

Great Place To Work®

20°
EDICIÓN

“

UN MUNDO
HÍBRIDO
Y MÁS
SOSTENIBLE

2 0 2 1 - 2 0 2 2



PORTRADAS

- ★ **DHL EXPRESS PERÚ**
1º Lugar Categoría Empresas
entre 251 y 1,000 colaboradores
Adriana Azopardo
Gerente General
- ★ **HILTON PERÚ**
1º Lugar Categoría Empresas entre 10 y 250
colaboradores
Stéphane Clar
Gerente General de Hilton Lima Miraflores
- ★ **INTERBANK**
1º Lugar Categoría Empresas
con más de 1,000 colaboradores
Luis Felipe Castellanos
Gerente General

CONTENIDO

10.

Resultados
del Modelo
GPTW™

15.

Club GPTW™



16.

GPTW™ PERÚ:
20 años ayudando a
las organizaciones a
transformarse en mejores
lugares para trabajar
Gisella Ocampo
CEO GPTW™ PERÚ

18.

Premios
Especiales
2022



24.

*Repensar la experiencia
del colaborador*
Tarcila Shinno
CEO Remote Academy y
Remote Lab

30.

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™
2021-2022



98.

*Hoy por ti,
mañana por mí*
Eduardo Freyre
Consultor Senior
GPTW™ PERÚ

104.

Diversidad
Cognitiva
Gisella Ocampo
CEO GPTW™
PERÚ



110.

Crecimiento Sostenible y
Sostenido - Jaime Graña
Presidente Wellmont
Lab Co-fundador de Capitalismo
Consciente Perú

26.

Mejores
Prácticas
Perú 2022

100.

Indicadores
For All™

115.

Mejores
Prácticas en el
Mundo



LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™ 2021 - 2022

EDITORIAL

GISELLA OCAMPO
CEO
GREAT PLACE TO WORK® PERÚ





UN MUNDO HÍBRIDO Y MÁS SOSTENIBLE

El COVID-19 nos ha cambiado de muchas maneras, en muchos casos para bien.

El dolor por la pérdida de seres queridos y amigos ha sido devastador; sin embargo, igualmente conmovedores han sido la resiliencia, la adaptabilidad, y la solidaridad del ser humano. A nivel empresarial, también convivieron estas dos realidades: por un lado, el innegable impacto en la economía global, y por otro, el altruismo, la creatividad, la innovación y la capacidad de reinventarse para salir adelante.

El COVID-19 impulsó el desarrollo digital, dada la necesidad de trabajar virtualmente. Lo que hubiera tomado meses o años, tuvo que implementarse en horas: o te adaptabas, o morías. Hubo que superar las dudas con relación a la productividad del trabajo desde casa, porque no había opción, tuvieron que superarse porque no había opción, y los hechos han demostrado que en términos generales la productividad fue constante o creciente.

El trabajo virtual y la necesidad de proteger a las poblaciones más vulnerables impulsó el *reskilling* y el *upskilling*, a la vez que también fue necesario encargarse del bienestar emocional y mental de los colaboradores. La percepción del balance de vida-trabajo es que éste ha mejorado, y los colaboradores hoy, buscan preservar lo mejor de los dos mundos, en un esquema híbrido de trabajo que trascienda a la crisis de la pandemia.

En suma, el COVID-19 ha cambiado la forma en que vemos el mundo que nos rodea, ha cambiado el énfasis que le damos a nuestro propio bienestar y la importancia que le damos a la solidaridad con los demás, mientras que ha acentuado la preocupación que debemos tener por nuestro planeta.

Recordemos que en Agosto del 2019 el *America's Business Roundtable*, conformado por los CEOs de las compañías más importantes de los EEUU, ya había emitido un manifiesto que firmaron más de 200 CEOs y que sostenía que la maximización de las utilidades de los accionistas debía ponerse al mismo nivel que los intereses de los clientes, colaboradores, proveedores y la comunidad en general. Este movimiento, inspirado en las ideas de Capitalismo Consciente, se potenció bajo el espíritu altruista y solidario que despertó el COVID-19.

Es así que en medio de la pandemia, en Junio del 2020, el Foro Económico Mundial (World Economic Forum) lanzó el Gran Reinicio o Gran Reseteo, una propuesta para reconstruir la economía de manera sostenible tras la pandemia de COVID-19, poniendo el bienestar de las personas y del planeta en el centro de las decisiones. En palabras de Klaus Schwab, fundador y presidente del Foro, “la pandemia representa una oportunidad inusual y reducida para reflexionar, reimaginar y reiniciar nuestro mundo y forjar un futuro más sano, más equitativo y más próspero”. Él sostiene que “para obtener un mejor resultado, el mundo debe actuar conjuntamente y con rapidez en la renovación de todos los aspectos de nuestras sociedades y economías, desde la educación hasta los contratos sociales y las condiciones laborales... Dicho de otro modo: nos hace falta un 'Gran Reinicio' del capitalismo”.

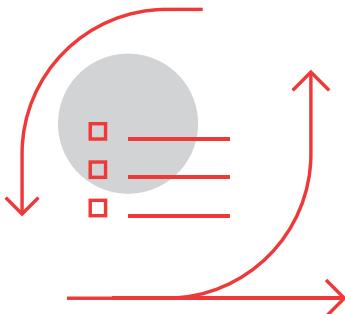
¿Y cómo se concilia este movimiento con el otro gran 'reseteo' post-pandemia, el del trabajo híbrido? El IWG, International Workplace Group (antes Regus, pionera en ofrecer espacios flexibles de trabajo), publicó el documento *Hybrid World: Sustainable World* (Agosto 2021), que demostró que el trabajo híbrido, puede contribuir al logro de 6 de los 17 Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para el 2030: Salud y Bienestar (#3), Igualdad de Género (#5), Energía Limpia (#7), Trabajo Decente y Crecimiento Económico (#8), Ciudades y Comunidades Sostenibles (#11), y Acción por el Clima (#13).

Desde Great Place to Work®, llegamos a nuestra lista número 20 con este doble compromiso: por un lado, seguir apoyando a las organizaciones a transformarse en Mejores Lugares para Trabajar, donde todos los colaboradores vivan una cultura de confianza que les permita maximizar su propio potencial y el de sus organizaciones, sea que trabajen en la oficina o desde casa; por otro lado, impulsar el Capitalismo Consciente para impactar positivamente en el medio ambiente y contribuir con un mundo mejor y más justo.

¡Estamos muy orgullosos de las 55 organizaciones que conforman esta nueva lista! Son todas ellas fuente de inspiración y motores de cambio para este doble propósito que busca redefinir la experiencia del colaborador mientras cuida el impacto social y ambiental de sus organizaciones.



METODOLOGÍA



La lista de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en el Perú de Great Place to Work® (GPTW™), así como en el resto de los países donde opera la consultora, es el resultado de la aplicación de la encuesta Trust Index® y del cuestionario Culture Audit® en las organizaciones, ambas herramientas estandarizadas y desarrolladas por Great Place to Work®.

El cuestionario Trust Index® consta de 60 preguntas vinculadas a las 5 dimensiones del Modelo de Great Place to Work® (creabilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería) y mide las relaciones de confianza del colaborador en su centro de trabajo (sea presencial o remoto). En este proceso participan todos los colaboradores, o una muestra representativa, de toda la población. Cabe resaltar que en el año 2021 el 91% de las organizaciones aplicaron la encuesta al 100% de sus colaboradores.

Es importante mencionar que en Great Place to Work® tenemos estándares globales y rigurosos que aseguran el anonimato y confidencialidad de la información que proporciona cada colaborador; además cuidamos que la identidad de cada persona que responde la encuesta esté protegida, de manera que aseguramos que las respuestas sean consignadas con total transparencia, honestidad y libertad.

Por otro lado, el Culture Audit®, el cual recoge las prácticas y políticas de gestión de personas de cada una de las empresas participantes, es el segundo elemento de evaluación dentro del proceso para la selección de la Lista de los Mejores Lugares para Trabajar™. En el Culture Audit® las empresas deben adjuntar evidencias de la existencia y realización de las prácticas y políticas que desarrollan en la herramienta.

Este año, cumpliendo con el plan de desarrollo en todas las oficinas de GPTW™ alrededor del mundo, hemos completado la aplicación del Modelo For All™ en todo el estudio, por lo que el Culture Audit® recoge las prácticas, políticas y acciones relacionadas a los 5 elementos de evaluación del Modelo: Confianza, Maximización del Potencial Humano, Valores, Liderazgo Efectivo e Innovación.

La evaluación pasa por un análisis consolidado, tanto del Trust Index®, como del Culture Audit®, realizando una exhaustiva medición de las brechas que puedan existir en los segmentos dentro de la organización, de tal manera que nos aseguremos que se está viviendo una experiencia GPTW™ para todos. Los componentes de Confianza y Maximización de Potencial Humano tienen un peso de 85%, mientras que los de Liderazgo Efectivo, Valores e Innovación, pesan 15%. Es importante resaltar que solo las empresas que cumplieron con la obtención de la Certificación GPTW™ pueden estar dentro de la preselección para la Lista de Los Mejores Lugares para Trabajar™, por lo que es un requisito indispensable para el proceso. Una vez que tenemos los puntajes ponderados, ordenamos los resultados de mayor a menor y determinamos la lista final de Los Mejores Lugares para Trabajar™ de GPTW™ en el Perú.

Este proceso está a cargo del National List Team y está bajo la supervisión del Global Management Team de Great Place To Work® y es el mismo que se aplica en los más de 60 países donde opera GPTW™.

FICHA TÉCNICA

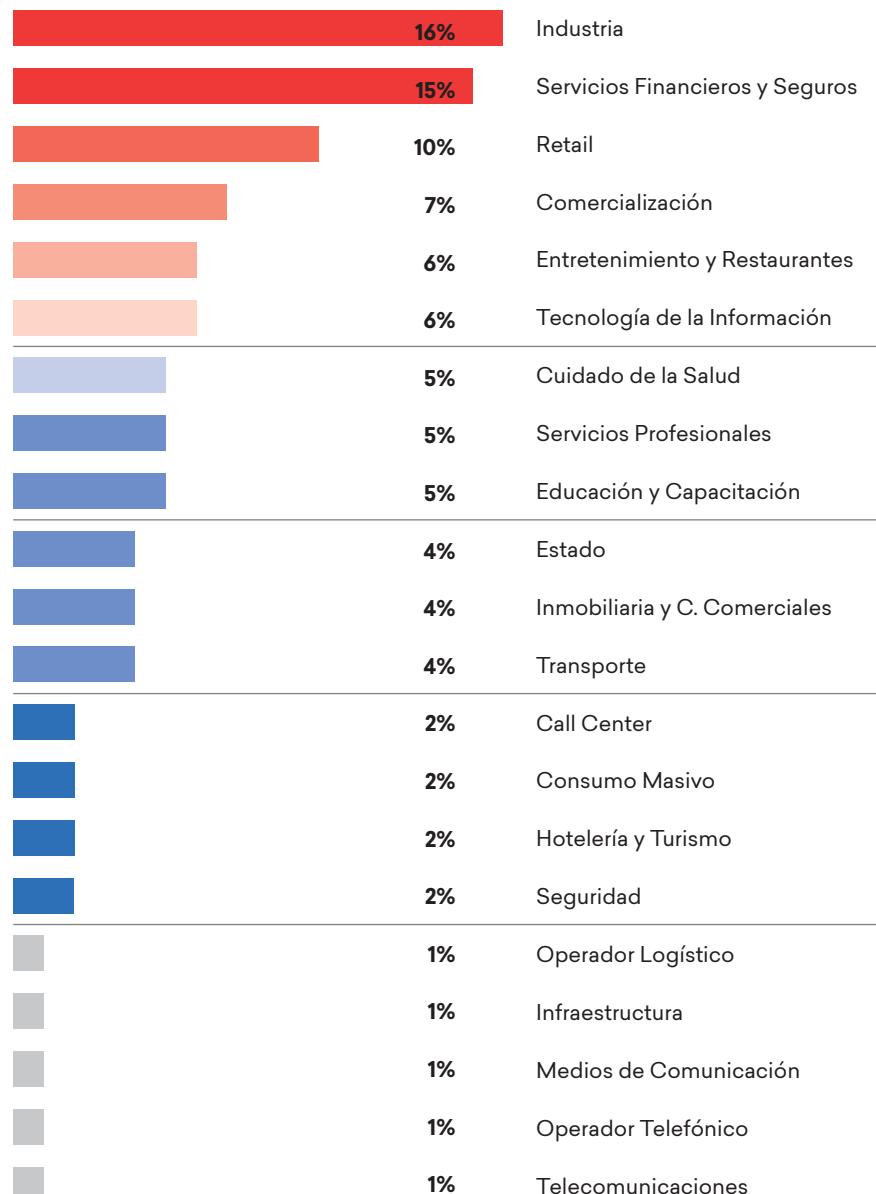
2020	2021/ 2022
LISTA DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™	46 55
% DE RESPUESTA	85% 91%
TOMA CENSAL	88% 91%
TOMA MUESTRAL	12% 9%
MODALIDAD PAPEL	1% 2%
MODALIDAD ONLINE	93% 91%
MODALIDAD MIXTO	6% 7%



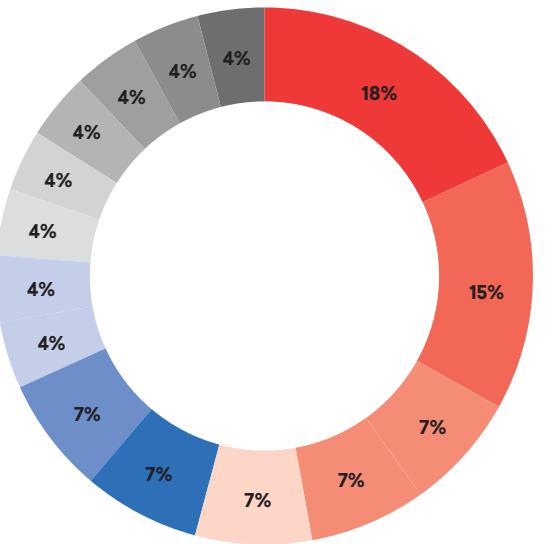
Encuestas aplicadas a nivel nacional entre el 28 de noviembre del 2020 y el 17 de setiembre del 2021.

PERFIL DE EMPRESAS PARTICIPANTES

PORCENTAJE POR SECTORES



PORCENTAJE DE EMPRESAS POR SECTOR INDUSTRIAL

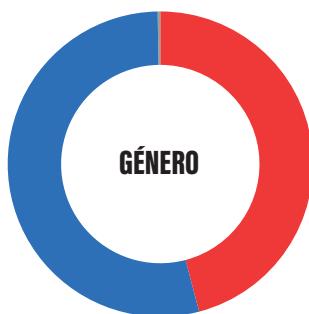


- 18% Agroindustria
- 15% Farmacéutica
- 7% Empaques
- 7% Energía
- 7% Minas
- 7% Panificadora
- 7% Siderúrgica
- 4% Construcción
- 4% Envases
- 4% Exploración y Perforación
- 4% Papelera
- 4% Pecuaria
- 4% Petroquímica
- 4% Producción y Comercialización
- 4% Textiles

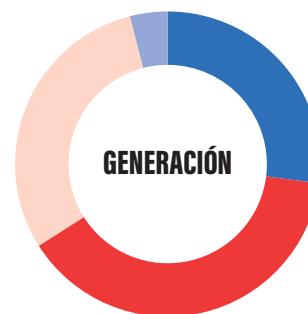
PERFIL DEMOGRÁFICO DE COLABORADORES ENCUESTADOS



- 1% Gerente general y gerentes de primera línea
- 3% Otros gerentes y subgerentes
- 14% Jefe, supervisor y otros cargos de jefatura
- 82% Personal sin gente a su cargo



- 45,9% Femenino
- 53,8% Masculino
- 0,3% otros



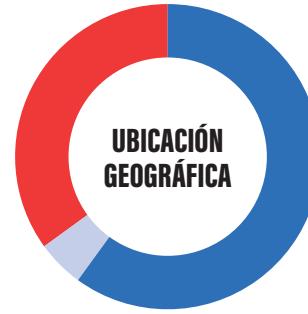
- 27% Centennials (1995 en adelante)
- 39% Millennials (1986 - 1994)
- 30% Generación X (1966 - 1985)
- 4% Baby Boomers (1965 o antes)



- 39% Menos de 2 años
- 38% De 2 a 5 años
- 15% De 6 a 10 años
- 5% De 11 a 15 años
- 2% De 16 a 20 años
- 1% Más de 20 años



- 66% En la empresa (presencial)
- 28% Remotamente desde casa
- 6% Mixto (Entre presencial y casa)



- 60% Lima
- 5% Callao
- 35% Otras regiones



Centennials
1995 en adelante
Millennials
1986 - 1994
Generación X
1966 - 1985
Baby Boomers
1965 o antes

LOS 55 MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN EL PERÚ



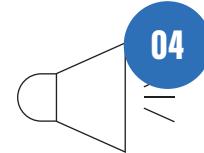
El 75% de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, tienen más de una sede o local en el Perú.



