

SUMILLAS 2024

(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**

DANPER TRUJILLO S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevos – Moche - Trujillo – La Libertad.
Sector:	Agroindustrial.
Número de trabajadores:	10 427 trabajadores (5 521 hombres y 4 906 mujeres)
RUC:	20170040938
Subcategoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN:

La práctica presenta un consolidado de política institucional ejemplar en equidad de género e inclusión. Estas acciones abarcan desde la obtención de certificaciones internacionales hasta la implementación de programas formativos y comunitarios que promueven el liderazgo femenino, el respeto a la diversidad y la erradicación de estereotipos. Esta línea de acción se integra como eje transversal en el gobierno corporativo y en la cultura organizacional.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

Sobre políticas, certificaciones y programas de género:

1. Certificación EDGE (2015):
 - Primera empresa agroindustrial del país en obtener esta certificación internacional en equidad de género.
 - Avala políticas, procesos y cultura institucional alineados a la igualdad de género.
2. Política de Igualdad de Oportunidades:
 - Procesos de selección sin sesgos de género.
 - Compromiso con la igualdad salarial por trabajos de igual valor.
3. Política de Marketing Libre de Estereotipos:
 - Rechazo frontal a la publicidad sexista.
 - Promoción de campañas con enfoque de respeto e igualdad.
4. Política Salarial con Enfoque de Género:
 - Refuerza el compromiso de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.
5. Política contra el Hostigamiento Sexual:
 - Prevención y atención de casos.
 - Garantía de un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia de género.
6. Manual de Lenguaje Inclusivo:
 - Promueve una cultura comunicacional que visibiliza y representa a mujeres en todos los espacios, incluidos los tradicionalmente masculinizados.
7. Beca “Empoderadas”:
 - Apoya el desarrollo de mujeres líderes dentro de la empresa.
 - Otorga becas de maestría a quienes destacan en desempeño y compromiso con el programa.

Programa Victoria (Formación en Género y Transformación Comunitaria):

8. Fase Enseña:
 - Formación en 4 ejes temáticos:
 - Brechas de género

- Prevención de la violencia de género
- Nuevas formas de vivir la masculinidad
- Plan de vida
- Se extiende a comunidades mediante alianzas con escuelas, involucrando a estudiantes de 3°, 4° y 5° de secundaria en procesos de aprendizaje liderados por trabajadores de la empresa.

9. Fase Inspira:

- Espacios vivenciales con mujeres y hombres líderes que comparten sus historias de éxito y superación frente a la desigualdad.
- Busca motivar la acción y fortalecer el impacto formativo de la fase anterior.

10. Fase Transforma:

- Los participantes lideran proyectos en sus comunidades, aplicando lo aprendido.
- Se impulsa el cambio social desde un enfoque participativo y transformador.

MASTER DRILLING PERU S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Carretera antigua de la Panamericana Sur km 17 mza. b lote. 13-Urb. La Concordia (sub-lote 13-a y 13-b), Villa El Salvador.
Sector:	Minería
Número de trabajadores:	477 trabajadores (437 hombres y 40 mujeres)
RUC:	20329921531
Subcategoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral busca fomentar la contratación de personal femenino a través de las siguientes acciones:

1. Evaluación socioeconómica y familiar de los trabajadores: Tras analizar detalladamente la situación socioeconómica y familiar de los Trabajadores, se realizó un mapeo de las esposas de los trabajadores, con el objetivo de comprender sus necesidades, capacidades y el potencial impacto positivo que su participación podría generar en la comunidad.
2. Identificación de la necesidad de empoderar a las mujeres en el sector minero: Durante las visitas a los distintos proyectos mineros, se detectó la urgente necesidad de promover el empoderamiento de las mujeres profesionales dentro del ámbito minero. Para ello, se realizó un mapeo de las mujeres profesionales que ya formaban parte de la empresa.
3. Creación del programa "WARMIS MASTER": (Significa "Mujer Maestra") para empoderar a todas las mujeres vinculadas a la empresa. Este programa está dirigido a: i) Mujeres trabajadoras de la empresa, ii) Esposas, madres, hijas y hermanas de los trabajadores, iii) Mujeres contratistas que prestan servicios a la compañía, y; iv) Mujeres de las comunidades aledañas a nuestras operaciones mineras.

SOFTYS PERU S. A. C.

Estrato empresarial: Gran empresa
Dirección: Avenida Santa Rosa n.º 550, Santa Anita
Sector: Consumo masivo
Número de trabajadores: 1 504 trabajadores (1 147 hombres y 357 mujeres)
RUC: 20266352337
Subcategoría: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Mujeres Power 1.0: Habilitador de mujeres para generar espacios de inclusión, equidad y diversidad con la asesoría de la consultora Aequales a través de capacitaciones.
2. Mujeres Power 2.0: Desarrolla habilidades y herramientas de mentoría en mujeres líderes Softys para guiar, acompañar y habilitar a otros colaboradores en temas de inclusión y equidad de género. Cuenta como aliado a la consultora Talentlab.
3. “Talento independiente del género”: A través del cual en la planta de la ciudad de Arequipa se cuenta con un 60 % de mujeres laborando en la línea de conversión y almacenes del total de personal.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Cristóbal de Peralta Norte Nro. 820 – Urb. San Idelfonso – Santiago de Surco – Lima
Sector:	Actividades de Sociedades en Cartera
Número de trabajadores:	164 trabajadores (73 hombres y 91 mujeres)
RUC:	20100027292
Subcategoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo la diversidad en el entorno laboral, haciendo énfasis en la importancia de construir espacios inclusivos, equitativos y respetuosos. Se destacan cinco ejes clave: etnicidad y cultura, discapacidad, generaciones, comunidad LGTBIQ+ y equidad de género, cada uno enfocado en reconocer y valorar las diferencias que enriquecen el ámbito profesional, así como en promover condiciones justas para todos los trabajadores.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Diversidad étnica y cultural, valorando tradiciones y perspectivas.
2. Inclusión de personas con discapacidad, asegurando igualdad de oportunidades.
3. Intergeneracionalidad, fomentando la colaboración entre edades.
4. Respeto a la comunidad LGTBIQ+, combatiendo la discriminación.
5. Equidad de género, garantizando igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

Estrato empresarial: Gran empresa
Dirección: Jr. Flora Tristán n.º 310, piso 17, Torre Bloom -Magdalena
Sector: Actividades de tecnología de la información
Número de trabajadores: 4 888 trabajadores (3 376 hombres y 1 512 mujeres)
RUC: 20521586134
Subcategoría: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN:

La acción que forma parte de la práctica laboral se denomina “Tech Girls Power” es un programa para mujeres egresadas de carreras técnicas o universitarias en sistemas y/o afines; que por alguna razón no tuvieron oportunidad para continuar o ejercer su experiencia laboral. Durante el proceso de selección se evalúa solo competencias blandas (orientación a la calidad, administración del tiempo, trabajo en equipo y comunicación); ya que los requisitos es que estas mujeres no tengan experiencia laboral.

La formación es totalmente gratuita y se centran en alguna herramienta en tecnología, como por ejemplo SAP, Testing, etc., las participantes que en su formación logren aprobar el curso son contratadas y ubicadas en los proyectos con los clientes; permitiéndoles tener oportunidad de reinserirse laboralmente y realizar una línea de carrera dentro la empresa. Los trabajadores pueden referir familiares directos, indirectos o amigos para participar en el programa.

Estrato empresarial:	Mype
Dirección:	Calle Boulevard n. ° 182 oficina 304 – Santiago de Surco
Sector:	Textil exportación
Número de trabajadores:	6 trabajadores (2 hombres y 4 mujeres)
RUC:	20602762166
Subcategoría:	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

- 1.- Se contrata a la empresa “Wall Street English” a cargo de brindar ingles intensivo a todo su personal hombres y mujeres para un trato fluido con sus clientes del exterior, así como charlas en materia de igualdad de género, equilibrio trabajo-familia, cómo ejecutar sus labores con seguridad, buenos hábitos para cuidar su salud.
- 2.- Permisos otorgados personal madre de familia para equilibrar sus responsabilidades familiares no sujetos a descuento
- 3.- Los servicios de diseño de modas son mujeres, los tejedores de punto de talleres de tejidos a máquina en Lima son hombres y las tejedoras en Áncash y Puno que brindan servicio de tejidos a mano son mujeres
- 4.- El personal de la empresa brinda capacitaciones (en emisión de facturas, guías de remisión y demás temas administrativos) a los talleres de tejido de punto.

Estrato empresarial:	Mype
Dirección:	Psje. 8 de Octubre n.º 118 – El Tambo – Huancayo -Junín
Sector:	Servicios
Número de trabajadores:	134 trabajadores (15 hombres y 119 mujeres)
RUC:	20608078330
Subcategoría:	NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO.

DESCRIPCIÓN:

La práctica presenta cuatro programas orientados a fomentar la inclusión, el desarrollo profesional y la mejora continua del personal. Cada programa aborda distintos aspectos del ámbito laboral, desde la igualdad de oportunidades hasta la capacitación especializada y el crecimiento interno en la organización.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa de Inserción Laboral:

- Promueve oportunidades laborales sin discriminación por motivos personales o sociales.
- Busca la equidad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.
- Reconoce que muchos beneficiarios son jefes de familia.

2. Programa de Alianza Estratégica:

- Elimina barreras en temas de capacitación solicitadas por los clientes.
- Se apoya en aliados estratégicos que ofrecen formación especializada.
- AC & C asume el costo de estas capacitaciones.

3. Programa de Consultas y Observaciones:

- Dirigido al análisis crítico de los términos de referencia en procesos de selección del sector público.
- AC & C actúa haciendo consultas y observaciones basadas en estas limitaciones.

4. Programa de Línea de Carrera:

- Facilita el crecimiento interno de los colaboradores.
- Permite a empleados ascender a puestos superiores según desempeño y capacidades.
- Ejemplos: de operaria a supervisora, o de asistente administrativo a otras áreas.

CLARIANT (PERÚ) S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Cristóbal de Peralta Norte Nro. 820 – Urb. San Idelfonso – Santiago de Surco – Lima
Sector:	Industria
Número de trabajadores:	76 trabajadores (59 hombres 17 mujeres)
RUC:	20293623431
Subcategoría:	NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO.

DESCRIPCIÓN:

La práctica presenta una serie de iniciativas implementadas por Clariant para fomentar un entorno laboral ético, justo, diverso e inclusivo. Estas acciones abarcan desde normas institucionales como el Código de Ética y el Reglamento Interno de Trabajo, hasta herramientas formativas, plataformas tecnológicas y mecanismos de participación activa. Todo ello orientado a reforzar los principios de responsabilidad social corporativa, equidad de oportunidades y una cultura de diálogo y respeto dentro de la organización.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Código de Ética: guía para hacer negocios de forma correcta.
2. Reglamento Interno de Trabajo: define derechos y deberes de empleados y empleador.
3. Política de Empleo: respeta principios fundamentales y estándares de la OIT.
4. Speak Up: promueve una cultura de expresión y diálogo abierto.
5. Hoja de ruta DEI: documento estratégico con planes de acción sobre diversidad, equidad e inclusión.
6. Performance Management: nuevo sistema de evaluación con objetivos claros y sin sesgos.
7. Procesos de contratación: actualizados para ser más equitativos e inclusivos.
8. Charlas DEI y entorno saludable: sensibilizan sobre la importancia y beneficios de la inclusión.
9. Percipio y Mylearning: plataformas de capacitación en temas como sesgos, inclusión y comunicación intercultural.
10. Boletines mensuales: difunden temas sobre no discriminación e igualdad de derechos.
11. Clarita (IA): asistente virtual que promueve buenas prácticas laborales brindando información útil.

CEMEX PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Santo Toribio n.º 143 – San Isidro
Sector:	Fabricación de Cemento
Número de trabajadores:	144 trabajadores (119 hombres y 25 mujeres)
RUC:	20516020301
Subcategoría:	NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO

DESCRIPCIÓN:

La estrategia “Somos DEI” busca posicionar la cultura de diversidad, equidad e inclusión en la compañía. Inicialmente, se buscó identificar por medio de una encuesta interactiva la presencia de distintos tipos de diversidades en los empleados, posteriormente con esta información se desarrollaron planes de acción para fortalecer la oferta Vive Cemex y la experiencia de los empleados, y a su vez se generaron acciones de sostenimiento como: Cartas “Aprendamos con DEI”, CXTalks (conversatorios sobre diversidad), testimonios, píldoras de conocimiento.

CINEPLEX S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. José Larco n. ° 663, piso n.° 5 – Miraflores
Sector:	Entretenimiento
Número de trabajadores:	3 007 trabajadores
RUC:	20429683581
Subcategoría:	NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO

DESCRIPCIÓN:

El programa "Sin Barreras" de Cineplanet promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD), creando un entorno de trabajo más diverso e inclusivo. Dirigido a jóvenes con diversas discapacidades, el programa enfrenta las barreras sociales y estructurales que dificultan su acceso al empleo formal. Ha integrado a 18 colaboradores con discapacidad en roles como atención al cliente, fomentando su autonomía y confianza. Su impacto también mejora la calidad de vida y bienestar económico de sus familias. Con un enfoque integral, incluye modificaciones en el entorno laboral, una inducción accesible, apoyo personalizado y talleres de sensibilización para crear una cultura inclusiva.

TATA CONSULTANCY SERVICES SUCURSAL DEL PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Nicolas Ayllón n.º 2941 – El Agustino
Sector:	Servicios de Tecnología de la Información
Número de trabajadores:	1 123 trabajadores (850 hombres y 273 mujeres)
RUC:	20535627101
Subcategoría:	NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO

DESCRIPCIÓN:

La empresa para promover una cultura de Diversidad e Inclusión desarrollan las siguientes actividades: Creación y difusión de ERGs (Employee Resources Groups), los cuales son grupos en los que sus asociados comparten una misma experiencia o afinidad y comparten apoyo, sesiones de sensibilización, coaching, paneles de Inspiración “She Says” dictados por mujeres TCS, sesiones de entrenamiento focalizadas en segmentos: Women in Techonology, Women in Consulting, Qolors Week, Dads that Do, Workplace Coach, discapacidad, reclutamiento inclusivo.

KONECTA BTO, S.L. SUCURSAL EN PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Carabaya n.º 933 – Cercado de Lima
Sector:	Telecomunicaciones
Número de trabajadores:	5 028 trabajadores (2 016 hombres y 3 012 mujeres)
RUC:	20546992986
Subcategoría:	NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO

DESCRIPCIÓN:

El modelo de Diversidad, Equidad e Inclusión se fundamenta en su estrategia ESG y trabajan con 4 dimensiones: Compromiso, Capacitación, Comunicación y Cultura. Como parte de las actividades establecen alianzas estratégicas con ONG, instituciones educativas, municipalidades y gobiernos para impulsar la inserción laboral de grupos vulnerables, así como cursos en su plataforma Didáctik, alcanzando a 1 547 personas capacitadas en diversidad e inclusión. También han implementado un cronograma anual de eventos para cada uno de sus 8 pilares, con testimonios de colaboradores y sponsors y consultoría jurídico gratuito para sus colaboradores.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Jorge Chávez 860 – Carmen de la Legua – Lima – Callao.
Sector:	Consumo masivo.
Número de trabajadores:	1 699 trabajadores (1 270 hombres y 399 mujeres)
RUC:	20348735692
Subcategoría:	NO DISCRIMINACIÓN POR CREDO, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA Y SEXO.

DESCRIPCIÓN:

La práctica laboral presenta acciones que forman parte de una estrategia integral para fomentar la inclusión de personas con discapacidad (PCD), fortalecer la accesibilidad comunicativa y promover la conciencia sobre la diversidad, equidad e inclusión (DEI) tanto al interior de la organización como con sus actores externos.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Procesos de selección e inducción para PCD:

- Se implementan procedimientos específicos de reclutamiento e inducción general adaptados para personas con discapacidad, asegurando su integración adecuada desde el primer contacto con la organización.

2. Videos tutoriales con intérprete en lengua de señas:

- Se desarrollan instructivos sobre herramientas digitales internas que incluyen interpretación en lengua de señas para facilitar el aprendizaje y uso por parte de personas sordas.

3. Reuniones trimestrales con gerencias:

- Espacios de diálogo periódico para alinear estrategias, escuchar sugerencias y reforzar el compromiso con la inclusión desde la alta dirección.

4. Talleres de lengua de señas peruana (LSP):

- Se ofrecen talleres presenciales y cursos online de LSP dirigidos a los colaboradores, para promover la comunicación inclusiva en el entorno laboral.

5. Información sobre DEI para proveedores y/o clientes:

- Se brinda información y sensibilización sobre principios de diversidad, equidad e inclusión a aliados estratégicos y públicos externos, extendiendo el compromiso organizacional más allá del ámbito interno.

6. Aplicación móvil “Háblalo”:

- Herramienta digital gratuita que permite una comunicación más accesible entre personas oyentes y sordas, facilitando la interacción cotidiana dentro y fuera del entorno laboral.

TODO EVENTOS S. A. C.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Jr. Ica Antigua n.º 1631 (3er nivel), Huancayo
Sector:	Servicios de limpieza
Número de trabajadores:	139 trabajadores (50 hombres y 89 mujeres)
RUC:	20486484013
Subcategoría:	NO DISCRIMINACIÓN PRO CREDOS, DISCAPACIDAD, CONDICIÓN ECONÓMICA, RAZA, SEXO.

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- Programa de Inserción Laboral:
Este programa ofrece oportunidades de crecimiento profesional a través de una línea de carrera, permitiendo a los colaboradores acceder a ascensos laborales en función de sus conocimientos, habilidades y desempeño.
- Programa de Alianza Estratégica:
En colaboración con el CEPRIT Junín, se brinda un servicio de capacitación especializado dirigido tanto al personal de reciente ingreso como al personal antiguo, fortaleciendo sus competencias y su desarrollo profesional.
- Programa de Consultas y Observaciones:
Tiene como finalidad eliminar brechas de discriminación en los procesos de selección del sector público, mediante la identificación y modificación de los requerimientos de contratación para promover prácticas más inclusivas.

CEMEX PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Santo Toribio n.º 143 – San Isidro
Sector:	Fabricación de cemento
Número de trabajadores:	144 trabajadores (119 hombres y 25 mujeres)
RUC:	20516020301
Subcategoría:	IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES

DESCRIPCIÓN:

Cemex Perú, en su compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión, implementó el Programa de Formación “Operadora de Montacargas” con el objetivo de generar oportunidades laborales para mujeres. Este programa, financiado íntegramente por la empresa, convocó a más de 40 postulantes a través de una difusión abierta. Tras un proceso de selección, 6 mujeres fueron beneficiadas, cumpliendo requisitos como experiencia previa en producción, disposición para aprender y actitud proactiva. La formación incluyó capacitación en seguridad industrial, empoderamiento femenino y manejo de montacargas, con sesiones teóricas y prácticas. Al finalizar, las participantes recibieron un reconocimiento económico y un certificado que acredita su formación, facilitando así su acceso a nuevas oportunidades laborales, incluyendo la posibilidad de incorporarse a la empresa.

EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S. A. A (Siderperú)

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Avenida Santiago Antúnez de Mayolo s/n -Ancash
Sector:	Siderurgia (Producción y comercialización de productos de acero)
Número de trabajadores:	917 trabajadores (834 hombres y 459 mujeres)
RUC:	20402885549
Subcategoría:	IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

Copa y Olimpiada SIDERPERU: más de 200 voluntarios de Siderperu, forman equipos y deciden realizar acciones de mejora en una institución educativa pública.

Capacitación a docentes: cada año cerca de 50 docentes se benefician de capacitaciones que se brindan en las mismas instalaciones de Siderperu en temas empresariales.

Orientación Vocacional: comparten la experiencia personal y profesional con jóvenes estudiantes de 5to. Grado de secundaria de colegios públicos.

Técnica School: cada año se brinda 50 becas de formación profesional técnica a jóvenes en alianza estratégica con Senati.

Mochilazo escolar: cada año en el primer trimestre se realiza una campaña de entrega de kits de útiles escolares a 500 niños de Asentamientos Humanos o que estudian en un colegio público,

Sembrado de árboles: cada año junto con el Rotary Club de Chimbote.

Limpieza de la bahía de Chimbote: tres veces al año se realiza la limpieza de la bahía de Chimbote.

EduAction: es un programa educativo que beneficia a más de 900 jóvenes de nivel secundaria, las clases son dictadas por voluntarios jóvenes.

Campaña navideña: cada año más de cien voluntarios realizan una campaña de recolección de juguetes y alimentos para ser entregados a niños y familias con problemas económicos.

Capacitación a proveedores: considera temas como ética, compliance, gestión ambiental, liderazgo.

Capacitación a recicladores metálicos: se formaliza y desarrolla a pequeños recicladores, que son incluidos en la cadena de valor del acero mediante una capacitación especializada y asesoría técnica, para incentivar el emprendimiento.

MARCOBRE S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Lorenzo Bernini 149, piso 3 – San Borja
Sector:	Minería, metales y minerales
Número de trabajadores:	1 337 trabajadores (1 167 hombres y 170 mujeres)
RUC:	20508972734
Subcategoría:	IGUALDAD DE GRUPOS VULNERABLES

DESCRIPCIÓN:

El programa busca establecer acciones que permitan promover la diversidad, inclusión e igualdad de género en Marcobre. Las actividades que se desarrollaron fueron: La elaboración de un Plan de Acción de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género (se actualiza todos los años), implementación de un Comité de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género y el programa de formación para mujeres con ninguna experiencia ni conocimiento, esto con el fin de promover la participación de las mujeres en minería. Actualmente, son más de 56 mujeres que trabajan en áreas de operaciones mina, mantenimiento planta de óxido, sulfuros, infraestructura de puerto, y planta concentradora.

