

SUMILLAS 2023

(Prácticas presentadas a la decimocuarta edición
del Concurso Buenas Prácticas Laborales)

Secretaría técnica del Concurso Buenas Prácticas Laborales
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social
Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo

CATEGORÍA n. ° 1

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

ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Primavera 517, piso 3, Surco
Sector:	Metalmecánica y Construcción Modular
Número de trabajadores:	848 trabajadores (758 hombres y 90 mujeres)
RUC:	20100369509
Subcategoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo eliminar sesgos inconscientes, y dar paso a la evaluación objetiva del talento humano, con ello abrir las oportunidades de contratación en posiciones “masculinizadas”, a perfiles femeninos, acompañar su adaptación y buenos resultados en la empresa.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Conversatorios sobre la diversidad e inclusión de género.
2. Participación de mujeres en posiciones de liderazgo: siendo el objetivo incrementar la tasa de contratación de personal femenino en los diversos segmentos de la empresa, principalmente en posiciones de liderazgo. Se cuenta con 45 % de mujeres en administración y 39 % en jefaturas.
3. Atención de casos brindando soporte de la gerencia y psicológico.
4. Plan de capacitación para mujeres de perfiles livianos y paneleras: Se están formando a las operarias mujeres que estaban viendo servicios generales (limpieza) para que, con el plan de capacitación, puedan ser parte del equipo de operaciones de la planta en el área de perfiles livianos y paneleras.

MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Armendáriz 345, Miraflores
Sector:	Seguros y Reaseguros
Número de trabajadores:	3 144 trabajadores (1 361 hombres y 1 783 mujeres)
RUC:	20418896915
Subcategoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN:

La práctica promueve el desarrollo continuo del talento, la transformación de las capacidades y el impulso constante a la igualdad de oportunidades en el marco de la estrategia de diversidad, inclusión y equidad.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. **Programa Desarrollo de Mujeres Líderes:** busca promover el liderazgo de las mujeres en el ámbito empresarial y económico mediante un programa con contenido formativo y Mentoring para ayudarlas a desarrollar habilidades y conocimientos que necesitarán para asumir puestos de mayor responsabilidad, contribuyendo a reducir las brechas de género fomentando la plena participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones de la empresa.
2. **Programa Líder Mapfre:** busca acompañar a todos los líderes para que avancen en una nueva forma de liderar y trabajar, a fin de lograr su mejor versión e impulsar así la transformación del negocio, mediante un ciclo continuo: autorreflexión, rutas de transformación y medición. El programa inicia con un autodiagnóstico de preguntas, posterior a ello la plataforma le brinda una reflexión en base a las respuestas del autodiagnóstico seleccionadas y le guía en la elección de una o más dimensiones de las cuatro disponibles: Dimensión Entorno, Dimensión MAPFRE, Dimensión Mi equipo y Dimensión Yo.

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C.

Estrato empresarial: Mype
Dirección: Cal. A Nro. 332 Urb. Industrial Bocanegra Callao.
Sector: Actividades hospitalarias (Lavandería industrial y renting de ropa hospitalaria).
Número de trabajadores: 69 trabajadores (55 hombres y 14 mujeres)
RUC: 20451527232
Subcategoría: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

DESCRIPCIÓN:

La práctica laboral presenta un conjunto de acciones y programas diseñados para promover la igualdad de género en el entorno laboral y empoderar a todos los colaboradores, independientemente de su género, para que puedan desarrollar proyectos de vida que incluyan metas profesionales y personales.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. **Inducción de proyectos personal:** a fin de promover y empoderar a los colaboradores a desarrollar un proyecto vida, que incluya metas a nivel profesional y personal. Se incluye: autoevaluación, establecimiento de metas, planificación, desarrollo de habilidades y seguimiento y ajuste.
2. **Capacitaciones:** talleres dirigidos a todos los colaboradores con el objetivo de fortalecer sus habilidades personales y profesionales con temas como liderazgo, comunicación efectiva, gestión del tiempo y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, igualdad de género y la importancia de un entorno laboral inclusivo.
3. **Plan de Línea de carrera:** mediante la evaluación del desenvolvimiento del personal con el objetivo de evaluar sus capacidades y darles la oportunidad de ascender a cargos que estén más acordes con sus estudios. Se facilitan flexibilidad horaria para acceder a los estudios y proyectos personales.

TRANSPORTES S&R S. R. L.

Estrato empresarial: Mediana empresa
Dirección: Mza. A-17 LOTE 37, Residencial Las Vegas (Alt. Carretera Central KM.2.5), distrito Santa Anita, Lima
Sector: Servicios
Número de trabajadores: 66 trabajadores (52 hombres y 14 mujeres)
RUC: 20505961502
Subcategoría: **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

A) “ROMPIENDO CON LA DESIGUALDAD”

1. Convocatoria no Sexista.
2. Control del proceso de reclutamiento.
3. Mejora de la estructura salarial.

B) “MUJERES DE EMPUJE”

1. Capacitación para el empoderamiento.
2. Balance en la vida laboral y personal.
3. Descubriendo el potencial que hay en ti.
4. Nuestras lideres inspiran.

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C.

Estrato empresarial: Mype
Dirección: Calle A Nro. 332 Urb. Industrial Bocanegra Callao.
Sector: Actividades hospitalarias (Lavandería industrial y renting de ropa hospitalaria).
Número de trabajadores: 69 trabajadores (55 hombres y 14 mujeres)
RUC: 20451527232
Subcategoría: **NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO**

DESCRIPCIÓN:

La práctica presenta un conjunto de acciones y políticas implementadas con el objetivo de promover un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación y a la vez garantizar que todo el personal, sin importar su credo, discapacidad, condición económica, raza o sexo, sean tratados con igualdad y respeto en todas las etapas de su empleo.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. **Políticas de No Discriminación:** comunicadas a todo el personal que a su vez se incluyen en los manuales de recursos humanos. Adicionalmente cuentan con Política de igualdad salarial y Política de igualdad de oportunidades laborales.
2. **Accesibilidad y adaptación:** se realizan adaptaciones en accesibilidad física en las instalaciones y tecnología accesible a fin de garantizar que los trabajadores con discapacidades puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.
3. **Promoción de la Igualdad de Género:** a través de políticas de igualdad salarial, programas de liderazgo para mujeres y medidas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, encuestas y celebración cultural.
4. **Capacitaciones:** sensibilizaciones, inducciones a toda la organización, para evitar la discriminación, igualdad de género y la importancia de un entorno laboral inclusivo.

ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. C.

Estrato empresarial: Gran empresa
Dirección: Av. Primavera 517, Piso 3 Surco
Sector: Metalmecánica y Construcción Modular
Número de trabajadores: 848 trabajadores (758 hombres y 90 mujeres)
RUC: 20100369509
Subcategoría: **IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo desarrollar la empleabilidad de personas con discapacidad y fortalecer en la empresa el chip de la diversidad, la inclusión y responsabilidad social.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. **Kiosko inclusivo:** son contruidos e implementados en las operaciones, con el objetivo de dar empleabilidad a familias con miembros con discapacidad, y que eso sensibilice al personal en su interacción, se logra un ganar- ganar (el personal compra productos de calidad en estos kioscos Inclusivos), y a la par se promueve el desarrollo de capacitaciones y formación de estas familias con miembros con discapacidad. Se les brinda la infraestructura del kiosko elaborado con los materiales modulares de la empresa, bus (traslado ida y vuelta), servicio de Luz y servicio de agua.
2. **Talleres de capacitación de sensibilización:** creación de contenido educativo y formativo para los talleres, incluyendo información sobre tipos de discapacidades, desafíos que enfrentan las personas con discapacidad y estrategias para fomentar un ambiente inclusivo. se realiza la evaluación para medir el impacto de los talleres en la percepción y el comportamiento del personal.

MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.