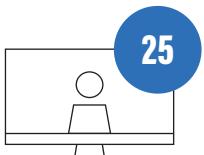
35% de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, tienen más de 20% de Centennials entre sus colaboradores (menos de 25 años).



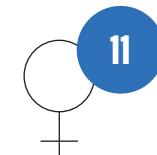
9 empresas de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, tienen más de 50 locales en el Perú.



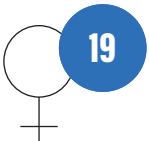
4 de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, tienen uno o más sindicatos.



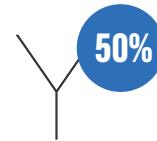
25 empresas de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, tienen más de 70% de sus colaboradores en modalidad de trabajo remoto o mixto.



11 de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, tienen más de 50% de mujeres en niveles directivos.



19 de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, tienen más de 50% de mujeres en planilla.

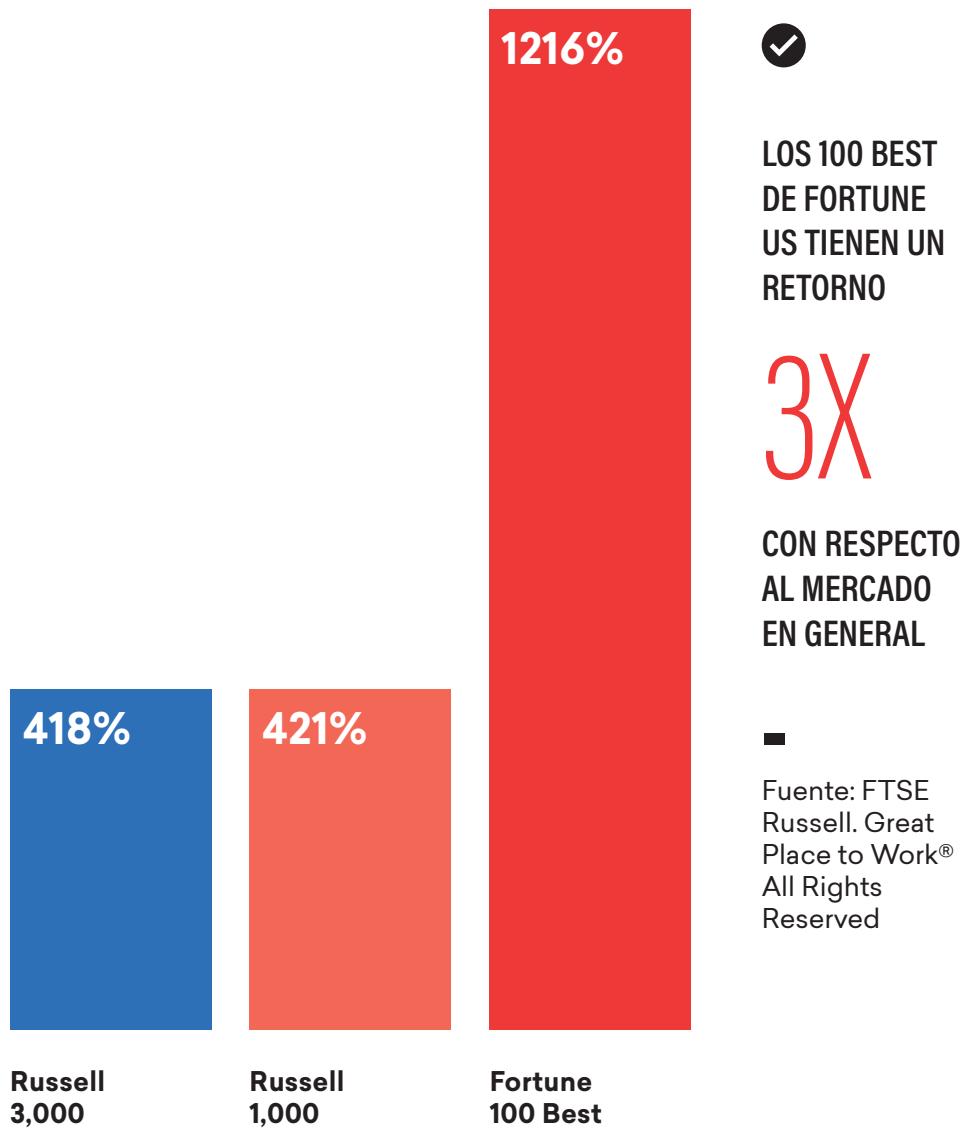


El 50% de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, tienen 40% o más de Millennials entre sus colaboradores (entre 25 y 34 años).

RESULTADOS MODELO GPTW™

INCREMENTO EN EL RENDIMIENTO DE LAS ACCIONES

Los 100 Mejores Lugares para Trabajar de Fortune US (GPTW™) logran resultados de negocio significativamente mejores que las demás empresas, con un incremento en el rendimiento de sus acciones casi 3 veces mayor que las 1,000 y 3,000 empresas del índice Russell.

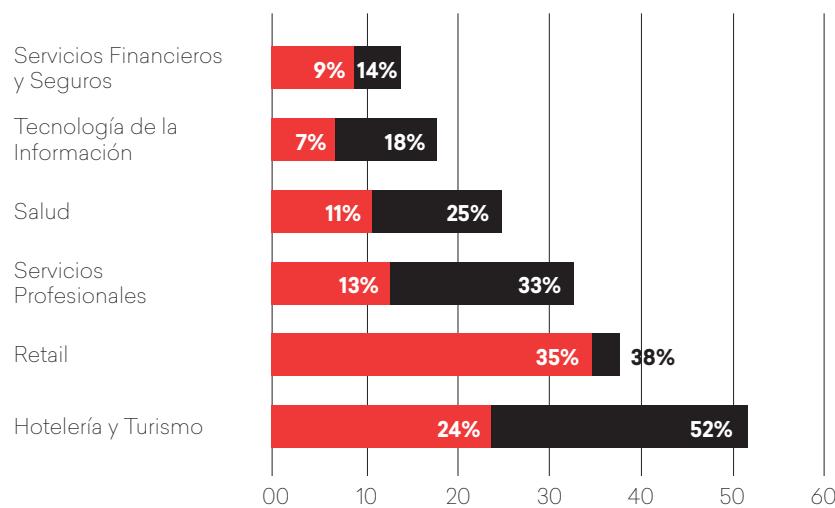


PRODUCTIVIDAD Y RETENCIÓN

ROTACIÓN VOLUNTARIA POR INDUSTRIA (100 BEST DE FORTUNE US)

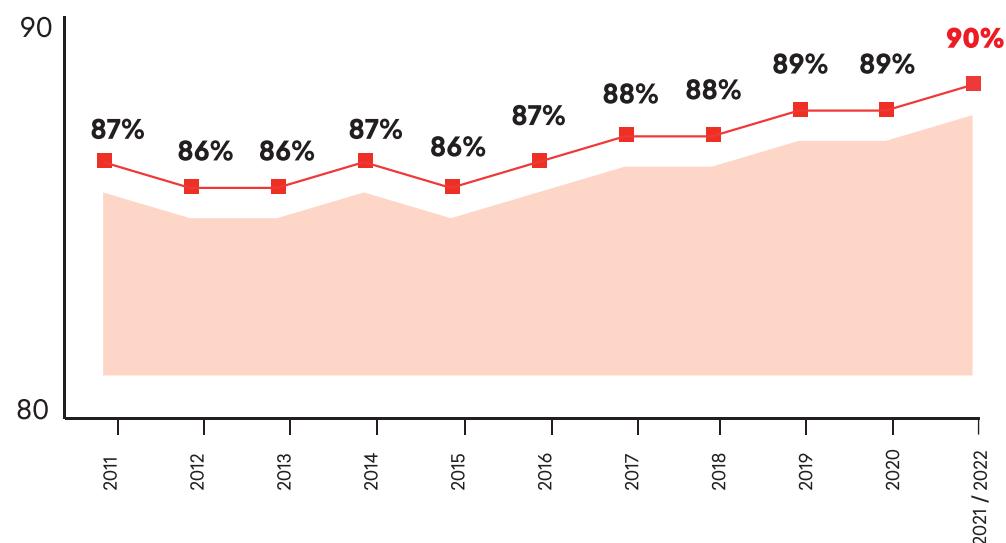
- 100 Mejores Lugares para Trabajar US 2021
- Promedio de la Industria (Bureau of Labor Statistics - US)

greatplacetowork.com ©2021 Great Place to Work®
All Rights Reserved



LOS MEJORES DE ESTE AÑO SUPERARON LOS RESULTADOS DEL 2020

Los 55 Mejores Lugares para Trabajar 2021 - 2022 aumentaron sus niveles de confianza, orgullo y camaradería, superando el puntaje más alto de la década alcanzado en el 2020.



RESULTADOS MODELO GPTW™

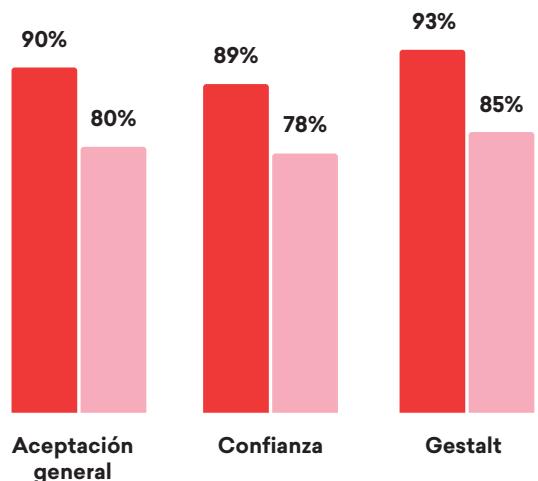


EXPERIENCIA DE LOS COLABORADORES

ÍNDICE DE ACEPTACIÓN GENERAL DE LOS 55 MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR	90%
Empresas entre 10 y 250 colaboradores	91%
Empresas entre 251 y 1,000 colaboradores	91%
Empresas con más de 1,000 colaboradores	88%

■ Mejores ■ Resto

PRINCIPALES INDICADORES



PRINCIPALES BRECHAS

Beneficios únicos (no monetarios)	88%	Acompañamiento de líderes en desarrollo del colaborador	86%
	70%		71%
Reparto justo de ganancias	77%	Reconocimiento por parte del líder	86%
	60%		72%
Oportunidad de participar en Responsabilidad Social	89%	Reconocimiento por innovación	90%
	72%		76%
Capacitación y entrenamiento	84%	Comunicación sobre cambios y temas importantes	88%
	69%		75%
Reconocimiento por parte de la organización	84%	Retroalimentación	88%
	69%		74%
Pago justo de acuerdo a funciones	86%	Empoderamiento del colaborador	86%
	65%		73%
Fomento del equilibrio vida personal - laboral	85%		
	71%		

EQUIDAD EN RECOMPENSAS

El indicador de Equidad en Recompensas es +14 puntos porcentuales más alto en las mejores que en el resto de organizaciones. Los Mejores Lugares para Trabajar™ gestionan las compensaciones de manera estratégica y clara, de tal forma que todos los colaboradores tienen conocimiento sobre el esquema aplicado y su posicionamiento en el mercado.



APOYO PROFESIONAL

Los mejores lugares son percibidos como más comprometidos con el desarrollo profesional que el resto, en +13 puntos porcentuales. Los Mejores Lugares para Trabajar™ invierten en fortalecer las capacidades y habilidades de sus colaboradores con el propósito que aporten una gran experiencia en los clientes internos y externos; además forman a sus líderes para apoyar a sus equipos en su desarrollo.



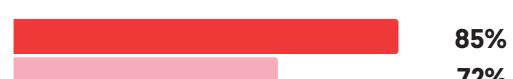
COLABORACIÓN

Los mejores lugares crean condiciones favorables para que sus colaboradores se empoderen y se sientan libres de dar opiniones y ofrecer soluciones en temas relacionados a su trabajo o ambiente de trabajo. Mantenerlos informados sobre decisiones importantes y hacerlos partícipes de ello, significa que Los Mejores Lugares para Trabajar™ tengan una percepción de +13 puntos porcentuales sobre el resto de organizaciones.



AUSENCIA DE FAVORITISMOS

La percepción de la ausencia de favoritismos por parte de los líderes en los mejores lugares es +13 puntos porcentuales más alta que en el resto de organizaciones. Los Mejores Lugares para Trabajar™ promueven la imparcialidad, forman a sus líderes en habilidades blandas y se apoyan en herramientas objetivas para eliminar las posibles percepciones de un trato poco equitativo dentro de los equipos. Además, informan sobre los lineamientos específicos para crecer en la organización, incentivando la retroalimentación constante y reconocimientos.



INTERÉS EN LA PERSONA MÁS QUE COMO SOLO COLABORADOR

Los colaboradores de los mejores lugares perciben con más positivas las acciones de la organización para asegurar el bienestar y la empatía hacia ellos (+12 puntos porcentuales), considerando que no solo son colaboradores, sino también personas que puedan estar pasando por momentos difíciles. Los Mejores Lugares para Trabajar™ se preocupan por otorgarles a los colaboradores beneficios para su bienestar, fomentar el balance vida personal-laboral y por asegurar para todos un ambiente seguro donde realizar sus funciones.



COMUNICACIÓN

Los colaboradores de Los Mejores Lugares para Trabajar™ experimentan una percepción más positiva con respecto al flujo de comunicación dentro de la organización (+11 puntos porcentuales). Los Mejores Lugares para Trabajar™ se preocupan por mantener informados a todos sobre eventos y cambios importantes en la empresa, lo que se espera del trabajo de cada colaborador, por asegurar la apelación en caso de un trato percibido como injusto y por formar a sus líderes para que sean accesibles a los colaboradores y puedan comunicarse con ellos de manera natural y fluida.



INTEGRIDAD

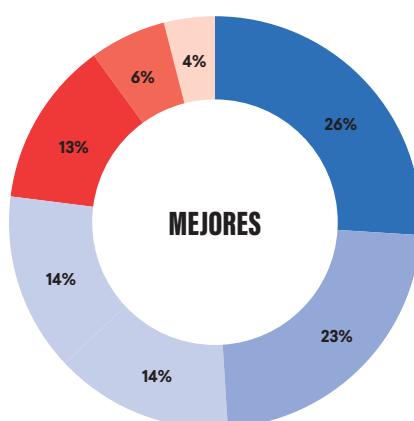
El indicador de integridad es +9 puntos porcentuales más alto en los mejores que en el resto de organizaciones. Los Mejores Lugares para Trabajar™ entienden que los niveles altos de percepción de ética en una organización se correlacionan de forma positiva con mayor productividad, rentabilidad, mejores relaciones laborales y una marca empleadora más atractiva.



MOTIVOS DE PERMANENCIA

¿CUÁL ES EL PRINCIPAL MOTIVO POR EL CUAL LOS COLABORADORES PERMANECEN EN LA ORGANIZACIÓN?

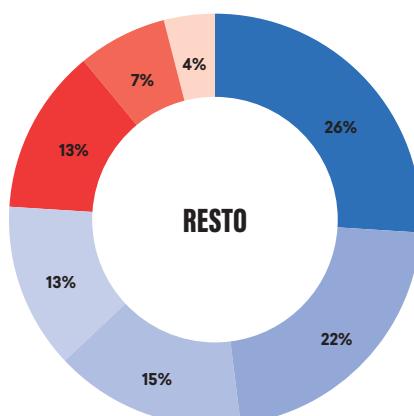
En Los Mejores Lugares para Trabajar™, los colaboradores esperan llegar a una organización en la que puedan desarrollarse y crecer profesionalmente. Por segundo año consecutivo, de acuerdo al contexto de trabajo actual, el balance de vida laboral y familiar se muestra con gran relevancia al ser el segundo motivo más valorado.



- OPORTUNIDAD DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL
- BALANCE DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR
- MIS VALORES COINCIDEN CON LOS QUE SE PRACTICAN EN LA EMPRESA
- ME SIENTO SEGURO EN MI PUESTO DE TRABAJO
- SUELdos Y BENEFICIOS
- OTROS MOTIVOS
- EL PRESTIGIO / REPUTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

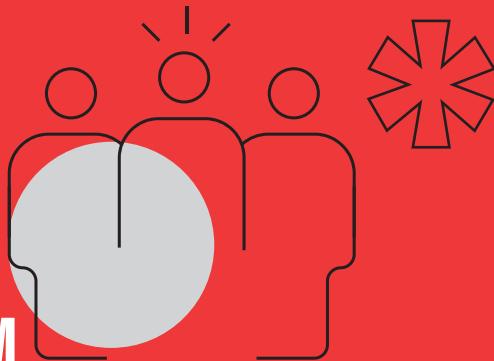


En el resto de empresas, los colaboradores también tienen expectativas de desarrollarse y crecer profesionalmente. De igual manera, el balance vida laboral y familiar, se ubica como el segundo punto más importante por el cual los colaboradores permanecen en las organizaciones.