CATEGORÍA n. ° 2

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

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Defensores del Morro n.º 2066, Chorrillos - Lima
Sector:	Manufactura
Número de trabajadores:	1 346 trabajadores (564 hombres y 800 mujeres)
RUC:	20506883301
Subcategoría:	ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y DEL TRABAJO FORZOSO.

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene una serie de acciones implementadas que está enfocada en el respeto a los derechos humanos laborales, especialmente en la erradicación del trabajo infantil y forzoso. Estas acciones combinan el cumplimiento de estándares internacionales, el desarrollo de políticas internas claras, la realización de auditorías, así como campañas de sensibilización tanto internas como comunitarias.

1. Certificaciones internacionales
 - La empresa cuenta con certificaciones como WCA, WRAP, GOTS, GRS, y verifica su desempeño mediante Higg Index y FSLM.
 - Estas certificaciones avalan el cumplimiento de estándares internacionales en responsabilidad social y condiciones laborales.
2. Políticas y procedimientos internos
 - Se incluyen en el reglamento interno políticas contra el trabajo infantil y forzoso.
 - Se aplican documentos específicos como, Código de Conducta, Política de Responsabilidad Social, Procedimiento contra el trabajo forzoso y Protocolo de remediación en caso de contratación de menores
3. Auditorías
 - Se realizan auditorías internas y externas periódicas, tanto por clientes como por certificadoras, enfocadas en verificar condiciones laborales.
4. Verificación de edad
 - Se contrata el servicio del Reniec para validar la mayoría de edad de los trabajadores y evitar así el trabajo infantil.
5. Charlas de sensibilización
 - Se imparten charlas semestrales a todos los colaboradores sobre responsabilidad social, haciendo énfasis en la erradicación del trabajo infantil y forzoso.
6. Campaña de dinámicas educativas
 - En las áreas de producción se organizan actividades lúdicas como el juego de dados, con fines educativos y de sensibilización sobre el trabajo infantil.
7. Concientización en colegios
 - Se realizan charlas dirigidas a niños y padres en colegios locales para promover la educación y prevenir el trabajo infantil, además de informar sobre canales de denuncia.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Víctor Andrés Belaúnde n.º 214, San Isidro – Lima.
Sector:	Agroindustrial
Número de trabajadores:	4 928 trabajadores (3 275 hombres y 1 653 mujeres)
RUC:	20297939131
Subcategoría:	ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y DEL TRABAJO FORZOSO.

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene implementado una estrategia integral de responsabilidad social que pone en el centro a los niños, niñas y adolescentes, especialmente de comunidades cercanas a sus operaciones. Estas iniciativas promueven la educación, la salud, la nutrición, y el respeto a los derechos humanos, mediante voluntariado corporativo, campañas médicas, apoyo escolar y actividades comunitarias.

1. Programa “Conversando sobre Derechos Humanos”:
 - Capacitaciones y sensibilizaciones dirigidas a grupos de interés.
 - Enfoque en la prohibición del trabajo infantil y promoción de una cultura de respeto a los derechos humanos.
2. Voluntariado “Vamos Beta”:
 - Espacio de participación activa de los trabajadores en acciones sociales.
 - Fomenta el desarrollo de habilidades blandas a través de liderazgo de iniciativas en favor de la infancia y las comunidades.
3. Programa “Más Color más Sonrisas”:
 - Voluntariado y donaciones para mejorar la infraestructura educativa en comunidades rurales.
 - Objetivo: asegurar la asistencia escolar y condiciones adecuadas para el aprendizaje.
4. Programa “Kallpachay”:
 - Refuerzo escolar virtual en matemáticas y comunicación para estudiantes de 1° de primaria a 5° de secundaria.
 - Ejecución a través de voluntariado de trabajadores hacia comunidades rurales del Perú.
5. Programa “De vuelta al Cole con Beta”:
 - En 2023, se entregaron más de 5,000 mochilas con útiles escolares a hijos e hijas de colaboradores que cursan educación inicial, primaria y secundaria.
6. Campañas Médicas “Contra la Anemia” y de salud dental:
 - Realizadas en coordinación con centros de salud y municipios.
 - Objetivo: reducir y erradicar la anemia infantil y velar por la salud bucal de niños y adolescentes.
7. Campañas contra el Hambre “Alimentatón 2023” y donación de alimentos:
 - Participación activa en colectas organizadas por el Banco de Alimentos del Perú.
 - Donación de alimentos, incluyendo arándanos congelados, en beneficio de niños en situación de vulnerabilidad.

CATEGORÍA n. ° 3

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

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Javier Prado Este 444 Of. 702 - Torre Prado, San Isidro
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	122 trabajadores (95 hombres y 27 mujeres)
RUC:	20604716331
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral tiene las siguientes acciones:

- 1.- Gestión de riesgos: Cuenta con las siguientes herramientas: i) ABRA, Evaluación de riesgos, ii) AST, Análisis Seguro de Trabajo en actividades no rutinarias y actividades realizadas por personal tercero identificando los peligros y riesgos, iii) STOP TAKE FIVE (PARE TOME CINCO) que se realiza todos los días antes de inicio de cualquier actividad dentro de la planta, servicio o proyectos, identificando y evaluando los riesgos presentes en el área
- 2.- Programa de “Reglas para Salvar Vidas”: Se han identificado 10 Reglas para salvar vidas, enfocadas a las actividades de alto riesgo, las cuales han sido difundidas e implementadas a través de capacitaciones, inspecciones y auto- evaluaciones.
- 3.- Programa de reporte de peligros: Todos los colaboradores y personal contratista realizan sus reportes en una plataforma digital INTELEX (empleados) y Microsoft Forms u otros (contratistas), estos reportes son revisados y analizados para el tratamiento, corrección y cierre oportuno.
- 4.- Programa SOT: Todos los gerentes y jefes realizan SOT (Tour de Observación de Seguridad) en los sites, servicios y proyectos, que consiste en realizar recorridos para observar actividades desarrolladas por los trabajadores o contratistas
- 5.- Paralización de trabajos por riesgos no controlados (TOFS): A partir de las inspecciones de las “Reglas que Salvan Vidas – LSR”, SOT, HAZARD, Safety Hour e Inspecciones tenemos la obligación de pausar las actividades y desarrollar un plan de acción hasta que los niveles de riesgo se hayan reducido a un nivel seguro. Posteriormente se realiza el seguimiento de los TOFS para evitar la recurrencia, reforzando el mensaje de que la seguridad no es sólo un derecho, es una responsabilidad.
- 6.- Safety Hour: Recorridos por los managers y jefes de la planta teniendo en cuenta un tema en específico para revisar su correcta implementación
- 7.- Uso correcto de EPP asignado para actividades de alto riesgo: Entrega de equipos con un alto nivel de protección y capacitación en el uso. Ejemplo: Para las actividades con riesgo eléctrico tenemos estandarizados ropa y EPP ignífugo de 8, 12, 27 y 40 cal/cm² de acuerdo a la Matriz de Arco Eléctrico, esta ropa seleccionada es inherente al fuego y tienen los certificados de ensayos de laboratorios que cumplen la normativa nacional e internacional Norma Americana: ASTM F1506, ASTM F2621, NFPA 70E, ó Norma Europea: IEC 61482-1-1, EN ISO 11612, IEC 61482-1. 2
- 8.- Negativa al trabajo inseguro: Cualquier trabajador tiene el derecho y el deber de ejercer la “Negativa al Trabajo Inseguro” y paralizar las actividades para su evaluación, para lo cual los trabajadores son capacitados y empoderados para detener las actividades inseguras en el marco de la “Política de Suspensión de Tareas Inseguras”.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Avenida Paseo de la República 2577, La Victoria
Sector:	Retail
Número de trabajadores:	468 trabajadores (225 hombres y 243 mujeres)
RUC:	20600467124
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1.- Programa Integral de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) conformado por 10 elementos claves: i) Establecimiento de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ii) Evaluación de riesgos, iii) Planificación preventiva, iv) Capacitación y concientización, v) Monitoreo constante, vi) Gestión de respuesta en emergencia, vii) Gestión de accidentes y enfermedades: Implementación de un protocolo para el manejo de incidentes laborales, que incluya la atención médica, el registro de accidentes y el análisis de causas para prevenir recurrencias, viii) Consulta y participación de los colaboradores, ix) Control y auditoría, x) Revisión y mejora continua.

2.- Desarrollo de la Campaña de Vive Saludable: la cual implementa un enfoque preventivo innovador que promueve hábitos de vida saludables, incluyendo alimentación balanceada, ejercicio físico, y bienestar emocional. Incluye todos los meses una asesoría o evaluación por diversas especialidades, entrega de snack saludable, charlas orientativas y lanzamientos de boletines con información relevante para llevar una vida saludable.

3.- Formación de Operadores de Equipos Logísticos: Capacitar a los colaboradores en el manejo seguro y eficiente de montacarga y apilador, asegurando que adquieran las habilidades teóricas y prácticas necesarias para operar estos equipos de forma adecuada, minimizando riesgos de accidentes y daños en el entorno laboral, y cumpliendo con las normativas de seguridad y salud ocupacional. Además, el programa busca garantizar que los operadores puedan realizar tareas de carga y descarga de manera productiva, preservando la integridad tanto de las personas como de los bienes.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. La Floresta 165, Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	101 trabajadores (71 hombres y 30 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral cuenta con las siguientes acciones:

1.- Flash Report: Es la difusión de información relacionada a la seguridad y salud ocupacional a través de flyers e infografías y el reporte de actos y condiciones inseguras de los distintos proyectos.

2.- Capacitación en la Política de Negativa al Trabajo Inseguro resaltando el termino PARE donde se promueve que los colaboradores al detectar condiciones y/o actos inseguros o cuando existan situaciones que atenten contra su integridad física, mental, que impliquen la omisión o violación de normas de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho de aplicar dicha política.

3.- “Programa Cuidando Mentes” que incluye: i) Monitoreos de riesgo psicosocial a todo el personal, ii) Entrevistas y/o encuestas de manera aleatoria a trabajadores para identificar necesidades de salud mental, iii) Talleres sobre el manejo de estrés, riesgo psicosocial, Inteligencia emocional, entre otros, iv) Difundir por correo, en el grupo de WhatsApp, en el mural de oficina flyers informativos con tips y/o consejos para cuidar la salud mental, v) Reuniones con los jefes y/o encargados de área sobre la importancia de crear entornos de trabajo saludables

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Venezuela n.º 850 – Cercado de Lima
Sector:	Alimentos
Número de trabajadores:	2 931 trabajadores (1 955 hombres y 996 mujeres)
RUC:	20100035121
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica presenta un conjunto de acciones implementadas como parte de una práctica laboral orientada a la seguridad, inclusión y adaptación del personal dentro de un entorno productivo. Estas acciones buscan fomentar una cultura organizacional basada en el cuidado mutuo, la formación continua, la inclusión de personas con discapacidad y la reducción de riesgos laborales a través de dinámicas participativas y observación activa.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa Padrino
Iniciativa para acompañar a nuevos trabajadores (con menos de 6 meses) mediante la asignación de un "padrino" experimentado. Este brinda apoyo, guía y retroalimentación para facilitar la adaptación al puesto de trabajo. Se utiliza un sistema de identificación visual (color de cofia) para distinguir al personal nuevo.
2. Lockout Tagout (LOTO)
Procedimiento que asegura el aislamiento seguro de fuentes de energía peligrosas (mecánica, eléctrica, etc.) durante intervenciones o limpiezas de maquinaria, previniendo accidentes.
3. Sistema de Observación al Comportamiento (SOC)
Herramienta para promover comportamientos seguros mediante la observación continua y retroalimentación. Busca reducir prácticas inseguras y fomentar una cultura de seguridad centrada en el cuidado mutuo.
4. Campañas y Activaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
Actividades lúdicas organizadas por los propios trabajadores para fortalecer el trabajo seguro y en equipo. Incluyen dinámicas como juegos, narrativas (storytelling), y se enfocan en temas como el cuidado de manos y el cumplimiento de normas de seguridad.
5. Inclusión de Personas con Discapacidad Auditiva (PCD)
Se adapta el entorno laboral para 20 personas con discapacidad auditiva. Las actividades de seguridad se desarrollan en lengua de señas con apoyo de una intérprete que también capacita a supervisores. El Programa Padrino se implementa de forma inclusiva, asignando padrinos PCD a nuevos trabajadores PCD para una guía personalizada durante 6 meses.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Atocongo n. ° 2440, Villa María del Triunfo, Lima
Sector:	Industrial
Número de trabajadores:	879 trabajadores (735 hombres y 144 mujeres)
RUC:	20608552171
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Salas Interactivas de Seguridad:

Son espacios prácticos de capacitación donde los trabajadores aprenden sobre seguridad mediante el uso directo de equipos y procedimientos reales. La formación es modular, basada en experiencias prácticas que fortalecen la comprensión de riesgos y buenas prácticas, con un enfoque en el aprendizaje individual.

Los módulos incluyen: inducción corporativa, IPERC, equipos de protección personal, herramientas, aislamiento de energía, seguridad eléctrica, trabajos en altura, espacios confinados, trabajos en caliente, manejo de residuos y materiales peligrosos, respuesta a emergencias, extintores y manejo defensivo.

2. Seguripark:

Es un evento denominado “Gran evento” que busca promover una cultura de seguridad involucrando no solo a los trabajadores, sino también a sus familias. Se realiza en las sedes de Lima y Junín, e incluye actividades como:

- Stands sobre temas clave de seguridad
- Talleres sobre prevención de accidentes
- Concursos de stands entre áreas
- Teatro, trivias y juegos recreativos
- Feria de seguridad con formación para trabajadores y familias
- Actividades para niños como el stand de estimulación temprana
- Bingo de seguridad, enfocado en la prevención de riesgos

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Cristóbal de Peralta Norte Nro. 820 – Urb. San Idelfonso, Santiago de Surco, Lima
Sector:	Actividades de Sociedades en Cartera
Número de trabajadores:	164 trabajadores (73 hombres y 91 mujeres)
RUC:	20100027292
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica se enfoca en fortalecer la seguridad y salud en el trabajo a través de dos ejes principales. El primero es la implementación de SSMART, una solución tecnológica que permite la homologación y estandarización de procesos de seguridad y salud ocupacional, consolidando indicadores y facilitando el intercambio de buenas prácticas entre las empresas del Grupo Ferreycorp. Este eje incluye el lanzamiento de la plataforma, capacitaciones, despliegue funcional y gestión del cambio organizacional.

El segundo eje corresponde a las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, orientadas a promover una cultura preventiva. Entre ellas destacan la difusión continua mediante boletines, dashboards y congresos; el seguimiento de trabajadores con enfermedades crónicas; el desarrollo del Programa de Calidad de Vida, actividades deportivas y webinars; así como iniciativas de salud ocupacional innovadoras como el monitoreo ergonómico con inteligencia artificial (Kinebot), programas de protección contra radiación solar, y gestión de riesgos psicosociales. Esta estrategia integral impulsa el bienestar físico y mental de los trabajadores, previene enfermedades laborales y fortalece una cultura organizacional centrada en la salud.

CLARIANT (PERÚ) S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Cristóbal de Peralta Norte n.º 820, Urb. San Idelfonso, Santiago de Surco, Lima
Sector:	Industria
Número de trabajadores:	76 trabajadores (59 hombres y 17 mujeres)
RUC:	20293623431
Subcategoría:	PREVENCIÓN EN RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene una herramienta tecnológica llamada "reporte de desviaciones de seguridad" que está diseñada para facilitar la identificación y gestión de riesgos en tiempo real, accesible mediante códigos QR desde dispositivos móviles. Su implementación contribuye a elevar los estándares de seguridad, protegiendo tanto al personal como a las instalaciones y comunidades cercanas. Además, permite evaluar el impacto de las medidas adoptadas y fomentar una cultura de mejora continua mediante la capacitación y concientización constante.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

El sistema de reporte de desviaciones de seguridad permite a trabajadores y contratistas reportar riesgos fácilmente desde sus celulares mediante códigos QR, sin necesidad de computadoras. Identifica áreas críticas, mide el desempeño en seguridad y facilita la toma de acciones preventivas. Además, ofrece datos en tiempo real, apoyo en capacitación y promueve una cultura de mejora continua en seguridad laboral.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Nicolás Arriola n.º 480, La Victoria – Lima
Sector:	Telecomunicaciones
Número de trabajadores:	3 650 trabajadores (2317 hombres y 1609 mujeres)
RUC:	20467534026
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo central fomentar una cultura de prevención y autocuidado entre los colaboradores, incorporando la seguridad y salud en el trabajo en su rutina diaria. A través de rituales, capacitaciones y programas especializados, se busca generar conciencia sobre los riesgos laborales, el entorno, el estilo de vida y otros factores externos que impactan la salud del trabajador. Esta estrategia involucra tanto a trabajadores propios como a contratistas y sus familias, reforzando un enfoque integral y humano de la SST.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Academia de SST – Centro de Atención al Cliente y Personal Operativo Competente:
 - Capacitación especializada en riesgos laborales.
 - Dirigido a trabajadores en atención al cliente y en tareas de alto riesgo (trabajos eléctricos, en altura o espacios confinados).
 - Promueve la identificación y prevención de situaciones peligrosas.
2. Programa de Gestión de Contratistas:
 - Evaluación continua del cumplimiento de normas de SST.
 - Reconocimiento bimestral a contratistas destacados, con acceso gratuito a capacitaciones y entrenamientos.
 - Busca elevar el estándar de seguridad entre empresas colaboradoras.
3. Programa Vive Bien:
 - Salud preventiva para padres de trabajadores: atención médica personalizada, terapias complementarias y talleres de salud mental.
 - Línea de orientación psicológica 24/7: para trabajadores y sus familias, abordando temas laborales y personales.
 - Atención a emergencias psicológicas: intervención inmediata ante crisis emocionales.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Calle Cabo Pantoja 454, Iquitos
Sector:	Prestación de servicios en obras civiles, proyectos, e infraestructuras metálicas.
Número de trabajadores:	264 trabajadores (235 hombres y 29 mujeres)
RUC:	20453830323
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Para mejorar los indicadores de seguridad y salud ocupacional y garantizar el bienestar de los colaboradores se implementó un sistema de gestión de SST digital utilizando Office 365 y sus aplicaciones. Este sistema, basado en Microsoft Teams, SharePoint, y Power BI, centraliza la comunicación y el acceso a información crítica, como registros de incidentes, auditorías de seguridad, y control de riesgos, permitiendo el monitoreo en tiempo real. Utilizamos Power BI para crear paneles interactivos que muestran indicadores clave de rendimiento (KPIs) específicos, y Power Automate para automatizar flujos de trabajo, mejorando la gestión de incidentes y la comunicación entre equipos.

Los colaboradores han sido capacitados en el uso de estas herramientas, lo que ha maximizado su efectividad. Desde la implementación, hemos reducido significativamente la tasa de incidentes laborales y con ello prevenir la presencia de enfermedades ocupacionales, mejorado los tiempos de respuesta ante emergencias, y aumentado el bienestar general de los colaboradores. Este enfoque ha permitido cumplir con los estándares internacionales de seguridad de manera más eficiente y ha fomentado un entorno laboral más seguro y saludable.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Avenida El Derby 055, Torre 1, Oficina 402, Surco
Sector:	Tratamiento y revestimiento de metales. Venta de productos y servicios a minería.
Número de trabajadores:	635 trabajadores (530 hombres y 105 mujeres)
RUC:	20262478964
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral se centran en ejes:

1. Semana de la Salud: se brindan campañas de vacunación contra tétano e influenza (gratuitas), campañas de detección y despistaje de enfermedades (gratuitas), campañas oftalmológicas (gratuitas) y de donación de sangre, ferias de emprendimientos y capacitaciones orientadas a la prevención de enfermedades.
2. Consultorio nutricional: mensual presencial de 6 días para las 4 sedes dentro de su horario laboral. Además, los trabajadores cuentan con la facilidad de agendar sesiones virtuales según disponibilidad. El costo es asumido al 100 % por la empresa.
3. Consultorio psicológico y psicooncológico: Soporte emocional materializado de manera virtual o presencial (este último con citas en horario laboral) según necesidad del trabajador con el objetivo de abordar situaciones extralaborales, intralaborales o situaciones relacionadas al diagnóstico, tratamiento y recuperación del cáncer. En ocasiones particulares y según la casuística puede extenderse al familiar directo del trabajador.
4. Exámenes ocupacionales: se evalúan las condiciones de salud y capacidad de los trabajadores para realizar sus actividades en relación con los riesgos a los que se encuentran expuestos, pudiendo de esta manera trabajar de manera preventiva. Esto se realiza a través de los EMO's de ingreso y los periódicos anuales. En caso de atenciones complementarios o de levantamiento de observaciones se asume el costo de estas.
5. Pausas activas: actividades orientadas a promover el bienestar físico y mental de los trabajadores reduciendo la fatiga y fomentando la movilidad.
6. Seguimiento médico: acompañamiento médico integral a los trabajadores durante su proceso de recuperación con casos de enfermedades prolongadas (descansos médicos superiores a 30 días); asistimos junto a ellos a sus citas programadas y garantizamos su reincorporación adecuando el trabajo o dando facilidades de trabajo remoto según sea el caso.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Flora Tristán n.º 310, piso 17, Torre Bloom, Magdalena
Sector:	Actividades de tecnología de la información.
Número de trabajadores:	4 888 trabajadores (3 376 hombres y 1 512 mujeres)
RUC:	20521586134
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral se centran en ejes:

1. **Aplicativo de Seguridad y Salud en el Trabajo:** software creado con recursos propios que permite la automatización de las actividades operativas de reportes y seguimientos de colaboradores pendientes según el tema a tratar (capacitaciones, teletrabajo, reportes etc.) así como también puedan aprender de manera práctica sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. **Generando Cultura SST:** diseño de Talleres de aprendizaje vivencial aplicando principios de andrología para transmitir conceptos y aprendizajes de manera vivencial y a través del juego. También se implementó los SST CARDS, las cuales son tarjetas vistosas coleccionables que contienen un QR con información relevante del SGSST, de fácil acceso y con información de interés, como los teléfonos de emergencia, política de SST.
3. **Implementación modelo de gestión ISO 45001:** Participación de los diferentes niveles organizacionales de la empresa para implementar los diferentes requisitos de este sistema de gestión.
4. **Programa de Hábitos Saludables:** programa estructurado de 6 meses de intervención con una intervención multidisciplinaria con el acompañamiento del médico ocupacional, enfermera ocupacional, licenciada en nutrición y del soporte informático de la plataforma Power Bi y la App Kunan Salud, permite que todos los líderes, gerentes y el director de la unidad de negocio tengan acceso actualizado durante las 24 horas de la evolución de las 4 mediciones (perímetro abdominal, % grasa, % músculo e índice de masa corporal).

RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Juan de Arona n.º 720, dpto. 601, San Isidro.
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	507 trabajadores (398 hombres y 109 mujeres)
RUC:	20504645046
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. **Habilitación de supervisor de trabajo:** Habilitar al personal que asume el rol de supervisor de trabajo o de interventor, asegurando la aplicación de los procedimientos de trabajo seguro.
2. **Habilitación de trabajos en altura EPA:** Habilitar al personal para que realice trabajos en altura sobre equipos de patio, cumpliendo con las técnicas de acceso, posicionamiento y rescate establecidos.
3. **Habilitación de trabajos en altura torres y pórticos:** Habilitar al personal para que realice trabajos en altura en torres y pórticos, cumpliendo con las técnicas de acceso, posicionamiento y rescate establecidos.
4. **Habilitación de trabajos en tensión (TCT):** Habilitar al personal ejecutor de Trabajos con Tensión, asegurando una ejecución segura de la limpieza de aislamiento externo en equipos energizados en líneas y subestaciones a niveles de tensión superior.
5. **Viernes de seguridad y salud en el trabajo:** espacio semanal destinado a temas de seguridad y salud en trabajo, dirigido a todos los colaboradores de la organización.
6. **Caminatas de seguridad:** son recorridos planificados realizados por los líderes, con una frecuencia establecida y con el propósito de validar e impulsar que la actuación de las personas sea conforme a los compromisos con la vida.
7. **Jornadas de “Conectados con la Vida”:** Son espacios anuales, destinados a enmarcar todas las acciones encaminadas a prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, así mismo busca mantener la protección y promoción de la salud.
8. **Plataforma digital:** facilita el seguimiento y la gestión de las habilitaciones diseñada para optimizar y dar el soporte a cada etapa del proceso con un respaldo tecnológico que asegura el cumplimiento de cada actividad según las normativas vigentes.

Estrato empresarial: Pequeña empresa
Dirección: Jr. Ica Antigua n.º 1631, dpto. 201, Huancayo.
Sector: Comercialización de productos de limpieza
Número de trabajadores: 4 trabajadores (3 hombres y 1 mujer)
RUC: 20568630361
Subcategoría: PREVENCIÓN DE RIESGO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Programa 6 “S”: la metodología de las 6 “S”: Clasificar, ordenar, limpiar, salud, estandarizar y autodisciplina tiene como objetivo mantener ordenado, limpio y seguro el espacio de trabajo de los colaboradores, usuarios y/o partes interesadas, para prevenir los peligros y riesgos en salud y seguridad laboral en sus actividades.
2. Programa Formativo de Capacitación en Habilidades Blandas y Cultura Preventiva: a fin de mejorar el bienestar y calidad de vida en ámbito personal, profesional y laboral mediante cursos, talleres, charlas y capacitación para el desarrollo profesional y mantener actualizado según el requerimiento del mercado laboral.
3. Programa Preventivo de Riesgo Psicosocial: tiene como objetivo concientizar sobre el impacto físico y psicológico que causan los riesgos psicosociales en los trabajadores y promover una cultura de prevención.

AKZO NOBEL PERU S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Monterrosa 256 – Santiago de Surco
Sector:	Industrial
Número de trabajadores:	23 trabajadores (19 hombres y 4 mujeres)
RUC:	20521911221
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Los “Process Safety Fundamentals” (Fundamentos de Seguridad de Procesos) se centran en los comportamientos y acciones claves que ayudan a prevenir incidentes en sus procesos a través de la inclusión de 8 fundamentos claves. Las alarmas y control de procesos que han implementado previenen que no ocurra ningún tipo de incidentes en sus procesos productivos provenientes de alguna condición o comportamiento que perjudique al personal operativo, administrativo, contratistas o visitantes.

BRENNTAG PERU S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Calle Los Plásticos n. ° 277, Ate
Sector:	Químico
Número de trabajadores:	36 trabajadores (16 hombres y 20 mujeres)
RUC:	20100334624
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La Seguridad de Procesos (PSM), es un enfoque integral que se centra en prevenir incidentes catastróficos asociados con procesos industriales que manejan sustancias peligrosas. En Brenntag, la implementación de PSM es fundamental para mantener un entorno de trabajo seguro y proteger tanto a los empleados como al medio ambiente.

CINEPLEX S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. José Larco n. ° 663, Piso 5 – Miraflores
Sector:	Entretenimiento
Número de trabajadores:	3 007 trabajadores (1 506 hombres y 1 501 mujeres)
RUC:	20429683581
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Su estrategia se basa en una serie de políticas y procedimientos, adicionales a las medidas exigibles por ley, que buscan proteger a nuestros trabajadores y promover un entorno laboral seguro y respetuoso. Por ello, en Cineplanet contamos con un compendio de políticas internas que comprenden: El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y un taller informativo de funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

KONECTA BTO, S. L. SUCURSAL EN PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Carabaya n.º 933 – Cercado de Lima
Sector:	Telecomunicaciones
Número de trabajadores:	5 028 trabajadores (2 016 hombres y 3 012 mujeres)
RUC:	20546992986
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Aplica un programa que enfoca la salud y la seguridad laboral de una forma holística, atacando los problemas más comunes de sus colaboradores tanto físicos como mentales. El nombre del programa que han implementado se denomina “Konectados con tu salud”, que tiene como objetivo crear las estrategias, campañas y actividades en favor de la comunidad Konecta. Durante y después de la pandemia han unido fuerzas mediante alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para reducir o prevenir enfermedades: respiratorias, nutricionales y mentales, lo cual ha permitido mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

MERCANTIL S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Santorín n.º 243, Santiago de Surco
Sector:	Comercio
Número de trabajadores:	133 trabajadores (77 hombres y 56 mujeres)
RUC:	20100312736
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Mercantil S. A. es consciente que la seguridad y salud es primordial, es por ello que, en marzo 2020, cuando empezó la pandemia del COVID-19, la empresa decidió trabajar en forma remota, asegurando el bienestar de sus trabajadores y familiares, y a la fecha se mantiene un trabajo híbrido. Asimismo, cuentan con un programa interno de sensibilización sobre la seguridad y salud en el trabajo, el cual incluye capacitaciones, charlas virtuales, campañas de gimnasia laboral, entre otras.

TELEATENTO DEL PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Santorín n.º 243, Santiago de Surco
Sector:	Comercio
Número de trabajadores:	7 706 trabajadores (2 629 hombres y 5 077 mujeres)
RUC:	20414989277
Subcategoría:	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La empresa cuenta con formación e información, así como entrenamiento a brigadas de emergencia en: Primeros auxilios, evacuación y lucha contra incendios. Las capacitaciones son teórico-prácticas y son realizadas por profesionales expertos en el tema.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevos – Moche - Trujillo – La Libertad.
Sector:	Agroindustrial.
Número de trabajadores:	10 427 trabajadores (5 521 hombres 4 906 mujeres)
RUC:	20170040938
Subcategoría:	PREVENCIÓN EN RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo el desarrollo y uso de aplicativo para Reporte de Riesgos Laborales – Be Safe y Mamas que dejan huella.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

La empresa ha implementado una buena práctica laboral basada en acciones orientadas a la prevención, el bienestar físico y mental, y la participación activa de sus trabajadores. Esta práctica se desarrolla a través de tres principales iniciativas:

1. Aplicativo móvil para la gestión de riesgos:
 - Herramienta digital que permite a los trabajadores reportar incidentes, actos y condiciones subestándar relacionadas con los riesgos laborales.
 - Fomenta una cultura de prevención y participación activa en la seguridad ocupacional.
2. Programa “Mamás que dejan huella”:
 - Brinda atención prenatal gratuita y de calidad a trabajadoras gestantes dentro de las instalaciones.
 - Cuenta con un equipo médico especializado y tecnología avanzada (ecógrafos) para el monitoreo integral.
 - Refuerza el vínculo de la empresa con sus trabajadoras y comunidades al garantizar un cuidado seguro durante el embarazo.
3. Programa Preventivo de Salud Mental:
 - Conjunto de servicios orientados al bienestar emocional de los colaboradores:
 - Consultorio psicológico
 - Manejo de personal
 - Formación de líderes motivadores
 - Prevención del estrés
 - Grupos de ayuda mutua
 - Embajadores de salud emocional
 - Espacios informativos como "La Hora del Especialista"
 - Reconocimientos institucionales a los valores corporativos

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Javier Prado Oeste n.º 1760, San Isidro – Lima.
Sector:	Construcción.
Número de trabajadores:	159 trabajadores (147 hombres y 12 mujeres)
RUC:	20543158217
Subcategoría:	PREVENCIÓN EN RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo el desarrollo y uso de aplicativo para Reporte de Riesgos Laborales – Be Safe y Mamas que dejan huella.

La organización implementa una serie de acciones enfocadas en la formación, motivación y reconocimiento del personal, promoviendo una cultura laboral basada en el aprendizaje continuo, la comunicación interna y la valoración del desempeño.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programas de capacitaciones y charlas motivacionales diarias:
 - Se brindan espacios constantes de aprendizaje técnico y motivación personal para mantener al personal informado y comprometido.
2. Proceso de inducción personal para nuevos colaboradores:
 - Inducción personalizada que facilita la adaptación de los nuevos trabajadores a la cultura, procesos y valores de la empresa.
3. Capacitaciones en andragogía:
 - Formación enfocada en metodologías de enseñanza-aprendizaje para adultos, asegurando una capacitación efectiva para el personal.
4. Boletín trimestral “Linierito Informativo”:
 - Publicación interna con noticias, logros, mensajes institucionales y contenido relevante para fortalecer la comunicación organizacional.
5. Reconocimiento monetario trimestral (12 %):
 - Bono adicional basado en indicadores como puntualidad, eficiencia y proactividad, incentivando el buen desempeño.
6. Certificación mensual para personal de planta:
 - Reconocimiento formal para quienes participan activamente en proyectos, reforzando su compromiso y nivel profesional.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Cristóbal de Peralta Norte n.º 820, Urb. San Idelfonso – Santiago de Surco, Lima
Sector:	Actividades de Sociedades en Cartera
Número de trabajadores:	164 trabajadores (73 hombres y 91 mujeres)
RUC:	20100027292
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DESCRIPCIÓN :

La práctica laboral descrita se basa en una política de Prevención y Sanción del Hostigamiento, que establece una postura de Tolerancia Cero frente al hostigamiento sexual y/o sexista en el trabajo.

Se estructura alrededor de varias acciones clave:

1. El programa sigue un enfoque integral de género, diseñado por un comité especializado. Promueve la concientización y empoderamiento de los colaboradores, quienes actúan como agentes de cambio incluso fuera del entorno laboral.
2. Se promueve la concientización y el empoderamiento de los colaboradores, sensibilizándolos y fomentando su participación activa en la prevención del hostigamiento, tanto dentro como fuera del entorno laboral.
3. La alta dirección participa activamente en talleres como formadores, reforzando el compromiso organizacional.
4. Se emplea un enfoque dinámico y creativo con juegos, charlas y trivias para romper estereotipos de género.
5. Se lanzó un podcast sobre prevención de hostigamiento sexual, accesible y atractivo para el público interno.
6. El programa tiene un alcance internacional, implementado en países sin legislación específica sobre el tema.
7. Hay una colaboración activa con stakeholders como proveedores, clientes y organismos del Estado, lo que fortalece el enfoque preventivo de forma integral.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial: Gran empresa
Dirección: Jr. La Floresta 165, Camacho, Santiago de Surco
Sector: Construcción
Número de trabajadores: 101 trabajadores (71 hombres y 30 mujeres)
RUC: 20495913733
Subcategoría: ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral cuenta con las siguientes acciones:

1. Capacitación a los integrantes del Comité de Ética, Conducta e Igualdad de Género en la ley 27942.
2. Capacitación a los jefes, coordinadores y al Comité de Ética conducta e Igualdad de Género en habilidades blandas.
3. Revisión y actualización del reglamento interno y el Código de Ética Conducta e igualdad de Género.
4. Difundir de manera periódica información sobre hostigamiento y acoso sexual laboral a los trabajadores.
5. Realizar de manera anual el monitoreo de hostigamiento a acoso sexual laboral.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Defensores del Morro n.º 2066, Chorrillos - Lima
Sector:	Manufactura
Número de trabajadores:	1 346 trabajadores (564 hombres y 800 mujeres)
RUC:	20506883301
Subcategoría:	Acoso sexual y/o hostigamiento laboral

DESCRIPCIÓN:

La práctica laboral descrita está orientada a promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y alineado con estándares internacionales de responsabilidad social. Incluye un conjunto de medidas preventivas, normativas y educativas para garantizar el bienestar de los trabajadores, especialmente frente a situaciones de acoso, hostigamiento y discriminación. Además, se destaca el compromiso con la mejora continua y el cumplimiento de buenas prácticas laborales mediante certificaciones, auditorías y políticas internas claras.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Certificación WRAP (desde 2009): Garantiza buenas prácticas laborales y estándares internacionales.
2. Auditorías de responsabilidad social: Evaluaciones regulares de cumplimiento frente a políticas de acoso y discriminación.
3. Políticas de prevención: Normas claras contra el acoso sexual y laboral, con procedimientos accesibles de denuncia.
4. Código de conducta: Define comportamientos prohibidos y responsabilidades de trabajadores y supervisores.
5. Comité contra el hostigamiento sexual: Equipo capacitado para atender denuncias con confidencialidad y justicia.
6. Política de puertas abiertas: Garantiza libertad para expresar reclamos sin miedo a represalias.
7. Buzones de sugerencias y quejas: Cinco puntos habilitados en la planta para comunicación anónima de los trabajadores.
8. Capacitación constante: Talleres y coaching sobre derechos laborales, acoso, hostigamiento y discriminación.
9. Acceso a autoridades: Posibilidad de elevar reclamos directamente a la Gerencia General, Administración o Recursos Humanos.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Cristóbal de Peralta Norte n.º 820, Urb. San Idelfonso – Santiago de Surco, Lima
Sector:	Industria
Número de trabajadores:	76 trabajadores (59 hombres y 17 mujeres)
RUC:	20293623431
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTOS LABORALES

DESCRIPCIÓN:

La práctica detalla un conjunto de acciones implementadas para fortalecer su cultura organizacional basada en la ética, el respeto, la inclusión y la equidad. Estas medidas abarcan políticas institucionales, procesos de gestión del talento, plataformas formativas y herramientas tecnológicas que buscan garantizar un ambiente laboral libre de acoso, con igualdad de oportunidades y en línea con los principios de la OIT y la responsabilidad social corporativa.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Código de Ética: guía para actuar de forma correcta en los negocios.
2. Reglamento Interno de Trabajo: define derechos y responsabilidades laborales.
3. Política de Empleo: basada en estándares de la OIT, promueve un entorno justo y sostenible.
4. Política de Prevención de Hostigamiento Sexual: busca garantizar respeto y equidad, respaldada por un comité especializado.
5. Speak Up: promueve la cultura del diálogo y la expresión abierta.
6. Hoja de ruta DEI: estrategia interna de diversidad, equidad e inclusión.
7. Performance Management: evalúa el desempeño con criterios equitativos y sin sesgos.
8. Procesos de contratación inclusivos: para atraer y retener talento diverso.
9. Charlas sobre acoso y hostigamiento: generan conciencia y herramientas para la prevención.
10. Percipio y Mylearning: plataformas de formación en acoso laboral y hostigamiento.
11. Boletines mensuales: difunden información sobre igualdad, acoso y no discriminación.
12. Clarita (IA): asistente virtual que promueve buenas prácticas laborales con información útil.

UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Km 11.4 Panamericana Sur, San Juan de Miraflores.
Sector:	Industria
Número de trabajadores:	2 617 total (2 439 hombres y 178 mujeres)
RUC:	20297543653
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTOS LABORALES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Desarrollo de políticas y procedimientos: con el objetivo de crear un entorno de trabajo seguro, proteger a los trabajadores, proporcionar mecanismos de denuncia y resolución, asegurar la correcta investigación de incidentes, y reducir el riesgo de conflictos y demandas.
2. Encuestas anuales para identificar la prevalencia y las características del hostigamiento dentro del entorno laboral: evaluar la efectividad de las políticas existentes, y detectar áreas de mejora, proporcionan información para realizar ajustes en las políticas y procedimientos, y desarrollar estrategias efectivas para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual.
3. Capacitaciones: proporcionan herramientas para identificar, prevenir y abordar comportamientos inapropiados de Hostigamiento Sexual; para la comprensión de las políticas de y los procedimientos para denunciar incidentes.
4. Campañas de comunicación: a fin de sensibilizar a los trabajadores sobre la gravedad del problema a través de ejemplos, se refuerzan las políticas y procedimientos existentes, ayudan a prevenir el hostigamiento sexual, educan sobre los derechos y responsabilidades de cada persona, y animan a los trabajadores a reportar cualquier incidente, fortaleciendo así el compromiso de la empresa con un entorno laboral seguro.

MARCOBRE S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Lorenzo Bernini 149, piso 3, San Borja
Sector:	Minería, metales y minerales
Número de trabajadores:	1 337 trabajadores (1 167 hombres y 170 mujeres)
RUC:	20508972734
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

El programa “Únete al cambio tolerancia CERO al hostigamiento sexual laboral” nace con el compromiso de promover un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo. Ante la necesidad de erradicar el hostigamiento en todas sus formas, se impulsa esta iniciativa para sensibilizar, educar y fomentar una cultura de respeto mutuo dentro de la organización. Todas las campañas realizar a partir de su lanzamiento buscan empoderar a los colaboradores/as para que sean agentes de cambio, contribuyendo a crear un ambiente laboral libre de acoso y discriminación.

MERCANTIL S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Santorín n.º 243 – Santiago de Surco
Sector:	Comercio
Número de trabajadores:	133 trabajadores (77 hombres y 56 mujeres)
RUC:	20100312736
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica de prevención del hostigamiento sexual y laboral está diseñada para beneficiar a todos los empleados y posibles candidatos de la empresa. Busca crear un ambiente laboral seguro y respetuoso, garantizando que todos los empleados trabajen en un entorno libre de comportamientos inapropiados y hostigamiento, promoviendo el respeto mutuo y la dignidad.

Asimismo, busca promover la igualdad de género y asegurar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades, sin ser objeto de discriminación o acoso, proporcionándoles las herramientas y conocimientos necesarios para identificar, prevenir y manejar el hostigamiento sexual y laboral.

KOMATSU-MITSUI MAQUINARIAS PERU S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Argentina n. ° 4453 – Callao
Sector:	Industrial
Número de trabajadores:	1 715 en total (trabajadores) 1 390 hombres y 325 mujeres
RUC:	20302241598
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

En Komatsu-Mitsui están comprometidos con la campaña #RespetoTotal, una iniciativa contra el hostigamiento sexual laboral. Su enfoque es: Capacitaciones, a nivel nacional, para toda la empresa de manera presencial en las unidades mineras, se apoyan de forma virtual con las capacitaciones brindadas por ELSA (Espacio Laboral Sin Acoso) al personal administrativo. Capacitaciones anuales convocando a 30 hijos/as entre los 18 y 23 años de sus colaboradores y el evento 27F conmemorando el Día contra el Hostigamiento Sexual Laboral.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. José Gálvez Barrenechea Nro. 646, Urb. Corpac - San Isidro - Lima
Sector:	Actividades de Ingeniería y Arquitectura y actividades conexas
Número de trabajadores:	389 trabajadores (280 hombres 109 mujeres)
RUC:	20101064191
Subcategoría:	ACOSO LABORAL Y/O HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo el desarrollo de una estrategia integral para prevenir el hostigamiento sexual en el entorno laboral y promover relaciones de trabajo basadas en el respeto, la igualdad y el bienestar. Estas acciones combinan diagnóstico, formación, intervención, comunicación interna y campañas de sensibilización que refuerzan el compromiso con un entorno libre de violencia y discriminación de género.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Diagnóstico de Desigualdades de Género y Hostigamiento Sexual Laboral:
 - Se realizó un análisis situacional que identificó riesgos, brechas y casos potenciales de hostigamiento sexual en el entorno laboral.
 - El diagnóstico incluye recomendaciones concretas para la prevención y atención del problema.
2. Conformación del Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual:
 - Creación de un equipo especializado encargado de recibir, atender y dar seguimiento a denuncias o situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo.
 - Este comité garantiza un enfoque imparcial, ético y basado en el debido proceso.
3. Programa de Formación y Bienestar para el Comité:
 - Capacitación especializada para los miembros del Comité de Intervención, enfocada en aspectos legales, éticos y psicosociales del hostigamiento sexual laboral.
 - Forma parte de un programa más amplio orientado al bienestar integral de las y los trabajadores.
4. Programa de Comunicación Interna:
 - Estrategia continua para informar y sensibilizar al personal sobre los canales de denuncia, protocolos de actuación y la importancia de construir espacios laborales seguros y respetuosos.
5. Campañas Lúdicas e Interactivas:
 - Acciones de sensibilización creativas como:
 - La Semana de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Trabajo
 - La Semana de la Eliminación de la Violencia de Género
 - Estas campañas promueven la reflexión activa y la participación de todos los niveles de la organización.

