



# MEJORES ORGANIZACIONES PARA MILLENNIALS

Edición 2020

**Mejores Lugares  
para Trabajar™**

**Millennials**

**Great  
Place  
To  
Work®**

**PERÚ  
2020**



# METODOLOGÍA

## Pre-selección

50%

Empresas con un  
50% o más de  
población millennials

70+

Trust Index©  
millennials  
70 puntos o más

Mejores Lugares  
para Trabajar™

Millennials

Great  
Place  
To  
Work.

PERÚ  
2020



# METODOLOGÍA

## Criterios para la selección

2/3

Index de millennials  
(23 enunciados)

1/3

Prácticas y políticas  
de RRHH orientadas  
a los millennials



# ÍNDICE MILLENNIALS

**Indicador**  
conformado por  
**23 preguntas** de  
relevancia para  
los millennials  
referente a  
temas de:

**Calidad de vida**

**Oportunidades  
de desarrollo**

**Trato justo**

**Equidad en  
recompensas**

**Apoyo a la  
comunidad**

**Comunicación**

**Oportunidades  
de innovación**



**Mejores Lugares  
para Trabajar™**

**Millennials**

**Great  
Place  
To  
Work®**

**PERÚ  
2020**

# PERFIL DE EMPRESAS



# POBLACIÓN ENCUESTADA

Mejores Lugares  
para Trabajar™

Millennials

Great  
Place  
To  
Work®

PERÚ  
2020



143 Empresas



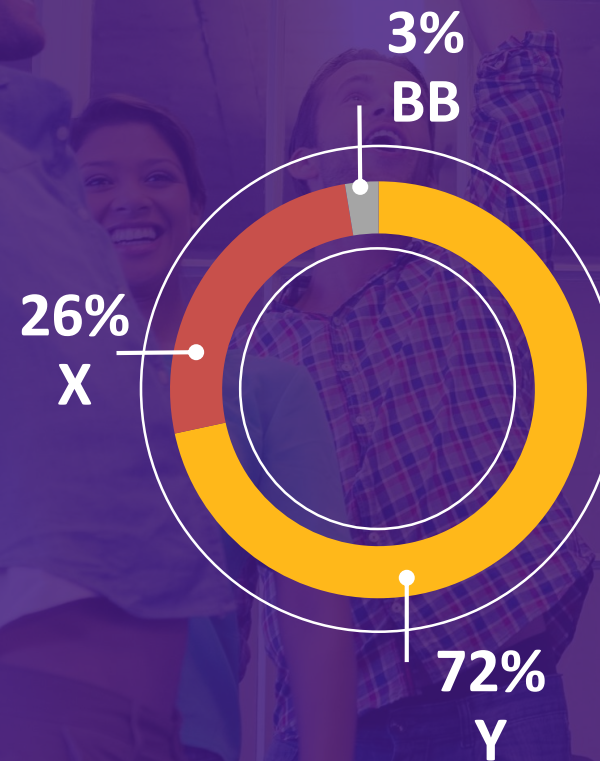
148,843  
Millennials



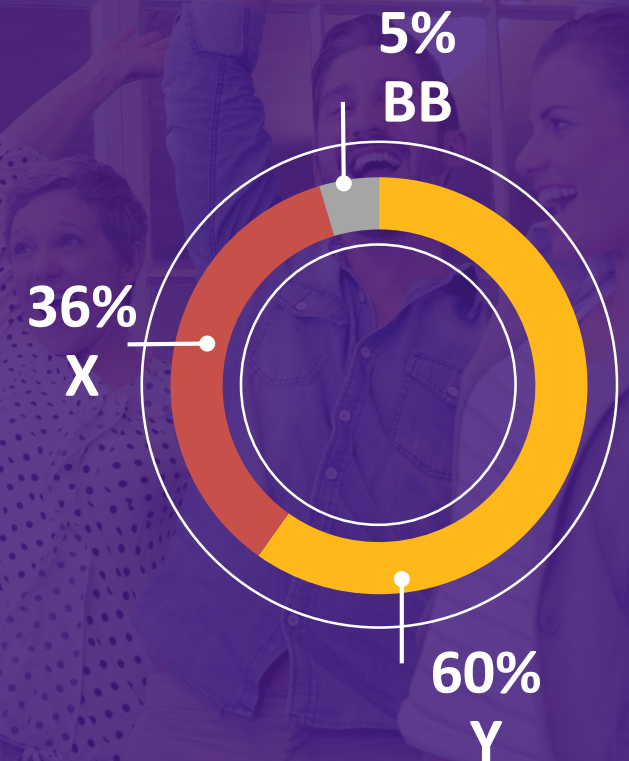
# GENERACIÓN

En las mejores empresas, la población millennial representa los  $\frac{3}{4}$  de la población total.

## Mejores



## Demás





# GÉNERO

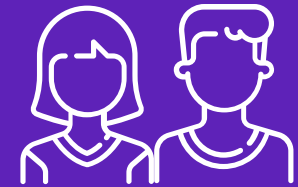
Las mejores y demás empresas tienen un población de millennials con distribución similar.