Estrato empresarial: Gran empresa
Dirección: Av. Armendáriz 345- Miraflores
Sector: Seguros y Reaseguros
Número de trabajadores: 3 144 trabajadores (1 361 hombres y 1 783 mujeres)
RUC: 20418896915
Subcategoría: **IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES.**

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de las personas y grupos más desfavorecidos en diferentes zonas del Perú, enfocadas en las distintas líneas de acción permitiendo al trabajador y sus familiares participar y desarrollar habilidades como vía para generar una cultura sensible a las necesidades sociales y de respeto por la diversidad y personas.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Difusión de plataforma:** por medio de banners, en reuniones internas de las diferentes unidades mostrando el QR y una guía para inscripción y registro a nivel nacional.
- 2. Difusión de actividades:** mediante la plataforma corporativa y vía correo, en reuniones internas de las diferentes unidades mostrando las actividades programadas en el mes que se realizarán.
- 3. Contar con “Voceros”** encargados de llevar a cabo las actividades a nivel nacional en las diferentes oficinas de provincias.
- 4. Difusión:** se comunica por el correo de Personas y Organización, grupo de Temas de Voluntarios, Crezco, WhatsApp, MAPFRE Te Informa y las pantallas del edificio de la Sede Central de MAPFRE.
- 5. Cronograma de actividades validada por cada entidad,** a fin de calendarizar las actividades de forma anual para que los voluntarios coordinen su disponibilidad, además de generar un compromiso con las entidades para/con los beneficiarios.
- 6. 6 líneas de actuación para el desarrollo de esta buena práctica:**
En Salud, Nutrición, Educación, Medio Ambiente, Ayuda en emergencia y Comparte solidaridad.

CATEGORÍA n. ° 2

**ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y
DEL TRABAJO FORZOSO.**

CMT DEL SUR S. A. C.

Estrato empresarial: Gran empresa
Direcció: Av. Industrial S/Parcela 46 Cau 03 de octubre Chíncha- Ica
Sector: Industrial
Número de trabajadores: 1 138 trabajadores (494 hombres y 644 mujeres)
RUC: 20506883301
Categoría: **ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y DEL TRABAJO FORZOSO.**

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo cero tolerancias al trabajo infantil y cero tolerancias a un trabajo forzoso en la planta y oficinas administrativas.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Lineamientos generales en recursos humanos de compromiso con los derechos laborales: incluye políticas de Responsabilidad Social y Política contra el acoso y abuso en el trabajo, así como reglamentos y procedimientos de selección y evaluación de proveedores.

2. Lineamientos contra el trabajo Forzoso: así como también se la publicación de afiches contra del trabajo forzoso, capacitación en Responsabilidad Social de manera semestral.

3. Lineamiento para trabajo infantil: Procedimiento de remediación ante una eventual contratación de trabajo infantil, Procedimiento de Selección, Reclutamiento y Contratación, validación en la RENIEC. Semestralmente se realiza una capacitación de los principios de responsabilidad social, detallando el principio de Prohibición del Trabajo de Menores.

4.- Campaña de sensibilización en contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil: mediante juegos lúdicos en contra del trabajo forzoso y en contra del trabajo infantil en todas las áreas. Se trabajó en conjunto con asesoría externa para la realización de dinámicas con la participación de todo el personal a fin de reforzar los valores de la empresa y concientización y reflexión en contra del Trabajo Forzoso y en contra del Trabajo de Menores.

CATEGORÍA n. ° 3

**PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL**

AKZO NOBEL PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. San Hilarión S/Altura del Km 67 Panamericana Sur, Lima
Sector:	Industrial
Número de trabajadores:	23 trabajadores (19 hombres y 4 mujeres)
RUC:	20521911221
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Proceso de gestión de Hazard (Peligros), Near Miss (Casi Incidentes) e Incidentes:** para gestionarlo mediante la plataforma virtual HSE & Suite la cual permite registrar el evento, colocar fecha límite y responsable para la subsanar la acción.
- 2. Proceso de gestión de BBS (Seguridad Basada en Comportamiento)** permite Identificar y reportar las observaciones realizadas y posterior gestión en la plataforma virtual HSE & Suite a fin de subsanar la barrera identificada.
- 3. Inspecciones de 5S:** se realizan entre áreas y cuenta con una segunda validación del líder de tal manera que este desempeña un rol de coach y evalúa el nivel de conocimiento del proceso del personal operativo y refuerza las competencias que son necesarias.
- 4. Confirmación de Procesos (LOPC – Perdida de Contención Primaria)** con el objetivo de prevenir derrames de sustancias químicas, con un formato diseñado para actividades de transferencia (antes, durante y después), transporte y almacenamiento de líquidos.
- 5. Divulgación de la Alerta Temprana de SSOMA:** noticias nacionales, internacionales o internas con el objetivo de aprender del evento o incidente ocurrido e identificar que acciones preventivas a implementar relacionado a lo ocurrido en el evento o incidente.
- 6. Gestión de la Plataforma Virtual HSE & Suite para seguimiento de acciones provenientes de los reportes de seguridad.** registrados en la plataforma HSE&Suite para ser gestionado por el encargado del gerenciamiento de acciones.

ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Primavera 517, piso 3, Surco
Sector:	Metalmecánica y Construcción Modular
Número de trabajadores:	848 trabajadores (758 hombres y 90 mujeres)
RUC:	20100369509
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica presenta un enfoque integral de seguridad y salud en el trabajo con aspectos claves para garantizar un entorno laboral seguro y saludable con el compromiso con la seguridad como pilar y valor importante para reducir los incidentes y promover que los colaboradores comenten las condiciones y actos inseguros como una prioridad.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Ciclo de gestión de riesgos: implica identificar, evaluar, controlar y monitorear los riesgos laborales para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
2. Horas hombres capacitados en seguridad: para comprender los riesgos y las medidas de seguridad, incluye desde el gerente general hasta el personal de base.
3. Liderazgo visible: La participación activa de los líderes en iniciativas de seguridad.
4. Reporte de actos y condiciones subestándar: establece una meta visible de cero fatalidades y la reducción de riesgos con el compromiso con la seguridad de todo el personal.
5. Reconocimiento a trabajador seguro: se fomenta prácticas de seguridad basadas en el comportamiento, a fin de crear una cultura en seguridad, se da un reconocimiento al colaborador seguro, con un vale económico y acceso a cursos en la plataforma Netzun.
6. Campaña de branding en planta: a fin de crear un ambiente en el que la seguridad se convierte en parte de la cultura corporativa.
7. Campañas SSOMA: mediante la Semana de la Seguridad y los comités corporativos para mantener la atención en la seguridad y proporcionar oportunidades para la participación del personal.
8. Programa de Salud Mental: acompañamiento virtual y presencial de soporte psicológico, aborda aspectos emocionales y psicológicos, creando un entorno laboral más saludable y equilibrado para todo el personal.

PRECOR S. A.

Estrato empresarial:	Mediana empresa
Dirección:	Carretera Panamericana Sur km 60, Chilca 15870, Lima
Sector:	Industrial
Número de trabajadores:	240 trabajadores (213 hombres 27 mujeres)
RUC:	20505506481
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo reforzar las bases de la Cultura Preventiva en seguridad, teniendo como pilar fundamental gestionar el riesgo como parte integral de las operaciones y tomando la seguridad industrial no como una prioridad, sino como un principio inmerso en el proceso productivo.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Proceso de focalización por la Salud de los trabajadores: incluyen diferentes campañas de difusión y entrega de material resumido sobre el contenido de la campaña.
2. Programa de Salud mental: capacitación de autocuidado de la salud mental, acompañamiento psicosocial, primeros auxilios psicológicos y plan de intervención individualizado (psicológicas y psiquiátricas).
3. Programa de vida saludable: consultas nutricionales, feria saludable, financiamiento de bicicletas, sensibilización de carteles en el comedor y vigilancia médica al personal con obesidad.
4. Proceso de sensibilización: empoderamiento líderes operativos en una cultura preventiva en Seguridad y reuniones de equipo de integración.
5. Proceso de involucramiento de las familias como principal motor por el cual trabajan los colaboradores: visitas a las casas de los trabajadores, y entrega de presentes simbólicos, desayunos con las esposas/madres de los trabajadores, campaña de salud con alcance a la familia y financiamiento de colchones en cuotas accesibles de pago.
6. Marketing de aplicado a la prevención de riesgos: entrega masiva de polos de trabajo con el lema de la campaña, revista institucional, gigantografías y banners con lemas alusivos, videos y canales de televisión de circuito cerrado.