MASTER DRILLING PERU S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	CAR.ANTIGUA PANAMERICANA SUR KM 17 MZA. B LOTE. 13-URB. LA CONCORDIA (SUB-LOTE 13-A Y 13-B), Villa El Salvador
Sector:	Minería
Número de trabajadores:	477 trabajadores (437 hombres y 40 mujeres)
RUC:	20329921531
Subcategoría:	ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral comprende las siguientes acciones:

1. Encuesta a los trabajadores: Se aplican encuestas a todos los colaboradores con el fin de identificar y comprender las problemáticas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual dentro de la organización.
2. Capacitación del comité de Prevención: se brinda formación especializada a los miembros del comité responsable de atender y gestionar casos de hostigamiento y acoso sexual laboral, fortaleciendo su capacidad de actuación.
3. Capacitación general a todos los trabajadores: se desarrolla un programa de capacitación dirigido a todo el personal, orientado a prevenir el hostigamiento y acoso sexual y a fomentar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.
4. Difusión de los canales de denuncia: se garantiza que todos los trabajadores conozcan los mecanismos y canales disponibles para reportar situaciones de hostigamiento o acoso sexual, promoviendo su uso seguro y confidencial.

CATEGORÍA n. ° 4

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

MARCOBRE S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Lorenzo Bernini 149, piso 3 – San Borja
Sector:	Minería, metales y minerales
Número de trabajadores:	1 337 trabajadores (1 167 hombres y 170 mujeres)
RUC:	20508972734
Subcategoría:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL

DESCRIPCIÓN:

Como parte de las actividades se desarrollan las siguientes: Reuniones mensuales con la dirigencia sindical, donde participa también el área de Relaciones Laborales y se tratan temas laborales y se absuelven consultas y preocupaciones de la organización sindical. Asimismo, mantienen reuniones trimestrales con la gerencia de operaciones y se hacen visitas mensuales a las áreas donde se busca levantar información y atender cualquier observación e inquietud de los trabajadores. También han implementado una matriz donde colocan los temas laborales de preocupación y les brindan plazos establecidos para la atención de los mismos.

MINSUR S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Giovanni Batista Lorenzo Nro. 149 – San Borja
Sector:	Minería, metales y minerales
Número de trabajadores:	1 790 trabajadores (1 600 hombres y 190 mujeres)
RUC:	20100136741
Subcategoría:	PROMOCIÓN Y RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL

DESCRIPCIÓN:

La Unidad Minera de San Rafael de Minsur organiza y ofrece a su sindicato distintos espacios de capacitación, los mismos que ejecuta de la mano con expertos en sus materias. Para la ejecución de esta buena práctica contratan los servicios del Instituto Peruano de Economía y la Consultora de Gestión del Talento HR Latam. Estos talleres están destinados a promover el mejor desenvolvimiento de los líderes en las negociaciones colectivas y la cimentación de sus bases sindicales por medio del conocimiento.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevos – Moche - Trujillo – La Libertad.
Sector:	Agroindustrial.
Número de trabajadores:	10 427 trabajadores (5 521 hombres y 4 906 mujeres)
RUC:	20170040938
Subcategoría:	CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene desarrollado un canal digital dinámico, responsivo e intuitivo “Mi Danper” que es una plataforma digital dinámica y responsiva que centraliza servicios para que los trabajadores gestionen de forma autónoma su información laboral, salud y desempeño. Accesible desde cualquier dispositivo, promueve la transparencia, el acceso ágil a la información y fortalece la autogestión del colaborador.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Mi Boleta:
 - Permite visualizar y descargar boletas de pago de los últimos seis meses.
 - Las boletas están ordenadas por fecha (quincenal o semanal), de la más reciente a la más antigua.
2. Módulo Mis Bonos:
 - Los trabajadores pueden consultar sus rendimientos, cumplimiento de metas y el monto de bonos obtenidos por desempeño.
 - Accesible desde celular o laptop.
3. Módulo Mi Salud:
 - Facilita la reserva de citas médicas para las distintas especialidades del servicio de salud de la empresa.
 - Plataforma adaptada para ser utilizada desde cualquier dispositivo.
4. Módulo Mis Documentos:
 - Proporciona acceso rápido a contratos laborales, documentos de incorporación y documentos normativos.
 - Mejora la gestión documental personal de cada trabajador o trabajadora.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Gaspar Hernández 964 –Lima Cercado.
Sector:	Ingeniería, Construcción e Infraestructura de Obras.
Número de trabajadores:	3 188 trabajadores (2 865 hombres y 323 mujeres)
RUC:	20549011196
Subcategoría:	CANALES ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN:

La práctica se basa en la implementación de una Plataforma Virtual integral de gestión laboral, diseñada para optimizar la comunicación y la gestión administrativa entre la empresa y sus trabajadores. Esta herramienta digital permite a los colaboradores acceder de forma remota y segura a sus boletas de pago, registrar y gestionar solicitudes de vacaciones, consultar su perfil de puesto y el historial de cargos ocupados. Además, facilita la carga y consulta de documentos clave como contratos, CVs y altas de Sunat, tanto por parte del trabajador como del empleador.

La plataforma también centraliza el acceso a políticas internas, procedimientos y beneficios corporativos, y simplifica los procesos de evaluación del desempeño mediante un sistema ágil, accesible y fácil de usar. Esta innovación mejora la eficiencia operativa, promueve la transparencia y fortalece la experiencia del colaborador en la organización.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	CAR.ANTIGUA PANAMERICANA SUR KM 17 MZA. B LOTE. 13-URB. LA CONCORDIA (SUB-LOTE 13-A Y 13-B), Villa El Salvador
Sector:	Minería
Número de trabajadores:	477 trabajadores (437 hombres y 40 mujeres)
RUC:	20329921531
Subcategoría:	CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral comprende las siguientes acciones:

1. Canal WhatsApp Mastercito: Se ofrece una atención personalizada y accesible para todos nuestros trabajadores. Nos aseguramos de que cada mensaje y consulta reciba una respuesta rápida, dentro de un plazo máximo de 24 horas.
2. Hora del Líder: Sesiones especiales con el gerente general y otros líderes de áreas se reúnen con los trabajadores de Lima y los proyectos mineros para fortalecer el vínculo entre la alta dirección y el equipo.
3. Rutas RH – Visitas a Mina: Las visitas a los proyectos mineros, conocidas como "Rutas RH", se enfocan en conectar de manera personal con nuestros trabajadores en el terreno. Estas visitas no solo nos permiten verificar las condiciones laborales y abordar casos sociales, sino también ofrecer apoyo directo y mostrar nuestro compromiso con su bienestar.
4. Canal Warmis Master: Para las esposas de los trabajadores, para mantenerlas informadas sobre eventos importantes y noticias relevantes. Además, organizamos actividades especiales para ellas y sus hijos, creando un espacio donde se sientan parte de nuestra comunidad y apoyadas.
5. Encuesta de Semáforo – Condiciones laborales proyectos mineros: Con esta herramienta, recopilamos de manera directa las opiniones de los trabajadores sobre sus condiciones laborales actuales.
6. Canal de Sugerencias Mastercita: A través del canal, se invita a los empleados a compartir sus ideas, sugerencias y preocupaciones.
7. Conecta y Descubre Mastercitos: Utilizando un código QR, los empleados pueden acceder a una plataforma donde encuentran información esencial sobre nuestras buenas prácticas laborales. Este recurso está diseñado para ofrecer una visión clara y accesible, facilitando la comprensión y el acceso a la información que realmente importa para ellos.

LIDER GERENCIA Y CONSTRUCCIÓN S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Manuel Olguin Nro 501 – Santiago de Surco
Sector:	Inmobiliaria y construcción
Número de trabajadores:	217 trabajadores (120 hombres y 97 mujeres)
RUC:	20602289452
Subcategoría:	CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN:

Esta BPL está compuesta por distintos canales que están pensados para sus trabajadores. Organizan desayunos con el gerente general para los nuevos ingresos, han creado una ruta de proyectos que está dirigida para que los colaboradores puedan conocer los proyectos actuales que maneja la empresa y durante el camino van haciendo dinámicas para que conozcan más sobre sus beneficios y cultura organizacional. A fin de año realizan un encuentro que tiene como objetivo que los gerentes de cada área puedan exponer los objetivos estratégicos de la empresa y se premie a los mejores trabajadores del año.

MARCOBRE S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Lorenzo Bernini 149, piso 3 – San Borja
Sector:	Minería, metales y minerales
Número de trabajadores:	1 337 trabajadores (1 167 hombres y 170 mujeres)
RUC:	20508972734
Subcategoría:	CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN:

Es un programa diseñado para trasladar el servicio que brinda Recursos Humanos a las áreas operativas, no esperar que los trabajadores/as se acerquen a las oficinas, sino ir a sus zonas de trabajo, es decir, ir a resolver sus dudas, ver sus lugares de trabajo y atender sus necesidades en campo. Esto fortalece la relación de Empresa – trabajador, ayuda a detectar brechas y mejora el clima y cultura de Marcobre. Se tiene un cronograma de visitas semanales para cada área, participa todo el equipo multidisciplinario de RRHH, se levantan las dudas y absuelven al momento.

MINSUR S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Giovanni Batista Lorenzo Nro. 149 – San Borja
Sector:	Minería, metales y minerales
Número de trabajadores:	1 790 trabajadores (1 600 hombres y 190 mujeres)
RUC:	20100136741
Subcategoría:	CANALES DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR

DESCRIPCIÓN:

El Centro de Atención al Trabajador (CAT) está diseñado para atender de manera eficiente y oportuna los requerimientos y necesidades de sus trabajadores en temas relacionados con bienestar social, habitabilidad, transporte, alimentación, relaciones laborales y administración de personal. La implementación de este centro refleja su compromiso con el propósito de la empresa: “Mejoran la vida transformando minerales en bienestar”, colocando a sus trabajadores al centro de sus decisiones.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. La Floresta 165, Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	101 trabajadores (71 hombres y 30 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral cuenta con 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) y lo nuevo ISO 37001: 2016 (Gestión Antisoborno).
2. Realización de auditoría interna en el mes de setiembre integrando la ISO 37001 para verificar nuestro avance y certificar en el mes de noviembre.
3. Envío de nuestra política SIG, código de ética y compromiso antisoborno a nuestros proveedores.
4. Implementación de “Mejorita”: Buzón de la Mejora Continua, que es un personaje llamativo del 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. Mejorita es diseñado y controlado por el área de Sistema Integrado de Gestión - SIG quién acompaña en la implementación de cada propuesta de mejora continua aprobada por la Gerencia del área y Gerencia General, desde la recepción en la plataforma del Form - Office, hasta la premiación al trabajador por su gran aporte a la organización.
5. Para la Gestión de Ambiental en TNC, a través del pilar de la Sostenibilidad, se generan convenios con organizaciones de impacto social y ambiental de los cuales los denominamos “Aliados de la Sostenibilidad”. Nuevo aliado de TNC: Traperitos de San Pablo.

Estrato empresarial: Gran empresa
Dirección: Calle Callao n.º 875 – Piura
Sector: Eléctrico
Número de trabajadores: 334 trabajadores (257 hombres y 77 mujeres)
RUC: 20102708394
Subcategoría: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

DESCRIPCIÓN:

La práctica se enfoca en dos iniciativas internas implementadas por el Grupo Distriluz que promueven la participación activa de los trabajadores, el reconocimiento a la innovación y el fortalecimiento del trabajo colaborativo. Por un lado, se destaca el *Concurso de Buenas Prácticas e Innovación*, una convocatoria que premia proyectos con impacto real en el negocio. Por otro, la *Jornada "Conoce mi proceso"* busca fomentar el intercambio de conocimientos entre áreas, generar propuestas de mejora y mantener actualizados a los colaboradores.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Concurso de Buenas Prácticas e Innovación:

- Convocatoria interna para trabajadores del Grupo Distriluz.
- Premia proyectos que generen valor e innovación en la empresa.
- Se divide en 4 categorías:
 1. Atención al Cliente
 2. Seguridad y Salud en el Trabajo
 3. Mejora Económica
 4. Tecnología

2. Jornada "Conoce mi proceso":

- Espacio de retroalimentación entre áreas (comerciales, técnicas y administrativas).
- Permite formar equipos multidisciplinarios y fomentar la participación.
- Se actualiza a los trabajadores sobre proyectos en curso y se promueve la creación de nuevas ideas de innovación.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevos – Moche - Trujillo – La Libertad.
Sector:	Agroindustrial.
Número de trabajadores:	10 427 trabajadores (5521 hombres y 4906 mujeres)
RUC:	20170040938
Subcategoría:	PARTICIPACIÓN EN AL GESTIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene un equipo de desempeño social (EDS) conformado por representantes de los trabajadores y personal directivo, elegidos de forma libre y voluntaria. Su función es velar por el cumplimiento de la Norma SA 8000 y otras normas de responsabilidad social y comercio justo, promoviendo el diálogo, la equidad laboral y el respeto a los derechos humanos dentro de la organización.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. El EDS está conformado por representantes de trabajadores (elegidos libremente) y personal directivo.
2. Incluye la participación activa de los Clubes de trabajadores Danper/Aporta.
3. Su objetivo es monitorear y mantener el cumplimiento de la Norma SA 8000 y otras normas del sistema de gestión en responsabilidad social y comercio justo.
4. Promueve una gestión participativa, ética y centrada en el respeto a los derechos laborales.

Estrato empresarial:	Mype
Dirección:	Av. Tres B-9-3 Urb. Larapa, San Jerónimo, Cusco
Sector:	Educación
Número de trabajadores:	95 trabajadores (36 hombres y 59 mujeres)
RUC:	20490381431
Subcategoría:	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.

DESCRIPCIÓN:

La práctica tiene como objetivo fomentar una cultura organizacional participativa, con formación continua y mejora constante. A través del Comité de Calidad —conformado por líderes de distintas áreas desde 2022— se integran las ideas y aportes de los trabajadores en decisiones estratégicas. Además, se promueve su participación en la mejora de procesos, auditorías internas y capacitación en normas como ISO, fortaleciendo así una cultura de mejora continua.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

- a. Comité de Calidad integrado por líderes de distintas áreas desde 2022.
- b. Participación activa de trabajadores en la elaboración y mejora de procesos internos.
- c. Capacitación continua para todos los colaboradores, con formación en estándares como ISO.
- d. Auditorías internas participativas, abiertas a trabajadores de diversas áreas.
- e. Enfoque en la mejora continua, basado en auditorías y retroalimentación de colaboradores y clientes.

CATEGORÍA n. ° 5

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

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Gaspar Hernández 964, Lima Cercado.
Sector:	Ingeniería, Construcción e Infraestructura de Obras.
Número de trabajadores:	3 188 trabajadores (2865 hombres y 323 mujeres)
RUC:	20549011196
Subcategoría:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Pago anticipado de la nómina a los colaboradores del régimen general: se realiza el pago de las remuneraciones en dos momentos al mes, es decir, en quincena y fin de mes. Adicional a ello en sus pagos de salarios semanales se incluye los beneficios sociales aplicables según normativa legal de ese régimen laboral.
2. Plataforma de Gestión Talento Humano "SOFTLAND: permite el acceso oportuno a los colaboradores de sus boletas de pago de haberes, CTS, utilidades, dentro de los dos días calendarios de efectuados los pagos semanales/quincenales.

MARCOBRE S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Lorenzo Bernini 149, piso 3 – San Borja
Sector:	Minería, metales y minerales
Número de trabajadores:	1 3337 trabajadores (1 167 hombres y 170 mujeres)
RUC:	20508972734
Subcategoría:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES

DESCRIPCIÓN:

En Marcobre, están comprometidos con el buen manejo y gestión de las remuneraciones de todos los colaboradores, por tal motivo cuentan con una serie de políticas, procedimientos y controles que los ayudan a regular y mantener los lineamientos que necesitan. Realizan un Estudio Anual de Mercado Salarial del sector, así como una revisión y mapeo de puestos, así como de las bandas salariales, las mismas que permiten mantener la equidad salarial interna y se hacen reconocimientos por meritocracia.

MERCANTIL S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Santorín Nro 243 – Santiago de Surco
Sector:	Comercio
Número de trabajadores:	133 trabajadores (77 hombres y 56 mujeres)
RUC:	20100312736
Subcategoría:	EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE REMUNERACIONES

DESCRIPCIÓN:

Se ha implementado la plataforma BUK, una solución integral que permite al personal gestionar y validar su información laboral de manera eficiente. Se ha desarrollado una matriz de categorías y puestos con el objetivo de valorar los cargos en función del conocimiento, experiencia y especialización requeridos para cada puesto de trabajo. Esta matriz se traduce en bandas salariales que garantizan una compensación justa y equitativa de acuerdo con las responsabilidades y funciones desempeñadas.

MASTER DRILLING PERU S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	CAR.ANTIGUA PANAMERICANA SUR KM 17 MZA. B LOTE. 13-URB. LA CONCORDIA (SUB-LOTE 13-A Y 13-B), Villa El Salvador
Sector:	Minería
Número de trabajadores:	477 trabajadores (437 hombres y 40 mujeres)
RUC:	20329921531
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral comprende las siguientes acciones:

1. Programa de Becas Excellence: Reconocer y premiar la excelencia, compromiso y lealtad de los trabajadores. Compromiso con el desarrollo continuo tanto a nivel laboral como personal.
2. Programa de Cursos Gratuitos Certificados: Se ofrece a los trabajadores el acceso a una amplia gama de cursos gratuitos, técnicos y de habilidades blandas.
3. Bono y acompañamiento por fallecimiento de familiar: Se brinda un soporte integral y personalizado a los trabajadores durante esos momentos críticos.
4. Disposición de adelanto de sueldo y préstamos: Se busca el bienestar financiero de los trabajadores, especialmente en momentos de emergencia, con dos opciones destacadas: i) Adelanto de Sueldo a través de Tu Sueldo Ya: Con la aplicación Tu Sueldo Ya, que permite acceder a adelantos de sueldo de manera rápida e inmediata, y; ii) Préstamos con Caja Piura: Con tasas de interés inferiores a las del mercado.

TIENDAS SUPERPET S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Avenida Paseo de la República 2577, La Victoria
Sector:	Retail
Número de trabajadores:	468 trabajadores, 225 Hombres 243 Mujeres
RUC:	20600467124
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Beneficio de salud: EPS para los colaboradores de SuperPet, SCTR de Salud para los colaboradores de Tiendas, Línea de ayuda Psicológica, Beneficio Psicológico con el Centro Psicoterapéutico Resplandece, Seguro OncoPlus para colaboradores y familiares.
2. Beneficios con empresas: Promoción en Marco Aldany; Yopo y Burgex Box, 20% de descuento, Promociones de Beneficios; Beneficio Corporativo SOYSUPER, con 35% de descuento en marcas propias y 20% de descuento en todos los demás productos.
3. Vive Saludable: Incluye charlas orientativas, evaluación y asesoramiento nutricional, evaluaciones dermatológicas, entrega de snack saludable mensuales, campañas de Salud para evaluaciones dermatológicas, asesorías nutricionales y masajes antiestrés.
4. Eventos corporativos: Fiesta de inicio de año para todos los colaboradores; Reunión Kick Off, donde se comparte los objetivos y proyectos anuales; Celebración de cumpleaños mensuales en todas las áreas; Fechas festivas como San Valentín, Día de la Madre, Día del trabajador, Día del veterinario, Día del Padre, Fiestas Patrias, Día del Niño, Halloween, Súper Campeonato, Jornadas de adopción con albergues asociados, Aniversario y Navidad.
5. Equilibrio Vida-Trabajo: Horarios flexibles para el personal administrativo, Día libre por cumpleaños, Trabajo híbrido.
6. Beneficios Financieros como: Préstamo Escolar 24 y Préstamo personales por temas de salud, estudios o emergencias.
7. Boletines de Seguridad y Salud en Trabajo, lanzados de manera mensuales con información preventiva relevante y el cronograma de actividades planificadas como: charlas, campañas de salud, entrega de alimentos saludables.
8. Convenios educativos: Universidad Autónoma del Perú, hasta 25% en pregrado, posgrado, educación continua, cursos especializados y centros de idiomas; Open English, Hasta 75%, el convenio también es aplicable para Open Mundo y NextU; y con la Universidad ESAN hasta el 10%, en MBA, maestrías especializadas, PADE, Programa de Alta Especialidad, Diplomas y PEE.
9. Planes de carrera y oportunidades de promoción internas de manera trimestral como Desarrollo de Talento. Además del lanzamiento de tienda escuela

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. La Floresta 165, Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	101 trabajadores (71 hombres y 30 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral tiene las siguientes acciones:

1. Payflow: cobro de un porcentaje del salario antes de la fecha de pago de manera práctica y sencilla sin gastos adicionales o comisiones.
2. Convenio con la Universidad USIL para acceder a cursos, talleres, especializaciones con el 30% de descuento en todos sus programas post-grado.
3. Seguro EPS Rimac: Cobertura de un porcentaje del costo del plan para que los trabajadores puedan acceder a un seguro privado y puedan recibir atención de calidad.
4. Convenio Hotel Decámeron: Los trabajadores pueden acceder a un descuento de 25% en sus reservaciones en sistema todo incluido.
5. Actividades de Integración: celebrando mi cumpleaños, premiación STAR, fiestas patrias, Día de la canción criolla, entre otros.
6. Golden Day: Los trabajadores pueden disfrutar de medio día libre el día de su cumpleaños.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. República de Panamá Nro. 2461 Urb. Santa Catalina – La Victoria – Lima.
Sector:	Alimentos y bebidas.
Número de trabajadores:	2 643 trabajadores (2 184 hombres y 459 mujeres)
RUC:	20100190797
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La práctica abarca dos iniciativas implementadas como el compromiso, bienestar y reconocimiento de sus colaboradores: el Programa de Reconocimiento "Gente con Propósito, Gente de Valor" y el Programa de Beneficios. Ambas estrategias están orientadas a fomentar una cultura organizacional positiva, basada en valores y en el cuidado integral de los trabajadores.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa de Reconocimiento "Gente con Propósito, Gente de Valor"
Utiliza la app "Gloria Contigo" para reconocer en tiempo real las acciones alineadas a los valores de la empresa: compromiso, aprendizaje, ejecución y seguridad.
 - a. Permite a todos los colaboradores participar activamente y visibilizar sus logros.
 - b. Se acumulan puntos y se otorgan premios trimestrales.
 - c. Los ganadores pueden ser elegidos como "Trabajador del Año" o "Poronguito del Año".
2. Programa de Beneficios
Se orienta a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias desde una perspectiva integral:
 - a. Financieros: adelanto de gratificaciones y utilidades (julio y diciembre).
 - b. Educativos y solidarios: préstamos para estudios y ayudas en emergencias o fallecimientos.
 - c. Formativos: talleres de educación financiera.
 - d. Recreativos: actividades para promover la integración y el bienestar emocional.
 - e. Salud: campañas preventivas, oncológicas y de inmunización.

