Grant Thornton

RR. HH.: ¿qué beneficios valoran más los colaboradores en Perú?

Audit | Tax | Outsourcing



Más allá de lo que establece la ley

En el Perú los colaboradores cuentan con una serie de derechos y beneficios laborales establecidos legalmente. Sin embargo, las organizaciones pueden ir un paso más allá e incorporar iniciativas que respondan a nuevas expectativas relacionadas con **salud, flexibilidad, desarrollo, bienestar y reconocimiento**.

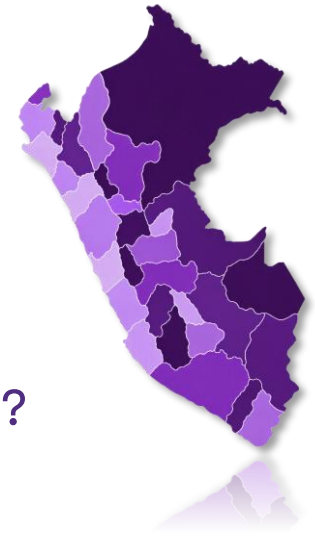
La diferencia está en entender **qué es obligatorio y qué puede convertirse en un verdadero valor agregado para el colaborador.**

> Este contenido toma como referencia el régimen laboral general de la actividad privada en Perú. Algunos beneficios pueden variar según el régimen aplicable.

1. Salud y bienestar integral

Los trabajadores en planilla cuentan con cobertura de **EsSalud,** además de las disposiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, las organizaciones tienen obligaciones relacionadas con la **seguridad y salud en el trabajo**, como la prevención de riesgos laborales y la implementación de medidas orientadas a proteger la integridad y la salud de sus colaboradores.



¿Cómo puede ir más allá una organización?

La cobertura obligatoria puede complementarse mediante:

- EPS o seguros privados de salud.
- Cobertura adicional para familiares.
- Programas de salud mental.
- Orientación o acompañamiento psicológico.
- Chequeos médicos preventivos.
- Programas de nutrición y actividad física.
- Campañas de prevención y autocuidado.
- Actividades orientadas al bienestar integral.

Una EPS o un seguro privado de salud, por ejemplo, puede complementar la cobertura de EsSalud y facilitar el acceso de los colaboradores a clínicas, especialistas y servicios preventivos.

Cumplir protege. Ir más allá también demuestra una preocupación real por el bienestar integral de las personas.

2. Flexibilidad y nuevas formas de trabajo

La legislación laboral peruana establece condiciones respecto de la **jornada de trabajo, los descansos, las horas extraordinarias y otros derechos relacionados con el tiempo de trabajo**.

Por ello, respetar la jornada máxima, los descansos correspondientes y el pago o compensación de las horas extras no debe presentarse como un beneficio adicional. Se trata de obligaciones que la organización debe cumplir.

¿Cómo puede ir más allá una organización?

La propuesta de valor puede incorporar:

- Horarios flexibles.
- Esquemas híbridos, cuando las funciones lo permitan.
- Franjas flexibles de ingreso y salida.
- Facilidades ante determinadas situaciones personales o familiares.
- Políticas internas de desconexión digital.
- Modelos de trabajo orientados a resultados.
- Mayor autonomía para organizar determinadas responsabilidades.
- Medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y profesional.

Estas iniciativas pueden fortalecer la experiencia del colaborador, siempre que se implementen de acuerdo con la normativa peruana y considerando las características de cada puesto.

> La flexibilidad no consiste en trabajar menos, sino en encontrar nuevas maneras de trabajar mejor, dentro del marco laboral peruano.

3. Desarrollo y crecimiento profesional

Los planes de carrera, las mentorías, las certificaciones profesionales y los programas generales de capacitación **no constituyen beneficios otorgados automáticamente a todos los trabajadores por la legislación laboral**.

No obstante, pueden existir obligaciones específicas de capacitación relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, determinadas actividades económicas, riesgos ocupacionales o regulaciones sectoriales.

Este es uno de los ámbitos en los que las organizaciones peruanas cuentan con mayor espacio para diferenciar su propuesta de valor.

¿Cómo puede ir más allá una organización?

- Planes de carrera.
- Capacitaciones especializadas.
- Certificaciones profesionales.
- Programas de liderazgo.
- Mentorías.
- Financiamiento o apoyo para estudios.
- Acceso a cursos y plataformas educativas.
- Programas de movilidad interna.
- Oportunidades de participar en proyectos regionales.
- Experiencias o asignaciones internacionales.

Estas iniciativas permiten fortalecer las habilidades de los colaboradores y, al mismo tiempo, desarrollar las capacidades que la organización necesita para alcanzar sus objetivos.

> Un colaborador no solo evalúa dónde se encuentra hoy. También considera hasta dónde puede crecer dentro de la organización.

4. Compensación y reconocimiento

En el régimen laboral general de la actividad privada en el Perú, además de la remuneración, pueden corresponder beneficios económicos establecidos legalmente, entre ellos:

- **Gratificaciones legales** en julio y diciembre.
- **Compensación por Tiempo de Servicios o CTS**, con depósitos en mayo y noviembre.
- **Asignación familiar**, cuando el trabajador cumple con los requisitos establecidos.
- **Participación en las utilidades**, cuando corresponda según la actividad y las características de la empresa.
- Afiliación al sistema previsional correspondiente.
- Pago o compensación de horas extraordinarias, cuando corresponda.
- Otros conceptos aplicables según el régimen laboral y la situación del trabajador.