Es importante que las empresas conozcan los motivos de permanencia de sus colaboradores y puedan tomarlos en consideración, tanto en sus planes de acción como en la oferta de valor que ofrecen, porque impactan directamente en la estrategia de retención de sus talentos. Es importante tomar en cuenta que la retención de los colaboradores no tiene relación directa únicamente con aumentos salariales o incentivos monetarios, como podemos apreciar en esta información, sino que es necesario que la empresa muestre compromiso real hacia ellos y estabilidad laboral. Ello va a generar que el compromiso se vea reflejado a largo plazo, ya que las compensaciones suelen tener un impacto temporal y pueden estar influenciadas, en gran medida, por la manera cómo se comunican a los colaboradores.

CLUB GPTW™



MÁS DE 80
EXPOSITORES DE LOS
PRINCIPALES SECTORES
DEL PAÍS

El Club GPTW™ es una iniciativa creada por Great Place to Work® Perú en el año 2013, cuyo objetivo principal es fomentar el diálogo y las buenas prácticas entre líderes de gestión de personas.

Desde sus inicios el Club ha contado con diversas organizaciones socias y con más de 80 expositores de los principales sectores del país: entidades financieras, industrias y retails, así como expositores y consultoras expertas en temas de innovación, reskilling, comunicación interna, inteligencia artificial, trabajo remoto, growth mindset entre otras.

Mensualmente un grupo de entre 25 y 40 líderes de gestión de personas se reunían presencialmente en un hotel de Lima, para dialogar sobre un tema de interés en común para su gestión. A finales de marzo de 2020 el Club GPTW™ cambia su formato de sesiones presenciales a sesiones virtuales debido a las restricciones por el COVID-19. A partir de esa fecha las sesiones de trabajo de los socios fueron complementadas con dinámicas de camaradería y momentos de diversión como el Bingo GPTW™, Stand Up Comedy virtual, clases de Coctelería etc.

Durante todo el año 2021 los socios del Club GPTW™ pudieron participar en más de 14 actividades virtuales como: conversatorios, paneles, talleres, casos de éxito, webinars y otras actividades realizadas por expositores nacionales e internacionales.

Para este 2022 el Club GPTW™ seguirá fomentando los encuentros entre líderes y las buenas prácticas de las organizaciones que tienen como pilar fundamental el bienestar de todos sus colaboradores.

¡Invitamos a tu organización y a ti, a formar parte de esta gran comunidad! Inscripciones a: pe_info@greatplacetowork.com



GPTW™ PERÚ: 20 AÑOS AYUDANDO A LAS ORGANIZACIONES A TRANSFORMARSE EN MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR.



Hoy, 20 años después, son más de 800 las empresas que han confiado en nosotros para el diagnóstico, acompañamiento y reconocimiento que otorga GPTW™ Peru.



Con esta lista celebramos 20 años en el Perú, 20 años ayudando a las organizaciones a desarrollar culturas con altos niveles de confianza, a través del diagnóstico, acompañamiento y reconocimiento de Los Mejores Lugares para Trabajar™.

Veinte años después, nos sigue inspirando el mismo propósito de transformar organizaciones en ambientes que permitan potenciar la vida profesional y personal de los colaboradores peruanos, un propósito que cobra aún más relevancia bajo el énfasis de contribuir a crear Mejores Lugares para Trabajar™ FOR ALL™.

En palabras de Ana María Gubbins, quien inició las operaciones de GPTW™ en Perú y lideró la organización durante 18 años, el reto en los inicios fue introducir al mercado laboral peruano “un concepto totalmente nuevo en esa época, no sólo por el hecho de publicar rankings a través de encuestas manejadas por un tercero, sino por conocer el clima y cultura organizacional a través de la experiencia de trabajo de los propios colaboradores”, quienes responden a nuestra encuesta en forma totalmente confidencial. El hecho de que un tercero evaluará la percepción de los colaboradores “les generaba cierto temor pues la mayoría de las empresas sentía que eso podía generar demandas que quizás no podrían cumplir”. A pesar de estos temores naturales, 73 empresas confiaron en GPTW™ ese primer año.

Hoy, 20 años después, son más de 800 las empresas que han confiado en nosotros para el diagnóstico, acompañamiento y reconocimiento que otorga GPTW™ Perú. Las empresas reconocidas destacan por su cultura y gestión de personas, y sirven de inspiración al resto de empresas para que se sumen al objetivo de GPTW™ de construir un mundo mejor, más justo y con igualdad de oportunidades para todos. Es en la búsqueda de esta inspiración que compartimos año a año las mejores prácticas y políticas de las empresas que son Mejores Lugares para Trabajar™, tanto a nivel Perú como a nivel global.

Le preguntamos a Ana María cómo veía ella la contribución de GPTW™ en la evolución de la gestión de personas en el Perú durante estos 20 años, y su respuesta es contundente: "Alguna vez un líder de opinión peruano me comentó: 'Hay un antes y un después de GPTW™ en el Perú'. GPTW™ generó conciencia en los empresarios sobre la importancia de una gestión responsable y justa de personas y cómo ello impacta en los distintos indicadores del negocio: productividad, innovación, rentabilidad, responsabilidad social, mejora de índices laborales", ya que los colaboradores están "dispuestos a dar lo mejor de sí en un ambiente donde predomina la confianza". Ana María nos recuerda que "colocar al factor humano en agenda facilita el logro de los objetivos estratégicos de sus empresas, lo que reditúa con creces en los resultados de negocio".

Hoy, 20 años después, éste sigue siendo el eje central de GPTW™: poner al colaborador en el centro de las decisiones y promover un clima de confianza que maximice el potencial humano. El énfasis que añadimos en los últimos años es que esta experiencia del colaborador debe ser la mejor PARA TODOS, y es así que nuestro modelo no solo incorpora el Índice de Aceptación General promedio de los colaboradores, sino que ahora también mide las brechas entre los diferentes grupos (por edad, por jerarquía, por ubicación geográfica, para la comunidad LGBTQI+ y para aquellos con alguna discapacidad). Buscamos reducir las brechas y premiamos a aquellas organizaciones que brindan experiencias igualmente positivas a los distintos grupos, para lograr Mejores Lugares para Trabajar PARA TODOS.

"Promover un clima de confianza que maximice el potencial humano".

Todavía existen empresas que no están comprometidas con este objetivo, en gran medida por temor a despertar expectativas en los colaboradores que piensan no podrían abordar, por temor a abrirse a una evaluación externa o simplemente porque prevalece un estilo de liderazgo vertical. Afortunadamente, cada vez son más las empresas que desarrollan habilidades blandas e inteligencia emocional en sus líderes, que valoran una cultura más inclusiva, abierta y transparente, y que promueven activamente una tolerancia zero frente a la discriminación de cualquier tipo, asegurándose de que la inclusión y la equidad sean la norma.

Son estas empresas las que cada vez más abrazan la diversidad e inclusión, las que apuntan a operar desde la perspectiva de un capitalismo consciente, las pioneras en adoptar modelos híbridos tras la pandemia que combinan lo mejor de los dos mundos y logran así retener y desarrollar al mejor talento. Son estas empresas las que, ante cualquier crisis, suelen salir fortalecidas.

Nuestro compromiso sigue tan sólido como el primer día: queremos ser el aliado estratégico de las organizaciones en el Perú para ayudarlos a transformarse en Los Mejores Lugares para Trabajar™ PARA TODOS. ¡Estamos orgullosos del camino recorrido en estos 20 años y vamos por más!

PREMIO ESPECIAL A LA TRAYECTORIA 20 AÑOS

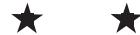
TRAYECTORIA

En estos 20 años de GPTW™ Perú reconocemos a las empresas que destacan por su trayectoria en gestión de clima organizacional. Estas empresas nos han acompañado desde nuestros inicios y además han contribuido, con su ejemplo, a inspirar a otras organizaciones a través de la generación de buenas prácticas, actuando como embajadores de confianza en nuestro país.

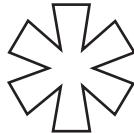
GANADOR:  **Interbank**

Interbank es la única empresa que ha sido parte de la Lista de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en el Perú durante 20 años consecutivos, haciéndose acreedor al reconocimiento por su constancia en promover una cultura con altos niveles de confianza FOR ALL™.

MENCIÓN HONOROSA:
Hipermercados Tottus (19 años)
Sodimac y Maestro (17 años)



PREMIOS ESPECIALES



20
22

(GANADORES)

I. MAYOR PROGRESO

Se reconoce a la empresa que más ha mejorado en el puntaje Trust Index© del 2021 - 2022 con respecto al año pasado.

FINALISTAS:

Teleperformance Perú
Redondos
Textiles Camones

★ Ganador: REDONDOS

En un contexto de alta incertidumbre, Redondos estuvo cerca de sus colaboradores con el compromiso y decisión de mantenerlos con una óptima salud y bienestar. Por ello, implementaron su plan de acción frente a la COVID - 19 y crearon 18 protocolos de prevención, uno de los cuales estuvo dirigido a la prevención desde casa. En palabras de su fundador, Julio Faure Carranza, "el orgullo de Redondos es dar un trabajo digno a más de 3,000 colaboradores". El 80% de sus colaboradores son operarios y realizan sus labores en las granjas de crianza de pollos, pavos y cerdos. Redondos pone a disposición, de manera gratuita, viviendas unipersonales durante la campaña de producción. Estas viviendas cuentan con todos los servicios básicos; además, cada granja dispone de un comedor, con la alimentación cubierta al 100%. Adicionalmente, estos comedores se encuentran equipados con televisores y reproductores de DVD, que facilitan un espacio de esparcimiento para el colaborador en el transcurso del día. Estos esfuerzos permitieron a Redondos incrementar su puntaje de Trust Index© en 7 puntos porcentuales en comparación al puntaje obtenido en el 2020, el mayor incremento obtenido en el año 2021 - 2022.

II. CONFIANZA

Este premio reconoce a la empresa que se destaca por haber creado una cultura con altos niveles de confianza, donde sus líderes son creíbles, muestran respeto y tratan a las personas de manera justa, además de impulsar el orgullo y la camaradería en la organización.

FINALISTAS:

Cisco
Interbank
Sodimac y Maestro

★ Ganador: CISCO

En Cisco, todo lo que hacen está diseñado para ayudar a las personas a prosperar. Por ello, dentro de la organización se están derribando barreras sociales, desarrollando talentos diversos y creando un lugar ético para trabajar. Para lograrlo, tienen programas como el Conscious Careers & Experience, el cual ayuda a los equipos a tener conversaciones valientes sobre las relaciones raciales, a través de guías, recursos, capacitaciones y talleres guiados. También existen los Andean Coffees, espacios donde se invita a todo el equipo de la Región Andina para compartir información de interés común y asegurar la salud física y mental de todos los colaboradores. El Fun Squad es un comité que tiene el objetivo de organizar y ejecutar acciones para conseguir un mejor lugar de trabajo, desarrollando actividades que busquen promover sus valores culturales. Pensando en la familia, también existe el Pavelka Kids, un programa de actividades inclusivas e interactivas para disfrutar el camino de aprendizaje de bienestar familiar y servicios en línea para el cuidado de personas mayores.

III. MAXIMIZACIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

Reconoce a la empresa que destaca por asegurar que todos en su organización, independientemente de quiénes sean o qué trabajo realicen, sean miembros integrales y puedan alcanzar su máximo potencial.

FINALISTAS:

Hilton Perú
Interbank
Sodimac y Maestro

★ Ganador: SODIMAC Y MAESTRO

La equidad en Sodimac y Maestro es una de las prioridades principales en el camino a mantener una organización donde todos/as puedan alcanzar su máximo potencial y sumar capacidades para trabajar como un solo equipo. Algunos de los programas son Mujeres Conectadas, que tiene como objetivo promover el empoderamiento y liderazgo femenino en la organización, y el Programa de Vigilancia de la Mujer en Edad Fértil (MEF) y Gestante, que busca prevenir la exposición a riesgos laborales, así como los efectos en la salud de la asesora y el futuro bebé. También existe el programa Mamá Regresa Feliz, que es el regreso escalonado para todas las mamás que se reincorporan a laborar después de su licencia post natal. Podemos ver también el Protocolo de Transición de Género y el programa Escalando, a través del cual se informa semanalmente sobre las nuevas oportunidades de crecimiento a las que pueden aplicar todos/as en tienda, oficina, Call center y Centro de Distribución. Esto les ha permitido que el 70 % de sus vacantes centralizadas se cubran con talento interno.

IV. VALORES

Reconoce a la empresa que destaca por haber creado una cultura donde las personas realmente experimentan día a día sus valores y principios, una cultura en la que especialmente se evidencia cómo los líderes toman decisiones y se comportan de acuerdo con ellos.

FINALISTAS:

Grupo EFE
Compartamos Financiera
TRANZACT Perú

★ Ganador: GRUPO EFE

"REIR" es el acrónimo que refleja los valores de la organización: Responsabilidad, Experiencia, Integridad y Respeto son parte de su ADN y de su #Actitud EFE. Estos se evidencian y refuerzan en el día a día, a través de programas como EFE TIENE TALENTO, concurso de talento a nivel nacional, donde se premia a los 10 mejores equipos que representan a una institución benéfica de su comunidad para ganar un premio en efectivo, el cual será usado en beneficio de dicha institución. Este valor también se vive al interno, ya que desde que inició la pandemia no han dejado de apoyar y cuidar a sus colaboradores. Hoy en día cuentan con 12 concentradores de oxígeno a disposición de los colaboradores y sus familias, para que lo usen en el momento en que lo necesiten. Esto acompañado de un equipo médico que realiza un seguimiento cercano y permanente a los colaboradores hasta su recuperación.

V. INNOVACIÓN

Se reconoce a la empresa que involucra a los colaboradores en el desarrollo de nuevas ideas y mejores formas de hacer las cosas, haciendo que la inteligencia, las habilidades y la pasión de TODOS generen sistemáticamente ideas de alta calidad.

FINALISTAS:

Ingram Micro Perú
Interbank
Financiera oh!

★ Ganador: INGRAM MICRO PERÚ

La Imaginación, la creatividad, la agilidad y el ingenio refuerzan el espíritu emprendedor y competitivo de los asociados de Ingram Micro. Este principio los conecta con las expectativas de crecimiento y logros individuales y grupales. Además, les permite visualizar un crecimiento integral como compañía, generando confianza y apertura para proponer, modificar o transformar futuras acciones para el logro de los objetivos de negocio. Por ello, han creado programas enfocados en cambiar paradigmas, desarrollar una actitud de escucha activa y mentalidad de crecimiento, tales como IMnovando Juntos, IMnovation Squad, IMPactando con Ideas, espacios digitales donde -a través de un sharepoint al que todos tienen acceso- los asociados, independientemente de su rol, se vuelven parte de la solución a los diversos problemas que enfrentan como organización.

VI. LIDERAZGO EFECTIVO

Se reconoce a la empresa que destaca por cómo han desarrollado y comunicado la estrategia, la dirección del negocio y los objetivos a toda la organización, apoyándose en una cultura donde sus líderes generan una conexión emocional con los colaboradores, así como en la capacidad de crear una estrategia coherente y eficaz en todos los niveles de la organización.

FINALISTAS:

Interbank
DHL Express Perú
Supermercados Peruanos S.A.

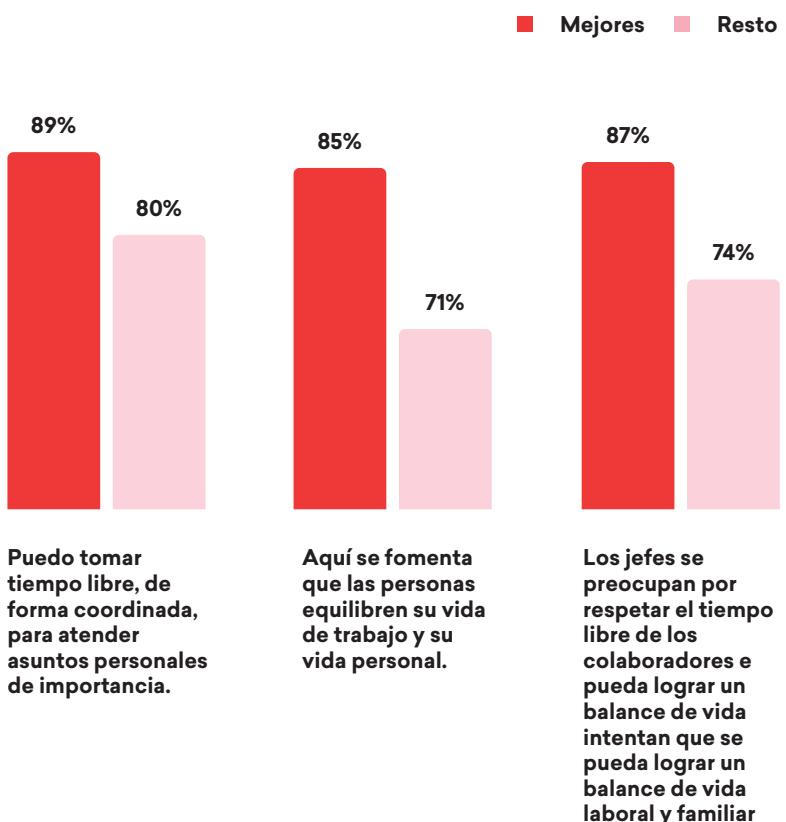
★ Ganador: INTERBANK

En Interbank saben que los líderes que conectan emocionalmente con la cultura y los colaboradores son capaces de crear una estrategia coherente y hacer parte de ésta a sus equipos. Es así como la construcción del plan estratégico involucra la participación de colaboradores de diferentes niveles de la organización, desde miembros del comité de gerencia hasta los equipos que apoyan a los líderes de las iniciativas estratégicas. En este sentido, la comunicación de las metas y objetivos a los colaboradores del banco es clave. Por ello, han creado programas como Plan Sí, Perú, Comité de Líderes, Reunión de Líderes, y Conectad@s Vamos por Más.