SERVICIOS AUTOMOTRICES DEL NORTE S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Vía de Evitamiento Norte 272, Cajamarca.
Sector:	Automotriz
Número de trabajadores:	34 trabajadores (22 hombres y 12 mujeres)
RUC:	20491555140
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene por objetivo generar una cultura de seguridad, garantizar la protección y el bienestar del personal, así como prevenir accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Identificación de riesgos:** potenciales en el lugar de trabajo, como peligros físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
- 2. Evaluación de riesgos:** para determinar la probabilidad y la gravedad de los peligros identificados.
- 3. Implementación de medidas de control:** para reducir o eliminar los riesgos identificados.
- 4. Formación y capacitación:** sobre riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- 5. Promoción de la cultura de seguridad:** se utilizan elementos de juego, como recompensas y competencias para motivar al personal.
- 6. Evaluación de la salud ocupacional:** exámenes médicos periódicos para evaluar la salud de los trabajadores y detectar posibles problemas relacionados con su trabajo.
- 7. Investigación de accidentes:** para identificar las causas subyacentes y prevenir futuros accidentes.
- 8. Cumplimiento normativo:** de las regulaciones y normativas de salud y seguridad laboral vigentes en el área geográfica y la industria correspondiente.
- 9. Gestión de emergencias:** planes de acción para hacer frente a situaciones de emergencia.
- 10. Participación de los empleados:** en la identificación y la solución de problemas de seguridad laboral, mediante buzoes de sugerencia, participación en reuniones de SST, y charlas de seguridad.
- 11. Evaluación y mejora continua:** del sistema de gestión de salud y seguridad laboral para la mejorar continua.
- 12. Registros y documentación:** de las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales, incluyendo evaluaciones de riesgos, capacitación y revisiones de políticas.

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C.

Estrato empresarial: Mype
Dirección: Cal.A Nro. 332 Urb. Industrial Bocanegra Callao.
Sector: Actividades hospitalarias (Lavandería industrial y renting de ropa hospitalaria).
Número de trabajadores: 69 trabajadores, (55 hombres y 14 mujeres)
RUC: 20451527232
Subcategoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Programa de Identificación y Prevención de riesgos ergonómicos:** programa preventivo específico lanzado como estudio con la finalidad de producir conocimiento científico confiable y replicable.
- 2. ¡Nos cuidamos del Dengue!:** se orientó a la prevención primaria de la enfermedad utilizando información actualizada y enseñando herramientas efectivas de prevención.
- 3. Reanimación cardiopulmonar de alta calidad:** Se usaron escenarios y casos reales para la práctica con la finalidad de acercar la enseñanza a una situación real de vida o muerte.
- 4. Comprometidos con la salud:** se cuenta con un registro de historia clínica de cada trabajador, se realizan descartes de factores de riesgo para enfermedades no transmisibles.
- 5. Cuidando la salud femenina en SRH:** acompañamiento del ciclo femenino y reproductivo.
- 6. ¡Compartamos aprendizajes!:** se genera un ambiente de aprendizaje constante empoderando el cuidado de la salud, mediante redes sociales y medios de comunicación.

TRANSPORTES S&R S. R. L.

Estrato empresarial:	Mediana empresa
Dirección:	Mza. A-17 LOTE 37, Residencial Las Vegas (Alt. Carretera Central KM.2.5), distrito Santa Anita, Lima
Sector:	Servicios
Número de trabajadores:	66 trabajadores (52 hombres y 14 mujeres)
RUC:	20505961502
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- Realización y seguimiento de charlas de 5 minutos.
- 2.- Revisión y seguimiento de los programas de seguridad.
- 3.- Revisión y seguimiento de los programas de capacitaciones.
- 4.- Supervisión in situ capacitaciones
- 5.- Cumplimiento del programa anual de vigilancia de la salud.
- 6.- Seguimiento de acción correctiva (SAC).
- 7.- Campañas de sensibilización.
- 8.- Simulacros, entrenamientos, talleres de concientización.
- 9.- Reconocimiento a los trabajadores

DATACONT S. A. C.

Estrato empresarial: Mediana & Grande
Dirección: Av. República de Panamá 3517, San Isidro
Sector: Importación y ventas
Número de trabajadores: 171 trabajadores (119 hombres y 52 mujeres)
RUC: 20100131359
Subcategoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

Primera S - Seguridad laboral:

- 1.- Talleres de ergonomía laboral,
- 2.- primeros auxilios y RCP,
- 3.- Pausas activas, Uso de EPP,
- 4.- simulacros multipeligros,
- 5.- Auditorias de orden y limpieza.

Segunda S – Salud Física:

- 6.- Talleres de alimentación saludable
- 7.- concursos para pérdida de peso,
- 8.- inmunizaciones y chequeos médicos,
- 9.- descarte oncológico,
- 10.- vigilancia médica.

Tercera S – Salud Mental:

- 11.- Talleres de manejo del stress,
- 12.- estrategias para impulsar la resiliencia,
- 13.- manejo de ansiedad,
- 14.- talleres de asertividad.
- 15.- orientación terapéutica y coaching a ejecutivos

NEXOS ESTRATEGIAS & NEGOCIOS S. A. C.

Estrato empresarial: Mype
Dirección: Mza. J1 Lote. 47, Urbanización Las Praderas de Santa Anita,
Distrito de Santa Anita
Sector: Servicios
Número de trabajadores: 11 trabajadores (6 hombres y 5 mujeres)
RUC: 20501429733
Subcategoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- Implementación del sistema de Gestión ISO 45001 en la empresa.
 - 2.- Se realizan las charlas de 5 minutos antes de realizar un trabajo.
 - 3.- Implementamos las 5'S en cada actividad.
 - 4.- Capacitación de brigada de emergencias (Primeros Auxilios, Lucha contra incendios, Evacuación y Rescate)
 - 5.- Taller de identificación de peligros y riesgo
 - 6.- Se promueve el uso de los EPP'S a través de juegos dinámicos
 - 7.- Juegos dinámicos (uso de globos para la percepción del riesgo)
 - 8.- Llenado de ATS para cada actividad.
 - 9.- Inducciones asociadas al trabajo a realizar, permitiendo mejorar sus habilidades en el trabajo de manera correcta y segura.
 - 10.- Capacitaciones de acuerdo al plan anual de capacitaciones.
 - 11.- Actividad física para los colaboradores en planta (ejercicios de estiramiento, calentamiento de músculos) para reducir accidentalidad y absentismo.
 - 12.- Se realizan los EMOS de los trabajadores.
 - 13.- Se cuenta con procedimiento de trabajos para cada actividad.
 - 14.- Se realizan inspecciones de las herramientas y equipos antes de realizar de la actividad.
 - 15.- Se participa en el Simulacro Nacional.
- "Nutriconciencia" nos enfocamos en el bienestar nutricional de cada colaborador.
- 16.- Sensibilización sobre la buena alimentación mediante infografías.
 - 17.- Charlas y actividades dinámicas para promover los hábitos saludables.
 - 18.- La empresa brinda un bono alimenticio a favor del colaborador.
 - 19.- Se tiene el proyecto "Combatiendo la Diabetes", el cual consiste en reducir el consumo del azúcar bajo el lema "0 azúcar" y hacer de este un hábito diario.
 - 20.- Se promueve el consumo del agua frecuentemente.
- "Enemigos del Burnout" Contribuye al bienestar mental y social, evitando el agotamiento físico:
- 21.- "Baileterapia" para bajar el estrés.