## Mejores



Femenino	46%
Masculino	54%

## Demás



Femenino	45%
Masculino	55%

Mejores Lugares  
para Trabajar™

Millennials

Great  
Place  
To  
Work®

PERÚ  
2020



**Mejores Lugares  
para Trabajar™**

**Millennials**

**Great  
Place  
To  
Work®**

**PERÚ  
2020**

# PRINCIPALES HALLAZGOS



# ÍNDICE DE ACEPTACIÓN GENERAL

El 89% de colaboradores millennials que trabajan en las empresas reconocidas hoy, manifiestan tener una experiencia positiva en su trabajo.

89

Mejores Lugares  
para Trabajar™

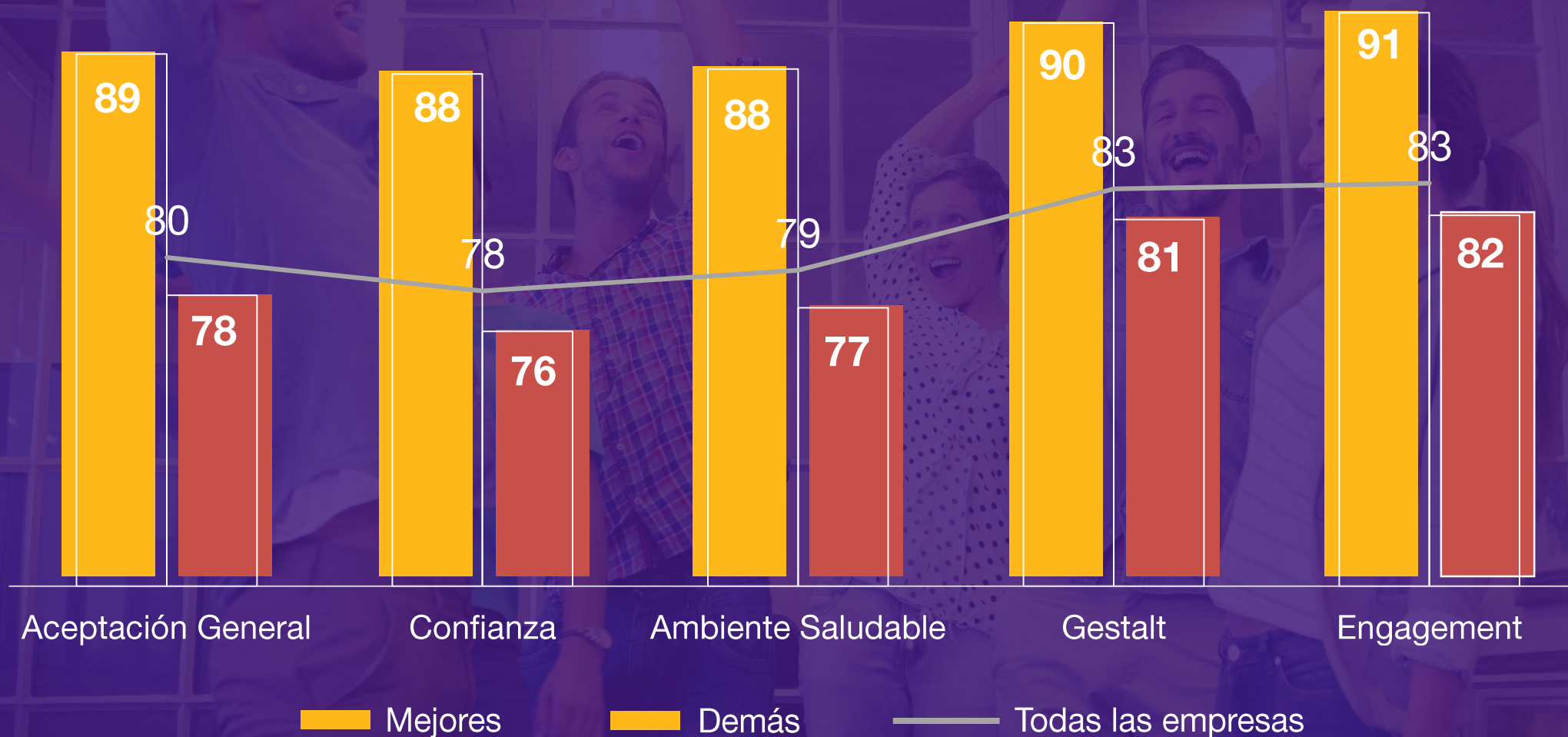
Millennials

Great  
Place  
To  
Work®

PERÚ  
2020



# PRINCIPALES INDICADORES





**Mejores Lugares  
para Trabajar™**

**Millennials**

**Great  
Place  
To  
Work®**

**PERÚ  
2020**

# INDICADORES MODELO FOR ALL



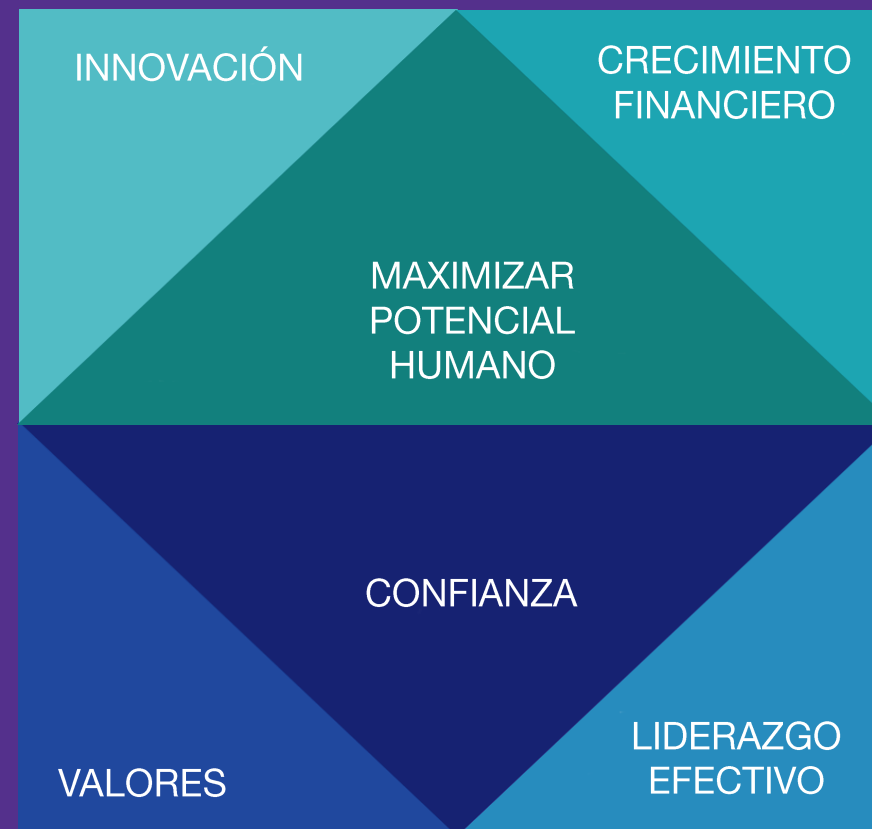
**Mejores Lugares  
para Trabajar™**

**Millennials**

**Great  
Place  
To  
Work®**

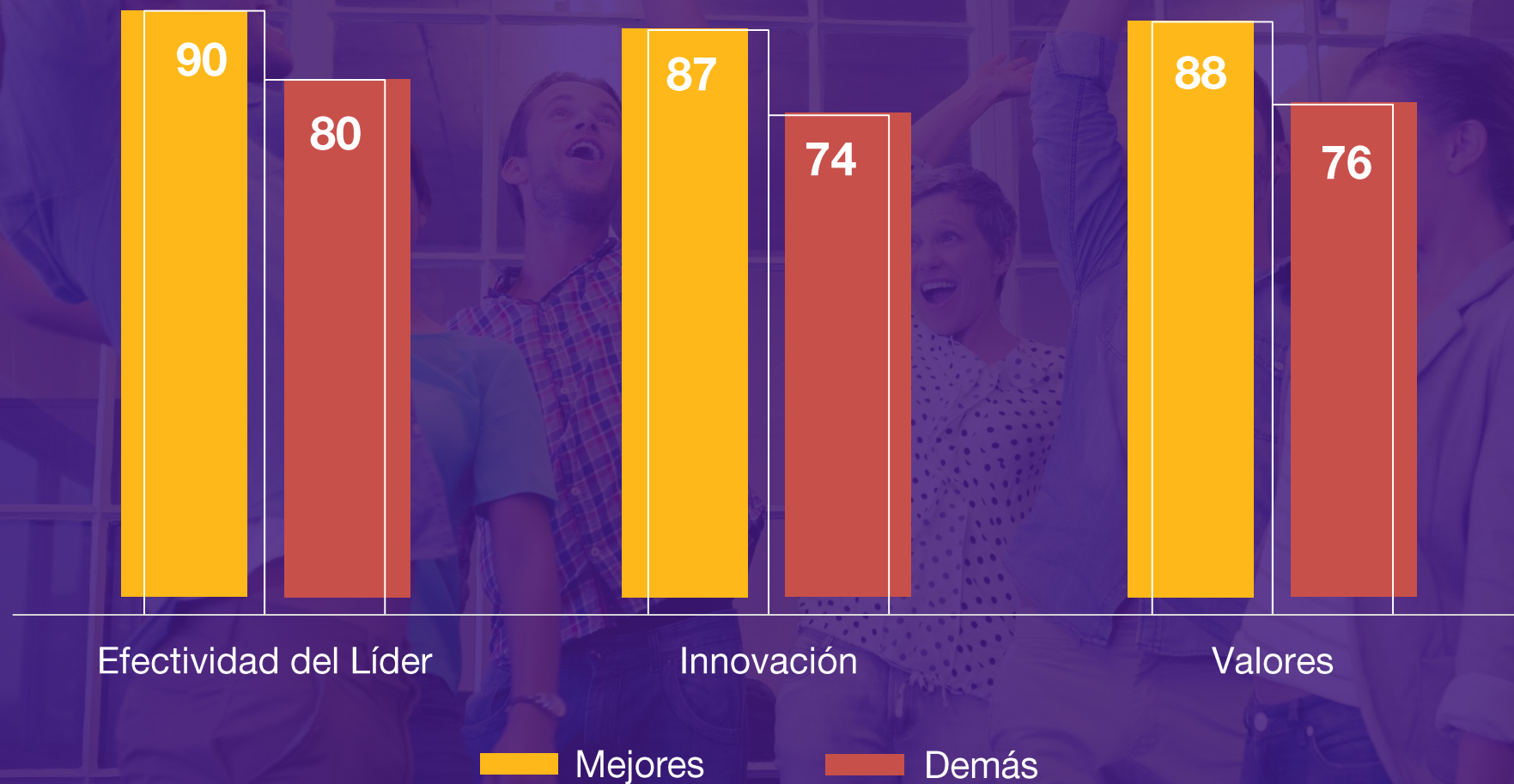
**PERÚ  
2020**

**MODELO FOR ALL**





# INDICADORES FOR ALL





**Mejores Lugares  
para Trabajar™**