INDICADORES CALIDAD DE VIDA

DADO EL CONTEXTO ACTUAL QUE VIVIMOS, ES NECESARIO QUE LAS ORGANIZACIONES IMPULSEN UN BALANCE ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LOS COLABORADORES, YA SEA EN EL TRABAJO PRESENCIAL O REMOTO. EN LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™, LOS LÍDERES BUSCAN DISTRIBUIR LA CARGA DE TRABAJO EFICIENTEMENTE Y SON EMPÁTICOS CON LAS PERSONAS QUE TIENEN A CARGO EN CUANTO AL MANEJO DE LOS TIEMPOS LIBRES. A TRAVÉS DE ESTAS ACCIONES, SE GENERA CULTURA DE CONFIANZA EN LOS EQUIPOS, CUIDANDO QUE TANTO SU SALUD PSICOLÓGICA COMO EMOCIONAL NO SE VEAN IMPACTADAS.

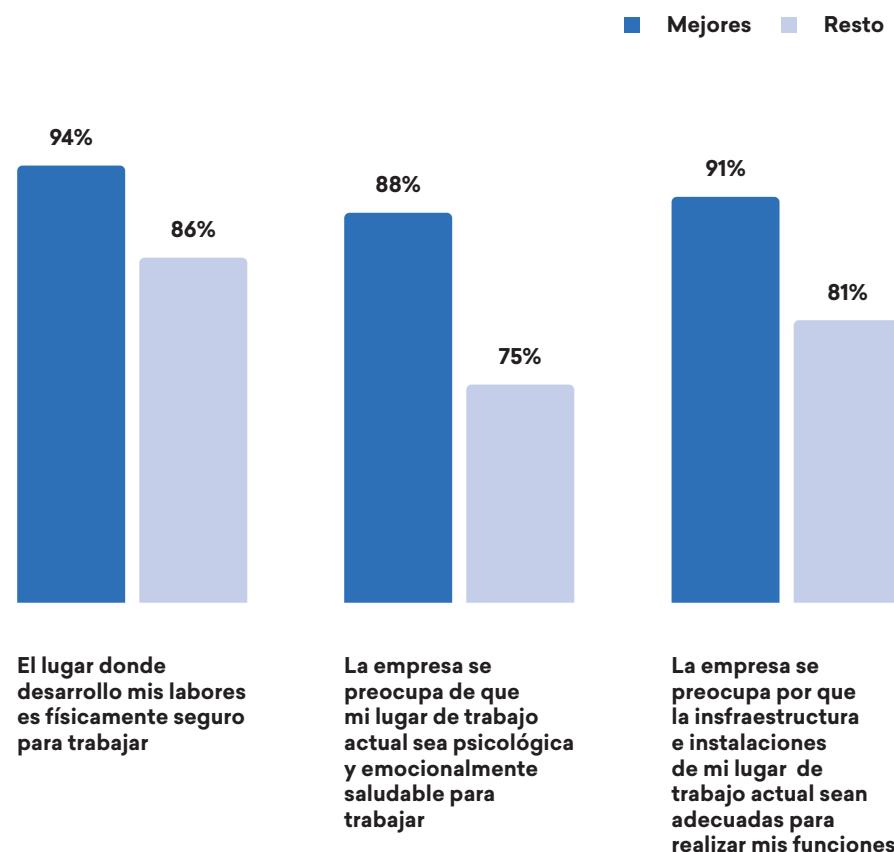
SE VAN OPTANDO
MODALIDADES DE
TRABAJO MIXTO





SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

ACTUALMENTE, DEBIDO A QUE LOS COLABORADORES VAN REGRESANDO, POCO A POCO, A TRABAJAR DE MANERA PRESENCIAL Y SE VAN ADOPTANDO MODALIDADES DE TRABAJO MIXTO, ES MUY IMPORTANTE QUE LA ORGANIZACIÓN PUEDA ASEGURAR QUE EL LUGAR DONDE EL COLABORADOR REALICE SUS LABORES SEA EL MÁS SEGURO POSIBLE, SEA PRESENCIAL O REMOTO. LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™ SE PREOCUPAN PORQUE ELLO OCURRA, TANTO CON RESPECTO A LA SEGURIDAD FÍSICA, COMO A LOS ASPECTOS PSICOLÓGICO Y EMOCIONAL. POR OTRO LADO, LA COMODIDAD PARA PODER EJERCER LAS FUNCIONES, TAMBIÉN ES UNA PRIORIDAD PARA LOS MEJORES LUGARES. ESTO INFUYE POSITIVAMENTE EN EL BIENESTAR Y EN LA PERCEPCIÓN GENERAL DEL COLABORADOR, TANTO RACIONAL COMO EMOCIONALMENTE.



GESTIÓN DEL BIENESTAR EN TIEMPOS DEL COVID-19

■ Mejores
■ Resto

MANEJO DE ANSIEDAD Y ESTRÉS

De manera continua, Los Mejores Lugares para Trabajar™ buscan acompañar a sus colaboradores brindándoles espacios, herramientas y recursos que les permitan cuidar su salud física, mental y psicológica, ya sea a través de programas de bienestar o mediante el apoyo del líder directo. En Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, el 92% de colaboradores han sentido que pudieron manejar la ansiedad y estrés ocasionados por la coyuntura del COVID-19; en comparación con el 85% de colaboradores que pertenecen al resto de empresas.

92%

85%

INFORMACIÓN DE CUIDADOS EN CASA Y EN EL LUGAR DE TRABAJO

Durante la pandemia COVID-19, las empresas que son parte de Los Mejores Lugares para Trabajar™ orientan sus esfuerzos de cuidado y prevención tanto a sus colaboradores como a sus familias, ya que su fuerza laboral viene realizando sus funciones en diversas modalidades de trabajo: desde casa, mixto o presencial. En Los Mejores Lugares para Trabajar™, 93% de colaboradores indicó que su empresa los mantuvo informados de los diversos cuidados que deben mantener en casa y en sus centros de trabajo para prevenir el contagio del COVID-19. En el resto de empresas, el 84% de colaboradores respondió positivamente a esta afirmación.

93%

84%

88%

76%

PREOCUPACIÓN POR EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES Y SUS FAMILIAS

Lejos de solo buscar aplicar medidas de seguridad y salud ocupacional con relación al COVID-19, Los Mejores Lugares para Trabajar™ están enfocados en impactar de manera positiva en el bienestar integral de sus colaboradores y sus familiares directos, a través de iniciativas para mejorar su nutrición, bienestar físico, salud emocional y psicológica. 91% de los colaboradores de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar percibió que su empresa se preocupó por brindar bienestar a todas las personas y sus familias dado el contexto del COVID-19. En el resto de empresas, esta percepción positiva se dio en 82% de los colaboradores encuestados.

91%

82%

94%

88%

EMPATÍA DEL LIDER HACIA LOS COLABORADORES

Los líderes en Los Mejores Lugares para Trabajar™ saben cómo empatizar con sus colaboradores para entender cómo su desempeño en ocasiones es afectado por los diversos estados de ánimo que pueden acompañar los momentos de cambio que toman lugar en su vida personal o profesional durante la nueva normalidad. En Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, 88% de los colaboradores encuestados reportó que sus líderes demostraron empatía y comprensión por las cuestiones emocionales y responsabilidades domésticas que estaban experimentando en esos momentos. En el resto de empresas, este indicador es del 76%.

CLARIDAD EN LOS PLANES DE CONTINGENCIA ESTABLECIDOS ANTE CASOS DE COVID-19

Los Mejores Lugares para Trabajar™ han intensificado las medidas de prevención de contagio y monitoreo a la salud de sus colaboradores, a la vez que demuestran flexibilidad y cuidado al momento de escuchar sus necesidades específicas durante la pandemia COVID-19. En Los Mejores Lugares para Trabajar™, el 94% de los colaboradores considera que su empresa tiene un plan de contingencia claro ante posibles casos de contagio por COVID-19. En el resto de empresas, esta percepción positiva se dio en 88% de los colaboradores encuestados.

¿Qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?



DHL EXPRESS PERÚ

"En DHL Express siempre hay oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente. Asimismo, tenemos alternativas de desarrollo y aprendizaje, participando en actividades alternas a nuestra labor principal, tales como voluntariados para ayudar a la sociedad o asumiendo tareas alternas en la empresa de soporte a RH (desarrollo de personas o liderazgo de equipos desde los comités de felicidad). Siempre se preocupan por nuestro bienestar, desde antes de la pandemia y más aun con la pandemia".



REAL PLAZA

"Real Plaza tiene una cultura y clima organizacional increíble, lo cual nos permite desarrollarnos profesionalmente y personalmente. Nos permite ser como somos, nos dan la oportunidad y la confianza de aportar a la organización con nuestras ideas. Se preocupan por sus colaboradores a todo nivel y lo demostraron una vez más en este tiempo de pandemia. Estuvieron en todo momento con todo el equipo. Yo me siento feliz y orgullosa de trabajar en Real Plaza".



ACCOR

"La preocupación de la organización por nosotros, los colaboradores, es única; aquí los lazos trascienden más allá de lo laboral, generando un vínculo único que no se encuentra en ningún otro lugar. Es sorprendente que la organización, se haya preocupado y ayudado a muchos de nuestros compañeros con su programa heartist fund, a pesar de que ya no pertenecían a la empresa, y producto de la coyuntura se encontraban atravesando alguna dificultad".



SAP PERÚ

"Algo que siempre destaco de SAP es su preocupación por sus colaboradores. Siempre están en búsqueda de brindarnos las facilidades para poder trabajar, sea con instalaciones cómodas, recursos de alta calidad (celulares, laptops, etc.), bonificaciones para trabajo remoto desde casa, entre otros. Son muy cuidadosos con esto y se preocupan sinceramente de que estemos bien para poder desempeñarnos correctamente en nuestro día a día".



ORACLE PERÚ

"Han demostrado confianza en sus empleados al permitirnos trabajar desde casa durante toda la pandemia y han sido muy empáticos con toda la situación, anteponiendo la salud de todos los empleados, demostrando ser una empresa que no solo se preocupa por la productividad y ganancias sino también por las personas".



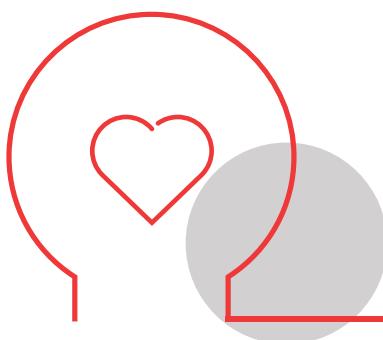
ZEGEL IPAE

"La pandemia ha demostrado que aún en el trabajo remoto, Zegel sigue siendo el mejor lugar para trabajar. En todo momento mantuvo el vínculo laboral con sus colaboradores, a través de charlas, reuniones y celebraciones divertidas".



PROTECTA SECURITY

"La empresa se preocupa mucho por las personas, siempre están pensando en sus necesidades y buscando nuevas formas de hacer que la experiencia de trabajo sea la mejor posible. Hoy más que nunca hemos vivido ese apoyo y preocupación genuina por las personas. Realmente valoro mucho el buen ambiente de trabajo que se tiene, no solo tengo colegas aquí, también amigos y eso es gracias a la calidad humana que tenemos, que representa nuestra cultura como empresa".



REPENSAR LA EXPERIENCIA DEL COLABORADOR

pOR Tarcila Shinno
CEO de Remote Academy y Remote Lab
coNSULTORA EN EXPERIENCIA DEL COLABORADOR PARA ENTORNOS
HÍBRIDOS Y REMOTOS
WWW.TarcilaShinno.COM

El Futuro del Trabajo ha significado una revolución y un llamado forzado a la evolución de las organizaciones. Para Recursos Humanos, concretamente, ha significado remover su esencia con preguntas tan sencillas, pero tan desafiantes al mismo tiempo, tales como:

- ¿Qué es el trabajo?**
- ¿Por qué y para qué trabajamos?**
- ¿Cómo queremos trabajar?**
- ¿Somos felices cuando trabajamos?**

Para aquellos que se aventuran con convicción a poner estas preguntas sobre la mesa, se están destapando una serie de desafíos y de retos tan desconocidos como de urgente acción. Para quienes estas preguntas no son prioritarias y prefieren evadir abordarlas o las postergan para más adelante, cumple con advertir que la factura (evidenciada en resultados, clima y fuga de talento) puede ser muy cara. La Experiencia del Colaborador (EX), como visión estratégica de una organización, justamente se propone responder con esmero estas preguntas y, como todo en Recursos Humanos, hoy se encuentra en un proceso evolutivo.

El principio: Diseñar EX

Todo comenzó cuando descubrimos el poder del “diseño de la experiencia”. Y de esto, tenemos mucho que agradecer a la Experiencia del Cliente (Customer Experience). En mis 7 años como Gerente de Marketing y Proyectos Corporativos, viví inmersa en hacer zoom diario a cómo se sentían nuestros clientes en cada una de sus interacciones con nuestros productos; en diseñar el paso a paso de su experiencia con nosotros. Así, cuando aterrizaron en el

territorio de EX nos encontramos con que las áreas de Recursos Humanos necesitaban también comenzar a mapear con detalle el ciclo de vida de los colaboradores dentro de la organización. Eran los primeros tiempos, aquellos en que comenzábamos a hablar con mayor propiedad de la urgencia de aplicar el diseño centrado en el colaborador. Para ese entonces, los planes de acción asociados a EX involucraban:

- Identificar todos los puntos de contacto entre colaborador y organización.
- Organizar y categorizar esos puntos de contacto en journeys.
- Rastrear cuáles eran para el colaborador los momentos más importantes y significativos en cada uno de los journeys.
- Levantar información relevante sobre los dolores de los colaboradores: ¿en qué parte del mapeo de interacciones lo pasan mal?
- Accionar rápido haciendo pequeñas modificaciones en la experiencia para ver grandes resultados en la satisfacción.

Eran tiempos de diseccionar la experiencia y profesionalizarnos en su diseño; pero sobre todo eran tiempos en los que Recursos Humanos se entregó a un cambio de mindset basado en mirar evolutivamente nuestro propósito: transitar de una relación transaccional con los colaboradores a convertirnos en diseñadores/creadores de las mejores experiencias. Fue en 2018 cuando ingresé como Gerente Adjunto al equipo de Transformación Cultural del Banco de Crédito del Perú e hicimos de EX nuestro principal motor para habilitar la transformación y del Modelo de EX nuestro anclaje estratégico para toda la organización.

El punto de quiebre: 2020

Entonces, andábamos todos muy entretenidos en identificar los journeys y diseñar el Modelo de EX cuando llegó marzo de 2020 y entró una variable que vino a removérlo todo: el trabajo remoto, o la introducción de la virtualidad como escenario posible y viable de productividad. No hubo ningún manual, ni un libro o marco teórico al cual recurrir para saber cómo gestionarlo. Así que el nacimiento del Remote Employee Experience (REX) fue algo tan empírico como todo el aprendizaje acelerado que íbamos acumulando día a día en nuestra adaptación a la virtualidad como nuevo (y en muchos casos único) espacio posible de trabajo. Durante 2020, REX fue determinante para construir el mapeo de la experiencia de los colaboradores en entornos remotos. ¿Cómo diseñar la experiencia del onboarding, el trabajo colaborativo



o el reconocimiento en un formato 100% virtual? Fueron esas algunas de las interrogantes en las que estuvimos navegando desde marzo 2020. Y en la experiencia del día a día, comenzamos a descubrir nuevas variables antes poco exploradas que se sumaban para complejizar nuestro reto en EX:

- Comunicación Asíncrona
- Uso de plataformas virtuales colaborativas
- Trabajo y documentación en la nube
- Facilitación Virtual
- Acuerdos de equipos
- Liderazgo remoto

EX tomaba un nuevo rumbo, el reto no era ya solo identificar los journeys y crear un modelo; el reto se convirtió en repensar la experiencia mientras cruzábamos el umbral que nos llevaba hacia una nueva forma de trabajo. Diseñar en una dimensión desconocida.