CLARIANT (PERÚ) S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Cristóbal de Peralta Norte Nro. 820 – Urb. San Idelfonso – Santiago de Surco – Lima
Sector:	Industria
Número de trabajadores:	76 trabajadores (59 hombres y 17 mujeres)
RUC:	20293623431
Subcategoría:	BENEFICIO A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La práctica enumera las principales políticas de bienestar, compensación y beneficios que ofrece a sus colaboradores, orientadas a fortalecer la conciliación entre la vida personal y laboral, promover la equidad, reconocer la trayectoria y brindar apoyo en situaciones especiales. Estas medidas complementan el compromiso de la empresa con un ambiente laboral inclusivo, flexible y humano, alineado con los valores de respeto y responsabilidad social.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Política de apoyo a la familia: 10 días hábiles adicionales de licencia con goce por nacimiento de hijos, hasta que el menor cumpla 2 años.
2. Política salarial: define criterios claros y principios para una remuneración justa y alineada con los valores de la empresa.
3. Reconocimientos no monetarios: premian comportamientos alineados con los valores corporativos.
4. Trabajo flexible (Teletrabajo): 2 días a la semana de trabajo remoto para el personal administrativo.
5. Día libre por cumpleaños: para celebrarlo con familia o amigos.
6. Reconocimiento por años de servicio: para quienes cumplen 5 años o más en la empresa.
7. Bonificación por escolaridad: bono en febrero para trabajadores con hijos entre 3 y 18 años.
8. Vales de alimentación: entregados dos veces al año (julio y diciembre).
9. Seguro de salud (EPS): Clariant cubre el 100% del plan base, 90% del Adicional 1 y 70% del Adicional 2.
10. Préstamos al personal: para emergencias o desarrollo personal/familiar.
11. Bono por vacaciones: equivalente a medio sueldo por cada 30 días de descanso.
12. Asignación de vehículos: para colaboradores con funciones que lo requieren (ej. vendedores)

COLEGIO SAN ANTONIO MARIANISTAS.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Guardia Chalaca 1821– Callao
Sector:	Servicio Educativo
Número de trabajadores:	176 trabajadores (71 hombres y 105 mujeres)
RUC:	20135621219
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones postulantes son las siguientes:

1. En la fecha de cumpleaños la hora de salida es de 3 horas antes.
2. 3 permisos al año de 3 horas.
3. Tiempo de Servicio: se otorga un incremento cada vez que el trabajador cumple 5 años de servicio.
4. Incremento a la remuneración básica por estudios de formación, en el caso de formación terapéutica aplica para los psicólogos(S/50.00), y los diplomados aplican para todos los trabajadores(S/80.00).
5. Incentivo por Estudios de Post Grado a la remuneración básica (maestría (S/160.00), doctorado (S/.200.00).
6. Apoyo económico para cubrir el pago proporcional de estudios de formación y post grado.
7. Bono por desempeño que se otorga en octubre de cada año.
8. Bonificación por reconocimiento a su tiempo de trabajo ininterrumpido a partir de los 25 años y Bonificación por Educación equivalente a media remuneración en febrero de cada año a los trabajadores con una antigüedad superior a 01 año (calendario) a más.
9. Los trabajadores con hijos en edad escolar matriculados tienen el beneficio de beca. No pagan cuota de Ingreso.
10. Monitoreo en el idioma inglés por la Pontificia Universidad Católica del Perú para los docentes de inglés.
11. Se reconoce el tiempo de servicio cuando reingresan a laborar a la institución.
12. Aumentos salariales cada año en el mes de marzo, si las condiciones económicas del CSAM lo permiten, previa evaluación y aprobación de Dirección General. Para el año 2024 se consideró 5% y 3%.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Industrial 675– Lima
Sector:	Industrial / Comercialización e bienes de capital
Número de trabajadores:	4 910 trabajadores (4 134 hombres y 776 mujeres)
RUC:	20100028698
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones postulantes son las siguientes:

1. Talleres de Equidad de Género.
2. De vuelta al cole: sano y feliz: chequeos gratuitos in house, antes le inicio del año escolar, en especialidades como: odontología, oftalmología y nutrición.
3. Retorno escalonado: las horas pueden juntarse con las de lactancia y/o refrigerio para tener una tarde y/o un día libre. Este beneficio es válido hasta el primer año de vida del bebé.
4. Consultorio Nutricional: monitoreo mensual y gratuitamente, la mejora en el deterioro de su salud, Masajes Relajantes in house.
5. Conociendo Ferreyros: se invita a los hijos de los colaboradores a conocer las instalaciones de la empresa a fin de afianzar el vínculo de la empresa con la familia.
6. Disfruta Ferreyros: plataforma virtual que permite a los colaboradores acceder a descuentos en viajes, restaurantes, institutos educativos, moda, belleza y entretenimiento.
7. Consultorio de Orientación Emocional: virtuales con psicólogos para brindar soporte emocional a los colaboradores y sus familiares y Talleres grupales de apoyo y orientación emocional: en temas de autoconocimiento y autocuidado.
8. ABC de la Educación Financiera Familiar y ABC de la Educación Financiera Familiar for Kids: webinars en alianza con la SBS dirigidos a colaboradores, niños y familiares, Campaña de venta de laptops usadas: venta a los colaboradores con hijos en edad escolar, ya que, de acuerdo al estudio del área de TPI, estas estarían operativas para fines educativos.
9. Programa Huella Vivienda: préstamos para la adquisición, construcción o mejora de la vivienda.
10. Club de Verano: 14- Guía de Bienestar: Pensando en el bienestar integral de nuestros colaboradores.
11. Aprende, emprende y sorprende se brindaron herramientas y capacitaciones en temas de estrategia digital, finanzas, branding, legal y coaching y Concurso de Talentos.

METSO PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Avenida El Derby 055, Torre 1, Oficina 402– Surco
Sector:	Tratamiento y revestimiento de metales. Venta de productos y servicios a minería.
Número de trabajadores:	635 trabajadores (530 hombres y 105 mujeres)
RUC:	20262478964
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones postulantes son las siguientes:

1. Flex time: Teletrabajo: con días fijos para trabajar en casa, Trabajo híbrido: con días variables para trabajar en casa, Licencias: 02 días por matrimonio, 1 día por onomástico, 1 día por chequeo médico (enfocado en prevención), 1 día por graduación, 5 días por duelo de familiar directo y 1 día por duelo de familiar indirecto.
2. Metso Solidario: Feria de emprendedores para los familiares de los trabajadores, Carreras Solidarias junto a Aldeas Infantiles y Voluntariado para acciones de bien social.
3. Metso Healthy: Soporte emocional: consultorio psicológico y psico-oncológico virtual o presencial con citas en horario laboral.
4. Metso in family: prácticas de actividades de estimulación temprana, celebración por el día del niño y la niña, visita de los hijos(as) a plantas y regalos y/o celebraciones por navidad.
5. Integración: por el Día de la amistad, Campaña Back to class, Semana de la diversidad & inclusión Día del Trabajo, Día de la Madre, Día de la Estimulación Temprana, Campeonato Deportivo y Halloween y Reconocimientos: por años de servicio: celebrado por quinquenios a partir de los cinco (05) años compuesto por un trofeo y un regalo determinado por política incluye viajes nacionales e internacionales, y Reconocimientos varios: jubilación, nacimiento, matrimonio, cumpleaños, graduación, ascensos, salud y defunción.
6. Diversidad & Inclusión: semana dedicada a fomentar la diversidad e inclusión, se abordó la Discapacidad cognitiva, Diferencia generacional, Mitos asociados al género, Discapacidad física y mujeres que inspiran.
7. Seguros y prestaciones: Seguros: EPS cubierta la prima al 100 % desde el primer día de trabajo, incluye a sus dependientes (Conyugue e hijos) cubre a los hijos hasta los 24 años de edad que cursen estudios. Cobertura del seguro oncológico al 100%

NTT DATA PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Avenida El Derby 055, Torre 1, Oficina 402– Surco
Sector:	Actividades de tecnología de la información.
Número de trabajadores:	4 888 trabajadores (3 376 hombres y 1 512 mujeres)
RUC:	20521586134
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones postulantes son las siguientes:

1. Cuponeate: Plataforma de descuentos corporativos únicos a través de cupones virtuales en más de 80 comercios a nivel nacional e internacional.
2. Kunan Salud: aplicativo de soporte al empleado que contiene teleconsultas ilimitadas y gratuitas en las especialidades de nutrición, psicología y medicina general Alcance para todo el grupo familiar sin costo.
3. Mis Finanzas Personales Talleres dictados por la Superintendencia de Banca y seguros referente al cuidado de las finanzas personales. Sesiones formativas con un coach financiero.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Gaspar Hernández 964 – Lima
Sector:	Ingeniería, Construcción e Infraestructura de Obras.
Número de trabajadores:	3 188 trabajadores (2 865 hombres y 323 mujeres)
RUC:	20549011196
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones postulantes son las siguientes:

1. Día de la Amistad, Día de la Mujer, Día del Trabajador: almuerzo de confraternidad, Día de la Madre y Día del Padre, Aniversario de la empresa, Fiestas Patrias: se realiza una degustación de dulces con temática de fiestas patrias con los colaboradores administrativos en todas las sedes de Lima, Halloween y Canción Criolla: se fomenta el trabajo en equipo con concursos grupales de disfraces y ambientación de áreas, concurso de disfraces con mascotas en el cual se fomenta la creatividad y promoción de una cultura de seguridad, Navidad: se entrega canastas navideñas a todas las sedes administrativas, el costo unitario de S/ 170.00 y Fiesta de cierre de año.
2. Kit “Bienvenido/A Bebé P.A, Club de Vóley y Club de Fútbol, Copa CEC.
3. Beneficio odontológico, Campaña de miércoles saludable: se promueve una cultura de bienestar al fomentar hábitos alimenticios saludables se ofrece, dos miércoles al mes, una fruta de estación, se hace extensiva por todas las sedes de Lima, Callao y provincias y cumpleaños saludable: se realiza de manera mensual, el agasajo de todos los colaboradores que han cumplido años en el mes, a través de un compartir hecho a base de productos bajos en grasa y saludables.

RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Juan de Arona Nro. 720 Dpto. 601– San Isidro
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	507 trabajadores (398 hombres y 109 mujeres)
RUC:	20504645046
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son distribuidas en 4 dimensiones:

1. Facilidades económicas: Préstamo extraordinario y préstamo administrativo máximo 1 sueldo que podrá ser descontado hasta en 12 cuotas sin intereses a través de la planilla, Préstamo educativo, Compra de vivienda, adelanto de remuneraciones para estudios; Licencias y Convenios: descuentos en más de 10 instituciones para programas de posgrado, maestrías y especialización, crédito de S/ 400 al mes en farmacias, descuentos especiales y promociones en centros de entretenimiento y gimnasios.
2. Balance: Bono vacacional: S/ 3,188 por cada periodo vacacional, Bono educativo para colaborador (sin hijos).
Bono por metas, Quinquenio, Modalidades de teletrabajo: los colaboradores con cargo teletrabajable pueden acceder al teletrabajo total por un periodo máximo de 3 meses (fuera o dentro del país) o realizar teletrabajo parcial o híbrido, movilidad fuera del horario laboral, horario de verano todo el año para personal administrativo.
3. Familias: Seguro EPS integral, bono por nacimiento de hijo, asignación escolar por hijo con habilidades diferentes, bono por fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijo, eventos de integración familiar, premiación excelencia escolar y charlas para el futuro profesional de los jóvenes, vacaciones útiles y divertidas, visitas guiadas a las subestaciones, presente navideño infantil: vale de juguete para hijos(as) de los colaboradores entre 0 y 12 años.
4. Impacto Social: Taller Manos Productivas: dirigido a las esposas de los colaboradores, fomento del arte, la creatividad y la oportunidad de emprender. Préstamo de “Bici-REP: de una bicicleta para movilizarse de manera segura, ecológica y económica y pueden dejar sus bicicletas en el estacionamiento especial, sin riesgo de robo o pérdida.

Estrato empresarial:	Pequeña empresa
Dirección:	Jr. Ica Antigua n.º 1631 dpto. 201, Huancayo
Sector:	Comercialización de productos de limpieza
Número de trabajadores:	4 trabajadores (3 hombres y 1 mujer)
RUC:	20568630361
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Programa de Incentivos Económicos: se paga al 100 % los beneficios sociales aplicado al Régimen General y en función a la RMV que es superior a la establecido de acuerdo a Ley, cabe resaltar que se pertenece al Régimen MYPE, se ofrece: ingreso a la planilla desde primer día, Pago de dos gratificaciones al 100% anual, Vacaciones al 100%, Pago de dos CTS al 100% anual., Asignación Familiar mensual, Asegurado EsSalud, Cuenta con SCTR y Cuenta con Seguro Vida Ley.
2. Programa de formativo de capacitación en habilidades blandas y cultura preventiva: para la mejora del bienestar y calidad de vida en ámbito personal, profesional y laboral, se brindan cursos, talleres, charlas.
3. Programa de Incentivos Emocionales: Día Libre por el onomástico, permisos para capacitaciones, festejo por el Día del Trabajador, canasta navideñas, 15 minutos de motivación y fomentando la práctica deportiva dos veces al mes.

UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.

Estrato empresarial:	Pequeña empresa
Dirección:	Km 11.4 Panamericana Sur– San Juan de Miraflores
Sector:	Industria
Número de trabajadores:	2 617 trabajadores (2 439 hombres y 178 mujeres)
RUC:	20297543653
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Premio a la Excelencia Educativa: Promoción y reconocimiento de la excelencia académica en los hijos de los colaboradores, se realiza una evaluación documentaria, presentación de video y realización de entrevistas para seleccionar a los ganadores para el otorgamiento de un beneficio económico como incentivo para los estudiantes con mejor rendimiento.
2. Orientación Vocacional: a los estudiantes de 4to y 5to año de secundaria en la definición de su proyecto de vida y elección vocacional, se realiza la aplicación de evaluaciones psicométricas para identificar intereses y habilidades, presentación de oportunidades educativas y laborales, con la participación de líderes y profesionales de UNICON brindando una perspectiva práctica y conectada con el mundo laboral, entrega de informes a los padres de familia sobre las evaluaciones.
3. Mi Primer Trabajo: se da capacitación en habilidades blandas y autoconocimiento mediante metodologías lúdicas, uso de herramientas para la inserción laboral, como la elaboración de currículums y preparación para entrevistas de trabajo y acompañamiento en el desarrollo de un proyecto de vida y visión profesional.

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR RICARDO PALMA S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Javier Prado Este N° 1092 – San Isidro
Sector:	Educación
Número de trabajadores:	126 trabajadores (43 hombres y 83 mujeres)
RUC:	20338856955
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

“Beneficios IESRP” es una práctica laboral implementada por el Instituto de Educación Superior Ricardo Palma (IESRP) que incluye sesiones periódicas de masajes relajantes y pausas activas como Zumba durante la jornada laboral para reducir el estrés, Se ofrece una política de flexibilidad laboral que permite a los colaboradores ajustar sus horarios y modalidades de trabajo según sus necesidades personales y familiares. A través de la iniciativa "Detalles IESRP", cada colaborador recibe un detalle mensual como reconocimiento de su esfuerzo y dedicación, reforzando el sentido de pertenencia y valor dentro de la institución.

KONECTA BTO, S.L. SUCURSAL EN PERU

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Carabaya Nro. 933 – Cercado de Lima
Sector:	Telecomunicaciones
Número de trabajadores:	5 028 trabajadores (2 016 hombres y 3 012 mujeres)
RUC:	20546992986
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La práctica consiste en un conjunto de beneficios para los trabajadores, los mismos que están basados en sus valores: COMPROMISO, EXCELENCIA, INNOVACION E INTEGRIDAD E INCLUSIÓN. Buscan extender sus valores potenciando las diversas dimensiones del BIENESTAR INTEGRAL que alcance a todos sus trabajadores, generando experiencias WOW a medida que se desarrollan. Las dimensiones de su Programa “CONECTAMOS CONTIGO” abarcan las diferentes necesidades del ser humano tales como: Familiar, emocional, físico, financiero, bienestar profesional, tecnológico y social.

LIDER GERENCIA Y CONSTRUCCION S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Manuel Olguin n.º 501 – Santiago de Surco
Sector:	Inmobiliaria y construcción
Número de trabajadores:	217 trabajadores (120 hombres y 97 mujeres)
RUC:	20602289452
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

El programa de bienestar “Estar Bien” está basado en tres pilares principales: Salud Física, salud mental y compartiendo. Dentro de estos programas hay actividades como carrera 4k, programa work and health, celebraciones por el día de la madre, día del padre, fiestas patrias, entre otras.

MERCANTIL S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Santorín n.º 243 – Santiago de Surco
Sector:	Comercio
Número de trabajadores:	133 trabajadores (77 hombres y 56 mujeres)
RUC:	20100312736
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

Dentro de los beneficios a los trabajadores se han aplicado los siguientes: Seguro EPS al 100%, medio día libre por cumpleaños, préstamos personales, miércoles de bienestar (charlas sobre bienestar, nutrición y salud mental), programa de reconocimiento, convenios con universidades, horario de verano, entre otros.

TATA CONSULTANCY SERVICES SUCURSAL DEL PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Nicolas Ayllón Nro 2941 – El Agustino
Sector:	Servicios de Tecnología de la Información
Número de trabajadores:	1 123 en total (850 hombres y 273 mujeres)
RUC:	20535627101
Subcategoría:	BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

El área de compensaciones es la encargada de promover la equidad salarial interna y la competitividad externa, asegurando el cumplimiento de la normativa legal laboral. A través de sus procesos buscan asegurar la satisfacción de sus colaboradores. Adicionalmente, manejan un abanico de beneficios para sus colaboradores con la finalidad de que pueda aumentar la satisfacción y retención en la compañía, los mismos que se agrupan en 4 pilares: Licencias, seguros, desarrollo de talento y horarios y bonificaciones.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Ayacucho Nro. 353 – Piura
Sector:	Servicios financieros
Número de trabajadores:	4 529 trabajadores (2 482 hombres 2 047 mujeres)
RUC:	20113604248
Subcategoría:	BENEFICIO A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La práctica ha diseñado un conjunto robusto de beneficios corporativos agrupados en cuatro programas denominados “Plus”, con el fin de atender diversas dimensiones del bienestar del trabajador. Estos programas abarcan desde el respaldo familiar y financiero, hasta el equilibrio entre la vida personal y laboral, y las condiciones para un desempeño laboral seguro y eficiente.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Familias Plus:

- Beneficios enfocados en la salud, la seguridad y el respaldo familiar:
 - Póliza de seguros de salud al 100% con asistencia familiar.
 - Plataforma de reembolso de gastos médicos.
 - SOAT al 100% para los vehículos del personal.
 - Otros beneficios relacionados al entorno familiar.

2. Finanzas Plus:

- Apoyo económico para fechas clave y motivación por desempeño:
 - Bonos de S/ .120 por Día del Padre, Madre y cumpleaños.
 - Créditos sin intereses con descuento en gratificación.
 - Canasta navideña entregada en efectivo: S/.1500.00.
 - Incentivos por cumplimiento de metas.
 - Otros apoyos económicos.

3. Balance Plus:

- Beneficios que promueven la conciliación vida-trabajo:
 - Licencias exclusivas por cumpleaños, matrimonio o fallecimiento de abuelos.
 - Flexibilidad horaria de hasta 4 horas por actividades escolares de hijos menores.
 - Tiempo flexible a través de horas libres otorgadas por la empresa.
 - Otros mecanismos de conciliación.

4. Desarrollo Plus:

- Condiciones y herramientas que facilitan el desarrollo profesional:
 - Celulares corporativos para comunicación laboral.
 - Motocicletas para personal del área de créditos.
 - Cobertura de asignación por riesgo de caja.
 - Entrega de uniformes institucionales.
 - Otros recursos operativos.