**Millennials**

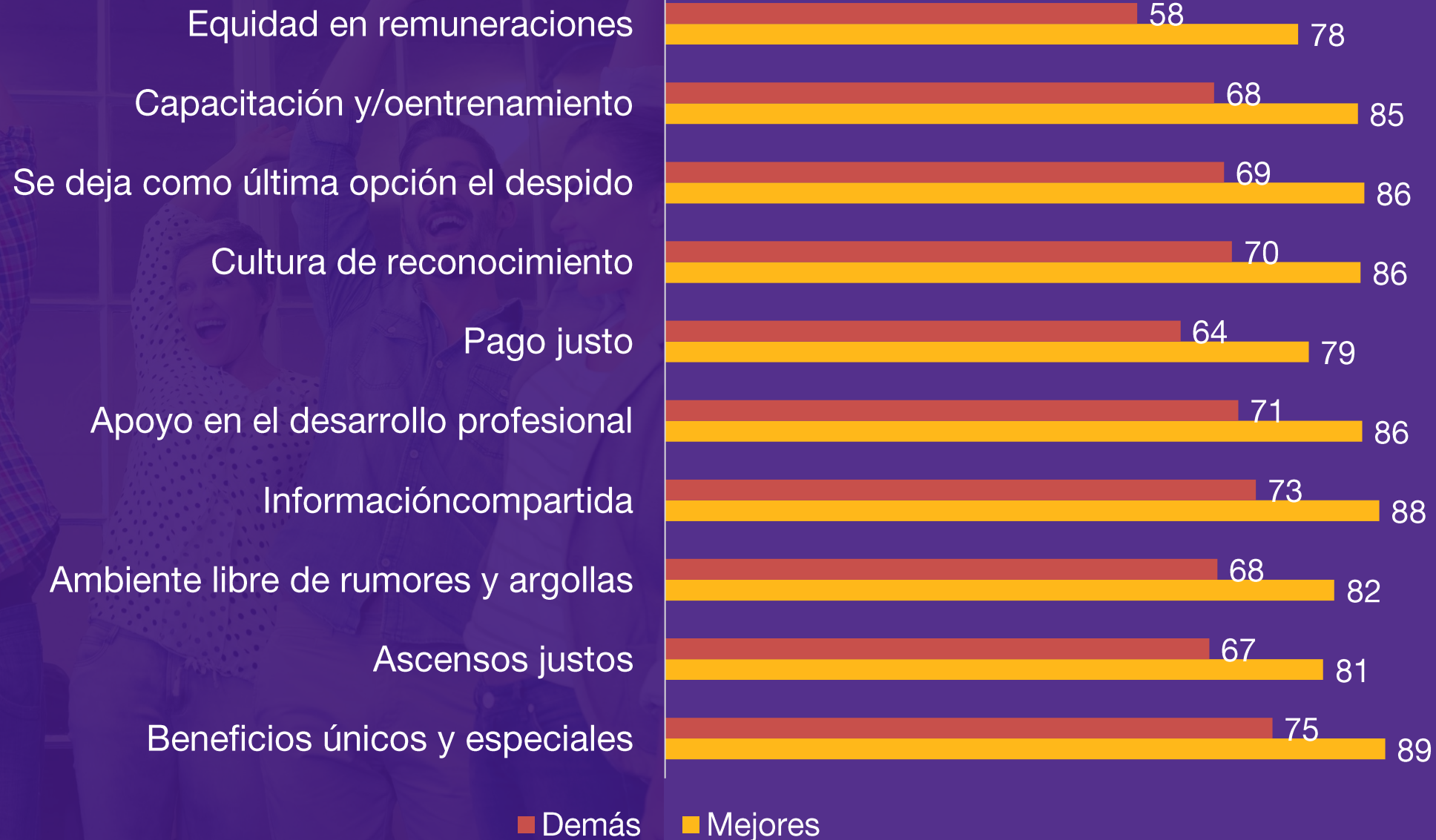
**Great  
Place  
To  
Work®**

**PERÚ  
2020**

## OTROS DATOS DE INTERÉS



# ÍNDICE MILLENNIALS - PRINCIPALES BRECHAS



GAP

20

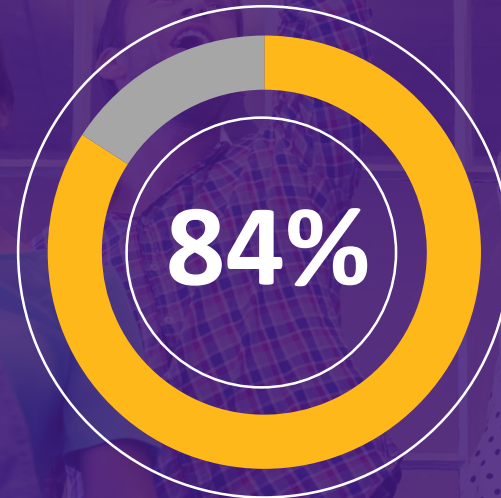
14



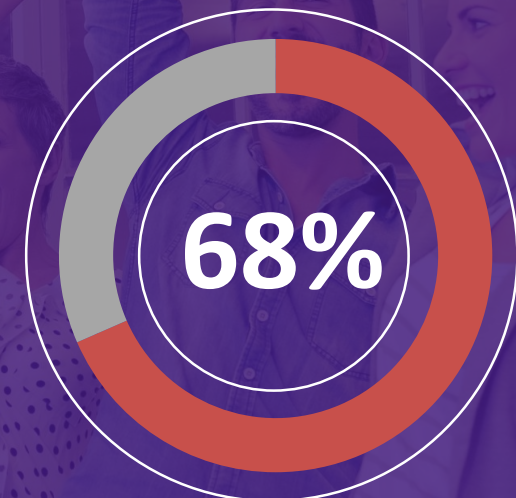
# DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

El 84% de los millennials de las mejores considera que se les da oportunidades de capacitación y desarrollo,  $\frac{1}{4}$  por encima del resto de empresas.

Mejores



Demás