El reto del presente: El Modelo Híbrido

Hoy estamos todos en el mismo escenario: diseñando la experiencia del colaborador en una nueva forma de trabajar que combina (en mayor o menor medida) la virtualidad y la presencialidad. Un espacio donde entran en juego el poder de la toma de decisión (¿quién decide cuándo y cuánto vamos?), la productividad (el trabajo es lo que hacemos o es el lugar al que vamos?) y el bienestar entendido en un sentido más amplio que únicamente los beneficios del colaborador. De acuerdo con la consultora norteamericana Gartner, la Experiencia del Colaborador es uno de los 3 pilares para el diseño de un Modelo Híbrido (los otros 2 son Visión Estratégica y Habilitadores). Un camino de replanteamiento que requiere de nosotros:

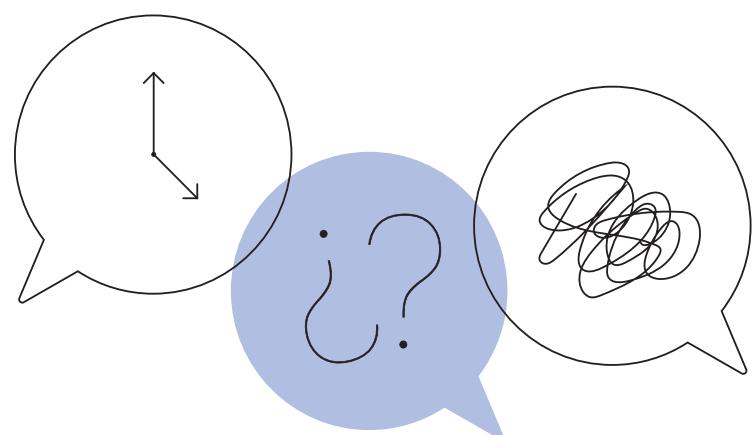
- Agilidad para saber desenvolvernos en un entorno de incertidumbre y cambio constante, donde nada está escrito en piedra. Un camino que será iterativo y que hoy no tiene su versión definitiva.
- Mindset habilitador desde el top management, una mentalidad que abrace con convicción (y no con resignación) el modelo híbrido de trabajo para que sea genuino y sostenible en el tiempo. Un dato no menor: En Estados Unidos, según un reporte de BBC Worklife, el 72% de los gerentes que tienen reportes en remoto mencionó que prefieren que todos los trabajadores estén en oficina.
- Habilidades humanas y técnicas repensadas y declaradas para permitir que el camino de desarrollo de los colaboradores en este proceso evolutivo posibilite la adaptación. Reskilling y Upskilling son vitales ahora (no mañana).

- Rediseñar journeys, capturar insights valiosos en los colaboradores en el momento, hacer un buen management de las expectativas del colaborador, gestionar y comunicar transparentemente el cambio van a ser los ingredientes claves en esta etapa donde debemos centrarnos en las preguntas iniciales de este artículo: ¿Cómo queremos trabajar? ¿Somos felices cuando trabajamos? Porque hoy es más claro que antes: la Experiencia del Colaborador es el nuevo campo de batalla en la guerra por la retención y la atracción del mejor talento.

"SI USTED QUIERE CREAR UNA GRAN EXPERIENCIA DEL COLABORADOR; USTED TENDRÁ QUE HABLAR EN EL LENGUAJE DEL TRABAJADOR Y NO EN EL LENGUAJE DE RECURSOS HUMANOS"
(MAARTEN VAN BEEK, DIRECTOR DE RECURSO HUMANOS ING)

"CUANDO CREÍAMOS QUE TENÍAMOS TODAS LAS RESPUESTAS, DE PRONTO, CAMBIARON TODAS LAS PREGUNTAS" (MARIO BENEDETTI)

"LA EXPERIENCIA DEL COLABORADOR NO ES MÁS UN PROYECTO DE RECURSOS HUMANOS; ES LA ESTRATEGIA MÁS AMBICIOSA DE UNA ORGANIZACIÓN" (JOSH BERSIN)



CONFIANZA



■ IBK HUBS – Interbank

Adelantándose al futuro de trabajo híbrido, Interbank buscó alternativas que puedan ayudar a los colaboradores que cuenten con inconvenientes trabajando desde casa. Así nace IBK Hubs, un espacio en las Tiendas al que los colaboradores pueden acudir a trabajar si presentan incidentes como corte de luz, construcciones cerca a su domicilio, interrupciones por niños en casa, etc. Actualmente se encuentran realizando un piloto, para lo cual acondicionaron un ambiente con escritorios, sillas e internet e invitaron a los colaboradores que viven en la zona norte de Lima para que puedan acercarse. Esta propuesta refuerza la flexibilidad y que la cultura Interbank se vive desde cualquier lugar donde se encuentren los colaboradores.

■ PLATAFORMA WHIL – Dell Technologies

Plataforma de entrenamiento “mindfulness” que busca ayudar a los colaboradores a reducir el estrés, construir resiliencia, mejorar el sueño y mucho más. Cuenta con videos para entrenamiento de meditación, mindfulness, yoga.

■ Programa Flex Learning – L'Oréal Perú

En L'Oréal Perú, parte de la estrategia de formación es promover el autoaprendizaje, dándole a los colaboradores el papel protagónico de su propio desarrollo. Es por eso que cuentan con el Flex Learning, programa de formaciones flexibles, donde el colaborador elige en qué tipo de formación desea participar según su disponibilidad. Este año, formaron una alianza con una universidad peruana y establecieron una malla de webinars y cursos alineados a las necesidades de los colaboradores y del negocio.

■ Pledge to flex – SAP Perú

Se decidió crear este programa basado en 3 pilares: el primero permite a los colaboradores elegir entre trabajar con modalidad presencial o teletrabajo los días que se estimen convenientes. El segundo pilar entrega la opción de decidir desde dónde trabajar, siempre y cuando sea dentro del mismo país. El último pilar hace referencia al horario flexible. Los colaboradores pueden decidir cuántas horas trabajar y obtienen un pago proporcional a la cantidad de horas definida. Todos estos pilares se definen a través del comunitario acuerdo entre cada colaborador y su manager.

MANUAL DE BIENESTAR DIGITAL Y RETO DETOX – Interseguro Compañía de Seguros S.A.

En Interseguro cuentan con un manual de bienestar digital con tips, recomendaciones y aplicaciones enfocadas en el cuidado del bienestar de los colaboradores. Además, se creó un reto que consistía en seguir estas buenas prácticas y tener una semana detox; hubo 14 ganadores, quienes se llevaron Kits de ergonomía e implementos de protección COVID - 19.

#CLUBNIÑ@SSPSA – Supermercados Peruanos S.A.

Programa dirigido a hijos/as de los/as colaboradores/as entre 2 y 6 años para simular unas vacaciones útiles en casa. La inscripción es gratuita y el programa comprende una guía para padres con actividades lúdicas para aprender jugando y/o un cuadernillo con actividades para los mismos niños/as, según el rango de edad de los/as niños/as. Durante el programa se entregó 1,200 cuadernillos y mediante su App interna se puso a disposición actividades para todas las edades y beneficios en portales educativos, literatura infantil, juegos interactivos y cuentos. Por otro lado, ofrecieron descuentos exclusivos en talleres para que sigan aprendiendo y divirtiéndose en sus vacaciones en casa, de la mano de aliados estratégicos como Sillabuz.com para que exploren su creatividad; Prende con más de 300 cursos; e Innova con guías de Matemáticas, Ciencias, etc.

PROGRAMA MASTERS DE LA SEGURIDAD – Hipermercados Tottus

Tiene como objetivo formar la figura de Embajadores de la Seguridad y Salud en el trabajo, entregando a los colaboradores capacitaciones y entrenamientos con un enfoque lúdico y de gamificación. Cada año, entrena, forman y certifican como Embajadores de Salud y Seguridad en el trabajo a los líderes quienes, con el como ejemplo, logran influir de manera más directa y, a la vez, identificar y corregir los actos inseguros de su equipo permanentemente, reportando las condiciones inseguras y dando seguimiento a estas observaciones. Como parte de su labor, se promueve motivar al equipo a dar sugerencias y buenas ideas hacia el autocuidado y mutuo cuidado. Este año, se realizó a través de la plataforma Masters de la Seguridad, que, con un lenguaje alineado a los diversos grupos etarios e intereses, logró captar la atención de los líderes y entretenérlos mientras aprendían.

MAXIMIZACIÓN DEL POTENCIAL HUMANO



■ LA RUTA DE LA EQUIDAD – **Sodimac y Maestro**

Es el programa de capacitaciones teórico – práctico, con talleres vivenciales (virtuales en pandemia) liderados por el equipo de Comunicación, Clima, Cultura y Sostenibilidad e impulsados por los/ las Gestores/as EDIPVI. Está dirigida a todos los colaboradores, sus familiares y la comunidad. Los temas que se abordan son los siguientes: Equidad, Diversidad y Prevención de la Violencia, Violencia y Hostigamiento Sexual, Nuevas Masculinidades, Corresponsabilidad en el Hogar, Diversidad LGTBQI+, Estereotipos y Sesgos Inconscientes.

■ PROGRAMA MENTORING ONE TO ONE DIVERSE – **Sodexo Beneficios e Incentivos**

Programa de mentoría regional, vinculado a la estrategia de negocio y la gestión del talento. Consiste en espacios de escucha, entrenamiento, retroalimentación y tutoría, en el cual participan los ejecutivos de Sodexo. A cada uno se les designa un Mentor Millennial, también de la región LATAM y de cualquier nivel jerárquico, con el objetivo de que los altos ejecutivos aprendan nuevas formas de trabajar con la generación Millennial. El programa tiene una duración de 9 meses aproximadamente y participan los directores y gerentes pertenecientes al Comité Ejecutivo.

■ PROGRAMA WORKING MOM – **Interbank**

Programa compuesto por tres sesiones en modalidad de webinars, y una sesión de coaching grupal. Las sesiones son lideradas por una coach experta en el tema, y están enfocadas en el manejo de las diferentes dificultades o preocupaciones que puedan estar enfrentando las colaboradoras en el contexto actual. Las colaboradoras se inscriben de manera voluntaria a las sesiones de coaching grupal, y cada una abiertamente habla de las diversas dificultades que encuentran en su rol como madres. La coach va guiándolas a encontrar a través de sus recursos la solución a la problemática. El programa está dirigido a las colaboradoras con hijos entre los 0 y 12 años. Además, incluye actividades quincenales para los niñ@s de la organización.

■ BANCO DE TALENTOS PARA MUJERES – **Financiera oh!**

Financiera oh! cuenta con un banco de talento de mujeres con el objetivo de referirlas a distintas empresas del grupo Intercorp, con la finalidad de que sigan creciendo profesionalmente dentro del grupo.

VALORES



INFUSIÓN – **Inteligo Group Perú**

Concurso anual interno de integración y educación cultural, el cual se caracteriza por reunir a toda la compañía en seis equipos, cada uno en representación de los valores. Como parte de la bienvenida a los nuevos colaboradores que ingresan a la organización, se asigna a cada uno de ellos un equipo de Infusión. Cada equipo participa en diversos retos a lo largo del año, teniendo que demostrar sus habilidades mentales, físicas y por sobre todo sus conocimientos culturales de Inteligo. Para esta edición se realizaron los retos en vivo, evitando la asignación de tareas o pendientes fuera del momento de competencia.

EQUIPOS BE REAL – **TRANZACT Perú**

Se invita a los colaboradores a participar, de forma voluntaria, en los equipos BE REAL, a los cuales se les asigna uno de los 7 atributos que representa la cultura organizacional. Cada equipo está a cargo de crear iniciativas alineadas al atributo que le fue asignado.

TROFEO A LA INTEGRIDAD – **Grupo EFE**

Reconocimiento que se entrega por acciones éticas destacadas en su trabajo, especialmente las que impactan positivamente en el servicio brindado a los clientes. Estos hechos son reconocidos de manera especial por los principales líderes de la compañía, quienes acuden a la tienda a felicitar de manera personal al colaborador y le hacen entrega del Trofeo a la Integridad y un regalo electrodoméstico como reconocimiento.

EL ABRAZO GENTERA – **Compartamos Financiera**

Programa que promueve la vivencia de la Mística, por ello cada año reconocen con este galardón a los colaboradores que han sido un ejemplo de la vivencia de uno o más de los valores institucionales. Este reconocimiento es una forma de agradecimiento por el comportamiento ético en su día a día, y una forma de alentarlos para que continúen guiando sus acciones de acuerdo con la Filosofía, además de servir de ejemplo a los demás.



LIDERAZGO EFECTIVO



■ ENCUENTROS – Compartamos Financiera

Evento insignia para conectar a todos los colaboradores con la estrategia y los objetivos. Se realiza cada año y reúne por regiones a todos los líderes y colaboradores en una jornada muy especial. Los objetivos del evento son desplegar la estrategia anual de la organización, fortalecer la Filosofía y fomentar la integración. El evento se realizó de manera virtual en tiempo real y se desarrolló en seis fechas en el mes de marzo con duración de cinco horas cada una, con la finalidad de brindar alternativas de conexión a los colaboradores a nivel nacional.

■ PLAN SÍ, PERÚ – Interbank

Espacio mensual que tienen los líderes para comunicarse con toda la organización, compartir el avance de resultados y estrategias de negocio. Es un evento virtual de 45 minutos, transmitido a través de Facebook, en donde los colaboradores pueden conectarse en vivo o verlo en diferido durante los siguientes días. El evento es liderado por Luis Felipe Castellanos, Gerente General, quien se encarga de contar las novedades de negocio del banco, noticias del Grupo Intercorp, reconocimientos o premios del banco, iniciativas o eventos internos, así como el análisis del entorno mundial y nacional.

■ CONFERENCIAS FOCUS – DHL Express Perú

Las conferencias FOCUS son eventos muy populares y esperados en el calendario de DHL y una oportunidad para compartir el progreso de las metas de la estrategia FOCUS. A nivel mundial, conectan a líderes de todo el mundo para compartir las mejores prácticas, la estrategia, las revisiones y la camaradería que caracteriza los eventos de DHL. Los mensajes de la Conferencia Global luego se transmiten en cascada en los diferentes países a través de conferencias locales, y los gerentes luego transmiten mensajes en cascada a sus equipos a través de reuniones y sesiones informativas.

INNOVACIÓN



INNOVATÓN – Interbank

Concurso que busca identificar oportunidades de disruptión entre los colaboradores a nivel nacional. Además, es un espacio que permite escuchar las necesidades de los clientes a partir de quienes interactúan con ellos día a día. El concurso se desarrolla a lo largo de 4 meses en 4 fases: La primera, definición del reto a cargo de Labentana (área de innovación) y el Comité de Gerencia y se reciben las postulaciones de ideas de los colaboradores; segunda, elección de los semifinalistas, los cuales envían un video explicando su idea y cómo ésta se alinea al reto; tercera, elección de los finalistas, a los cuales Labentana les asigna un guía y pasan por unas semanas de capacitación para armar su presentación y; por último, presentación de las ideas en el evento final. El ganador puede poner a prueba su idea en una residencia de 6 semanas en Labentana; además, recibe una capacitación internacional en la especialidad de preferencia. Las ideas son evaluadas por el impacto positivo a los usuarios, creatividad e innovación de la propuesta, relevancia y por la factibilidad y sustento con data. En esta quinta edición de la Innovatón se podía participar de manera individual o hasta en grupos de 3 colaboradores y se presentaron más de 400 soluciones a la pregunta por resolver.

GREEN SCRUM – Financiera oh!

El Green Scrum es el programa de innovación que reta a los colaboradores a resolver problemáticas sociales y ambientales de las empresas de Intercorp Retail. Cada una de las 6 empresas recibió un desafío distinto; Financiera oh! recibió el challenge de educación financiera. Para esto, se convocó a distintas personas de las empresas de Intercorp Retail, quienes generaron una propuesta que luego de varios meses de trabajo presentaron al Gerente General. El programa tuvo una duración de 8 semanas, en las que los equipos multidisciplinarios, desarrollaron soluciones disruptivas y sostenibles. Las soluciones fueron evaluadas por un panel de jurados y se ha formado el comité de Green Scrum interno donde se busca avanzar en la ejecución de una estrategia de Educación Financiera de cara a los clientes.

IMPACTANDO CON IDEAS – Ingram Micro Perú

Espacio digital donde a través de un sharepoint todos los colaboradores tienen acceso para ser parte de la solución a los diversos problemas que puedan enfrentar como organización. Es así que tienen la oportunidad de registrar de manera individual o grupal ideas y/o oportunidades de mejora identificadas y alineadas a los 5 pilares estratégicos de negocio. En la primera edición de Impactando con Ideas lograron reunir 65 nuevas ideas de mejora entre todas las áreas, las cuales con su participación formaron parte de un concurso interno, creando un espacio de reconocimiento en 4 categorías, las cuales fueron las siguientes: para el asociado con más ideas registradas, al equipo con más ideas registradas, a la idea mejor elaborada y a la idea más innovadora.

¿SABIAS QUE?

