. A. C. - Lima

La práctica comprende beneficios económicos, recreacionales y de seguridad social. se brindan días por graduación, matrimonio, entre otros. Los trabajadores cuentan con el programa de EPS cubierto al 100 %, ofrecen seguro para postulantes, 50 % de descuento en marcas afiliadas (restaurantes) y un programa de certificación que les permite a sus colaboradores poder ir creciendo dentro de la organización, según sea el interés de cada uno de ellos.

SEGUNDO
PUESTO



PRIMER PUESTO

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C. - Callao

La práctica denominada “Beneficios que trascienden nuestros corazones” presentan un conjunto de acciones, proyectos y programas diseñados para ofrecer apoyo económico, tiempo y recursos a los colaboradores. Se cuenta con horarios flexibles para cumplir con la jornada laboral y proyectos de estudios, movilidad particular, chequeos preventivos, capacitaciones brindadas por personal médico, psicólogo y asesor de seguridad y salud en el trabajo y coaching en diferentes temas de ayuda para la formación personal y profesional. Asimismo, se brindó apoyo económico por pérdidas familiares en tiempo de pandemia.



SEGUNDO PUESTO

A&S CONSULTORES S. A. C. - La Libertad

El programa “Beneficios y reconocimientos a los colaboradores” premia y reconoce el esfuerzo y compromiso de sus colaboradores, algunas de las acciones implementadas son: un día libre por onomástico, bono cumpleaños, flexibilidad para atender sus asuntos personales, “Mi primer día de cole” (acompañar a sus hijos el primer día de clases), bono navideño, cobertura al 100 % del seguro EPS al cumplir un año de permanencia en la empresa, actividades de integración, reconocimientos al mejor colaborador del año, al colaborador revelación del año, entre otros.

CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

Mediana y gran empresa

KOMATSU

PRIMER PUESTO

KOMATSU-MITSUI MAQUINARIAS PERU S. A. - Callao

KMMP tiene como uno de sus objetivos principales el lograr el bienestar integral (social, familiar y personal) de cada colaborador. Por ello, el realizar un diagnóstico social (género, edad, lugar de residencia, estado civil, entre otros) resulta vital. Adicionalmente, cuentan con fichas socio económicas donde se tienen detalles más específicos de cada colaborador, como composición familiar, estado de la vivienda y demás. Con estos resultados, ejecutan un programa conocido como “Siempre junto a ti”, donde dan seguimiento a los distintos casos sociales y brindan apoyo a los colaboradores que estén pasando por una situación complicada.



We create chemistry

PRIMER
PUESTO

BASF PERUANA S. A. - Callao

Como parte de su programa, los colaboradores tienen acceso a una amplia gama de oportunidades para aprovechar al máximo el trabajo y la vida, en un entorno de trabajo colaborativo estructurado en cuatro categorías que ofrecen (beneficios, formación y desarrollo, entorno de trabajo y compensación). Algunos de los programas son préstamo vacacional sin intereses, apoyo deporte y cultura, licencia por paternidad: 2 días adicionales al beneficio legal, y un beneficio de matrimonio al brindar un equivalente a 2 remuneraciones mínimas vitales, entre otras.

CATEGORÍA: PREVENCIÓN, GESTIÓN DE CESES LABORALES Y PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

Desierto

CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

Mediana y gran empresa



PRIMER
PUESTO

KOMATSU-MITSUI MAQUINARIAS PERU S. A. - Callao

El programa GITT (gestión integral del talento técnico) tiene como objetivo promover el desarrollo de su personal técnico a nivel nacional. Dicho programa evalúa tres aspectos claves: seguridad, donde se evalúan 16 comportamientos SSOMA, (seguridad y salud ocupacional y medio ambiente); competencias blandas, tales como adaptabilidad al cambio, agilidad de aprendizaje, capacidad para solucionar problemas, entre otros, y competencias técnicas, donde se califica el avance de los cursos técnicos definidos dentro de la malla curricular que existe para cada categoría técnica. Conforme el técnico/a avance en sus cursos, se vuelve más experto en el manejo y mantenimiento de diversos equipos, por lo que accede a una línea de carrera definida dentro de la empresa. La evaluación se realiza de manera semestral, donde la parte de seguridad y competencias blandas tiene un peso de 60 % y competencias técnicas un 40 %.