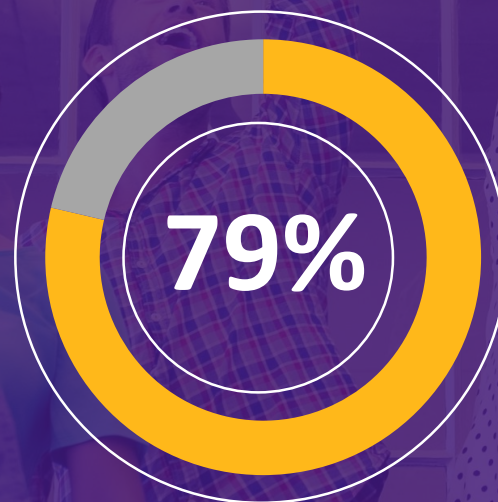




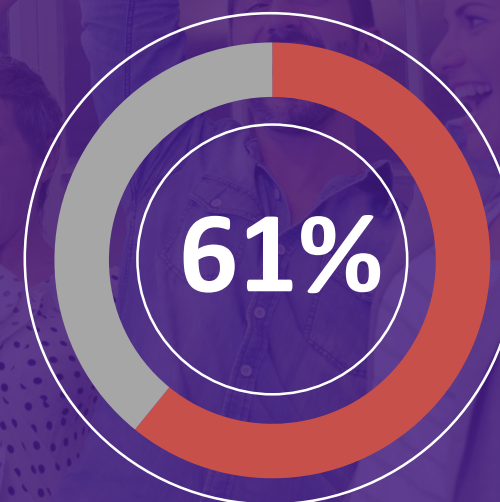
# COMPENSACIONES

El 79% de los millennials de las mejores empresas reconocen equidad en las políticas de salario y compensación, 30% por encima del resto de las empresas.

Mejores



Demás

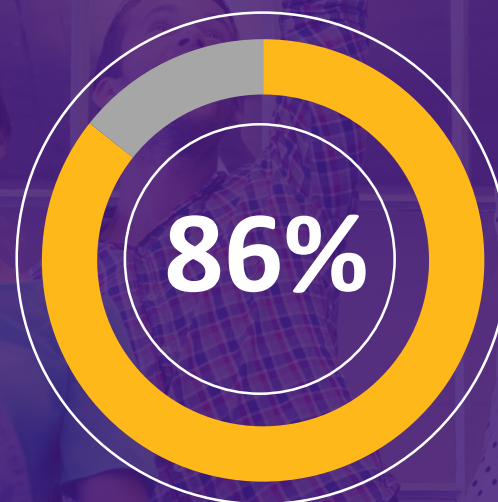




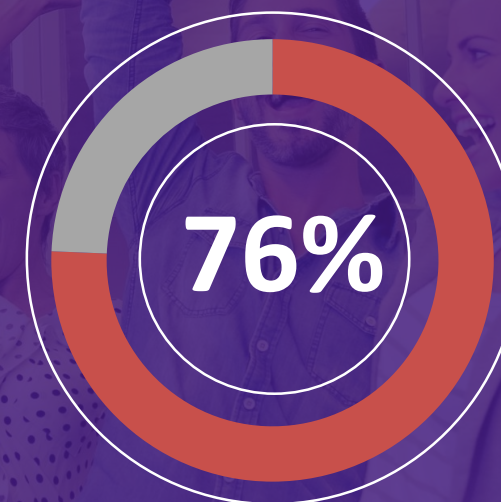
# BALANCE DE VIDA

El 86% de millennials de las mejores empresas experimentan un equilibrio entre su vida laboral y personal, un 13% más que el resto de las empresas.