TEXTILES CAMONES S. A. BIC

Estrato empresarial: Mediana & Grande
Dirección: Av. Santa Josefina Nro. 527 (Paradero las Vegas Km.30),
distrito de Puente Piedra
Sector: Textil
Número de trabajadores: 1 930 trabajadores (935 hombres y 995 mujeres)
RUC: 20293847038
Subcategoría: **PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Liderazgo en seguridad, se involucra activamente a la alta dirección, gerencias, jefaturas, responsables y supervisores en el desarrollo de estrategias de seguridad.
2. Cultura de prevención; se desarrollan campañas y capacitaciones de manera continua, para concientizar a los empleados sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.
3. Respuesta a emergencias; se busca la mejora continua de los equipos de emergencia, basados en estándares internacionales, así como desarrollar capacitaciones y entrenamientos a las brigadas de emergencias para prevenir y actuar frente a situaciones de emergencia.
4. Soporte; se llevan a cabo actividades de integración, formación y retroalimentación continua con el equipo de seguridad e higiene industrial, con el fin de brindar un mejor soporte para toda la organización.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & Grande
Dirección:	Jr. la Floresta Nro. 165 Urbanización: Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	84 trabajadores (58 hombres y 26 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- Capacitaciones al trabajador y subcontratistas
- 2.- Sensibilización al trabajador y subcontratistas
- 3.- Aplicación de control operativos en Seguridad y Salud en el Trabajo
- 4.- Comunicación y Participación de los trabajadores
- 5.- Formas lúdicas de llegar al trabajador para generar conciencia de la Prevención de riesgos en la salud y seguridad laboral

WOOD GROUP PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & Grande
Dirección:	Calle Las Begonias Nro. 415 Int. 601, San Isidro
Sector:	Servicios de Ingeniería para la minería
Número de trabajadores:	45 trabajadores (32 hombres y 13 mujeres)
RUC:	20518375173
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

El programa se llama “Living Well at Wood” / “Vivir con Bienestar en Wood” e incluye las siguientes acciones:

1. Salud física y pausas activas: Promover la actividad física y las pausas activas. Como la actividad deportiva del Ping Pong, que a nivel competitivo/deportivo, es llamado Tenis de Mesa que se desarrolla dentro de la empresa.
2. Reducción del estrés: La gestión del estrés y el fomento de la seguridad psicológica contribuyen a la reducción de tensiones en el entorno laboral.
3. Bienestar y salud de los empleados: Al fomentar el bienestar y la salud física y mental de los empleados, se busca reducir el ausentismo laboral debido a enfermedades, pues estamos inculcando hábitos más saludables, resultando en un fortalecimiento de nuestro sistema inmunológico y manteniendo a nuestros colaboradores enérgicos y activos.
4. Conciencia y prevención de enfermedades: Al crear conciencia sobre temas de salud y seguridad, se promueve la prevención de enfermedades y la detección temprana de problemas de salud. Se prepara a los trabajadores de la empresa con los conocimientos y habilidades necesarias para brindar atención de primeros auxilios efectiva en situaciones de emergencia y la capacidad de respuesta inmediata ante accidentes o lesiones en su día a día.
5. Comunicación y unión del equipo: Las actividades que promueven la comunicación y la confraternización fortalecen la cohesión del equipo.
6. Cultura inclusiva y diversa: Fomentar una cultura inclusiva no solo es ético, sino que también es beneficioso para la empresa.

DATACONT S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & Grande
Dirección:	Av. República de Panamá 3517, San Isidro
Sector:	Importación y ventas
Número de trabajadores:	171 trabajadores (119 hombres y 52 mujeres)
RUC:	20100131359
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- Encuestas anónimas para detectar conductas de riesgo asociada a HSL.
- 2.- Talleres de prevención donde se revisan casuísticas asociadas a HSL a fin de derribar mitos.
- 3.- Hacemos partícipes a nuestros empleados a través de los sketches y flyer para que prevengan conductas de HSL
- 4.- Programa de Referees: Se designó 4 empleadas (referees) quienes son las responsables de prevenir que se expresen conductas asociadas al Hostigamiento Sexual Laboral.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & Grande
Dirección:	Jr. la Floresta Nro. 165 Urbanización: Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	84 trabajadores, 58 hombres y 26 mujeres
RUC:	20495913733
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Capacitar al Comité de Ética Conducta e Igualdad de Género en habilidades blandas como escucha activa, comunicación asertiva para que pueda responder o intervenir de manera asertiva de presentarse algún caso de hostigamiento o acoso laboral
2. Revisar de manera periódica el Reglamento Interno de Trabajo y Código de Ética, Conducta e Igualdad de Género.
3. Difundir de manera periódica Información importante sobre Hostigamiento y Acoso Sexual laboral a los trabajadores.
4. Realizar en TNC el monitoreo de hostigamiento y acoso sexual laboral.

CATEGORÍA n. ° 4

**PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL, CANALES DE
ATENCIÓN AL TRABAJADOR, PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA
EMPRESA.**

ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Primavera 517, piso 3, Surco
Sector:	Metalmecánica y Construcción Modular
Número de trabajadores:	848 trabajadores (758 hombres y 90 mujeres)
RUC:	20100369509
Subcategoría:	CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR.

DESCRIPCIÓN:

La práctica se enfoca en el fortalecimiento de los canales de atención al trabajador considerado como un pilar fundamental que sustenta los valores fundamentales dentro de un entorno laboral compartido.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. **Comité de gerencia, comité de jefaturas:** introducción de los nuevos trabajadores al comité gerencial.
2. **Reunión de embajadores:** los embajadores actúan como puntos de contacto y facilitadores de la comunicación entre los equipos de ambas empresas fusionadas.
3. **Alineamiento estratégico:** sesiones trimestrales de alineamiento estratégico que crea un sentido de propósito compartido, aumentando la motivación y el compromiso de los empleados con la misión de la organización.
4. **BUK:** enfoque bidireccional que permite a los trabajadores no solo recibir información de la empresa, sino también interactuar con esas comunicaciones.
5. **Nuestro espacio:** ambiente informal y abierto que se realiza de manera mensual para la interacción directa entre el gerente general y los colaboradores.
6. **Newpaper del corporativo:** periódico corporativo interno que proporciona una plataforma estructurada para compartir noticias, actualizaciones y logros de la empresa.
7. **Branding oficinas y planta:** para crear un ambiente que refleja la identidad y los valores de la empresa y fortalece el sentido de pertenencia.
8. **Plataforma de feedback:** fomenta la participación activa de los trabajadores en el proceso de sinergia mediante encuestas y participación directa en la definición estrategias.

MAPFRE PERÚ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Armendáriz 345- Miraflores
Sector:	Seguros y Reaseguros
Número de trabajadores:	3 144 trabajadores (1 361 hombres y 1 783 mujeres)
RUC:	20418896915
Subcategoría:	CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR.

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo mantener un buen clima laboral y un crecimiento constante en los niveles de recomendación de la empresa como un lugar para trabajar, la satisfacción de los colaboradores y los niveles de recomendación de los líderes en MAPFRE.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Canales de atención:** a través del uso de herramientas digitales que les ofrecen inmediatez en las respuestas a sus consultas y autonomía para mantenerse informado.
- 2. Experience Pulse:** espacio en el que se escucha a los colaboradores de manera directa y personal para conocer cómo mejorar su experiencia en los distintos momentos de la verdad aportando un plus de cercanía.
- 3- ENPS Transaccional:** se realiza a través de cuestionarios compuestos a por una serie de preguntas orientadas a conocer aspectos clave.
- 4. ENPS Relacional:** se realizan mediciones anuales para conocer el estado del clima laboral y la experiencia del colaborador en general, para obtener indicadores que ayudarán a conocer los niveles de recomendación de MAPFRE y de sus líderes.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & Grande
Dirección:	Jr. la Floresta Nro. 165 Urbanización Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	84 trabajadores (58 hombres y 26 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Difundir flyers para que los trabajadores tengan claros los canales de comunicación para hacer llegar dudas, quejas, sugerencias, etc.
2. Difundir en cada área la existencia de la línea ética.
3. Las personas encargadas junto con el comité de ética, conducta e igualdad de género evalúan los casos recibidos y actúan para resolverlo.
4. Mediante la línea ética, los trabajadores pueden hacer denuncias anónimas de cualquier tema que afecte su integridad.

ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Primavera 517, Piso 3 Surco
Sector:	Metalmecánica y Construcción Modular
Número de trabajadores:	848 trabajadores (758 hombres y 90 mujeres)
RUC:	20100369509
Subcategoría:	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo lograr una sinergia exitosa y efectiva entre las dos empresas Calaminon y Promet Perú, integrando estratégicamente a todos los colaboradores, estableciendo las bases para una cultura corporativa sólida, que impacten en los resultados del negocio y su diversificación.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Alineamiento estratégico:** para definir el propósito, la misión, la visión, los valores y las conductas de los valores compartidos por ambas empresas.
- 2. Feedback cultural e identidad corporativa:** crear y consolidar la identidad de Calaminon Promet, incluyendo la conexión corporativa, la implementación de nuevas oficinas y la reestructuración de las áreas de trabajo.
- 3. Participación y comunicación directa:** involucrar a los líderes clave y crear un espacio de comunicación directa con todos los trabajadores a través de desayunos y espacios de comunicación y feedback.
- 4. Priorización organizacional:** Identificar prioridades organizacionales y trabajar en su ejecución.
- 5. Brandeo e identidad corporativa:** generación de una conexión corporativa que vincula a los colaboradores con la nueva entidad con oficinas diseñadas para reflejar la identidad corporativa y la reestructuración y optimización de los espacios de trabajo para mejorar la colaboración y la eficiencia.

SAN GABRIEL DE LARAPA S. A. C.

Estrato empresarial: Mype
Dirección: Av. Tres B-9-3 Urb. Larapa, San Jerónimo, Cusco
Sector: Educación
Número de trabajadores: 49 trabajadores (25 hombres y 24 mujeres)
RUC: 20490381431
Subcategoría: **PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.**

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo fomentar la participación activa de todos los trabajadores en la gestión de la empresa en la toma de decisiones.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Conformación del equipo de gestión: liderado por el gerente general y conformado por el director, administrador y las coordinaciones de cada nivel académico a fin de considerar diferentes opiniones y que las decisiones tomadas sean en beneficio de toda la comunidad educativa.

2. Fomento de la Comunidad Magisterial San Gabriel COMASAG: creación de la organización de docentes COMASAG como canal directo para hacer sugerencias y comunicar necesidades.

3. Política de puertas abiertas: la Gerencia General y administración están siempre abiertas para recibir sugerencias o comentarios garantizando la confidencialidad en el caso sea algún tema delicado.

EMPRESA MONDELEZ PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Venezuela n. ° 2470, Lima
Sector:	Industria de consumo masivo
Número de trabajadores:	898 trabajadores (628 hombres y 270 mujeres)
RUC:	20100164010
Subcategoría:	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN:

El enfoque de crecimiento que tiene la empresa se da través de la mejora continua en todos y cada uno de sus procesos. Es por ello que, han implementado el programa Kaizen, una estrategia de gestión que permite la mejora de procesos en todos los niveles, a través de la implementación de iniciativas para reducir ineficiencias, optimizar las condiciones de trabajo y oportunidades para construir un entorno más productivo, seguro y saludable, de la mano de su equipo, quien es el protagonista dentro de este programa.

Todas estas propuestas son presentadas directamente por los trabajadores de Mondelez, personal operario y administrativo tiene la oportunidad de poder ser escuchado.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & Grande
Dirección:	Jr. la Floresta Nro. 165 Urbanización: Camacho, Santiago de Surco.
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	84 trabajadores (58 hombres y 26 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- 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).
- 2.- Creación de un “Equipo SIG”, conformado por trabajadores de la empresa (gerentes, jefaturas, coordinadores y asistentes).
- 3.- Formación de auditores internos, cursos de 2 meses de duración para formar al equipo SIG bajo la ISO 19011:2018, cuyo resultado es una Certificado avalado por la empresa Auditeam.
- 4.- Realización de auditorías internas parciales para el Sistema Integrado de Gestión de TNC, en la cual el equipo SIG pone en práctica lo aprendido.
- 5.- Designación de observadores al equipo SIG para la auditoría interna y externas de la empresa.
- 6.- Reunión de Integración del Equipo SIG, con el enfoque de reforzamiento de habilidades blandas, en el hotel Decamerón “El Pueblo”, en la cual la empresa externa Minding fue quién desarrollo el taller al equipo SIG.
- 7.- Implementación del buzón de la mejora continua, que es una forma por la cual el trabajador pueda expresar una propuesta de mejora continua para su área u organización, aperturada todo el año y disponible para todos los trabajadores de la empresa. El área de Sistema Integrada de Gestión es quién acompaña en la implementación de cada propuesta de mejora continua, desde la recepción en la plataforma del Google Forma, hasta la premiación al trabajador por su gran aporte a la organización.
- 8.- Formación, participación y difusión de Comité de SST a todos los trabajadores y subcontratistas. Dentro del Plan de Capacitación y el Plan SIG, se establecen las actividades que el CSST debe cumplir durante su periodo de gestión.
- 9.- Incentivar la participación de los trabajadores como parte del compromiso de la gestión en seguridad con campañas, dinámicas, simulacros, capacitaciones, etc.
- 10.- Para la Gestión de Ambiental en TNC, a través del pilar de la Sostenibilidad, se generan convenios con organizaciones de impacto social y ambiental.

CATEGORÍA n. ° 5

**EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA
SALARIAL, BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

ARENAS S. R. L.

Estrato empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. el Martillo Nro. Mz B Int. Lt 5, Urb. El Industrial, distrito de Los Olivos
Sector:	Metal mecánica
Número de trabajadores:	95 trabajadores (83 hombres y 12 mujeres)
RUC:	20113087758
Subcategoría:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES, POLÍTICA SALARIAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1.- Se cuenta con un Programa de BPL en el cual se detalla las actividades a realizar en un año calendario. Se trabaja siguiendo los procedimientos de Administración de Personal A-GTH-PR-005 y Escalas Remunerativas A-GTH-PR-003

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C.

Estrato empresarial:	Mype
Dirección:	Calle A Nro. 332 Urb. Industrial Bocanegra Callao.
Sector:	Actividades hospitalarias (Lavandería industrial y renting de ropa hospitalaria).
Número de trabajadores:	69 trabajadores (55 hombres y 14 mujeres)
RUC:	20451527232
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La práctica abarca un conjunto de acciones, proyectos y programas diseñados para ofrecer apoyo económico, tiempo y recursos a los colaboradores.

- 1. Horarios Flexibles para cumplir con su jornada laboral y sus proyectos de estudios:** para los colaboradores que deseen iniciar una carrera profesional y a su vez puedan seguir trabajando.
- 2. Movilidad Particular (Pandemia y postpandemia):** se otorgó en tiempos de pandemia del COVID 19.
- 3. Chequeos preventivos (Pandemia y postpandemia):** monitoreo constante de los síntomas. Adicionalmente se brindó soporte económico ante accidentes o lesiones fuera del establecimiento laboral.
- 4. Capacitaciones (Médico, Psicólogo, Asesor de SST, coaching):** se incluyeron diferentes temas de ayuda para la formación personal y profesional del personal.
- 5. Bonos económicos:** por productividad, puntualidad, apoyo en trabajos adicionales.
- 6. Apoyo económico por pérdidas familiares:** en tiempos de pandemia a aquellos operarios que tuvieron pérdidas familiares por fallecimiento.
- 7. Programas de Motivación (cumpleaños y reuniones de confraternidad):** estímulo a los colaboradores celebrando cada una de las fechas especiales tanto en el calendario anual.
- 8. Eventos recreativos (concurso de talentos):** para generar la confraternidad entre cada uno de los integrantes de la empresa.

EMPRESA CINCO MILLAS S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Venezuela n. ° 2470 – Lima
Sector:	Industria de consumo masivo
Número de trabajadores:	898 trabajadores (628 hombres y 270 mujeres)
RUC:	20100164010
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La práctica comprende beneficios económicos, recreacionales y de seguridad social. Se brindan días por graduación, matrimonio, entre otros. Les ofrecen a los trabajadores 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.

EMPRESA GAS NATURAL DE LIMA Y CALLAO S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Calle Morelli N° 150 – San Borja
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	391 trabajadores (287 hombres y 104 mujeres)
RUC:	20503758114
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Los beneficios se alinean a su valor “Pasión por el cliente”, trabajan con pasión y empatía, para brindar soluciones que mejoren la calidad de vida de sus colaboradores, poniendo sus necesidades al centro de sus decisiones, pensando digitalmente para brindar soluciones que mejoren vidas.