DANPER TRUJILLO S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevos – Moche - Trujillo – La Libertad.
Sector:	Agroindustrial.
Número de trabajadores:	10 427 trabajadores (5 521 hombres y 4 906 mujeres)
RUC:	20170040938
Subcategoría:	BENEFICIO A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La práctica ha diseñado un COOPACT que es una cooperativa promovida por Danper para brindar servicios financieros y beneficios sociales a sus trabajadores, con afiliación voluntaria. En 2023, la empresa contó con cerca de 13 mil colaboradores, en su mayoría de zonas rurales y vulnerables, muchas veces excluidos del sistema financiero. COOPACT representa una respuesta solidaria e inclusiva, facilitando el acceso al ahorro, crédito y desarrollo económico.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. COOPACT brinda servicios para los trabajadores del Grupo Danper, quienes pueden asociarse de manera voluntaria.
2. La mayoría de estos trabajadores proviene de zonas rurales o urbanas vulnerables.
3. Muchos de ellos no acceden fácilmente al sistema financiero tradicional.
4. La cooperativa representa una alternativa solidaria e inclusiva que favorece su bienestar económico y social.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Domingo Orué n. º 973 – Surquillo – Lima.
Sector:	Automotriz.
Número de trabajadores:	286 trabajadores (170 hombres y 116 mujeres)
RUC:	20168544252
Subcategoría:	BENEFICIO A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN:

La práctica ha diseñado el programa integral denominado “Juntos” que agrupa una serie de beneficios orientados al bienestar, reconocimiento, desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Incluye servicios de salud, apoyo familiar, celebraciones, seguros, y convenios educativos y recreativos.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Juntos para estar bien:

- Atención virtual en medicina general, nutrición y psicología (*Eurocare Kunan*).
- Programa Anemia Cero a domicilio para hijos de 0 a 36 meses.
- Préstamos escolares, comedor con 50% de subvención, entre otros.

2. Juntos para festejar:

- Evento deportivo Eurocopa.
- Reconocimiento por quinquenios (5 a 30 años) con viajes nacionales e internacionales.

3. Juntos para ti:

- Regalo por nacimiento, medio día libre por cumpleaños.
- Seguro oncológico con 50% cubierto por la empresa.
- Convenio con Smartfit con descuentos vía planilla para trabajadores y familiares.

4. Juntos para crecer:

- Convenios educativos con instituciones como UTP, Senati, entre otras, con descuentos especiales.

CATEGORÍA n.º 6

PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

JV CONSULTORES S. A. C.

Estrato empresarial: Mype
Dirección: Av. Javier Prado Este Nro. 1812 Int. 501, San Borja
Sector: Servicios
Número de trabajadores: 6 trabajadores (3 hombres y 3 mujeres)
RUC: 20492911675
Categoría: PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Conversatorios breves por semana, donde el primer punto es saber cómo se encuentra el trabajador dicho día.
2. Empoderamiento del trabajador, dando libertad sobre la forma de realizar el trabajo, bajo un acompañamiento de cumplimiento.
3. Se disminuye el trabajo presencial a lunes a viernes, siendo que los sábados los trabajadores realizan labores desde su casa cuando es necesario.
4. Se otorgan permisos por temas personales sin lugar a descuento

FENIX POWER PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Av. Antonio Miró Quesada 425 Oficina 1203 – Magdalena
Sector:	Generación de Energía
Número de trabajadores:	132 trabajadores (101 hombres y 31 mujeres)
RUC:	20509514641
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Feliz Matrimonio: hasta 03 días hábiles antes o después del matrimonio civil o religioso.
2. Momentos Difíciles: 02 días adicionales a lo estipulado por la ley por fallecimiento de un familiar directo.
3. Tiempo para Uno: 02 días hábiles o 04 medios días al año para uso personal.
4. Mi Cumpleaños Fénix: Medio día libre en la sede Administrativa y un día completo en la sede CT Fénix (Chilca).
5. Feriado en Vacaciones: Los feriados legales no se cuentan dentro del período vacacional.
6. Tiempo con Energía: Dirigido a colaboradores con horario 100% presencial, en la sede CT Fenix (Chilca).
7. Trabajo Híbrido Fénix: 03 días presenciales y 02 días remotos por semana en sede Magdalena (Administrativos) o en sede CT Fénix (Soporte Administrativo) y Horario Flexible Fenix: Hasta 20 días de trabajo remoto adicionales al año para aquellos colaboradores con horario híbrido.
8. Viernes de Equilibrio: Los viernes, la jornada laboral culmina a la 1 p.m. todo el año.
9. Beneficio de Vacaciones 7x8 y 14x16: Colaboradores que tomen 8 ó 16 días continuos de vacaciones, solo tendrán contabilizados 7 ó 14 días.
10. Tiempo para Mamá Fénix: Trabajo 100% remoto hasta el último día del noveno mes del recién nacido (Posterior descanso pre y postnatal). Desde el décimo mes hasta el primer año del bebé, pueden trabajar un día más en remoto.
11. Línea de Apoyo Psicológico: Acceso a la línea de apoyo que incluye asesoramiento psicológico para el colaborador y sus familiares.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Avenida El Derby 055, Torre 1, Oficina 402– Surco
Sector:	Tratamiento y revestimiento de metales. Venta de productos y servicios a minería.
Número de trabajadores:	635 trabajadores (530 hombres y 105 mujeres)
RUC:	20262478964
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Teletrabajo: días fijos para trabajar desde el lugar registrado para teletrabajo. Tiene alcance a todo el personal que por su modalidad de trabajo puede acogerse a este formato.
2. Modelo híbrido: con días variables para trabajar fuera del espacio físico ofrecido, sujeto a necesidad del trabajador. Tiene alcance a todo el personal que por su modalidad de trabajo puede acogerse a este formato.
3. Licencias: 02 días por matrimonio, 1 día por onomástico, 1 día por chequeo médico (enfocado en prevención), 1 día por graduación, 5 días por duelo de familiar directo y 1 día por duelo de familiar indirecto.
4. Horario variable: rango horario escalonado para el ingreso y la salida. Aplica principalmente para personal administrativo.
5. Early Friday: los viernes se cuenta con horario de verano, concluyendo el horario laboral a las 14:00. Aplica principalmente para el personal administrativo.
6. Horario para gestantes / lactantes: posibilidad de realizar teletrabajo o trabajo híbrido total durante su periodo de gestación y/o lactancia. El personal gestante y/o lactante puede acogerse voluntariamente.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Jr. Flora Tristán n. ° 310, piso 17, Torre Bloom, Magdalena
Sector:	Actividades de tecnología de la información
Número de trabajadores:	4 888 trabajadores (3 376 hombres y 1 512 mujeres)
RUC:	20521586134
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Programa Tiempo para mí: se otorgan licencias con goce adicionales a las que otorga la ley:
Licencia por matrimonio: 05 días hábiles de licencia, Licencia parental: 10 días calendario, Licencia por enfermedad de familiar directo: 02 días hábiles de licencia, Licencia por fallecimiento directo: 05 días hábiles, Licencia por fallecimiento indirecto: 01 día hábil y medios días libres: 1 día y medio hábil al año, Licencia Parental para parejas del mismo sexo: tienen acceso al beneficio de licencia parental al igual que la licencia de paternidad, 10 días calendario para ausentarse del ámbito laboral.
2. Programa Familia NTT Data:
Digital Baby: denominación a los nuevos bebés, hijos de los trabajadores, a quienes se le envía un presente personalizado de NTT Data por su nacimiento, que consta de un enterizo y una tarjeta de bienvenida.
Préstamos escolares: sin intereses que se otorgan entre los meses de enero y febrero. Los cuales van en un rango de S. / 150 a S/3 000 en el año 2023 y S./210 a S/3 600 en el año 2024.
Préstamos personales: en el año 2023 Se otorgaron préstamos de entre S/. 800 a S/16 000 y en el año 2024 S/1 000 a S/26 000.
Adelantos de gratificación: en el año 2023 se otorgaron adelantos de S/500 a S/ 76 000 y en el 2024 de S/. 600 a S/ 15 000.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Jirón Gaspar Hernández 964 –Lima
Sector:	Ingeniería, Construcción e Infraestructura de Obras.
Número de trabajadores:	3 188 trabajadores (2 865 hombres y 323 mujeres)
RUC:	20549011196
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Kit “Bienvenido/a Bebé P.A.”: se entrega para celebrar la llegada de un nuevo hijo, incluye: Body con el logo de la empresa, toalla personalizada y manta.
2. Promoción del deporte en los colaboradores: promoción del vóley y el fútbol a través de la creación de clubes dedicados a estas disciplinas. Para facilitar la participación y garantizar que todos puedan disfrutar de estos eventos, la empresa cubre los gastos relacionados con el alquiler de canchas y las bebidas durante los encuentros. Asimismo, los colaboradores son libres de invitar a sus familiares a estos encuentros amistoso, de manera que mantienen un equilibrio entre el trabajo y sus familias.

Cada año, los equipos de fútbol y vóley de la empresa tienen la oportunidad de competir en la Copa CEC, un campeonato organizado por el Consejo Empresarial Colombiano. La empresa se encarga de financiar todos los aspectos necesarios para la participación en este torneo, incluyendo la vestimenta y los kits deportivos, la alimentación de los jugadores.

RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Av. Juan de Arona Nro. 720 Dpto. 601–San Isidro
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	507 trabajadores (398 hombres y 109 mujeres)
RUC:	20504645046
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Modalidades de teletrabajo: teletrabajo total por un periodo máximo de 3 meses (fuera o dentro del país) o realizar teletrabajo parcial o híbrido, Facilidad de retorno post natal progresivo, Horario de verano todo el año.
2. Soporte económico: Bono vacaciona, Bono educativo para colaborador (sin hijos de S/ 628) Bono por nacimiento de hijo, Asignación escolar por hijo con habilidades diferentes, Bono por fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijo, Préstamos sin intereses, Programa de vivienda.
3. Seguro de salud integral también a sus padres (hasta los 69 años), los hijos mayores pueden permanecer en la póliza hasta los 28 años. La prima mensual de este seguro es cubierta al 80% por la empresa, seguro oncológico y estar protegidos en caso se tenga un diagnóstico de cáncer, la prima mensual es cubierta por la empresa al 100 %.
4. Línea de apoyo emocional: psicoemocional personalizado y línea de soporte emocional totalmente gratuito a los colaboradores y su familia extendida (padres, hijos, hermanos, tíos, suegros), sin límites de sesiones y de participantes por colaborador.

AENOR PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Coronel Andrés Reyes N° 420 – San Isidro
Sector:	Asesoramiento empresarial
Número de trabajadores:	43 trabajadores (17 hombres y 26 mujeres)
RUC:	20515802658
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

Consiste en que AENOR recoge un conjunto de medidas de aplicación a todo el personal en Perú para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Han implementado una serie de políticas que promueven la flexibilidad horaria y el teletrabajo, no solo para mejorar la calidad de vida de todos sus empleados y empleadas, sino que también fomentan un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio.

CEMEX PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Santo Toribio Nro. 143 – San Isidro
Sector:	Fabricación de Cemento
Número de trabajadores:	144 trabajadores (119 hombres y 25 mujeres)
RUC:	20516020301
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

Dentro del programa Vive Cemex buscan generar una cultura de compromiso y bienestar que fidelice, alinee y retenga a su fuerza laboral. A través de su oferta de valor conéctate, apóyate, apasionate y avanza, que establece como una de sus principales aristas una cultura de trabajo sana y un equilibrio entre la vida laboral y personal al cual llaman “Momento de Vida”. Con esto buscan permitir a los colaboradores tomar tiempo libre adicional para descansar, recargar energías y cuidar de su bienestar físico y emocional.

HOWDEN PERÚ CORREDORES DE SEGUROS S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Del Pinar N° 180 – Santiago de Surco
Sector:	Corredor de seguros
Número de trabajadores:	204 trabajadores (79 hombres y 125 mujeres)
RUC:	20109922731
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

El programa Disfruta+ nace con el objetivo de asegurar la desconexión de sus colaboradores a fin de que puedan disfrutar de más tiempo personal y familiar. Han creado unas reglas de oro de desconexión digital que permiten marcar las pautas de límites horarios para agendar reuniones, promueven la comunicación oportuna de vacaciones y reemplazo de colaboradores para lograr la desconexión real de sus colaboradores informando oportunamente su fecha de salida y retorno, así como el horario híbrido recortado en oficinas (hasta la 1:00 p.m.).

LIDER GERENCIA Y CONSTRUCCION S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Manuel Olguin Nro 501 – Santiago de Surco
Sector:	Inmobiliaria y construcción
Número de trabajadores:	217 trabajadores (120 hombres y 97 mujeres)
RUC:	20602289452
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO - FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

#ModoLíder es un modelo de trabajo híbrido que busca proporcionar a sus colaboradores un equilibrio óptimo entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Esta práctica se fundamenta en la autonomía y confianza otorgadas a los colaboradores, permitiéndoles organizar su tiempo de manera que puedan cumplir con sus objetivos laborales sin sacrificar su bienestar personal y familiar.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. José Gálvez Barrenechea Nro. 646, Urb. Corpac - San Isidro - Lima
Sector:	Actividades de Ingeniería y Arquitectura y actividades conexas
Número de trabajadores:	389 trabajadores, 280 Hombres 109 Mujeres
RUC:	20101064191
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

DESCRIPCIÓN:

La práctica busca implementación de programas y acciones que promueven el bienestar familiar de sus colaboradores, reconociendo la importancia de equilibrar las responsabilidades laborales y personales. Estas iniciativas fomentan ambientes de trabajo empáticos, inclusivos y sostenibles, con un enfoque en la salud emocional, la crianza positiva, y el respeto por la vida familiar.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa de Formación en Bienestar Familiar:

- Capacitaciones enfocadas en fortalecer la vida familiar de los colaboradores.
- Temas abordados: deberes y derechos del grupo familiar, crianza positiva, y comunicación entre padres e hijos.

2. Programa de Comunicación Interna sobre Bienestar Familiar:

- Difusión de contenidos informativos a través de diversos canales:
 - Flyers
 - Correos corporativos
 - Intranet
 - Carteles informativos

3. Actividades Corporativas de Conciliación Familiar-Laboral:

- Celebraciones organizadas en fechas significativas (Día de la Madre, Día del Padre, etc.).
- Estas actividades fortalecen el sentido de pertenencia y valorizan los roles familiares.

4. Acciones de Flexibilidad Laboral:

- Apoyo a colaboradores con responsabilidades de cuidado.
- Medidas dirigidas a quienes atienden a:
 - Hijos menores de edad
 - Personas con discapacidad
 - Familiares con enfermedades crónicas

5. Beneficios Corporativos:

- Convenios con instituciones educativas, centros de capacitación y espacios de recreación.
- Estos beneficios buscan contribuir al desarrollo integral del trabajador y su familia.

CATEGORÍA n.º 7

PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CESES LABORALES

CEMEX PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Santo Toribio Nro. 143 – San Isidro
Sector:	Fabricación de Cemento
Número de trabajadores:	144 trabajadores (119 hombres y 25 mujeres)
RUC:	20516020301
Categoría:	PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CESES LABORALES

DESCRIPCIÓN:

Este programa busca establecer el procedimiento de que debe tener una persona nueva en la compañía o nueva en el cargo para que pueda ejecutar su cargo con autonomía y seguridad. Esta buena práctica consiste en la utilización del feedback constructivo como una herramienta esencial para el desarrollo y crecimiento tanto individual como colectivo dentro de un equipo de trabajo. Un líder efectivo sabe cómo proporcionar feedback de manera oportuna, específica y orientada a la mejora, tomando en cuenta las características y necesidades de cada individuo.

CINEPLEX S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. José Larco n. ° 663, piso n. ° 5, Miraflores
Sector:	Entretenimiento
Número de trabajadores:	3 007 (1 506 hombres y 1 501 mujeres)
RUC:	20429683581
Categoría:	PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CESES LABORALES

DESCRIPCIÓN:

Es un programa de entrenamiento, prevención y cumplimiento de riesgos y normas laborales. Se crea una cultura de prevención y cumplimiento. A través de estas auditorías se han detectado 178 obligaciones que no se estaban desarrollando de forma adecuada (detección de responsables, verificación de cumplimiento, plan de acción. Asimismo, desarrollan el programa mi primera chamba, donde buscan de manera sencilla enseñar sobre derecho laboral a sus diferentes públicos (75% son centenials de entre 18 y 24 años). Desde el primer día les explican sobre su horario de trabajo y funciones, tipo de contrato, sistema de pensiones, beneficios de estar en planilla, entre otros. Dado que la gran mayoría de sus trabajadores son jóvenes han creado también cápsulas en tiktok donde se explica de forma clara sus derechos.

KONECTA BTO, S. L. SUCURSAL EN PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Carabaya Nro. 933, Cercado de Lima
Sector:	Telecomunicaciones
Número de trabajadores:	5 028 trabajadores (2 016 hombres y 3 012 mujeres)
RUC:	20546992986
Categoría:	PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CESES LABORALES

DESCRIPCIÓN:

La empresa implementa un proceso de offboarding que prioriza la retención y fidelización de sus colaboradores. Antes de aceptar una baja voluntaria, ofrecen diversas alternativas para que los empleados consideren continuar en la empresa. Estas opciones incluyen ofrecer vacaciones adicionales, permisos sin goce de sueldo, cambios de horario o turno, ajustes en la condición laboral (de tiempo completo a medio tiempo y viceversa), y transferencias a diferentes campañas o áreas dentro de la empresa.

TATA CONSULTANCY SERVICES SUCURSAL DEL PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Nicolas Ayllón n. º 2941 – El Agustino
Sector:	Servicios de Tecnología de la Información
Número de trabajadores:	1 123 trabajadores (850 hombres y 273 mujeres)
RUC:	20535627101
Categoría:	PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CESES LABORALES

DESCRIPCIÓN:

RMG es el área responsable de gestionar que los asociados que terminan su asignación en un proyecto y puedan encontrar nuevas asignaciones y cubrir la demanda interna con los recursos internos. De esta manera brindan continuidad a los profesionales y oportunidades de crecimiento a través de movimientos internos principalmente a nivel local, pero también existe la posibilidad de asignación a proyectos en otros países. Para lograr esto también se apoyan de la capacitación cruzada y sesiones de empleabilidad.

MINSUR S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Giovanni Batista Lorenzo n.º 149 – San Borja
Sector:	Minería, metales y minerales
Número de trabajadores:	1 790 trabajadores (1 600 hombres y 190 mujeres)
RUC:	20100136741
Categoría:	PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CESES LABORALES

DESCRIPCIÓN:

La Unidad Minera Pucamarca consciente de estar llegando al final del ciclo de vida de la mina lanzó los programas de Retiro Voluntario SUMAK y KAWSAY. Estos consideran 3 beneficios fundamentales: Económicos en los que tenían un monto adicional por los años de servicio y la edad de cada trabajador. Salud, en los que les extendían la EPS y seguro oncológico por 1 año y acompañamiento al plan de vida, donde se les brindaba talleres de análisis personal, recolocación laboral, emprendimiento, elaboración de cvs, bolsa de trabajo con Manpower, entre otros.

CATEGORÍA n. ° 8

DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Manuel Olguín Nro. 373 Int. 901 - Los Granados, Santiago de Surco
Sector:	Manufactura – Metálico Acero
Número de trabajadores:	231 trabajadores (200 hombres y 31 mujeres)
RUC:	20505506481
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Onboarding: Bienvenida al colaborador en el primer día de labores con reuniones e inducciones, cultura de planta, inducción específica “Conociendo mi puesto de trabajo”, alineamiento comercial.
2. Gestión de conocimientos: Instituto PMP con la academia de ventas y de acero, entrevista con los gerentes y se transmite por correos y murales.
3. Desarrollo profesional: Formación de operadores de línea, programa de gestor de personal para supervisores con un folleto instructivo, pasantías, patrocinios (becas para los hijos de trabajadores en SENATI).
4. Reconocimientos: convención comercial donde se reconocen a los colaboradores con desempeño destacado del área comercial, día de la calidad donde se reconoce a los que cumplen con los estándares de calidad capacitados, bonos de productividad y desempeño operativo con desempeño y productividad destacada que se da bimensual

TIENDAS SUPERPET S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Avenida Paseo de la República 2577, La Victoria
Sector:	Retail
Número de trabajadores:	468 trabajadores (225 hombres y 243 mujeres)
RUC:	20600467124
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral incluye las siguientes acciones:

1. Entrenamiento de 2.5 días para todos los colaboradores nuevos de tienda Superpet como auxiliares, asesores de tienda, asesores veterinarios, jefes de tienda, peluqueros y bañadores.
2. Entrenamiento enfocado en clínica de ventas, tipología de cliente, protocolo de ventas, filosofía de servicio y cultura SuperPet reforzado por contenido instruccional en la plataforma BUK (proveedor) por 3 mallas de aprendizajes.
3. Seguimientos semanales de cumplimientos de las mallas de aprendizaje que componen (Programa Super Vendedor, Marcas Exclusivas y Procesos de Tienda), así como los constantes reportes a jefes zonales para el seguimiento.
4. Desplazamiento de entrenadores para bajada de información a todo colaborador SuperPet en base a role play y nota evaluativa

FENIX POWER PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Antonio Miró Quesada 425 Oficina 1203, Magdalena.
Sector:	Generación de Energía
Número de trabajadores:	132 trabajadores (101 hombres y 31 mujeres)
RUC:	20509514641
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Gestión de Capacitaciones: formación continua en habilidades técnicas y blandas, con acceso a oportunidades relevantes para cada puesto.
2. Evaluaciones de Desempeño y Feedback: Anuales, basadas en metas corporativas, gerenciales y gestión de personas, con retroalimentación para impulsar el progreso y mejoras.
3. Acceso a Plataformas de E-Learning: Acceso a Netzun con cursos en habilidades técnicas y blandas, permitiendo aprendizaje continuo y flexible a su propio ritmo.
4. Incentivos para el Estudio del Idioma Inglés: Reembolso de hasta S/ 200.00 (Doscientos soles) por ciclo de estudio, según el nivel requerido por el puesto. El colaborador elige centro y modalidad (presencial o virtual).
5. Becas de Posgrado: Subvenciones parciales, hasta el 20% (máximo 4 UIT) del costo total del programa de post grado (maestría).
6. Becas de Especialización en Carreras Técnicas: Fénix cubrirá como máximo hasta 1.5 UIT del costo total del programa de Especialización de Carrera Técnica.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Industrial 675, Lima.
Sector:	Industrial / Comercialización e bienes de capital
Número de trabajadores:	4 910 trabajadores (4 134 hombres y 776 mujeres)
RUC:	20100028698
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica laboral son:

1. Programa de desarrollo de la carrera técnica: incluye cursos, evaluaciones de tareas y certificaciones técnicas para incrementar las capacidades técnicas, basado en 5 categorías, las cuales se basan en el nivel de experiencia, conocimiento técnico y cultura de seguridad, dirigido a los 1700 técnicos que brindan servicio a los equipos Caterpillar, tiene un despliegue de 15 líneas de carreras, alineadas a los diversos tipos de negocio.
2. Mastertec: programa para empleados técnicos de la gerencia de ingeniería, soporte al producto.
3. Programa MAS: programa para empleados especialistas de la división de Gran minería.
4. Programa Service Go: programa para ingenieros de servicio e ingenieros residentes de las divisiones de cuentas regionales y cuentas nacionales.
5. Capacitaciones en Power Skills: dirigido con otro enfoque para personas tanto técnico como empleado.
6. Power Skills 2024: programas para personal administrativo.