- **01.**
SATISFACCIÓN CLIENTE EXTERNO

El 74% de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, miden el índice de satisfacción del cliente externo, mientras que en el resto de las empresas, solo un 49% hace dicha medición.
- +
02.
DÍAS DE AUSENTISMO PROMEDIO

El índice de ausentismo en Los 55 Mejores Lugares para Trabajar de GPTW™ es 13% menos que en el resto de empresas.
- +
03.
DÍAS EXTRAS LIBRES PAGADOS

El 94% de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, otorgan en promedio, 10 días libres pagados en el año para temas personales a sus colaboradores; a diferencia del resto, donde solo el 22% los ofrecen.
- +
04.
CAPACITACIONES ANUALES

Los 55 Mejores Lugares para Trabajar de GPTW™, destinan en promedio 28% más de horas de capacitación en comparación de las demás empresas; asimismo, destinan un 65% más de presupuesto anual para programas de capacitación y crecimiento profesional para sus colaboradores respecto al resto de empresas.
- +
05.
TELETRABAJO

Los 55 Mejores Lugares para Trabajar cuentan, en promedio, con el 61% de sus colaboradores en trabajo remoto o mixto, mientras que el resto de empresas tienen en promedio el 37% de colaboradores en esta modalidad.
- +
06.
PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El 87% de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar, cuentan con responsables y/o embajadores encargados de fomentar la equidad, diversidad e inclusión, en comparación con el resto de empresas donde el 49% tiene personas asignadas a este rol. Asimismo, el 88% de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar y el 49% del resto de empresas cuentan con políticas formales de no discriminación por género, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros.
- +
07.
INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los 55 Mejores Lugares para Trabajar emplean 9 veces más a personas con discapacidad que el resto de empresas.
- +
08.
GESTIÓN DE PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El 92% de Los 55 Mejores Lugares para Trabajar cuenta con personas designadas a gestionar programas de responsabilidad social y cuidado del medio ambiente, mientras que en el resto de empresas solo el 63% asigna responsables para dicha gestión.

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Great
Place
To
Work.®

perú
2022

TM

55

Los Mejores Lugares
para Trabajar™
en el Perú 2021 - 2022



- MÁS DE 1,000: ... PÁG. 33
- De 251 a 1,000: ... PÁG. 55
- De 10 a 250: ... PÁG. 73

GREAT TEAM TO WORK_

GPTW 30 - 31



- ■ ■
- ■ ■
- ■ ■
- ■ ■
- ■ ■
- ■ ■
- ■ ■



- ■ ■ "El COVID-19 ha cambiado la forma en que vemos el mundo que nos rodea, ha cambiado el énfasis que le damos a nuestro propio bienestar y la importancia que le damos a la solidaridad con los demás, mientras que ha enfatizado la preocupación que debemos tener por nuestro planeta."
- ■ ■

- ■ ■ **Gisella Ocampo, CEO Great Place to Work® Perú**

- ■ ■ "La pandemia representa una oportunidad inusual y reducida para reflexionar, reimaginar y reiniciar nuestro mundo y forjar un futuro más sano, más equitativo y más próspero".

- ■ ■ **Klaus Schwab,**
- ■ ■ **Fundador y Presidente del World Economic Forum**

- ■ ■

CATEGORÍA
MÁS DE
1,000

COLABORADORES



20°
EDICIÓN



“ “

Con Interbank Eres buscamos que los colaboradores vivan nuestra cultura y estén contentos y motivados desde donde estén, cuidando su equilibrio y productividad en un mundo digital, con un modelo más sostenible".

**Luis Felipe Castellanos,
Gerente General de Interbank**

#

BUSCAMOS SER EL MEJOR BANCO A PARTIR DE LAS MEJORES PERSONAS PARA CONSTRUIR JUNTOS EL PAÍS QUE TODOS SOÑAMOS.

Interbank

01. Interbank

LUIS FELIPE CASTELLANOS
GERENTE GENERAL

En Interbank nos atrevimos a marcar la diferencia, cuestionar el status quo y evolucionar nuestra forma de trabajo al **remote first**, más allá de las medidas por la emergencia sanitaria. Así nació Interbank Eres, un modelo de trabajo flexible que nos mantiene unidos e impulsados por nuestro propósito de “acompañar a los peruanos a alcanzar sus sueños”, mostrando que estés en donde estés, Interbank Eres tú. Nos mantiene comprometidos con nuestras responsabilidades y objetivos, viviendo la mejor experiencia desde casa, tiendas u oficina, potenciando nuestra cultura y productividad.

Aprendimos que, desde donde estemos, podemos seguir conectados y hemos ganado espacios para nuestro bienestar, para aquello que nos ayuda a seguir creciendo como personas. La virtualidad nos brindó la oportunidad de acercarnos y compartir nuevas experiencias juntos, viviendo nuestros valores y cultura de una manera diferente.

Hemos transformado nuestras tradiciones culturales para seguir disfrutándolas en virtual, creando nuevas experiencias que podemos compartir incluso en familia. Contamos con una plataforma virtual de aprendizaje con capacitaciones sincrónicas y asincrónicas; también nuestros procesos de atracción de talento y onboarding se realizan con éxito de manera remota.

Con Interbank Eres buscamos que los colaboradores vivan nuestra cultura y estén contentos y motivados desde donde estén, cuidando su equilibrio y productividad en un mundo digital, con un modelo más sostenible.



BUENAS PRÁCTICAS

Interbank Eres

Nuestro nuevo modelo de trabajo flexible y **remote first**, que nos permite seguir siempre conectados, potenciando nuestra cultura y productividad desde donde estemos.

Open Week Talent

Programa que permite que nuestros colaboradores accedan a una capacitación de primer nivel por medio de una postulación, buscando potenciar sus conocimientos.



02. Hipermercados Tottus

JOHANN RAMBERG

GERENTE GENERAL CORPORATIVO TOTTUS



BUENAS PRÁCTICAS

Protocolo de Transición de Nombre Social

Acompañamos a nuestros colaboradores en el proceso de cómo desean ser reconocidos socialmente.

Toolkit de Vacaciones

Nos aseguramos de la desconexión en las vacaciones con un kit de imágenes temáticas para colocar en la foto perfil del whatsapp.

#

SOMOS OPTIMISTAS
FRENTE AL CAMBIO
PORQUE TENEMOS LAS
CAPACIDADES PARA
SALIR ADELANTE CON
ÉXITO.

Lo más importante fue mantener **una comunicación constante** y estar siempre listos para adaptarnos al cambio, fortaleciendo la resiliencia de nuestra cultura. Nos enfocamos en potenciar nuestros beneficios y procesos para que puedan brindar facilidad y estabilidad a nuestros equipos, generando **espacios de trabajo flexible** (trabajo Remoto, Oficina Central y Oficina Satélite) y **tiempo flexible** (horarios de trabajo, licencias, días libres, early friday, entre otros) para generar un equilibrio entre la vida y el trabajo.

Para nuestros colaboradores que continuaron con la modalidad presencial, nos enfocamos en **el cuidado, la protección, el reconocimiento y la celebración digital**, con el objetivo de fortalecer el sentimiento de equipo, pertenencia e inspiración.

Para reforzar nuestra cultura, pusimos como protagonistas a nuestros colaboradores con historias inspiradoras llenas de anécdotas de desarrollo personal y profesional, contándonos por qué Tottus es "**Un Lugar lleno de Buenas Historias**".

Nos preocupamos por brindar la mejor experiencia de trabajo sin distinción; por eso lanzamos un **seguro protestativo para parejas LGBT+**, **extendimos beneficios de apoyo y contención a las parejas LGBT+**, **implementamos el procedimiento de transición de nombre social** y **desarrollamos talleres de sensibilización constante**. De esta manera promovemos una cultura de respeto, seguridad e inclusión para todos y todas.

#

ACTUAMOS CON SENTIDO PARA SIMPLIFICAR Y HACER DISFRUTAR MÁS LA VIDA A NUESTROS/AS CLIENTES/AS

SODIMAC **MAESTRO**

03. Sodimac y Maestro

WILHELM RAMBERG
GERENTE GENERAL SODIMAC PERÚ

En nuestra familia, cada asesor/a es importante en el logro de nuestros objetivos enfocados en superar las expectativas de nuestros/as clientes/as, actuando con sentido y trabajando como un solo equipo.

Por ello, buscamos promover la seguridad física y emocional de nuestros/as asesores/as para que gocen de una calidad de vida que les permita desarrollar su máximo potencial a nivel personal y profesional. Este año, hemos continuado con nuestras iniciativas en el marco de #JuntosNosCuidamos como: Protocolo de Bioseguridad, Tamizaje virtual, Caminatas del Distanciamiento, Jota: nuestra asesora virtual, entre otros.

Somos una familia que valora la diversidad y fomenta la inclusión a través de nuestra estrategia EDIPVI (Equidad, Diversidad, Inclusión y Prevención de la Violencia), basada en 5 pilares: Equidad de Género, Discapacidad, Diversidad Sexual, Generación y Multiculturalidad y 7 componentes que la impulsan: Políticas, Ruta de la Equidad, Canales de Visibilidad y Escucha, Línea Confía, Plan de Beneficios Juntos, Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión y Líderes/esas y Gestores/as EDIPVI. Esta estrategia cuenta con bases sólidas y objetivos claros que nos permite desarrollar propuestas para mitigar las desigualdades.

Construimos un entorno respetuoso, seguro y de confianza que le brinde a cada uno/a de nuestros/as asesores/as la oportunidad de explorar y atreverse a dar lo mejor de sí mismos/as, aportando todo su talento y espíritu de colaboración para mejorar el nivel de escucha cuestionando nuestros procesos.

Desde nuestra casa seguimos trabajando en ser una organización con una cultura ágil, colaborativa e innovadora que tenga como foco a nuestros/as clientes/as para continuar mejorando su experiencia omnicanal.



BUENAS PRÁCTICAS

Isla Digital de Comunicación:
Espacio de comunicación digital en Workplace donde el/la líder/esa comparte diariamente indicadores del negocio, incentivando al logro de las metas y cohesión con su equipo.

Mentoring de Mujeres conectadas:
Programa dirigido al 40% de nuestras mujeres (subgerentes y jefas de tiendas y Centro de Distribución) que busca potenciar sus capacidades para su desarrollo personal y profesional.



04. Virú S.A.

YOSELYN MALAMUD
GERENTE GENERAL

En Virú somos más que una empresa, somos una familia. Desde el inicio tuvimos claro que nuestro crecimiento sostenido, solo iba a ser posible si nos enfocábamos en fidelizar, cuidar y mantener motivada a nuestra gente. Estábamos convencidos de que solo garantizando su seguridad, bienestar, desarrollo personal y profesional, llegaríamos lejos.

Nuestros colaboradores son nuestra fuente de inspiración y motor para seguir adelante. Durante nuestros 27 años hemos crecido cumpliendo metas, sumando esfuerzos y superando grandes retos, como la llegada de la COVID-19. Nos supimos adaptar rápidamente a las nuevas formas de vivir y trabajar, poniendo como prioridad a nuestra gente. Un gran número de colaboradores se mantuvieron de manera presencial en nuestras operaciones, mientras que otro grupo de mayor riesgo, iniciaron el trabajo remoto.

Brindamos condiciones óptimas de trabajo y beneficios para su bienestar, el de su familia, comunidades y demás stakeholders. Promovemos el equilibrio entre la vida profesional y personal.

Fomentamos la línea de carrera y oportunidades de desarrollo, con prácticas diferenciadas que ayudan en la construcción de confianza y sentido de pertenencia, y así lograr el engagement deseado.

Algunos de nuestros principales Programas de Gestión del Talento y Reconocimiento que veníamos llevando a cabo de manera virtual, se desarrollaron con éxito de forma presencial. Nuestro personal participó activamente con mayor énfasis el personal de home office en programas como Capacitación Corporativa, Top Talent, Pasantías, entre otros. Esto nos motiva a continuar apostando por nuestra gente. Seguiremos trabajando con resiliencia, pasión y orgullo para ofrecer los mejores productos de calidad, sanos y nutritivos a las mesas del mundo.



BUENAS PRÁCTICAS

Programa Interno: Juntos superamos la época de crisis COVID-19

Implementamos protocolos de seguridad y salud: control de aforos, medición de temperatura, desinfección de instalaciones y transporte, tópico las 24 horas y visitas médicas a domicilio.

Programa Externo: Virú contribuye en la prevención de la COVID-19

Donamos víveres, materiales de higiene y desinfección, fumigamos espacios públicos e instituciones, realizamos Campañas Médicas y apoyamos económicamente en la implementación de Hospitales y Plantas de Oxígeno.

#

CON #ACTITUD EFE
MEJORAMOS LA
CALIDAD DE VIDA
DE NUESTRA GENTE
Y DE LAS FAMILIAS
PERUANAS.

LA CURACAO efe. MOTO-CORP

05. Grupo EFE

JOSÉ ANTONIO ITURRIAGA
CEO

Con más de 230 tiendas y 4,600 colaboradores en costa, sierra y selva, en todos los rincones del país, trabajando en forma presencial, es un reto llegar a todos para fortalecer nuestra cultura organizacional y brindarles la mejor experiencia. La clave del éxito para lograrlo ha sido trabajar con innovación, estrategias creativas y líderes comprometidos.

Tenemos una sincera preocupación por el bienestar de nuestra gente y sus familias: contamos con programas de seguridad y salud enfocados en la prevención, concentradores de oxígeno a disposición de las familias de todos nuestros colaboradores, un equipo médico capacitado para cuidar la salud y hacer seguimiento a personas afectadas por el COVID-19 y programas de asistencia al empleado para cuidar su salud mental y emocional. De esta manera, logramos demostrar con acciones concretas que nos importan.

El mejor sistema de capacitación y desarrollo, estructurado en escuelas por puestos, para que todos nuestros colaboradores puedan mejorar sus habilidades técnicas, humanas y digitales, brindándoles las mismas oportunidades de crecimiento. Superamos las 48 horas de capacitación anuales por colaborador (2021).

Y por supuesto, prácticas orientadas a nuestras familias, que forman parte de nosotros desde que el colaborador ingresa y recibe su fotocheck familiar, o cuando los más pequeños disfrutan de los shows infantiles, cuando utilizan sus kits escolares para sus clases en casa, reciben su bono escolar o su bono de estudios superiores, o incluso para los integrantes de 4 patas, que ya forman parte de nuestra comunidad pet lover.

En el Grupo EFE estamos humanizando cada vez más nuestras acciones y procesos, poniendo realmente al colaborador en el centro de nuestras decisiones.



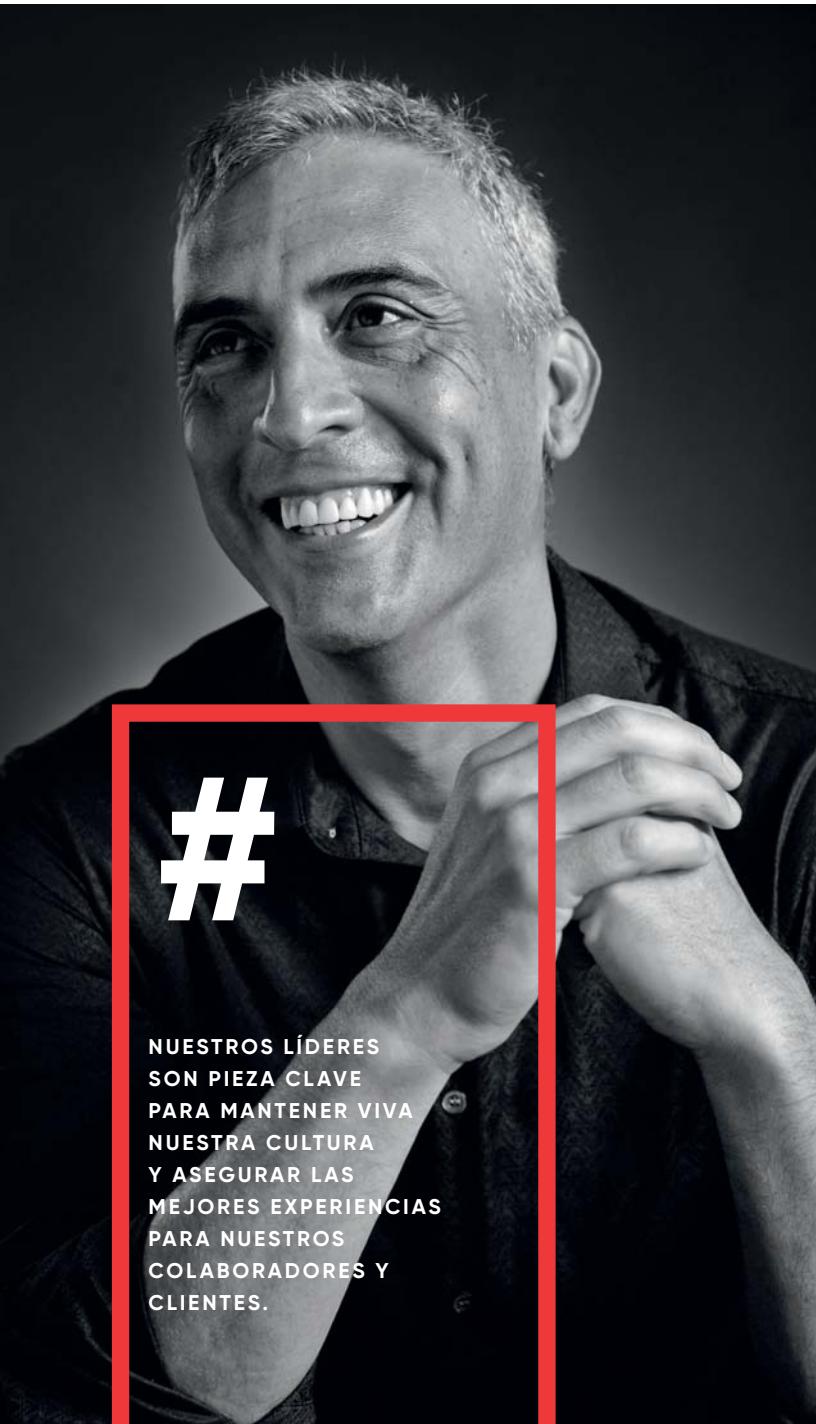
BUENAS PRÁCTICAS

Fotocheck familiar

Todos nuestros colaboradores reciben su fotocheck familiar y portan con orgullo su principal motivación. Esto conecta con nuestra cultura familiar y fortalece la confianza con nuestros clientes.