PRIMER
PUESTO

GOLD FIELDS LA CIMA S. A. - Cajamarca

La práctica denominada “Aprendizaje que trasciende” contiene acciones que tienen como objetivo el garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje, permitiendo un acceso educativo integral con impacto en la empleabilidad del trabajador. La buena práctica laboral contiene actividades como implementación de un centro de alto rendimiento (CAR), programa de mentoring, programa de beneficios educativos, programa de aprendizaje virtual y talleres de sostenibilidad Gold Fields.

Metso

SEGUNDO
PUESTO

METSO PERU S. A. - Lima

La práctica denominada “Metso haring knowledge” tiene como objetivo promover el compartir del conocimiento entre colegas y reconocer a aquellas personas especializadas en diferentes temas. Los cursos impartidos dentro del programa tienen una lógica de “workshop”, es decir, son talleres de aprendizaje en su mayoría prácticos dictados por un profesional experto. Asimismo, desarrollan talleres de liderazgo (entrenamientos dirigidos a todos los líderes de la organización), evaluación feedback 360° (con el objetivo de generar consciencia en torno a sus fortalezas y áreas de mejora), talleres de reclutamiento inclusivo, entre otros.

CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

SUBCATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES

Mediana y gran empresa



PRIMER
PUESTO

TNC CONTRATISTAS S. A. C. - Lima

La empresa cuenta con el programa “Satisfacción al cliente 360°” con las siguientes acciones: las reuniones con los clientes que para TNC significa el canal de apertura de futuras alianzas, la implementación de la plataforma PMAS (plan de mantenimiento y atención de solicitudes), la implementación de la metodología BIM, que coopera a determinar las interferencias al momento de instalar sistemas de energía, gasfitería, etc. Asimismo, la implementación del procedimiento de no conformidades, acciones correctivas y oportunidades, que ayuda a identificar el incumplimiento en cuanto a los requisitos del cliente, realizar el análisis de causa, proyectar sus acciones a realizar y verificar su eficiencia; el servicio post-venta, en que se brinda el soporte técnico y certificado de garantía y el servicio 360° que finaliza con la satisfacción al cliente.



SEGUNDO
PUESTO

TRANSPORTES S&R S. R. L. - Lima

El programa denominado “Un mundo más sostenible es posible gracias a tus manos” implementó las siguientes iniciativas: brindar información, soporte y capacitaciones, para fortalecer la gestión integral de residuos sólidos enfocándonos en el “Zero Waste” y el desarrollo sostenible de los clientes de la empresa, la realización de campañas de sensibilización incluyendo a aliados estratégicos (proveedores) en las campañas de sensibilización y ser una ventana para que ellos muestren sus servicios a sus clientes. Asimismo, el compartir las buenas prácticas y brindar acompañamiento para fortalecer relaciones duraderas y beneficiosas con los clientes como los APL que son los acuerdos de producción limpia con el Ministerio del Ambiente.

SUBCATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON PROVEEDORES

Mediana y gran empresa



PRIMER
PUESTO

ENEL X PERU S. A. C. - Lima

Su práctica tiene como objetivo principal incentivar a las diversas empresas contratistas que les brindan servicios a fortalecer sus procesos de formación y concientización, dirigidos a sus trabajadores. El "X-contractor challenge" busca no solo reconocer el esfuerzo de las empresas contratistas en la prevención de riesgos laborales, sino también crear una cultura de seguridad arraigada en el entorno laboral. Es una iniciativa de trabajo que establece una serie de criterios que cada empresa contratista debe cumplir para llevar a cabo una formación práctica y creativa para sus trabajadores y, al final del año, se hace una evaluación y un respectivo reconocimiento al contratista que mejor lo haya hecho.



SEGUNDO
PUESTO

TNC CONTRATISTAS S. A. C. - Lima

Cuenta con el programa “Proveedores y subcontratistas en foco”, por el cual se desarrollan las siguientes acciones: “Dashboard de subcontratas”, es una herramienta dirigida a promover y facilitar la data de las subcontratas para ayudar eficientemente a la parte comercial y operativa de la organización; la evaluación, en la cual se tienen en cuenta criterios como la calidad, plazo de entrega, SSOMA (seguridad y salud ocupacional y medio ambiente), aspectos administrativos y honorarios. Asimismo, la evaluación de subcontratistas, la cual se desarrolla dos veces al año con la finalidad de poder alinear a las subcontratas al sistema integrado de gestión, y las reuniones de integración con las subcontratas para agradecer y felicitar el trabajo que realizan generando servicios de calidad con cada uno de sus clientes.

CATEGORÍA: PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Desierto





www.trabajo.gob.pe/BPL 