Estos derechos son importantes, pero **no deben confundirse con incentivos o beneficios voluntarios otorgados por la organización**.

¿Cómo puede ir más allá una empresa?

- Bonos por desempeño.
- Incentivos por cumplimiento de objetivos.
- Programas de reconocimiento.
- Bonos extraordinarios.
- Convenios y descuentos corporativos.
- Reconocimientos no monetarios.
- Programas de beneficios flexibles.
- Apoyo económico para alimentación, transporte o conectividad.
- Programas de bienestar financiero.
- Reconocimientos por trayectoria o contribuciones destacadas.

Los incentivos adicionales pueden complementar la propuesta económica, reconocer el desempeño y fortalecer la percepción de valor del colaborador.

> Una propuesta competitiva en el mercado laboral peruano combina compensación, reconocimiento y percepción de valor.

5. Equilibrio entre vida personal y profesional

En el régimen laboral general de la actividad privada en el Perú, el trabajador tiene derecho a **30 días calendario de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios**, siempre que cumpla con los requisitos correspondientes.

La normativa peruana también contempla descansos semanales, feriados y determinadas licencias o permisos. Su aplicación depende de las circunstancias del trabajador y de los requisitos establecidos para cada supuesto.

Estos descansos constituyen derechos laborales y no deberían presentarse como beneficios voluntarios de la organización.

¿Cómo puede ir más allá una organización?

- Días libres adicionales.
- Día libre por cumpleaños.
- Horarios especiales en determinadas fechas.
- Permisos personales adicionales.
- Días destinados al bienestar.
- Programas de bienestar familiar.
- Flexibilidad para atender responsabilidades familiares.
- Actividades orientadas al equilibrio y al autocuidado.
- Vacaciones adicionales a las exigidas legalmente.
- Medidas internas que favorezcan la desconexión y el descanso efectivo.

Estas iniciativas pueden diferenciar la propuesta de valor de una organización y contribuir a una experiencia laboral más sostenible.

En el Perú, el descanso es un derecho. Construir una cultura que lo respete y favorezca puede convertirse en un verdadero diferencial.

El reto para las áreas de RR. HH. en el Perú

Cumplir con la legislación peruana es el punto de partida, no el diferencial

Una estrategia de beneficios debería distinguir claramente entre tres niveles:

Lo que corresponde por ley
Los derechos y beneficios establecidos por la legislación laboral peruana, de acuerdo con el régimen aplicable.

Lo que agrega valor
Las iniciativas adicionales que una organización decide implementar para mejorar la experiencia de sus colaboradores.

Lo que realmente necesitan las personas
Las prioridades pueden cambiar según la etapa profesional, las responsabilidades familiares, la edad, las expectativas de desarrollo y las circunstancias personales de cada colaborador.
Una persona puede priorizar una EPS o un seguro privado de salud; otra, la flexibilidad; otra, una certificación profesional; y otra puede valorar más los días disponibles para compartir con su familia.

Por eso, antes de implementar o ampliar un programa de beneficios en el Perú, las organizaciones deberían:

1. Escuchar a sus colaboradores.
2. Identificar sus principales necesidades.
3. Revisar el cumplimiento de las obligaciones laborales.
4. Diseñar beneficios voluntarios relevantes.
5. Comunicar claramente qué corresponde por ley y qué constituye un beneficio adicional.
6. Evaluar periódicamente el uso y la valoración de cada iniciativa.
7. Ajustar la propuesta según las necesidades del talento y de la organización.

> Cumplir con la legislación laboral es indispensable. Diferenciarse requiere escuchar a las personas y ofrecer beneficios que respondan realmente a sus necesidades.

Contáctenos

Calle Andrés Reyes 360 - Torre B - Oficina
201-B Edificio Onyx Business Center
San Isidro | Lima – Perú

F	+51 (1) 7481645
E	comercial@pe.gt.com
E	info@pe.gt.com
W	grantthornton.pe



Grant Thornton

Ayudamos a organizaciones dinámicas a liberar su potencial de crecimiento.

Síguenos en nuestras redes:

@grant-thornton-peru

Grant Thornton Perú

@grantthorntonpe

@GrantThorntonGTPE

© 2026 Grant Thornton Perú. Reservados todos los derechos.

"Grant Thornton" se refiere a la marca bajo la cual las firmas miembro de Grant Thornton prestan servicios de auditoría, impuestos y consultoría a sus clientes, y/o se refiere a una o más firmas miembro, según lo requiera el contexto. Grant Thornton Perú es una firma miembro de Grant Thornton International Ltd. (GTIL). GTIL y las firmas miembro no forman una sociedad internacional. GTIL y cada firma miembro, es una entidad legal independiente. Los servicios son prestados por las firmas miembro. GTIL no presta servicios a clientes. GTIL y sus firmas miembro no se representan ni obligan entre sí y no son responsables de los actos u omisiones de las demás.