El programa tiene como objetivo principal el bienestar físico, mental y desarrollo de sus colaboradores de una manera ágil, y con foco en sus necesidades, las cuales fueron identificadas a través de encuestas y resultados en las últimas ediciones del GPTW y Merco.

Algunos de los beneficios que ofrecen son licencia extendida, cuponera de días libres, horario flexible, trabajo híbrido, becas, entre otros.

EMPRESA MONDELEZ PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Venezuela n.º 2470, Lima
Sector:	Industria de consumo masivo
Número de trabajadores:	898 trabajadores (628 hombres y 270 mujeres)
RUC:	20100164010
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

El enfoque de sus beneficios no sólo considera el aspecto remunerativo, sino sobre todo el balance vida trabajo. Una de las principales iniciativas con las que cuentan es el programa “Jueves de Bienestar”, en donde semanalmente ofrecen una serie de actividades a su personal, como por ejemplo despistajes dermatológicos, revisión oftalmológica, masajes y otras actividades recreacionales.

Asimismo, tienen licencia parental para cuidador primario y secundario, asignación por nacimiento de hijo por 200 soles, asignación por gastos imprevisibles por hasta 8 000 soles, programa de líderes “Planta Lima Lidera”, programa “Nuevos comienzos” para acompañar a las personas que están por jubilarse, programa “Futuro Buenazo” para los hijos de colaboradores que estén en etapas académicas, entre otros.

EMPRESA GAS NATURAL DE LIMA Y CALLAO S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Calle Morelli N° 150 – San Borja
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	391 trabajadores (287 hombres y 104 mujeres)
RUC:	20503758114
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Cálidda desde el año 2022 ha desarrollado el plan #ModoCálidda!, Trabajo híbrido, cuyo objetivo principal es promover el balance de vida y trabajo. El plan además tiene como componente principal la flexibilidad. Los trabajadores previo acuerdo con su líder pueden asistir a la oficina hasta un máximo de 2 días a la semana y los 3 días restantes pueden realizar trabajo remoto desde casa, lo que significa la promoción del equilibrio entre la vida profesional y personal, ahorro económico y contribuir con el medio ambiente.

Adicionalmente, la compañía dentro de su paquete de beneficios brinda 4 cupones de días libres, viernes corto durante todo el año y licencia de paternidad extendida de hasta 20 días de libres.

ARENAS S. R. L.

Estrato empresarial:	Grande
Dirección:	Cal. el Martillo Nro. Mz B Int. Lt 5, Urb. El Industrial, distrito de Los Olivos
Sector:	Metal mecánica
Número de trabajadores:	95 trabajadores (83 hombres y 12 mujeres)
RUC:	20113087758
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- Las campañas de salud,
- 2.- Los préstamos a realizar
- 3.- Los permisos con goce por atenciones médicas,
- 4.- Plan anual que se evalúa trimestralmente que incluye el bienestar social de los trabajadores.
- 5.- Campaña oftalmológica beneficiando a los trabajadores en la compra de lentes correctores para él y sus derechohabientes y el descuento se aplique por planilla en cuotas que no afecten su economía familiar.
- 6.- Otorgamiento de cuatro horas de permiso con goce de haber por citas médicas, siendo el propósito que los trabajadores no descuiden su salud por la preocupación de tener un descuento en su remuneración.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & Grande
Dirección:	Jr. la Floresta n.º 165 Urbanización: Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	84 trabajadores (58 hombres y 26 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización.
2. Ascensos líneas de carrera.
3. Capacitaciones técnicas al personal.
4. Programa de prácticas pre- profesionales.
5. Participación en actividades de integración.
6. Evaluación de clima laboral.
7. Evaluación del desempeño laboral.

CATEGORÍA n.º 6

PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C.

Estrato empresarial:	Mype
Dirección:	Cal.A Nro. 332 Urb. Industrial Bocanegra Callao.
Sector:	Actividades hospitalarias (Lavandería industrial y renting de ropa hospitalaria).
Número de trabajadores:	69 trabajadores (55 hombres y 14 mujeres)
RUC:	20451527232
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

La práctica busca contribuir positivamente en el bienestar de los colaboradores, ya que la salud física y mental es fundamental para desarrollar plenamente las actividades, hacerle frente a estrés y mejorar la productividad.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Permiso de licencia con goce de haber extendido a colaboradores (10 días)** ante fallecimiento de familiares: Cada colaborador que atraviese por una pérdida familiar se le brinda 10 días de descanso laboral más de los 5 días que le corresponde por ley, sin afectar su sueldo.
- 2. Permiso de licencia con goce de haber extendido a colaboradores (15 a 20 días) por enfermedad grave o terminal de familiares directos:** Se le brinda al trabajador un tiempo mayor al que la ley lo permite para que puedan dedicar mayor calidad de tiempo a sus familiares.
- 3. Soporte económico ante situaciones de fallecimiento de familiares de colaboradores:** se brinda a cada trabajador un bono económico (Entre 200 a 1000 soles) como apoyo.
- 4. Soporte económico ante accidentes o lesiones fuera del establecimiento laboral:** se brinda a cada trabajador un bono económico (Entre 200 a 500 soles) como apoyo.
- 5. Soporte económico para el tratamiento y consulta de enfermedades epidémicas:** se brinda apoyo a cada trabajador cuando tienen dificultades en atenderse de manera privada, reconociendo el pago de la consulta y el tratamiento.
- 6. Asistencia médica para colaboradores y familia:** se cuenta con una médico ocupacional, que además de atender enfermedades profesionales, atiende enfermedades comunes a los colaboradores y sus familiares de manera remota, presencial y telefónicamente.
- 7. Asistencia psicológica para colaboradores y familia:** La doctora ocupacional se encarga de derivar al personal con el especialista psicológico externo, cuando sea necesario después de una evaluación médica.

EMPRESA BASF PERUANA S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Oscar R. Benavides n.° 5915, Callao
Sector:	Industria química
Número de trabajadores:	55 trabajadores (31 hombres y 24 mujeres)
RUC:	20100006376
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

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 y está estructurada 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, beneficio de matrimonio: BASF brinda un equivalente a 2 Remuneraciones Mínimas Vitales, entre otras.

EMPRESA ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S. A. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Paseo del Bosque N° 500 – San Borja
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	665 trabajadores (444 hombres y 221 mujeres)
RUC:	20269985900
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

La empresa tiene como premisa esencial trabajar bajo un enfoque de centralidad en sus colaborador@s y por ello despliega planes para alcanzar su bienestar y la mejora en su calidad de vida.

Go Wellbeing está orientado a trabajar el binomio físico y emocional/mental, y gestiona varias acciones/prácticas, entre las cuales destacan un programa de soporte nutricional y de vida saludable, activaciones físicas tipo cardio, baile, yoga y mindfulness, talleres de manualidades con propósito (bordados, pintura, escultura, música, tejidos), día libre por balance, entre otros.

EMPRESA ENEL GENERACIÓN PERÚ S. A. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Paseo del Bosque N° 500 – San Borja
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	397 trabajadores (294 hombres y 103 mujeres)
RUC:	20330791412
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

La empresa tiene como premisa esencial trabajar bajo un enfoque de centralidad en sus colaborador@s y por ello despliega planes para alcanzar su bienestar y la mejora en su calidad de vida.

Go Wellbeing está orientado a trabajar el binomio físico y emocional/mental, y gestiona varias acciones/prácticas, entre las cuales destacan un programa de soporte nutricional y de vida saludable, concursos de mascota, talleres de running, talleres emocionales, licencia por meritocracia, entre otros.

EMPRESA KOMATSU MITSUI MAQUINARIAS PERU S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Argentina n ° 4453, Callao
Sector:	Servicios
Número de trabajadores:	1 715 trabajadores (1 390 hombres y 325 mujeres)
RUC:	20535638056
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

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 le dan seguimiento a los distintos casos sociales y brindan apoyo a los colaboradores que estén pasando por una situación complicada.