GREEN GOLD FORESTRY PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Calle Cabo Pantoja 454-Loreto
Sector:	Empresa de conservación de ecosistemas
Número de trabajadores:	30 trabajadores (18 hombres y 12 mujeres)
RUC:	20528129251
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Participación de todos los trabajadores en las capacitaciones físicas y virtuales en habilidades blandas y SST.
2. Al apoyo económico para continuar con sus estudios profesionales (cursos, diplomados, especializaciones, maestrías y carreras técnicas y universitarias) que deben contribuir con el puesto de trabajo y con los objetivos generales de la empresa, el monto del apoyo económico para estudios puede ser desde el 30% hasta el 100%, cada caso es evaluado individualmente.

LECHE GLORIA S. A

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Av. República de Panamá Nro. 2461-La Victoria
Sector:	Alimentos y Bebidas
Número de trabajadores:	2 643 (2 184 hombres y 459 mujeres)
RUC:	20100190797
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa Líderes con Propósito: dirigido a los supervisores a fin de transformarlos en líderes comprometidos y efectivos, se enfoca en fortalecer sus habilidades en gestión de personas y elevar el compromiso organizacional, se combina formación presencial, virtual y aprendizaje continuo a través de la plataforma UBITS para facilitar un aprendizaje flexible y continuo.
2. Capacitación general e integración de tecnología: se basa en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), con el objetivo de elevar las competencias el desarrollo de competencias , tiene una malla curricular complementaria con cursos en habilidades blandas, liderazgo y gestión del rendimiento, adapta programas de formación específicos para cada área y nivel, integrando tanto modalidades presenciales como virtuales a través de plataformas de e-learning para un aprendizaje continuo, flexible y accesible.

P.A. PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Jirón Gaspar Hernández 964 —Lima
Sector:	Ingeniería, Construcción e Infraestructura de Obras.
Número de trabajadores:	3 188 trabajadores (2 865 hombres y 323 mujeres)
RUC:	20549011196
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Taller formando formadores: se contó con un externo para entrenar a los instructores internos, de manera que adquieran las habilidades y herramientas necesarias para realizar entrenamientos que lleguen al colaborador y sean de calidad, Taller de experiencia de cliente (ESENXCIA)
2. Operario líder: reforzamiento para el Operario en la aplicación de los procedimientos vigentes del cliente y esté entrenado en el uso correcto en la aplicación de las medidas de control o Stop Work, cuando lo amerite, Liderazgo y supervisión efectiva: Técnicos (está dirigido para los colaboradores operativos, los cuales abarcan un aproximado de 50% a 60% de toda la población de la empresa P.A. PERÚ.
3. Programa ULE (líneas energizadas): es el primer programa de entrenamiento que reúne una serie de cursos especializados, el cual nace de la necesidad de tener personal altamente calificado para realizar trabajos de líneas energizadas en el país.
4. Trabajo en altura y rescate, Excavación y zanja, Uso de herramientas de poder: para el manejo seguro de Herramientas de Poder (ejemplo: cortadora), identificar los peligros y controlar sus riesgos y prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionados a la actividad, Vigías y cuadradores.
5. Manejo defensivo: Mejorar la conciencia situacional de los conductores, promover prácticas seguras de conducción, reducir el riesgo de accidentes de tráfico.
6. Entrenamiento en la tarea del Operario Redes Subterráneas, Riesgo eléctrico, Entrenamiento en la tarea del técnico instalación medidores/concentradores.

RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Av. Juan de Arona Nro. 720 Dpto. 601–San Isidro
Sector:	Energía
Número de trabajadores:	507 trabajadores (398 hombres y 109 mujeres)
RUC:	20504645046
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Universidad corporativa cuenta con cursos síncronos y con una plataforma virtual “Campus ISA virtual”, el cual está disponible 24x7.
2. Plataforma de idiomas: más de 12 idiomas disponibles, clases en vivo y asíncronas.
3. Licencia a plataformas de aprendizaje en el mercado como LinkedIn Learning y Getabstract.
4. Programa de liderazgo con sesiones de coaching individuales y grupales que buscan desarrollar las habilidades blandas.
5. Certificación en habilidades de trabajos en altura, manejo riggers, Hidro elevadores y grúa Articulada para nuestro personal técnico.
6. Entrenamientos de trabajos de alto riesgo usando realidad virtual.
7. Auspicios educativos para maestrías, especialización, carreras universitarias para todos los colaboradores.
8. Pasantías de conocimientos a otras filias del grupo corporativo.
9. Espacio semanal destinado a temas de seguridad y salud en trabajo, llamado “Viernes de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
10. Programas de mentorías con los distintos líderes.
11. Comunidades formadas por colaboradores que promueven el intercambio de conocimientos.
12. Escuela de líderes orientado a desarrollar las habilidades de los líderes.
13. Programa de entrenamiento a los facilitadores internos para asegurar la transferencia de conocimiento.
14. Programa especializado en transformación digital en alianza con MIT Professional Education dirigido a todos los colaboradores.

EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S. A. A. (SIDERPERÚ)

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Avenida Santiago Antúnez de Mayolo s/n –Ancash
Sector:	Siderurgia (Producción y comercialización de productos de acero)
Número de trabajadores:	917 trabajadores (834 hombres y 459 mujeres)
RUC:	20402885549
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Capacitación para colaboradores operativos: a través del Programa de Especialista Técnico con el objetivo de desarrollar el talento diferenciado de manera integral mediante certificaciones nacionales e internacionales, se fortalecen las habilidades técnicas y blandas reflejadas en la implementación de proyectos de mejora en sus áreas, logrando el retorno de la inversión y procesos automatizados, asegurando la integridad en la seguridad tanto personal como del equipo de trabajo.
2. Capacitación para administrativos y gestores: se han desarrollado diversos programas especializados para los colaboradores de las áreas administrativas alineados a las tendencias de la transformación digital y avances tecnológicos, se identifican a colaboradores talentos, con buen desempeño brindándoles cursos de especialización, congresos, foros, diplomados y MBA. Así como también se refuerza en temas de ética, seguridad, ambiental, salud, sostenibilidad, liderazgo, innovación y excelencia operacional.

TODO EVENTOS S. A. C.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Jr. Ica Antigua Nº 1631 (3er Nivel)–Huancayo
Sector:	Servicios de Limpieza
Número de trabajadores:	139 trabajadores (50 hombres y 89 mujeres)
RUC:	20486484013
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa de Capacitación en Habilidades Blandas, Laborales y Profesionales: a fin de mejorar el bienestar y calidad de vida en ámbito personal, profesional y laboral.
2. Programa de 3 “P”: Persona, Proceso y Producto, con el objetivo de maximizar la eficiencia y eficacia y minimizar los errores y cuellos de botellas en las tareas, actividades.
3. Programa 5 “C”: Tiene como objetivo garantizar el trabajo en equipo óptimo en la organización, ya que es fundamental comprender y aplicar las "5 C": Comunicación, Cooperación, Coordinación, Confianza y Compromiso. Estas cinco dimensiones forman el núcleo de una colaboración exitosa y proporcionan las bases para alcanzar logros significativos.
4. Programa 6 “S”: Tiene como objetivo mantener ordenado, limpio y seguro el espacio de trabajo el espacio de trabajo. Esta metodología de las 6 “S”: Clasificar, ordenar, limpiar, salud, estandarizar y autodisciplina.
5. Programa de Línea Carrera: Tiene como objetivo dar oportunidades a los colaboradores de la organización para realizar línea carrera según sus conocimientos, habilidades y desempeño.

UNIÓN DE CONCRETERAS S. A.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Km 11.4 Panamericana Sur- San Juan de Miraflores.
Sector:	Industria
Número de trabajadores:	2 617 trabajadores (2 439 hombres y 178 mujeres)
RUC:	20297543653
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Escuela Comercial: Dirigido al personal comercial de la compañía y tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento del liderazgo, brindando conocimiento y herramientas para la óptima gestión de personas. Cuenta con cursos y/o taller de Negociación, Gestión Comercial en Construcción, entre otros.
2. Escuela de Liderazgo: Dirigido a jefaturas y mandos medios. Tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento del liderazgo brindando conocimientos y herramientas para la óptima gestión de personas. Cuenta con cursos y/o talleres en Finanzas, Mejora de Procesos, Formando líderes, Innovación, entre otros.
3. Escuela Técnica: Dirigido a operarios de la compañía, tiene como finalidad desarrollar competencias técnicas para un óptimo desempeño en el puesto de trabajo. Cuenta con programas como Escuela de Choferes Operadores de Mixer y Bomba, Escuela de Operadores de Pavimentadora, Formador de Profesionales del Concreto, entre otros.
4. Programas Transversales: La finalidad es desarrollar las competencias transversales y los valores corporativos con la finalidad de fortalecer nuestra cultura. Cuenta con taller de adaptabilidad, servicio al cliente, excelencia en la ejecución, entre otros.

AVIATION SECURITY GROUP S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Del Pinar 180 Oficina 403 – Santiago de Surco
Sector:	Actividades de seguridad privada
Número de trabajadores:	368 trabajadores (206 hombres y 162 mujeres)
RUC:	20462792396
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Sus cursos de capacitación están orientados al tipo de servicio y centro de trabajo en donde sus colaboradores desarrollan sus funciones. Muchos de estos cursos están normados por distintas entidades (Mintra, Sucamec, etc.), otros son exigidos por los clientes y/o entidades que norman a los mismos, así como otros son establecidos por su empresa como parte del valor agregado a sus servicios y/o crecimiento personal de sus trabajadores.

CEMEX PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Santo Toribio Nro. 143 – San Isidro
Sector:	Fabricación de Cemento
Número de trabajadores:	144 trabajadores (119 hombres y 25 mujeres)
RUC:	20516020301
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Es un programa que busca desarrollar y fortalecer habilidades para potenciales líderes. Está dividido en 6 módulos principales de formación que abarcan temas como autoconocimiento, liderazgo, metodologías ágiles, estrategia corporativa, comunicación y conocimiento técnico. Tiene una duración de 6 meses aproximadamente, en los cuales los participantes se agrupan en equipos multidisciplinarios para trabajar en diferentes retos que responden a las prioridades estratégicas de la compañía, acompañados de un Sponsor experto en el tema que los estará asesorando y guiando durante el recorrido.

CINEPLEX S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. José Larco n.º 663, piso n.º 5 – Miraflores
Sector:	Entretenimiento
Número de trabajadores:	3 007 trabajadores (1 506 hombres y 1 501 mujeres)
RUC:	20429683581
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

En Cineplanet cuentan con un Plan de Aprendizaje Anual en donde se desarrollan líneas de aprendizaje para sus distintas poblaciones de trabajadores. En ese sentido, como parte de este plan se crean programas especializados que atienden a las necesidades de cada sector, entre los cuales están: El Programa Planet Academy, Leader Camp Plus, programa Despega y Planet Learning.

KONECTA BTO, S.L. SUCURSAL EN PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Carabaya Nro. 933 – Cercado de Lima
Sector:	Telecomunicaciones
Número de trabajadores:	5 028 trabajadores (2 016 hombres y 3 012 mujeres)
RUC:	20546992986
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Talent-K es su plan de formación y desarrollo dirigido a fortalecer y potenciar las competencias de sus talentos desde el puesto base como Representante hasta mandos altos de Dirección. Y cuenta con los siguientes programas: Banco de Talento – Líderes, Banco de Talento – Formador, Leadership, Escuela de Talento – Formadores, High Potential y Top Management.

TATA CONSULTANCY SERVICES SUCURSAL DEL PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Nicolas Ayllón Nro 2941 – El Agustino
Sector:	Servicios de Tecnología de la Información
Número de trabajadores:	1 123 trabajadores (850 hombres y 273 mujeres)
RUC:	20535627101
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

En Tata Consultancy Services (TCS) han desarrollado una cultura de aprendizaje autogestionado alineado a las aspiraciones de cada uno de sus asociados (trabajadores) y su desarrollo de línea de carrera en la organización. Esta preocupación genuina por brindar oportunidades de desarrollo profesional parte de uno de sus valores corporativos: “aprender y compartir” que fomenta un entorno de aprendizaje continuo apostando por la transformación digital para el desarrollo de habilidades.

TELEATENTO DEL PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Santorín Nro 243 – Santiago de Surco
Sector:	Comercio
Número de trabajadores:	7 706 trabajadores (2 629 hombres y 5 077 mujeres)
RUC:	20414989277
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica denominada “Comunidad Atento Sur”, con la que postulan a la categoría Desarrollo Profesional y Acceso a la Capacitación, es una plataforma de aprendizaje colaborativo (LMS) de software libre, mediante la cual se despliegan diferentes programas que dan soporte a procesos dentro de la compañía. Esta plataforma se adecúa a los procesos por los cuales atraviesa un colaborador a lo largo de toda su vida laboral con la empresa.

UNNA TRANSPORTE S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Petit Thouars 4957 – Miraflores
Sector:	Gestión de Infraestructura
Número de trabajadores:	2 190 trabajadores (1 575 hombres y 615 mujeres)
RUC:	20343443961
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Sus principales programas son: El Programa La Vía a tus Metas, el mismo que tiene como objetivo brindar una oportunidad de empleo para jóvenes estudiantes de sus zonas de influencia para que puedan a través de ello solventar sus estudios y culminarlos exitosamente y el Programa de Facilitadores Internos, cuyo objetivo es formar a los referentes de la organización y que se caracterizan por ampliar, retroalimentar, orientar y sostener el conocimiento para asegurar la transmisión del conocimiento y la sostenibilidad de los estándares de la operación.

Estrato empresarial:	Mype
Dirección:	Psje. 8 de Octubre n.º 118, El Tambo, Huancayo, Junín
Sector:	Servicios
Número de trabajadores:	134 trabajadores (15 hombres y 119 mujeres)
RUC:	20608078330
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La práctica ha implementado una serie de programas que buscan fortalecer las competencias de sus colaboradores, optimizar los procesos internos y fomentar un ambiente laboral colaborativo, ordenado y con oportunidades de crecimiento. Estos programas están alineados con principios de mejora continua, desarrollo profesional y bienestar organizacional.:

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa de Capacitación en Habilidades Blandas, Laborales y Profesionales:
 - La organización cubre el 50% del costo de cursos, talleres, charlas o capacitaciones para el desarrollo profesional.
 - Gracias a aliados estratégicos, también se cubre el 100% de algunas capacitaciones especializadas.
2. Programa de las 3 “P”: Persona, Proceso y Producto:
 - Objetivo: Mejorar eficiencia, eficacia y reducir errores y cuellos de botella.
 - Persona: Colaborador con conocimientos, habilidades y actitud adecuada.
 - Proceso: Etapas y fases que permiten ejecutar tareas y funciones eficientemente.
 - Producto: Resultado del trabajo en función del Sistema Integrado de Gestión.
3. Programa de las 5 “C”:
 - Objetivo: Fomentar el trabajo en equipo mediante cinco pilares:
 - Comunicación
 - Cooperación
 - Coordinación
 - Confianza
 - Compromiso
4. Programa de las 6 “S”:
 - Objetivo: Garantizar un entorno laboral limpio, ordenado y seguro.
 - Basado en la metodología japonesa:
 - Seiri (Seleccionar)
 - Seiton (Organizar)
 - Seiso (Limpiar)
 - Seiketsu (Bienestar Personal)
 - Seido (Estandarización)
 - Shitsuke (Disciplina y hábito)
5. Programa de Línea de Carrera:
 - Objetivo: Brindar oportunidades de ascenso interno según capacidades y desempeño.
 - Ejemplos:
 - De operaria de limpieza a supervisora.

- De asistente administrativo a otras áreas de responsabilidad dentro de la organización.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevos – Moche - Trujillo – La Libertad.
Sector:	Agroindustrial.
Número de trabajadores:	10 427 trabajadores (5 521 hombres y 4 906 mujeres)
RUC:	20170040938
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN

La práctica ha impulsado una estrategia de formación integral orientada a potenciar las capacidades de sus trabajadores y trabajadoras, desde la nivelación básica educativa hasta el fortalecimiento técnico, ejecutivo y de habilidades blandas. Esta política de aprendizaje continuo permite cerrar brechas educativas, profesionalizar el talento en todos los niveles organizacionales y responder de manera adaptativa a los retos del sector agroindustrial.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Habilidades básicas operativas – CEBA Danper:
 - Programa dirigido a colaboradores que no culminaron sus estudios secundarios.
 - Brinda la oportunidad de terminar la educación básica alternativa dentro de la empresa, promoviendo la inclusión educativa.
2. Entrenamiento técnico para nuevos trabajadores:
 - Identificación de trabajadores sin experiencia para su entrenamiento práctico.
 - Se emplean materiales lúdicos y de fácil comprensión para enseñar paso a paso las labores del proceso productivo.
 - El objetivo es alcanzar una curva de aprendizaje que les permita promocionarse a categorías de alto rendimiento
1. Programas ejecutivos para mandos medios:
 - Capacitación dirigida a jefaturas y coordinadores.
 - Incluye formación en:
 - Normas técnicas: IFS, BRC, HACCP, HARCP, Global GAP, entre otras.
 - Gestión agrícola: manejo de plagas, fisiología vegetal, seguridad alimentaria.
 - Herramientas de gestión: Excel, Power BI, mejora continua, inglés y formación MBA.
4. Desarrollo de habilidades blandas:
 - Formación transversal en liderazgo, inteligencia emocional, comunicación efectiva, trabajo en equipo, planificación y organización.
 - Respuesta a los desafíos del entorno agroindustrial afectados por factores políticos, sociales y climatológicos.
 - Dirigido a todos los niveles de la organización.

METSO PERÚ S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Avenida El Derby 055, Torre 1, Oficina 402, Santiago de Surco
Sector:	Tratamiento y revestimiento de metales. Venta de productos y servicios a minería
Número de trabajadores:	530 trabajadores (530 hombres y 105 mujeres)
RUC:	20262478964
Categoría:	DESARROLLO PROFESIONAL Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Las acciones que forman parte de la práctica son:

La práctica laboral se organiza en torno a dos ejes principales. El primero, Seguridad Psicológica, incluye talleres dirigidos al 100 % de los colaboradores, tanto administrativos como operativos, con el objetivo de fortalecer una cultura de desempeño donde todos se sientan seguros e incluidos. El segundo eje, Leaders4PositiveChange, está enfocado en capacitar a los líderes en principios de liderazgo, inteligencia emocional, control de la salud del equipo, liderazgo con propósito y formación de equipos de alto desempeño.

Además, la empresa impulsa varias iniciativas complementarias:

- Inclusive Talent Acquisition, que ofrece herramientas para eliminar sesgos en los procesos de selección y valorar el talento de manera justa.
- Power Skills: Potencia tu Talento, programa dirigido a todo el personal administrativo para desarrollar habilidades blandas esenciales.
- Programa de Mentoring SAM, que busca fortalecer el desarrollo profesional, la transmisión de conocimientos y una cultura organizacional conectada.
- License to Sell, que estandariza los conocimientos y prácticas de los colaboradores del área comercial.
- Programas de Liderazgo, adaptados a las necesidades específicas de los equipos, como el Programa de Habilidades Blandas para el equipo gerencial de Field Services, el Programa de Formación de Líderes Repairs, el Programa de Liderazgo orientado a Resultados, el Programa de Liderazgo, Compromiso y Trabajo en Equipo en la unidad minera Quellaveco, y actividades de Team Building dirigidas al personal operativo.

CATEGORÍA n. ° 9

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

TODO EVENTOS S. A. C.