Mejores



Demás

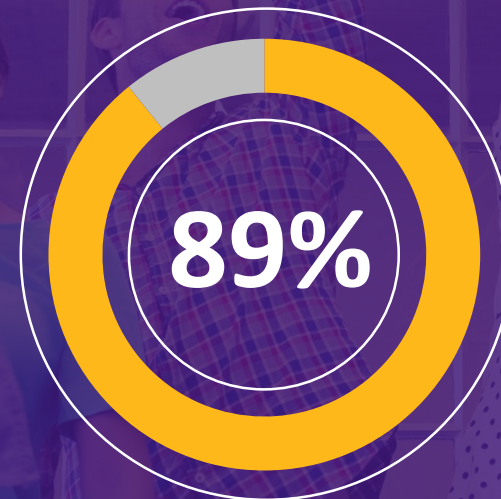




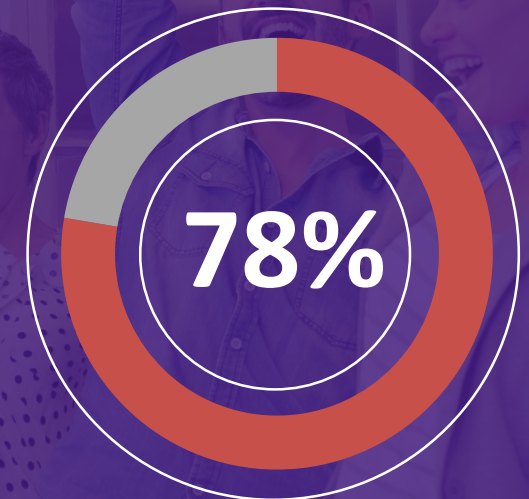
# COMUNICACIÓN EFECTIVA

Casi el 90% de millennials de las mejores empresas perciben que la comunicación es efectiva, 14% más que en las demás empresas.

Mejores



Demás

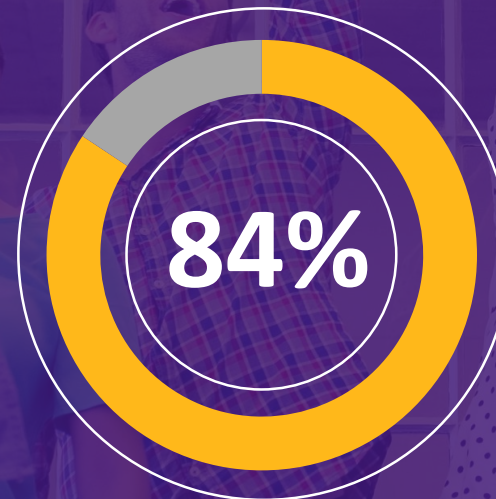




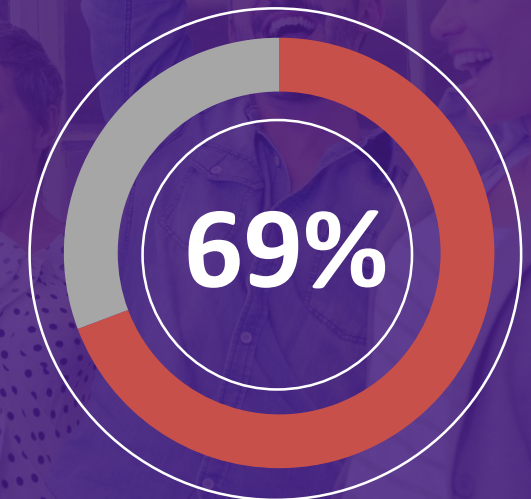
# RETENCIÓN DEL TALENTO

La capacidad de retención del talento en los mejores lugares para trabajar para millennials es de 84%, 22% más que el resto de las empresas.

Mejores



Demás

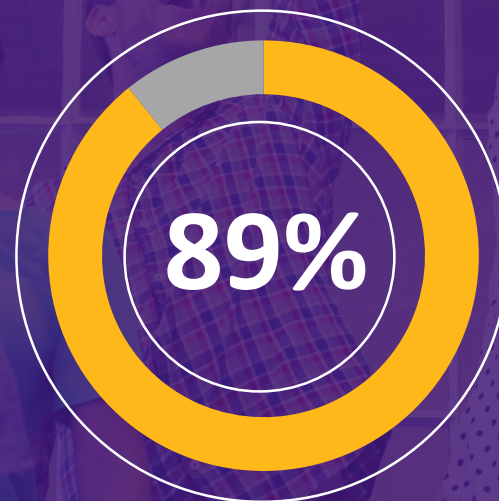




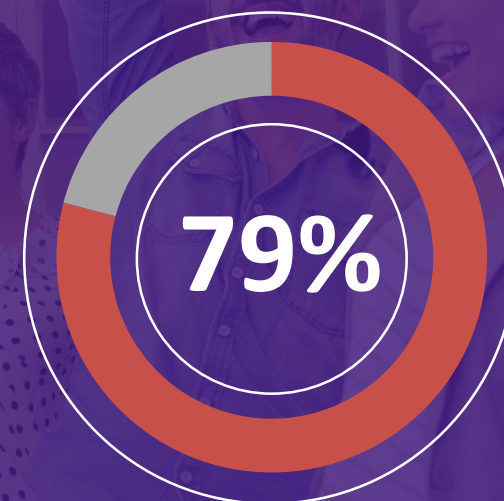
# RESPONSABILIDAD SOCIAL

En las mejores el 89% de los Millennials experimenta una auténtica preocupación de la empresa por la RSE, 13% por encima que las demás empresas.