CATEGORÍA n. ° 8

DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

EMPRESA: ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Primavera 517, Piso 3 Surco
Sector:	Metalmecánica y Construcción Modular
Número de trabajadores:	848 trabajadores (758 hombres y 90 mujeres)
RUC:	20100369509
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

En La práctica tiene como objetivo transformar la cultura de la organización, promoviendo una sólida ética empresarial, una cultura de integridad y prevención de riesgos, así como fomentar la innovación a través de la capacitación.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Aprendiendo Juntos - acceso a la Plataforma Netzun:** herramienta de aprendizaje en línea con cursos de contenido variado para potenciar el crecimiento profesional y personal del trabajador.
- 2. Cultura de Integridad a través de la Capacitación (Compliance):** cursos y actividades relacionadas con la integridad, normas y buenas prácticas empresariales.
- 3. SPARK, Cultura de Innovación:** programa de innovación interno que promueve la generación de nuevos productos y soluciones por parte de los propios colaboradores. Se Facilita la capacitación en habilidades de resolución de problemas, creatividad y desarrollo técnico.

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

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Armendáriz 345- Miraflores
Sector:	Seguros y Reaseguros
Número de trabajadores:	3 144 trabajadores (1 361 hombres y 1 783 mujeres)
RUC:	20418896915
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La práctica tiene como objetivo que los colaboradores se autoformen realizando cursos E-Learning y compartan su conocimiento, siendo ellos mismos, los protagonistas de su propio desarrollo.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Disposición de las plataformas: Universidad Corporativa: Autoaprendizaje y Eureka para el personal administrativo.
2. Creación de guías de cómo usar las plataformas.
3. Difusión de Autoaprendizaje: Se difundió la plataforma a través de banners de recomendación de cursos, mostrando el avance del equipo en autoaprendizaje.
4. Difusión de Eureka: Se difundió la plataforma a través de banners de recomendación de conocimientos, creación de videos de la importancia de compartir el conocimiento. Se realizó el concurso de yincana del conocimiento y se entregó un reconocimiento monetario y merchandising
5. Difusión de Crezco: Lanzamiento oficial de la plataforma y difusión a través de banners de recomendación de contenidos, asimismo, se realizó el concurso de autoaprendizaje: fan destacado crezco y se entregó un reconocimiento a través de merchandising.
6. Creación del equipo e identificación de gestión del conocimiento: El equipo de autoaprendizaje, eureka y crezco se unen como un todo. Se crea el logo de identificación y se promueve conjuntamente las acciones y concursos desde 2023.
7. Toda la difusión se comunica por el buzón de correo de personas y organización, buzón Crezco, WhatsApp MAPFRE Te Informa y las pantallas de televisión de MAPFRE.

**EMPRESA: CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACIÓN COMERCIAL
CORPAC S. A.**

Estrato empresarial:	Gran Empresa
Dirección:	Av. Elmer Faucett 3400- Aeropuerto Internacional Jorge Chávez
Sector:	Transporte
Num. de trabajadores:	1 383 trabajadores (1003 hombres y 383 mujeres)
RUC:	20100004675
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Se cuenta con tres modalidades de acceso a la capacitación dirigida al personal, así como también a jóvenes que desean iniciar la carrera orientada a la aeronáutica.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Plan Anual de Capacitación: dirigido a personal con vínculo laboral a nivel administrativo, técnico y operacional que, de acuerdo con las normas aeronáuticas, debe actualizarse o capacitarse para brindar un servicio seguro, así también el CIAC realiza la coordinación o suscripción de convenios con instituciones que proporcionen instrucción en diversos temas.

2. Otorgamiento de becas de estudio a organizaciones sindicales: dirigido a afiliados de las organizaciones sindicales, en cuyo caso se otorga un total de 3 becas anuales por un monto de S/ 10,000 cada beca.

3. Otorgamiento de becas de estudio para la formación de especialistas aeronáuticos a través del Centro de Instrucción de Aviación Civil (CIAC): dirigida a la preparación de jóvenes peruanos sin vínculo laboral con CORPAC, permite el acceso a una formación especializada con estudios completamente pagados para que luego puedan acceder a una plaza laboral dentro de CORPAC como Controladores de Tránsito Aéreo, y también como Especialistas Aeronáuticos, y de esta manera proporcionarles la oportunidad de insertarse en el campo laboral de la Aeronáutica Civil.

EMPRESA ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S. A. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Paseo del Bosque n. ° 500, San Borja
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	665 trabajadores (444 hombres y 221 mujeres)
RUC:	20269985900
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

La empresa realiza mesas de meritocracia, en estas, los jefes evalúan a los trabajadores a nivel de desempeño y potencial. Los resultados de estas mesas nos permiten segmentar a diferentes colectivos de la compañía y ejecutar acciones específicas con cada uno de ellos. Asimismo, tienen actividades de formación como habilidades técnicas, digitales, idiomas, entre otros. También cuentan con un enfoque de autodesarrollo en el que tienen programas de job shadowing, mentoring, coaching y programas específicos para millenials.

EMPRESA ENEL GENERACIÓN PERÚ S. A. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Paseo del Bosque n. ° 500, San Borja
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	397 trabajadores (294 hombres y 103 mujeres)
RUC:	20330791412
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

La empresa realiza mesas de meritocracia, en estas, los jefes evalúan a los trabajadores a nivel de desempeño y potencial. Los resultados de estas mesas nos permiten segmentar a diferentes colectivos de la compañía y ejecutar acciones específicas con cada uno de ellos.

Asimismo, tienen actividades de formación como habilidades técnicas, digitales, idiomas, entre las que destacan cursos como Microsoft Power BI, Machine Learning, Python, entre otros. También tienen un eje en el que buscan impulsar el autodesarrollo a través del programa MOVE (autoconocimiento) para ver hacia donde quiere ir cada uno de los perfiles de los colaboradores.

EMPRESA KOMATSU MITSUI MAQUINARIAS PERU S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Argentina N° 4453 – Callao
Sector:	Servicios
Número de trabajadores:	1 715 trabajadores (1 390 hombres y 325 mujeres)
RUC:	20535638056
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

El programa GITT tiene como objetivo promover el desarrollo de su personal técnico a nivel nacional. GITT evalúa tres aspectos claves (1) seguridad, donde se evalúan 16 comportamientos SSOMA, (2) competencias blandas, tales como: Adaptabilidad al cambio, Agilidad de aprendizaje, Capacidad para solucionar problemas, entre otros, y (3) competencias técnicas, donde se califica el avance de los cursos técnicos definidos dentro de la malla curricular que existe para cada categoría técnica aproximadamente.

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%.

TERMINALES PORTUARIOS PERUANOS S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & grande
Dirección:	Av. Antonio Miro Quesada Nro. 425 Int. 1210 (Prisma Tower), Magdalena del Mar.
Sector:	Logístico
Número de trabajadores:	409 trabajadores (290 hombres y 119 mujeres)
RUC:	20507646051
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1.- Onboarding: ¡Importando Talento!: Tiene como objetivo principal crear un vínculo por medio del acompañamiento en cada etapa de la inducción (general y específica). En la misma línea, nos ayuda a optimizar la integración y adaptación del colaborador en la empresa.

2.- ¡FormaTPP!: Iniciativa de formación integral, brindado por staff de TPP y especialistas externos en diversos temas, con la misión de instruir a todos nuestros colaboradores en los conocimientos y la casuística necesaria a los colaboradores y así ejecuten sus labores con eficiencia.

3.- ¡Exígete y Crece!: Iniciativa que otorga un financiamiento económico a nuestros colaboradores para que puedan cursar especializaciones, diplomados, ciclos académicos, fomentando la meritocracia y el crecimiento interno en la organización. Dependiendo de los resultados de la evaluación de desempeño anual, se puede financiar hasta el 50% del costo total de los estudios.