Kit escolar tecnológico

Los 2,800 hijos de nuestros colaboradores, en edad escolar, reciben un kit tecnológico compuesto de audífonos, mouse y pad, para facilitar el desarrollo de sus clases virtuales desde casa.



#

NUESTROS LÍDERES
SON PIEZA CLAVE
PARA MANTENER VIVA
NUESTRA CULTURA
Y ASEGURAR LAS
MEJORES EXPERIENCIAS
PARA NUESTROS
COLABORADORES Y
CLIENTES.

06. Supermercados Peruanos S.A.

FRANCISCO DE LA ROZA
GERENTE GENERAL

En el equipo de Supermercados Peruanos trabajamos unidos por un mismo propósito, generar bienestar a todos los peruanos entregando calidad todos los días. El cual nos ha guiado y retado para ser en todo momento un negocio sostenible pero también a mantener una cultura basada en sólidos valores que impactan tanto a nuestros más de 19mil colaboradores como a nuestros clientes, stakeholders y la comunidad.

Durante esta etapa venimos co-creando prácticas y herramientas poniendo a nuestra gente en el centro, propiciando espacios constantes de escucha activa que nos permiten desarrollar el talento e impulsar espacios seguros donde nuestra gente pueda vivir los valores que fomentamos.

Mediante programas orientados a abrazar la diversidad es que aseguramos que nuestra gente se sienta cómoda, segura y conozca que tiene plenas oportunidades de crecer en nuestro equipo, independientemente de su género, sexo, religión, lugar de procedencia, puesto, etc.

Es por ello que, a pesar de las distancias, mantenemos una cultura de cuidado y de preocupación por el bienestar integral de los equipos, desarrollando iniciativas digitales que sean accesibles, fáciles de usar y que impacten en la calidad de vida de ellos y sus familias.

Mantenemos el ánimo y la motivación siempre arriba, reconociendo, cuidando y respetando espacios para que nuestra gente pueda vivir nuestro propósito todos los días.



BUENAS PRÁCTICAS

Pensar Bien, Estar Bien

Programa en donde a través de podcasts, webinars y talleres express con enfoque en soporte emocional brindamos herramientas de prevención y atención en salud emocional a colaboradores.

Club Niñ@s SPSA

Programa dirigido a hijos de los colaboradores con el objetivo de impulsar su desarrollo y dar soporte al contexto educativo en donde miles de niños dejaron las aulas.

#

JUNTOS HACEMOS DE
TP EL MEJOR LUGAR
PARA TRABAJAR.

Teleperformance

07. Teleperformance Perú

HÉCTOR MURAIRA
COUNTRY MANAGER PERÚ

Este ha sido un año de oportunidades y desafíos, donde hemos seguido apostando por el trabajo remoto para más del 90% de nuestros colaboradores, manteniendo nuestro enfoque High Tech - High Touch, cuya finalidad es lograr el equilibrio perfecto entre la tecnología y el toque humano.

Hemos consolidado un equipo de salud dispuesto a atender las consultas médicas de todos los colaboradores y sus familias. De igual manera, con el fin de asegurar un acercamiento con todos nuestros stakeholders, hemos realizado diversas actividades como: reconocimientos, noche de DJ, concursos, bingos, sorteos, funciones de stand-up comedy, etc.

Uno de los grandes retos ha sido garantizar la diversidad y la inclusión. Es así que hemos relanzado el Comité TP Pride, para promover un ambiente de trabajo seguro. Asimismo, hemos seguido apuntando hacia el desarrollo de nuestros colaboradores mediante el JUMP!, un programa que nos permite identificar y preparar a los empleados de alto potencial para asumir puestos de liderazgo.

Trimestralmente realizamos nuestros TP Live Talks, un espacio virtual para todos los colaboradores en el que nuestro Country Manager junto a un influencer comparten las iniciativas y metas de la compañía. Cada año, nuestro compromiso con nuestros Teleperformers se hace más fuerte. Así, hemos implementado el "Sentiment Survey" una encuesta que nos permite obtener un Net Happiness Score y nuestro programa de retención PTL, mediante el cual hacemos un seguimiento a aquellos colaboradores que podrían presentar una renuncia voluntaria, para conocer sus necesidades y brindarles las herramientas que los ayuden a seguir creciendo en la compañía.



BUENAS PRÁCTICAS

DR TP

Un programa creado para que nuestros colaboradores y sus familiares puedan recibir atención médica vía whatsapp las 24 horas del día.

TOP STARS OF THE MONTH

Premiaciones virtuales organizadas de manera mensual y con diversas temáticas y shows para reconocer a nuestros mejores colaboradores.



08. Compartamos Financiera

RALPH GUERRA
GERENTE GENERAL

En Compartamos Financiera, a pesar del contexto en que vivimos, se ha procurado mantener las actividades que refuerzan nuestra Filosofía y Valores promoviendo una cultura de bienestar integral del colaborador, en la mayoría de los casos en un formato virtual, pero siempre manteniendo su esencia, con el objetivo de que nuestros colaboradores se desarrolle en todas las dimensiones que componen al ser humano: Familiar, Intelectual, Salud física y mental, Social, Espiritual y Profesional. Eso es FISSEP®, nuestro modelo que promueve el desarrollo integral de las personas bajo esas seis perspectivas, tan importantes, tan esenciales, independientemente del rol que cumplan en la organización y pensando en la singularidad de ellos: ubicación geográfica, formación académica, composición familiar, canales de comunicación disponibles e intereses generacionales.

Este año para continuar brindándoles una gran experiencia de trabajo, relanzamos nuestra Oferta de Valor con un cambio de nombre por lo que ahora se llama Oferta Integral de Bienestar FISSEP, que es la sumatoria de todas las iniciativas, actividades, programas, celebraciones y beneficios alineados al programa de bienestar FISSEP. Para que nuestros colaboradores y líderes tengan toda la información, se habilitó un espacio en nuestra red social interna “Yo Soy Compartamos”, se crearon videos tutoriales para el uso de los descuentos corporativos, cupones de balance vida – trabajo y convenios educativos, así como guías de uso de los cupones.



BUENAS PRÁCTICAS

Guardianes de la Filosofía

Programa que atiende la necesidad de cuidar nuestra Filosofía y valores a través de colaboradores seleccionados, quienes tienen como responsabilidad transmitirla y reforzarla permanentemente.

Programas de Soporte Emocional

Asistencia Psicológica y Primeros Auxilios Emocionales se generaron en el contexto pandemia con el objetivo de brindar soporte a la salud mental de nuestros colaboradores.

**HACEMOS
REALIDAD SUEÑOS,
CONSTRUYENDO
HOGARES Y
TRANSFORMANDO
LA VIDA DE LAS
PERSONAS.**

PROMART
HOME CENTER

09. Promart

VERÓNICA VALDEZ
GERENTE GENERAL

Camaleón, proyecto formado en la actualidad por un representante de cada gerencia que, a través de investigación, identificó 4 perfiles en nuestra organización:

Workaholic: El colaborador que tiene alta demanda en el trabajo.

Túpac Amaru: Alta demanda tanto en casa como en el trabajo.

Cenicienta: Alta demanda en casa.

Zen: Tiene equilibrado la demanda del trabajo como de la casa.

Con estos resultados trabajamos sobre 3 ejes sobre los que hoy en día se sostiene nuestra vida diaria:

1.- Balance vida laboral - personal

Pasamos de tener una vida personal y una vida laboral separadas a tener ambos ambientes en un solo lugar. Frente a esta realidad, flexibilizamos más nuestros horarios, aceptamos el entorno donde se encontraban y nos volvimos exigentes con la desconexión fuera del horario laboral.

2.- Seguimiento y Visibilidad

Promovimos el uso de herramientas que permiten una visibilidad del trabajo del compañero y establecimos 3 tipos únicos de reuniones: Semanales de avance y actualización, mensuales de cumplimiento y trimestrales de objetivos.

3.- Cercanía:

La camaradería se daba de forma espontánea en el trato cotidiano. En este entorno remoto, la camaradería se ha adaptado, pero la espontaneidad ha disminuido, y está sujeta a la predisposición.

Comenzamos a realizar círculos de confianza con gerentes de área, dinámicas de presentación, dinámicas al inicio de cada reunión, reuniones de integración mensual, olimpiadas, bingos y todo tipo de juegos virtuales. El involucramiento de nuestra gerente fue clave, y en la actualidad lidera "Conectad@s" nuestro encuentro mensual en un Live donde nos comparte resultados, iniciativas, reconocimientos y responde dudas. Nos adaptamos y co creamos una mejor versión Promart 2.0.



BUENAS PRÁCTICAS

Círculo de confianza:

Generamos cercanía digital mediante reuniones mensuales vía Teams entre colaboradores de todo el país y la Gerente General, intercambiando opiniones, proponiendo ideas y compartiendo experiencias.

Escucha Activa:

Brindamos las herramientas necesarias y una experiencia completa para lograr interiorizar la importancia de escuchar a nuestros usuarios y reflejar los aprendizajes en nuestro trabajo diario.



#

**TODO ES POSIBLE
GRACIAS A LA PASIÓN
DE NUESTRA FAMILIA
OH! VAMOS POR MÁS.**

Financiera oh!

10. Financiera oh!

AUGUSTO REY
GERENTE GENERAL

En Financiera oh! nuestra estrategia de personas existe y vive para crear la mejor experiencia de trabajo para tod@s nuestros colaborador@s.

Consideramos sumamente importante que tod@s vivan la misma experiencia y cultura, queremos que tod@s se sientan emocionados, inspirados y sepan que son parte esencial de oh!

Para lograr mantener nuestra cultura viva y ofrecer una gran experiencia de trabajo a tod@s, empezamos creando una diversidad de canales de comunicación, y sobretodo hicimos uso continuo de herramientas para escuchar activamente a tod@s. Es mediante esta escucha que logramos crear y fortalecer nuestras prácticas, poniendo al colaborador en el centro. Si hay algo que tenemos claro, es que todo lo que venimos alcanzando en oh! es gracias a nuestros más de 1,300 corazones que día a día aportan talento, empeño e ideas para juntos crecer y transformarnos.

Trabajamos arduamente para que tod@s nuestros colaborador@s sean parte de un lugar que cuenta con seguridad psicológica, que manifiesta la equidad en todos sus procesos y donde tod@s pueden aportar valor desde su propio rol.

Asimismo, nuestra cultura se encuentra apalancada en la agilidad, por lo cual el trabajo en squads, equipos multidisciplinarios es algo frecuente en oh! y con lo que venimos trabajando hace un buen tiempo. Para nosotros lo primordial es que los colaboradores desarrollen al máximo su potencial; en ese sentido creamos programas adecuados a sus necesidades y a los segmentos que tenemos. Nuestra cultura es para tod@s e incluimos en muchas actividades a las familias de nuestros colaborador@s.



BUENAS PRÁCTICAS

Detox Digital

Buscamos crear conciencia de la importancia de buscar espacios asíncronos que nos permitan conectar con la naturaleza, con nuestra familia y con nosotros mismos.

Breakcito

Un espacio mensual de pausa activa durante el horario de trabajo donde bailamos, nos divertimos y jugamos para salir de la rutina. Un espacio donde las risas sobran.

#

SOMOS MÁS DE
1,500 CORAZONES
QUE IMPULSAMOS
EL DESARROLLO
ECONÓMICO Y
SOCIAL HACIENDO
LAS COSAS BIEN.

Pamolsa

11. Pamolsa

Ricardo Echegaray
GERENTE GENERAL

En este último año, seguimos retándonos para mantener nuestros programas a pesar de las distintas complicaciones que surgieron a causa de la pandemia. Nos enfocamos en brindar experiencias extraordinarias haciendo las cosas bien desde el primer día de un nuevo Pamolsino. Es por ello por lo que reforzamos nuestra inducción con acompañamiento virtual y presencial, ya que entendemos la alta necesidad de conexión uno a uno. Estuvimos presentes en las plantas para conocer las necesidades en cuanto a espacios y así tener lugares seguros que los haga sentir en casa, a través de la ampliación de áreas comunes, mantenimiento de puntos de hidratación, dispensadores de alimentos, estacionamientos vigilados y bebidas gratuitas para combatir el calor del verano.

También trabajamos en el bienestar físico y emocional de los colaboradores con nuestras campañas de vacunación contra la Influenza, préstamos de equipos y entrega de medicamentos para el tratamiento de la COVID-19, ferias de salud con citas médicas gratuitas en siete especialidades, servicio de psicología gratuito y nuestro programa de pausas activas denominado Carvajal Sonríe. De igual forma, seguimos brindando convenios con empresas de salud y beneficios a través de la Pamolferia, bonos alimenticios, uso de concesionario, entre otros. Esto impactó positivamente en la economía de cada familia, logrando aportar en su calidad de vida. Finalmente, adaptamos nuestros eventos y actividades con la finalidad de brindar opciones tanto para el personal en planta como el que se encontraba en casa, logrando así conectar con cada uno y reforzar nuestro mensaje de acompañamiento e interés en todas las personas.

Es así que decimos, con mucho orgullo, que en Pamolsa seguimos creciendo por nuestra gente.



BUENAS PRÁCTICAS

Pausas activas - Carvajal Sonríe
Este programa beneficia a todos los Pamolsinos, donde cuidamos de su salud mental a través de ejercicios y rutinas de baile.

Despliegue de Propósito
Gracias a esta estrategia, involucramos a todos los colaboradores en el posicionamiento de nuestra cultura y conseguimos así, el logro de los objetivos planteados.



SOMOS MÁS DE
5,000 PERSONAS
COMPROMETIDAS EN
TRANSFORMAR LA
VIDA DE NUESTROS
ESTUDIANTES.

12. Universidad Tecnológica del Perú - UTP

GINO ABRAM
GERENTE GENERAL

En la UTP estamos convencidos de que, para cumplir nuestro propósito, lo más importante es tener a nuestros colaboradores comprometidos con esta misión, viviendo genuinamente nuestra cultura y maximizando su experiencia para potenciar su talento.

Trabajamos en 6 pilares claves para fortalecer nuestra cultura en estos tiempos de trabajo remoto:

- 1) Nuestro propósito más presente que nunca:** Sin importar la modalidad, remota o presencial, nuestro propósito sigue mucho más vigente.
- 2) Nuestros valores:** Para que nuestra cultura se mantenga sólida, los valores siempre van primero y no se negocian.
- 3) Comunicación oportuna y transparente:** Es muy importante que todos nuestros colaboradores tengan de primera mano información oportuna de cómo va la organización.
- 4) Escuchar con empatía:** Hoy ser empático toma una relevancia clave para construir una cultura más humana y sostenible, tanto con nuestros estudiantes como con nuestros colaboradores.
- 5) Reconocimiento y Camaradería:** Estamos convencidos de que todo el esfuerzo y compromiso que demuestran nuestros colaboradores día a día, debe ser reconocido. Asimismo, adaptamos nuestros espacios de camaradería donde fomentamos el compañerismo, fraternidad y la buena onda que se vive en UTP.
- 6) Diversidad e Inclusión:** Buscamos promover y asegurarnos de que la cultura y las prácticas que alimentan el plan general de diversidad haga partícipes a todos y todas nuestros/as colaboradores/as.



BUENAS PRÁCTICAS

CELEBRA UTP

Evento cultural que promueve y celebra nuestro propósito, diversidad e innovación a través de contenidos y ponentes de primer nivel.

PROGRAMA LIDERAZGO MUJER

Programa que busca motivar y formar mujeres docentes hacia su crecimiento profesional como futuras líderes dentro de la organización..



#

SER PARTE DEL GRUPO
LUCKY SIGNIFICA
PERTENEZER A UNA
FAMILIA QUE TE RETA
A SIEMPRE ESTAR TRES
PASOS ADELANTE,
AFRONTANDO TODO
CON PASIÓN Y BUEN
HUMOR.

13. Grupo Lucky

AUGUSTO SAAVEDRA
GERENTE GENERAL

Grupo Lucky nació con el firme propósito de desafiar los paradigmas del mercado para generar prosperidad, siempre bajo el principio cultural de que somos y seremos familia. Procuramos a través de prácticas integrales el cuidado y desarrollo constante del bienestar de todos los miembros de la #FamiliaLucky y el de sus seres queridos.

Somos una empresa que mantiene fe y convicción en cada paso que da, porque ponemos a cada integrante como centro de nuestro foco estratégico. Consideramos que todos somos especiales y únicos, hacemos de Grupo Lucky nuestro hogar, lo cuidamos, nos cuidamos y respetamos por sobre todas las cosas.