Mejores



Demás

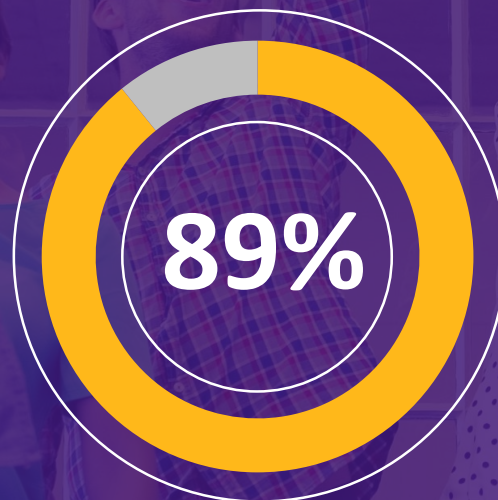




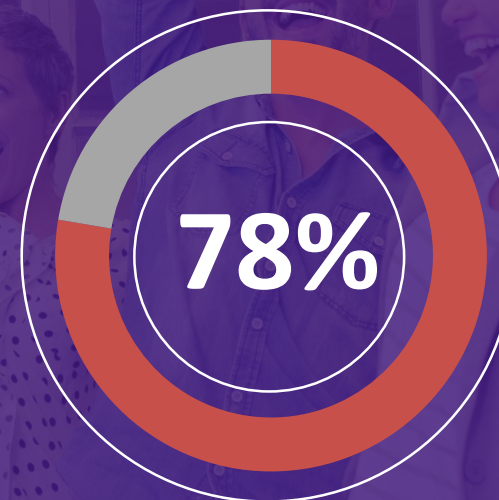
# ÉTICA

El 89% de los millennials de las mejores empresas perciben que el manejo del negocio y actividades internas son éticamente correctas, 14% más que el resto de empresas.

Mejores



Demás





# BUENAS PRÁCTICAS

**Mejores Lugares  
para Trabajar™**

**Millennials**

**Great  
Place  
To  
Work®**

**PERÚ  
2020**



# BUENAS PRÁCTICAS



## Go Hilton

Este programa permite que los colaboradores tengan la posibilidad de conocer a otros compañeros en todo el mundo y compartir historias, a la vez que disfrutan de experiencias de viaje que les cambiarán la vida, a través de los grandes descuentos para el colaborador, familia y amigos.



## Apoyo en temas de emprendimiento de millenials

Con la finalidad de promover el emprendimiento de los asociados millenials, el hotel organiza ferias trimestrales. Actualmente se ha apoyado a los asociados en difundir sus emprendimientos y darles algunas herramientas de entrenamiento para potenciar sus negocios.



## Espacios físicos flexibles

La empresa cuenta con ambientes que permiten a sus colaboradores trabajar de manera colaborativa en equipos multidisciplinarios y diversos, fomentando el trabajo ágil, la participación y aporte de todos(as), apostando por la diversidad de opinión.



## Innovatón

Evento que tiene por objetivo reforzar el ADN innovador de los colaboradores, generando una competencia sana entre colaboradores que los motive e inspire a luchar por sus ideas y darles mayor exposición, ya que los finalistas tienen la posibilidad de hacer un pitch de su idea innovadora ante el Comité de Gerencia.



# BUENAS PRÁCTICAS



## Programa de Diversidad e Inclusión

Programa cuyo objetivo es establecer los principios básicos y el marco general de actuación para generar una cultura organizacional fuerte y centrada en las personas, respetando la diversidad. Los Cencoleaders reciben capacitación constante en materia de diversidad y no discriminación.



## Embajadores de la felicidad

Grupo de anfitriones cuya misión es generar acciones positivas con gran impacto, como limpieza ecológica de playas, entrega de packs de Pardos Brasa a los héroes sin capa durante la pandemia, apoyo a voluntarios en hospitales, visitas a asilos entre otros, es una iniciativa que nació del entusiasmo propio los anfitriones de Pardos Chicken.



## Oportunidades de desarrollo y Liderazgo de proyectos

En Martin Engineering todos los colaboradores pueden ejecutar proyectos e ideas que contribuyen a su desarrollo profesional y crecimiento de la empresa. Los gerentes apoyan las iniciativas, y se involucran para que los proyectos se realicen en conjunto y de manera transversal en toda la organización.



## Switch

Es una práctica donde los colaboradores tienen la posibilidad de intercambiar turnos de trabajo con sus compañeros para atender imprevistos personales. Solo es necesaria una coordinación previa con sus líderes, generando así eficiencia y autonomía en la gestión de su tiempo.