4.- ¡Impulsado el cambio!: La iniciativa propone que el trabajador deje las funciones que desempeña a la fecha de inicio de su ingreso al equipo impulsador, quien se encarga de liderar y ejecutar todos los proyectos de transformación digital en la organización y, a la vez, sea reemplazado en las mismas por el personal idóneo para ello. Al finalizar su etapa en el equipo impulsador y haber completado toda la ruta de aprendizaje, el objetivo es que el colaborador tenga una oportunidad de crecimiento y pueda asumir una nueva posición donde aplique todo lo aprendido

CATEGORÍA n. ° 9

**PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES
PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON PROVEEDORES**

EMPRESA: SERVICIO REVOLUCIONARIO HOSPITALARIO S. A. C.

Estrato empresarial: Mype
Dirección: Calle A Nro. 332 Urb. Industrial Bocanegra, Callao.
Sector: Actividades hospitalarias (Lavandería industrial y renting de ropa hospitalaria).
Número de trabajadores: 69 trabajadores (55 hombres y 14 mujeres)
RUC: 20451527232
Subcategoría: **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES**

DESCRIPCIÓN

Esta práctica se realiza en el contexto del objeto social de la empresa, siendo el servicio el alquiler y lavado de ropa hospitalaria bajo estrictas condiciones de bioseguridad, con el uso de equipos con barrera sanitaria para evitar contaminación cruzada, siendo responsables del suministro de ropa de cama, ropa quirúrgica y uniformes asistenciales en los Hospitales Alberto Barton Thompson – Callao y Guillermo Kaelin de la Fuente -Villa María del Triunfo, ambos de Essalud.

Se realizó una evaluación de la calidad de los procesos de entrega del servicio: alquiler y lavado de ropa hospitalaria, sobre las condiciones estrictas de bioseguridad en los Complejos Hospitalarios Essalud: Alberto Barton Thompson – Callao y Guillermo Kaelin de la Fuente-Villa María del Triunfo mediante la elaboración y aplicación de un Proyecto Descriptivo de Investigación sobre criterios de calidad de ropa limpia que incluyó la caracterización de los procesos comprendidos en el manejo de ropa hospitalaria para la determinación de factores asociados a la presencia de elementos contaminantes en la ropa hospitalaria.

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

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Armendáriz 345, Miraflores
Sector:	Seguros y Reaseguros
Número de trabajadores:	3 144 trabajadores (1 361 hombres 1 783 mujeres)
RUC:	20418896915
Subcategoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN

La práctica tiene como objetivo que los proveedores de talleres con mejor desempeño mejoren sus ingresos en base a una mayor cantidad de vehículos a reparar, con ello se genera mayores oportunidades de empleo y de especialización al personal mecánico automotriz del taller incrementando su valor al encontrarse capacitados continuamente.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- 1. Capacitación a los mejores proveedores desarrollada fuera del país** (Colombia, Argentina y España) en CESVIMAP, Centro de Experimentación y Seguridad Vial MAPFRE.
- 2. Implementación de OIM-Gestión Pericial:** herramienta propia desarrollada en la cual los proveedores sin costo de pago cargan la información del presupuesto y se le hace seguimiento a la reparación del vehículo.
- 3. Integración de Repuestock en el proceso:** herramienta que permite acceder al listado de proveedores formales de repuestos a nivel nacional pudiendo comprar en línea consiguiendo el mejor precio y la mejor oportunidad de tiempo de entrega.
- 4. Implementación de Scoring por proveedor:** permiten simplificar la elección de los mejores proveedores en función a mediciones objetivas y transparentes y lo que se denomina “feedback franco” en donde se le puede mostrar sus resultados al proveedor y explicar de forma dinámica la composición de sus resultados.
- 5. Automatización de pago de facturas GOT:** herramienta que automatiza el pago de las facturas generadas por el proveedor con la opción que se puede acelerar la fecha de pago si considera aceptar un descuento mínimo en la facturación.

EMPRESA ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S. A. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Paseo del Bosque n.º 500, San Borja
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	665 trabajadores (444 hombres y 221 mujeres)
RUC:	20269985900
Subcategoría:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral se denomina el “Movimiento Todos Cuidamos de Todos”. Este se desarrolla en base a una estrategia innovadora que promueve la sinergia y el trabajo en equipo: todos como una sola gran familia (personal propio, contratistas y terceros) asumen compromisos, restan indiferencia, dividen el esfuerzo y multiplican la prevención.

Este movimiento se estructura en 3 pilares estratégicos: personas (fortalecer cultura de seguridad), procesos (estandarización de procesos) y tecnología (anticiparse a accidente a través del uso de aplicativos digitales).

EMPRESA ENEL X PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Paseo del Bosque n. ° 500, San Borja
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	13 trabajadores (10 hombres y 3 mujeres)
RUC:	20604098565
Categoría:	TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN:

Esta iniciativa 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.

TRANSPORTES S&R S. R. L.

Estrato empresarial:	Mediana empresa
Dirección:	Mza. A-17 LOTE 37, Residencial Las Vegas (Alt. Carretera Central KM.2.5), distrito Santa Anita, Lima.
Sector:	Servicios
Número de trabajadores:	66 trabajadores (52 hombres y 14 mujeres)
RUC:	20505961502
Subcategoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES.

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- 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 Transvida.
- 2.- Realizar campañas de sensibilización incluyendo a aliados estratégicos (proveedores) en las campañas de sensibilización y ser una ventana para que ellos muestren sus servicios a los clientes de Transvida.
- 3.- Compartir nuestras buenas prácticas y brindar acompañamiento para fortalecer relaciones duraderas y Clientes beneficiosas con los clientes como los APL (Acuerdos de Producción Limpia con el MNAM), Huella de Carbono, estrategias de sostenibilidad.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Mediana & Grande
Dirección:	Jr. la Floresta Nro. 165 Urbanización: Camacho, Santiago de Surco.
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	84 trabajadores (58 hombres y 26 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON LOS CLIENTES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- Dentro de la buena práctica laboral: Satisfacción al Cliente 360, nos apoyamos de las reuniones con los clientes que para TNC significa el canal de apertura de futuras alianzas.
- 2.- Para la implementación de la mencionada buena práctica laboral se ha implementado la plataforma PMAS (Plan de Mantenimiento y Atención De Solicitudes)
- 3.- La implementación de la metodología BIM, coopera a determinar las interferencias al momento de instalar sistemas de energía, gasfitería, etc. La cual nos ayuda a una dinamización del mercado, toma de decisiones, optimización de costos, entre otros
- 4.- La implementación del procedimiento de No conformidades, acciones correctivas y oportunidades, que nos 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.
- 5.- Dentro de la buena práctica laboral, se desarrolla el Servicio Post- Venta, en que brindamos el soporte técnico y certificado de garantía.
- 6.- Nuestro servicio 360° finaliza con la satisfacción al cliente.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial: Mediana & Grande
Dirección: Jr. la Floresta Nro. 165 Urbanización: Camacho, Santiago de Surco
Sector: Construcción
Número de trabajadores: 84 trabajadores (58 hombres y 26 mujeres)
RUC: 20495913733
Subcategoría: **PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON LOS PROVEEDORES**

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- Una herramienta que ayuda a promover y facilitar la data de nuestros subcontratas es el Dashbroard de Subcontratas, cuya finalidad de manejar la disponibilidad de las mismas, así como el cumplimiento de la documentación solicitada (que ayuda al lineamiento con nuestro Sistema Integrado de Gestión).
- 2.- En las evaluaciones se tienen en cuenta criterios como: calidad, plazo de entrega, SSOMA, Aspectos administrativo y honorarios y que de acuerdo a su puntuación alcanza diversos resultados
- 3.- Los proveedores/subcontratistas en foco, se lleva a cabo la evaluación de subcontratistas, la cual se desarrolla dos veces al año con la finalidad de poder alinear a nuestra subcontratas a nuestro Sistema Integrado de Gestión. Se consideran criterios como: honorarios, calidad, plazo de entrega, seguridad y Sistema de Gestión Ambiental.
- 4.- Se organizan reuniones de integración con nuestras subcontratas, con la finalidad de agradecer y felicitar el trabajo que realizan generando servicios de calidad con cada uno de nuestros clientes,
entre las actividades desarrolladas: COPA TNC, capacitaciones con las subcontratas, almuerzos de confraternidad e inducción a nuestros aliados.