Estrato empresarial:	Grande empresa
Dirección:	Jr. Ica Antigua n.º 1631 (3er Nivel), Huancayo.
Sector:	Servicios de Limpieza
Número de trabajadores:	139 trabajadores (50 hombres y 89 mujeres)
RUC:	20486484013
Subcategoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa de Ciclo de Deming o PHVA (Planificación, Hacer, Verificar, Actuar): tiene como objetivo mejorar procesos e implementar cambios con los clientes.
2. Programa de 3 "P" (Persona, Proceso, Producto): tiene como objetivo maximizar la eficiencia y eficacia y minimizar los errores y cuellos de botellas en las tareas, actividades y funciones de los colaboradores.
3. Programa 5 "C" (Comunicación, Cooperación, Coordinación, Confianza y Compromiso): tiene como objetivo garantizar el trabajo en equipo óptimo en la organización, estas cinco dimensiones forman el núcleo de una colaboración exitosa y proporcionan las bases para alcanzar logros significativos.
4. Programa 6 "S" (Clasificar, ordenar, limpiar, salud, estandarizar y autodisciplina): tiene como objetivo mantener ordenado, limpio y seguro el espacio de trabajo el espacio de trabajo de colaboradores, usuarios y/o partes interesadas.
5. Cuestionario de Satisfacción al Cliente: formato de la percepción del cliente sobre el grado de organización de cumplimiento de sus requisitos, tiene 2 etapas: Preparación del Estudio: cuestionario de preguntas de múltiples respuestas para mejorar los aspectos que el cliente considere insatisfacciones y Realización del Estudio: El cuestionario para el estudio de satisfacción al cliente se hace por escrito según el formato incluido y anexo a una carta.

TATA CONSULTANCY SERVICES SUCURSAL DEL PERÚ

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Nicolas Ayllón Nro 2941 – El Agustino
Sector:	Servicios de Tecnología de la Información
Número de trabajadores:	1 123 trabajadores (850 hombres y 273 mujeres)
RUC:	20535627101
Subcategoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES

DESCRIPCIÓN:

Tienen como procedimiento la realización de una Encuesta de Satisfacción del Cliente, la misma que es enviada cada 6 meses a los Clientes para obtener una retroalimentación sobre el desempeño de los servicios que provee la empresa. Con los clientes que detectan que tiene una oportunidad de mejora han desarrollado una iniciativa de capacitaciones a clientes, programa que busca brindar valor agregado a sus clientes a través de capacitaciones que puedan ser beneficiosas para la mejora de sus servicios, pero también para la mejora de procesos de sus clientes.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. La Floresta 165, Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	101 trabajadores (71 hombres y 30 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral cuenta con las siguientes acciones:

La práctica se enfoca en fortalecer la relación con los clientes a través de una gestión integral de la experiencia y la mejora continua del servicio. Parte del reconocimiento de cada reunión con los clientes como una oportunidad para generar alianzas estratégicas. Se ha implementado una matriz de sugerencias que los líderes completan tras cada encuentro con el cliente, la cual se revisa en reuniones mensuales junto con indicadores de gestión, comunicaciones relevantes y análisis del movimiento de clientes actuales y potenciales.

Asimismo, se ha puesto en marcha el modelo Brinda + TNC, centrado en escuchar activamente al cliente antes y después del servicio, con el fin de ajustar y optimizar la atención brindada. Este enfoque se complementa con un procedimiento sistemático para la gestión de no conformidades, acciones correctivas y oportunidades de mejora, permitiendo identificar desviaciones, analizar causas, definir planes de acción y evaluar resultados.

Además, se ofrece un servicio post-venta que incluye soporte técnico y la entrega de certificados de garantía, asegurando así la satisfacción del cliente. El ciclo del modelo Brinda + TNC concluye con la retroalimentación del cliente, la cual puede dar lugar a una nueva solicitud de servicio, reiniciando así el proceso de atención de forma continua y enfocada en la calidad.

Estrato empresarial: Mype
Dirección: Psje. 8 de Octubre n. ° 118 – El Tambo – Huancayo -Junín
Sector: Servicios
Número de trabajadores: 134 trabajadores (15 hombres y 119 mujeres)
RUC: 20608078330
Subcategoría: PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON CLIENTES

DESCRIPCIÓN

Esta práctica obedece a programas implementados por la organización que están orientados a optimizar el trabajo en equipo, mejorar procesos, mantener ambientes laborales seguros y fomentar la productividad. Se basan en metodologías reconocidas como el ciclo PHVA (Deming), las 3 “P”, las 5 “C” y las 6 “S”. Cada uno actúa como un engranaje clave en la cultura organizacional, impulsando la eficiencia y el desarrollo sostenible.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Programa de Ciclo de Deming (PHVA):

- Objetivo: Mejorar procesos y gestionar cambios con los clientes.
- Fases del ciclo:
 - Planificar (P): Trazar un plan de mejora a corto, mediano y largo plazo.
 - Hacer (H): Ejecutar sabiendo que pueden presentarse obstáculos o fallas.
 - Verificar (V): Evaluar si los cambios generan los resultados esperados.
 - Actuar (A): Monitorear y recolectar datos para decisiones informadas.

2. Programa de las 3 “P”: Persona, Proceso y Producto

- Objetivo: Aumentar eficiencia y reducir errores/cuellos de botella.
- Enfoque integrado como engranaje productivo:
 - Persona: Capacidades, habilidades y actitud del colaborador.
 - Proceso: Etapas de trabajo definidas en cada área.
 - Producto: Resultado alineado al Sistema Integrado de Gestión.

3. Programa de las 5 “C”:

- Objetivo: Consolidar un trabajo en equipo eficaz.
- Componentes clave:
 - Comunicación
 - Cooperación
 - Coordinación
 - Confianza
 - Compromiso

4. Programa de las 6 “S”:

- Objetivo: Mantener espacios de trabajo ordenados, seguros y saludables.
- Metodología japonesa de organización:
 - Seiri: Seleccionar o clasificar.
 - Seiton: Organizar u ordenar.
 - Seiso: Limpiar.
 - Seiketsu: Bienestar personal (físico y mental).

- Seido: Estandarización.
- Shitsuke: Autodisciplina y hábito.

TNC CONTRATISTAS S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. La Floresta 165, Camacho, Santiago de Surco
Sector:	Construcción
Número de trabajadores:	101 trabajadores (71 hombres y 30 mujeres)
RUC:	20495913733
Subcategoría:	PROMOCIÓN DEL TRABAJO ORDENADO CON PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica laboral cuenta con las siguientes acciones:

La práctica implementada por TNC se centra en la mejora continua de la atención al cliente y la consolidación de relaciones comerciales a largo plazo. Cada reunión con los clientes es concebida como una oportunidad estratégica para generar futuras alianzas. Como parte de este enfoque, se ha implementado una matriz de sugerencias, que es completada por los líderes luego de cada reunión, y revisada mensualmente junto con indicadores de gestión, comunicaciones clave y análisis del movimiento de clientes actuales y potenciales.

Asimismo, se ha desarrollado el modelo Brinda + TNC, el cual promueve una escucha activa del cliente antes y después de la prestación del servicio, asegurando una atención personalizada y ajustada a las expectativas. A esto se suma la implementación de un procedimiento formal para la gestión de no conformidades, acciones correctivas y oportunidades de mejora, que permite identificar incumplimientos, analizar sus causas, establecer acciones concretas y evaluar su eficacia.

La práctica incluye también un servicio post-venta que garantiza el soporte técnico y la entrega del certificado de garantía, reforzando la confianza y satisfacción del cliente. Finalmente, el modelo Brinda + TNC concluye con la evaluación de la satisfacción del usuario y, en muchos casos, con una nueva solicitud de servicio, lo que permite reiniciar el ciclo de atención de manera continua y orientada a la excelencia.

CATEGORÍA n. ° 10

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

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Carretera Industrial a Laredo s/n Sector Barrio Nuevos – Moche - Trujillo – La Libertad.
Sector:	Agroindustrial.
Número de trabajadores:	10 427 trabajadores (5 521 hombres y 4 906 mujeres)
RUC:	20170040938
Subcategoría:	PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

DESCRIPCIÓN

La práctica ha impulsado en marzo de 2023, tras las lluvias e inundaciones provocadas por el ciclón Yaku, un programa de ayuda de emergencia en Trujillo, Virú y Chepén, entregando 110,000 kg de alimentos, agua, víveres y equipos de protección. También se realizaron campañas médicas, reafirmando el compromiso de la empresa con el bienestar comunitario en situaciones de crisis.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. En respuesta al ciclón Yaku, Danper entregó 110,000 kg de alimentos en conserva a comunidades de Trujillo, Virú y Chepén.
2. La ayuda incluyó también agua potable, víveres y elementos de protección personal.
3. Se organizaron campañas médicas en zonas vulnerables.
4. La intervención formó parte de un programa de ayuda humanitaria de emergencia liderado por la empresa.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Benavides 1555, piso 10 – Miraflores
Sector:	Financiero
Número de trabajadores:	590 trabajadores (250 hombres y 340 mujeres)
RUC:	20543166660
Categoría:	PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

DESCRIPCIÓN:

En Caja Cencosud Scotiabank, la experiencia del colaborador es un eje fundamental para construir un clima organizacional positivo y equipos de alto rendimiento. Guiados por su pilar cultural de “foco en el colaborador” y la filosofía de “La Suma de Todos”, han desarrollado una cultura organizacional orientada al bienestar, la colaboración y la sostenibilidad.

Como parte de su compromiso con la sostenibilidad y el interés genuino de sus equipos por generar un impacto positivo, en 2023 lanzaron el programa interno #SostenibilidadCencoleader, enfocado en tres áreas de acción: apoyo a personas vulnerables, protección de animales domésticos y cuidado del medioambiente. Esta iniciativa surge a partir de los intereses detectados en su encuesta interna de clima organizacional (Scotia Pulso) y se distingue por su alto nivel de involucramiento de los colaboradores, quienes aportan el 75% de las donaciones, demostrando su compromiso activo más allá de lo material.

Entre las acciones más destacadas del programa se encuentran:

- ONG Jazmín al Rescate: Recolección de más de 190 kilos de alimento para perros y gatos de un albergue en Lima, superando ampliamente la meta inicial. Además, se promueve la adopción y el apadrinamiento temporal de las mascotas.
- Navidad en Familia: Actividad nacional con shows, desayunos y regalos navideños para más de 500 niños de diversas ONGs en Lima, Cajamarca y Lambayeque.
- Hogar San Vicente de Paul (Arequipa): Donación de productos de higiene personal para 20 adultos mayores, con el objetivo de promover su salud y bienestar.
- Alianzas con Aldeas Infantiles SOS: Recolección mensual de papel y plástico reciclable en su oficina principal, destinados a cubrir gastos escolares y de alimentación de niñas y niños en situación vulnerable. Además, se brindó una charla de educación financiera a más de 100 cuidadoras de la ONG a nivel nacional.
- Casa Hogar Santa María: Donación de más de 200 libros por parte de colaboradores para enriquecer la biblioteca de un albergue que acoge a más de 150 menores.

Esta práctica refuerza el compromiso de Caja Cencosud Scotiabank con la sostenibilidad, la responsabilidad social y el bienestar colectivo, demostrando cómo el involucramiento activo de los colaboradores puede convertirse en un motor de cambio con impacto real en la comunidad.

.

TELEATENTO DEL PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Santorín Nro 243 – Santiago de Surco
Sector:	Comercio
Número de trabajadores:	7 706 trabajadores (2 629 hombres y 5 077 mujeres)
RUC:	20414989277
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

DESCRIPCIÓN:

Atento Perú impulsa su compromiso con la responsabilidad social empresarial mediante el programa "Reciclar para Ayudar", en alianza con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (Aniquem). Esta iniciativa promueve el reciclaje de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) para generar fondos destinados a la rehabilitación integral de niños y adolescentes con quemaduras. El programa tiene un impacto social, ambiental y económico, y los recursos recaudados se utilizan en tratamientos médicos, terapias y apoyo educativo para los beneficiarios y sus familias. Además, fomenta la conciencia social sobre la importancia del reciclaje y la solidaridad. En 2023, gracias a esta labor, Atento Perú recicló más de 78,000 kg de RAEE, ayudó a más de 50 pacientes y recibió el premio "Yanapay".

CATEGORÍA n. ° 11

**PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL EN ÁMBITOS
LABORALES**

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Caminos del Inca 171, Chacarilla del Estanque, Santiago de Surco
Sector:	Minería
Número de trabajadores:	5 148 trabajadores (4 634 hombres y 514 mujeres)
RUC:	20100147514
Categoría:	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL EN ÁMBITOS LABORALES

DESCRIPCIÓN

La buena práctica laboral busca interiorizar y comprometer a la organización en la gestión de salud mental y riesgos psicosociales con la metodología de aprendizaje con un personaje “Dr. Cooper” con las acciones siguientes:

1. La creación de dos programas de enseñanza: Saludablemente con el Dr. Copper (temas relacionados a promoción de la salud) y Aprendiendo con el Dr. Copper (temas relacionados a SM y RPS)
2. Se promueve la metodología de aprendizaje Cooperativo, es decir son los líderes en apoyo con los psicólogos quienes funcionan como redes de apoyo para tratar temas de salud mental y riesgos psicosociales, estos son incluidos dos veces al mes dentro de las charlas diarias.
3. Se desarrolla el aprendizaje invertido ya que para mayor aprendizaje y comprensión de los colaboradores se envía a su correo personal afiches ilustrativos relacionados a temas en salud física y mental.
4. Se genera material psicoeducativo, como videos educativos con personal multidisciplinario fomentando hábitos saludables estos son enviados a los correos de todos los trabajadores, subidos a YouTube y al intranet de SOUTHERN PERU.
5. Se desarrollan campañas en salud mental, donde se entrega material didácticas para el mejor aprendizaje.
6. Se realizan Webinars con personal externo a la empresa, especialistas en temas relacionados a salud mental, desarrollo de competencias socioemocionales.
7. Se realiza atención especializada a trabajadores, y de requerirse se deriva con personal médico especialista externo hasta su recuperación, esto junto al seguimiento por personal médico de la empresa.
8. Se involucra a las familias como redes de apoyo de los trabajadores, en grupos focalizados

FERREYROS S. A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Industrial 675– Lima
Sector:	Industrial / Comercialización e bienes de capital
Número de trabajadores:	4 910 trabajadores (4 134 hombres y 776 mujeres)
RUC:	20100028698
Categoría:	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL EN ÁMBITOS LABORALES

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Consultorios individuales de orientación emocional: virtuales con psicólogos para brindar soporte emocional a los colaboradores y sus familiares, disponiendo de 39 horas semanales.
2. Talleres grupales de apoyo y orientación emocional: en temas de autoconocimiento y autocuidado a cargo de especialistas, en operaciones mineras y talleres en sedes.
3. Webinars de bienestar emocional: conversatorios vinculados a temas de bienestar emocional, para nuestros colaboradores y sus familiares. Entre los temas que se abordaron están: relaciones con la familia, duelo, manejo de emociones.
4. Programa +JUNTAS: dirigido al personal femenino, se incluyen talleres “Un espacio para nosotras, creciendo juntas”, con temas de: apoyo emocional, autocuidado, empoderamiento, corresponsabilidad, prevención de hostigamiento sexual y laboral en el trabajo, entre otros. Así como, el workshop “Mujeres con Propósito” en conmemoración del Día Internacional de la Mujer.
5. Podcast Minutos de Bienestar: herramientas y consejos para seguir mejorando el bienestar de los colaboradores y el de sus familias, a cargo de una psicóloga.
6. Terapia psicológica y emocional: apoyo social para la atención de casos de emergencia por un psicólogo, asumido por la empresa al 100%, según el caso se evalúa la cantidad de sesiones. Abarca temas de: fallecimiento, familiares con enfermedades terminales, casos oncológicos, accidentes de trabajo (accidentados y testigos, trabajadores de la planilla y/o terceros), divorcio o separación, problemas con hijos, entre otros.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Calle los negocios 448, Surquillo, Lima
Sector:	Comercial
Número de trabajadores:	239 trabajadores (153 hombres y 86 mujeres)
RUC:	20254507874
Categoría:	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL EN ÁMBITOS LABORALES

DESCRIPCIÓN

La práctica tiene una actividad especial dentro del STABILITY que es una plataforma de bienestar integral dirigida a los colaboradores y sus familias, que busca promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A través de sesiones personalizadas y en vivo con profesionales del extranjero, es que garantiza la confidencialidad del usuario. Su acceso es vía una plataforma web optimizada para móviles, permitiendo una experiencia cómoda y flexible. Las sesiones tienen una duración máxima de 50 minutos y se pueden utilizar varias categorías de manera simultánea.

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Asesoría psicológica: Brinda orientación emocional, afectiva y social para mejorar el bienestar general a través de sesiones preventivas y formativas.
2. Coaching de vida: Acompañamiento para definir metas, superar obstáculos y acercarse a una idea personal de éxito.
3. Ejercicio y deporte: Planificación de rutinas con expertos para incorporar el ejercicio como un hábito saludable.
4. Asesoría financiera: Capacitaciones y consultoría para una buena planificación financiera y manejo de deudas.
5. Asesoría de Imagen: Consejos sobre vestimenta, maquillaje y proyección personal para fortalecer la autoestima y el liderazgo.
6. Yoga & Mindfulness: Técnicas para entrenar la mente, reducir el estrés, mejorar la concentración y el bienestar emocional.
7. Asesoría en trastornos del sueño: Apoyo personalizado para mejorar la calidad del descanso mediante hábitos y rutinas adecuadas.
8. Nutrición y alimentación: Evaluación de hábitos alimenticios y planificación nutricional personalizada basada en el estado de salud y objetivos específicos.

NTT DATA PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jr. Flora Tristán n.º 310, piso 17, Torre Bloom - Magdalena
Sector:	Actividades de tecnología de la información
Número de trabajadores:	4 888 trabajadores (3 376 hombres y 1 512 mujeres)
RUC:	20521586134
Categoría:	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL EN ÁMBITOS LABORALES

DESCRIPCIÓN

Las acciones que forman parte de la práctica son:

1. Implementación de la encuesta de riesgo psicosocial: con el fin de obtener datos cuantitativos y anónimos sobre la percepción de los colaboradores en referencia a las dimensiones que influyen en la salud mental. Se aplica entre febrero a marzo de cada año.
2. Soporte psicológico grupal e individual: a colaboradores en riesgo psicosocial y nivel de estrés alto.
3. Taller para líderes y ejecutivos de seguridad psicológica: brinda herramientas que permitan fortalecer el liderazgo para construir un equipo seguro para la toma de riesgos interpersonales y la libre expresión de ideas, preguntas, preocupaciones o errores.
4. Herramienta semáforo: herramienta de autogestión, que permite evaluar cómo están influenciando las emociones, hábitos, las relaciones con los demás y proyectos en su salud mental y en qué momento pedir ayuda profesional.
5. Ejecución de los Focus Group: espacios de escucha grupales que permiten identificar las posibles causas personales, intralaborales, extralaborales de las dimensiones evaluadas.
6. Charlas de salud mental: con temas relacionados a los hallazgos encontrados en los resultados de la encuesta de riesgos psicosociales.
7. Proyecto de soporte y contención a líderes: tiene dos líneas de acción, la escucha activa a los líderes de manera individualizada por parte de la psicóloga ocupacional y la otra línea de acción está relacionada a brindar herramientas que fortalezcan el liderazgo.
8. Talleres de salud mental específicos para algunos proyectos de la empresa: en temas de Manejo de Estrés, Higiene de Sueño, Gestión del tiempo, Inteligencia emocional. Asimismo, para los líderes se brinda herramientas de Primeros Auxilios Psicológicos.
9. Sesiones de escucha: Son espacios cuyo objetivo es identificar las posibles causas de una situación específica que acontece en un proyecto.

TELEATENTO DEL PERÚ S. A. C.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Jirón Santorín Nro 243 – Santiago de Surco
Sector:	Comercio
Número de trabajadores:	7 706 trabajadores (2 629 hombres y 5 077 mujeres)
RUC:	20414989277
Categoría:	PROMOCIÓN DEL EMPLEO, SOLIDARIDAD EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

DESCRIPCIÓN:

El programa "Reciclar para Ayudar" se da en colaboración con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (Aniquem). Este programa ha sido una parte integral de las iniciativas de sostenibilidad y solidaridad de la empresa, se centra en un concurso interno que promueve el reciclaje de residuos como RAEE (Residuos de aparatos eléctrico y electrónicos). El objetivo principal es transformar estos desechos en recursos financieros que se destinan a la atención y rehabilitación de niños y adolescentes que han sufrido quemaduras, teniendo un triple impacto, social, ambiental y económico. Estos fondos recaudados a través del reciclaje son utilizados por Aniquem para proporcionar tratamientos médicos, terapias físicas y psicológicas, así como materiales educativos y de soporte para los niños afectados y sus familias.

CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO CENCOSUD SCOTIA PERÚ S.A.

Estrato empresarial:	Gran empresa
Dirección:	Av. Benavides 1555, Piso 10 – Miraflores
Sector:	Financiero
Número de trabajadores:	250 hombres y 340 mujeres, 590 en total
RUC:	20543166660
SUB CATEGORÍA:	1111 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL EN ÁMBITOS LABORALES

DESCRIPCIÓN:

En Caja Cencosud Scotiabank reconocen que la capacitación continua es esencial para crear un entorno de trabajo positivo y alcanzar sus metas organizacionales y de negocio. Su compromiso de foco en el colaborador los guía en cada decisión, asegurando que el desarrollo de su equipo sea prioritario. Basados en su filosofía “La Suma de Todos”, fomentan la colaboración y el crecimiento conjunto para lograr sus objetivos comunes. Este programa está diseñado para fortalecer tanto las competencias blandas como las técnicas de sus colaboradores en la red de agencias y oficinas administrativas, mejorando así su productividad y eficiencia diaria.