# BUENAS PRÁCTICAS



## Manyaton Casa Andina

Busca que los colaboradores adquieran nuevas herramientas de trabajo que les permitan proponer soluciones innovadoras y digitales en la organización. Cualquier colaborador de Casa Andina puede participar de manera voluntaria y formar un equipo con otras personas de diferentes áreas, logrando equipos multifuncionales y multi skill. El programa cuenta con tres fases formación, acompañamiento y solución.



## Día de la Familia

Un evento muy especial para Compartamos es el Día de la Familia, donde se reúnen colaboradores y familiares para conocer la filosofía de la organización, las instalaciones, el trabajo de los colaboradores y recibir capacitación a través de ponencias y talleres sobre cómo mejorar la dinámica familiar.



## Los Influencers de Tottus

Son un grupo de personas de diferentes áreas que se han ganado la confianza de sus compañeros y líderes. Son referentes en todo sentido y su rol implica conectar con los demás, escuchar las iniciativas y sugerencias, co-crear las actividades, movilizar las áreas y colaborar contagiando la cultura y difusión de la información.



## Tech & Code

Es un programa de educación tecnológica donde los Scotiabankers comparten su conocimiento y experiencia con los más jóvenes, a través de sesiones guiadas y mentorías, niñas, niños y jóvenes tienen un acercamiento entretenido y retador con el mundo de la tecnología y la programación.



# BUENAS PRÁCTICAS



## Green Scrum

Programa creado por los equipos de Sostenibilidad y Talento de Supermercados Peruanos, a través de metodologías de innovación se generan equipos multidisciplinarios para el desarrollo de nuevos proyectos con alto grado de impacto en la sociedad. Esta práctica ha permitido identificar las habilidades de los equipos y darles visibilidad frente a los principales líderes de la organización.



## Copa de Todos

Programa que promueve a los equipos de alto desempeño con el objetivo de reconocer un trabajo sobresaliente y dar visibilidad a los que desean seguir desarrollándose y superarse a sí mismos. Esta práctica genera un clima de mejora continua, trabajo en equipo, disciplina y sana competencia.



## Programa Jóvenes Productivos

Este programa busca capacitar a jóvenes entre 15 y 29 años, que se encuentran desempleados o en condición de pobreza extrema e insertarlos en el mercado laboral. Se busca alinear perfiles y sumar personas que puedan desarrollar habilidades en ventas. Tienen alianzas con las municipalidades de Los Olivos, Lince y el Callao, las cuales comunican de forma interna las posibles vacantes.



## Workshops de Empleabilidad

La empresa realiza diversos Workshop enfocados en los equipos de Contac Center conformados en su mayoría por millennials. Esta práctica consiste en brindar elementos claves para un proceso de selección y así preparar a los colaboradores en futuras postulaciones dentro del grupo Scotiabank o fuera de él.



# BUENAS PRÁCTICAS



## Programa Crece

Sodimac y Maestro cuentan con el programa de formación de sucesores internos Crece, que permite potenciar el talento de sus colaboradores, desarrollar habilidades de liderazgo y competencias de planeación y ejecución de proyectos. El programa está dirigido a todos los líderes hasta los 30 años, es anual y promueve la movilidad entre empresas del grupo Falabella.



## Programa de Voluntarios

Los colaboradores de Pamolsa participan en un Programa de Voluntariado, en el cual realizan labores de limpieza de playas, pintado de colegios y otras actividades internas como preparación de regalos para la navidad de los niños o en los stands de reciclaje de estos eventos.



## Programa Visa

Los colaboradores elegidos como Talentos Novotel, tienen la oportunidad de postular anualmente, para realizar una pasantía de 20 días en otra unidad de la región, siendo esta una oportunidad de aprendizaje en su área de trabajo, así como de intercambio de experiencias culturales.



## Mundo Virtual oh!

La empresa ha implementado la realidad virtual en su proceso de inducción a través de Mundo Virtual oh!, esta práctica permite a sus nuevos colaboradores conocer y vivir las labores que realizan sus compañeros de las Finantiendas, interactuando con ellos de una manera más experiencial, personalizada y cercana.



# LAS 20 MEJORES PARA MILLENNIALS 2020



1°

Hilton

2°

Marriott  
HOTELS PERU

3°

REAL PLAZA

4°

Interbank

5°

Caja  
cencosud  
Del Grupo Scotiabank

6°

Pardos  
Chicken

7°

martin

8°

PROMART  
HOME CENTER

9°

CASA ANDINA  
HOTELS

10°

Compartamos  
Financiera

11°

TOTTUS

12°

Scotiabank

13°

Supermercados  
Peruanos SA

14°

CrediScotia  
CON TODO

15°

Pandero  
Bienvenido a lo posible

16°

Scotia  
Contacto

17°

SODIMAC  
MAESTRO

18°

Pamolsa

19°

ACCOR

20°

Financieraöh!





# MEJORES ORGANIZACIONES PARA MILLENNIALS

Edición 2020

**Mejores Lugares  
para Trabajar™**

**Millennials**

**Great  
Place  
To  
Work®**

**PERÚ  
2020**