Nuestro foco está en que cada trabajador crezca a través de nuestros valores. Para esto, nos apoyamos en programas de aprendizaje, bienestar, inclusión y reconocimiento, que ayudan a nuestros más de 3,000 colaboradores a ser profesionales más competentes. Esto significa contar con habilidades que les permitan retar el statu quo del mercado, con soluciones disruptivas y ser, en esencia, un extraordinario ser humano.

Nuestra cultura es uno de los pilares que impulsa nuestro crecimiento y somos conscientes de que este espíritu familiar nos hace diferentes. Todos trabajamos juntos para marcar la diferencia o como nos gusta decirlo: hay que estar tres pasos adelante en el mercado. Hoy nos sigue moviendo el trabajar por la prosperidad de miles de negocios y familias, a través de nuestra experiencia y conocimiento de los canales comerciales. Estamos orgullosos de ser una empresa de servicios que ofrece soluciones de alta calidad a las empresas líderes en su sector, del trabajo de nuestro equipo y del impacto que tiene en los mercados y, principalmente, estamos felices de que la #FamiliaLucky esté construyendo un mejor lugar para trabajar.



BUENAS PRÁCTICAS

#LUCKYFESTIVAL

Esta celebración integra a más de 3000 miembros de la #FamiliaLucky en 26 ciudades del país, quienes disfrutan de actividades culturales, sorteos y conciertos.

LUCKYLANDIA

Juguetería donde todos los miembros de la #FamiliaLucky pueden adquirir regalos navideños a precios exclusivos, accediendo a préstamos personales que la empresa otorga sin intereses.



#

EN KONECTA
NO TENEMOS
TRABAJADORES/AS,
TENEMOS PROYECTOS
DE VIDA Y
OPORTUNIDADES PARA
TODAS Y TODOS.

Konecta

14. Konecta Perú

VIOLETA OROZCO
CEO

Desde el inicio de la nueva normalidad, a raíz de la pandemia por el COVID-19, entendimos que serían tiempos difíciles; sin embargo, también estábamos seguros/as que nuestro papel como empleadores era más relevante que nunca. Debíamos cuidar la salud y bienestar de todos nuestros colaboradores/as, intentar mantener la mayor cantidad de puestos de trabajo, en el marco de las medidas dictadas por el Gobierno, y seguir atendiendo a nuestros clientes, bajo los más altos estándares de calidad.

No se puede negar que modificar nuestro negocio de un momento a otro y adecuar nuestros procesos, fue complejo, considerando temas como seguridad, conectividad, equipamiento, etc. Sin embargo, en todo momento teníamos en mente la importancia de seguir siendo una alternativa de trabajo para miles de jóvenes, en su mayoría correspondientes a la generación millennials y centennials... En medio de tanta incertidumbre, no dudamos en situarnos en “modo call to action”.

La comunicación jugó un papel preponderante para acercar la compañía al colaborador/a y su familia; es así que humanizamos la comunicación y buscamos nuevas formas de comunicar, todo digitalizado y con nuevos canales, con una mirada hacia un líder más humano, cercano y digital.

Es fundamental que cada acción e iniciativa mantenga coherencia con nuestros 4 ejes estratégicos: inclusión, innovación, conexión y compromiso. Todas nuestras acciones, políticas y programas fortalecen nuestra cultura y propician un entorno único libre de discriminación para nuestra gente. En ese sentido, Konecta Perú gestiona su estrategia de negocio ligada a los pilares de inclusión, diversidad, equidad e innovación, todo ello con la finalidad de garantizar igualdad de derechos y oportunidades para todos/as los/las colaboradores/as.



BUENAS PRÁCTICAS

Bekas Konecta

Programa que premia a nuestros Konecta Lovers con mejores resultados, con el propósito de que sigan profesionalizándose en los temas que son de su interés.

Didáctic!

Plataforma de capacitación virtual y digital en donde alojamos los contenidos virtualizados y los materiales de capacitación. Es la herramienta para llevar adelante las formaciones.

#

ES UN ORGULLO
CONTAR CON
UN EQUIPO
COMPROMETIDO,
APASIONADO Y
RESILIENTE QUE SIGUE
TRANSFORMANDO
VIDAS.

zegel
IPAE

15. Zegel IPAE

CARLOS ASALDE
GERENTE GENERAL

Algo que ha marcado nuestra nueva forma de trabajar es que hemos mantenido la esencia de nuestro negocio teniendo como centro nuestro propósito de transformar la vida de nuestros estudiantes. Es por eso que, en plena crisis, decidimos reflejar nuestra cultura de horizontalidad, transparencia, meritocracia, resiliencia y adaptación para poder responder rápidamente a los retos que se nos presentaron. Así nos mantuvimos firmes y continuamos trabajando con metas muy retadoras y con objetivos muy claros, obteniendo como resultado el posicionarnos como los líderes de la industria.

Un punto clave fue el acercamiento hacia nuestros colaboradores considerando una nueva característica que antes no había tenido mucho espacio en el mundo laboral: la vulnerabilidad, vivida por todos nuestros colaboradores sin excepción, logrando vínculos genuinos entre los líderes y los equipos de trabajo, con un grado de confianza al que no habíamos llegado anteriormente.

Y aquí, el líder tomó un rol más fundamental aún que el que tenía en la presencialidad, acompañando a nuestros colaboradores en estos contextos y sentimientos desconocidos, confiando en que, comprometidos, lograríamos sacar a la organización adelante.

Esto es el reflejo de nuestra estrategia, de nuestra forma de tomar decisiones, de ir siempre sin miedo y tener un equipo apasionado, comprometido y que está dispuesto a dar aún más en los malos momentos. Cuando hay crisis y las organizaciones se vuelven más cuidadosas, nosotros apostamos el doble: por la educación, por nuestra gente y por nuestro negocio.



BUENAS PRÁCTICAS

Semana de la Diversidad

Concientizar e involucrar a nuestros colaboradores en temas de diversidad, equidad e inclusión con conversatorios, talleres y charlas; visibilizando situaciones y acciones que debemos propiciar.

Programa Líder in!

Brindar herramientas a nuestros líderes para gestionar la incertidumbre y emociones, para potenciar a sus equipos y fortalecer la toma de decisiones estratégica.



#

EN GSS GESTIONAMOS
CON INNOVACIÓN
Y SERVICIO LA
MEJOR EXPERIENCIA
PARA NUESTROS
COLABORADORES Y
CLIENTES.

GSS
covisian group

16. GSS Grupo Covisian Perú

MIGUEL SANZ
DIRECTOR GENERAL

En GSS Grupo Covisian, nuestros colaboradores son esenciales para alcanzar el éxito, por lo que siempre buscamos contar con el mejor talento, enfocándonos en sus habilidades, aptitudes y conocimientos, sin olvidar sus intereses y motivaciones. Somos conscientes de que las experiencias que les otorgamos definen su vida laboral, la calidad del servicio y el tono de comunicación en cada interacción.

Durante la pandemia, logramos mantener nuestra cultura mediante la implementación de un modelo de gestión basado en la experiencia del colaborador. A través de este modelo promovemos que el equipo viva, desde el primer día, nuestros valores principales: transparencia, innovación, responsabilidad y meritocracia, ya que entendemos que, si nuestros colaboradores están felices, se refleja en su productividad, calidad de servicio y satisfacción de nuestros clientes.

Además, en GSS Grupo Covisian Perú hemos crecido no solo por nuestro gran grupo humano, sino también por la cultura de servicio, agilidad e inmediatez de respuesta a nuestros clientes, que está en nuestro ADN. Por ello, estamos convencidos de que generar las mejores experiencias para nuestros equipos impacta positivamente en las experiencias de nuestros clientes, y la combinación de ambos es la clave del éxito.



BUENAS PRÁCTICAS

Supérate

Programa de promoción y desarrollo del talento. El 90% de convocatorias son para impulsar la línea de carrera, apoyados en nuestra biblioteca virtual Agogé y formaciones continuas.

Buen Trabajo Spartan@

Programa de reconocimiento a colaboradores que representan los valores corporativos en su día a día, impulsando activamente nuestra cultura GSS.

#

EN NGR
DEMOSTRAMOS QUE
NUESTRA ENERGÍA
ES IMPARABLE Y
NUESTRO CARIÑO
ES INFINITO.

NGR

BRÉVOS CHINA POPEYES DUNKIN'

17. NGR

CARLOS ARCE
GERENTE GENERAL

En NGR vivimos todos los días un propósito que nos motiva y nos inspira: entregar cariño y energía a través del sabor y experiencias únicas, a través de las cuales buscamos impactar positivamente no solo en nuestros clientes, sino principalmente en nuestros colaboradores.

En tiempos de pandemia, comprobamos que, a pesar de la distancia física, logramos fortalecer nuestro propósito: el cariño se hizo más grande y nuestra energía más fuerte. Nos propusimos mantener viva la conexión y comunicación con nuestros colaboradores, es así como partiendo de las necesidades de cada público objetivo diseñamos distintas iniciativas a la luz de nuestro propósito y éstas nos permitieron potenciar nuestra cultura y reforzar la confianza. Programas como ConnectiNGReady, generaron un cambio de mindset en el equipo del corporativo que reinventó su forma de trabajar en un nuevo sistema híbrido, dividido entre la virtualidad y las nuevas oficinas en espacios coworking. Conexión NGR ha sido otra gran práctica que nos ha permitido conectar mediante Asambleas Digitales, con nuestros más de 6,000 colaboradores y sus familias en 17 provincias del Perú. Adicionalmente, hemos impulsado proyectos de trabajo colaborativo entre distintas áreas en espacios semipresenciales que nos permitieron ser más eficientes. Hemos logrado también mantener las prácticas y procesos presenciales del pasado, potenciándolos de manera virtual e híbrida, descubriendo a su vez muchas otras iniciativas que nos permitieron estar aún más unidos y conectados.

El 2020 y 2021 han sido años llenos de grandes retos, pero sobre todo, han estado colmados de aprendizajes que nos demostraron una vez más que cuando estamos juntos y vivimos nuestro propósito con el corazón, somos imparables.



BUENAS PRÁCTICAS

Ruta Perú

Nuestros líderes realizan un recorrido a nivel nacional por todas nuestras tiendas que les permite conectar con energía imparable transmitiendo orgullo y agradecimiento por los logros obtenidos.

Cuenta tres

Programa que promueve una cultura de respeto, fomentando un ambiente inclusivo donde la diversidad de nuestros talentos y la confianza para expresarnos es nuestra mayor fortaleza.



18. Tiendas Peruanas S.A. – Oechsle

Diego Reyes
GERENTE GENERAL

“Inspiramos a que las personas disfruten ser ellas mismas”. Este es nuestro propósito, eje central para mantener y reforzar nuestra cultura OE. Construimos una cultura que promueve la transformación y desafía nuestra forma de hacer las cosas, impulsando la co-creación de experiencias únicas junto a nuestros colaborador@s.

El transformarnos nos planteó diferentes retos; en ese sentido fortalecer la seguridad psicológica y la desconexión digital en tiempo de trabajo híbrido es clave. Esto nos llevó a generar diferentes iniciativas que permitieron a nuestros colaboradores equilibrar los espacios de vida y trabajo. Para mantenernos cerca generamos espacios virtuales que nos permitieron fortalecer la comunicación y camaradería con nuestros colaboradores. Es así que tenemos un programa digital en el que nuestros líderes comparten temas relevantes y tenemos la oportunidad de hacer preguntas en tiempo real, las cuales son respondidas con transparencia. Somos una organización diversa en la que casi el 70% de los colaboradores son millennials; por ello, creamos un espacio digital en el cual comunicamos con videos divertidos los highlights del trimestre.

La transformación nos llevó a reinventar la gestión del liderazgo: ¿Cómo el líder puede vivir y generar una gran experiencia de trabajo? Así co-creamos programas para fortalecer sus competencias de tal forma que gestionen equipos empoderados, reconociéndolos, energizándolos y generando conexión entre ellos. Porque no podemos tener una transformación cultural sin un cambio de mindset, acompañamos a nuestros colaboradores a desarrollar una mentalidad de crecimiento, donde juntos podamos desafiar nuestros propios límites y sigamos inspirando a que las personas disfruten de ser ellas mismas.



BUENAS PRÁCTICAS

Ruta 55

Proyecto que busca ideas o soluciones innovadoras creadas por nuestros colaboradores para el logro de las eficiencias e incremento de la venta.

Sin Etiquetas

Este programa fomenta la autenticidad, la no discriminación, y la equidad de género, alineado a nuestro propósito “Inspiramos a que las personas disfruten ser ellas mismas”



19. Redondos

Jorge Beleván
GERENTE GENERAL

La emergencia sanitaria demostró el carácter de nuestra empresa, hizo relucir la mejor versión de nosotros, nuestra esencia y forma de trabajar. Estas conductas nos permitieron mantenernos firmes y comprometidos con nuestro rol, siguiendo adelante a pesar de las adversidades. En estos 48 años, hemos construido una cultura sólida, basada en la INTEGRIDAD, COMPROMISO, PASIÓN POR LA EXCELENCIA y AMOR A LA PATRIA. El 2020, cuando comenzó la pandemia, reforzamos nuestro AMOR A LA PATRIA, Valor Organizacional que nos permitió anclar mensajes positivos, de bioseguridad y de solidaridad ante la crisis generada por la pandemia, no solo a nivel interno, sino también a las familias y a las comunidades cercanas a nuestras operaciones.

Siempre coherentes con nuestro Propósito de “Contribuir con la nutrición de los peruanos, generando bienestar a las familias”, reforzamos un aspecto principal: salvaguardar a nuestros colaboradores, brindándoles seguridad, bienestar y nutrición para proteger su salud.

Asimismo, bajo este Propósito, continuamos con actividades y programas de clima laboral adecuando su ejecución, facilitando así que todos nuestros colaboradores cuenten con las condiciones que le permitan realizar de manera tranquila sus labores, desarrollando sus habilidades y buscando el bienestar de sus familias.



BUENAS PRÁCTICAS

Junto a tu familia

El lazo estrecho que mantenemos con las familias de nuestros colaboradores es “inquebrantable”. Por ello, contamos con un programa de videollamadas a las familias de los colaboradores, para brindarles apoyo emocional y de salud.

Nos Protegemos en Equipo

Bajo el propósito de mantener sanos a nuestros colaboradores, se diseñó este programa, el cual cuenta con 3 ejes: Cuidado en el trabajo, Cuidado desde casa y Cuidado Mental.



#

ME SIENTO
AFORTUNADO DEL
EQUIPO TALENTOSO
QUE ME ACOMPAÑA,
UN EQUIPO
COMPROMETIDO QUE
SUEÑA EN GRANDE.

RIPLEY.com

20. Ripley

EDUARDO DALY
GERENTE GENERAL

Nuestra prioridad es el bienestar y el desarrollo de nuestros colaboradores, y en línea con ello implementamos distintas instancias digitales y presenciales para mantener el contacto, potenciar el crecimiento de nuestro talento, así como generar espacios de distensión para fomentar el equilibrio entre lo laboral y personal.

Desarrollamos un call de orientación 24/7, para conocer el estado de salud de los colaboradores y sus familias; un plan de comunicación permanente, potenciando todos los canales de contacto para asegurar la conexión de los equipos; programas de crecimiento, inclusión y diversidad que nos permitieron impulsar nuestra propuesta de valor y transformar nuestras prácticas en cada uno de los puntos de nuestro employee experience, adaptándolas tanto a las necesidades de los colaboradores que realizan trabajo presencial como a las de aquellos que realizan home office.

El compromiso de nuestros líderes ha sido el otro factor clave para mantener nuestra cultura: escuchando, motivando, reconociendo e inspirando a los equipos a nunca parar de aprender, crecer, divertirse y soñar... sobre la base del respeto y la confianza.

A pesar de la diversidad de nuestra cultura y los desafíos que se han presentado en el camino, nuestro ADN imparable y las ganas de soñar con más se han mantenido intactas.



BUENAS PRÁCTICAS

Learning Tracks

Programa de formación dirigido a los colaboradores de tienda, mediante cápsulas de aprendizaje y casos prácticos, enseña las funciones que todo colaborador debe realizar.

Mujeres Imparables

Programa de empoderamiento femenino que promueve una cultura de equidad, reforzando el liderazgo de todas nuestras mujeres desde su primer día de trabajo.

CATEGORÍA

DE 251 A

1,000

COLABORADORES



20°
EDICIÓN



“ “

DHL Express Perú se ha fortalecido durante la época de pandemia porque como empresa nos unimos para apoyar a nuestro país viviendo el propósito de la compañía como nunca antes en la historia: Conectar personas, mejorar sus vidas”.

**Adriana Azopardo,
Gerente General de DHL Express Perú**



#

**GENERAR CONFIANZA
Y DEMOSTRAR
INTERÉS GENUINO
POR NUESTROS
COLABORADORES HA
SIDO LA CLAVE DEL
ÉXITO.**



01. DHL Express Perú

ADRIANA AZOPARDO
GERENTE GENERAL

DHL se ha fortalecido durante la época de pandemia porque como empresa nos unimos para apoyar a nuestro país viviendo el propósito de la compañía como nunca antes en la historia: "Conectar personas, mejorar sus vidas". Pudimos ser testigos de muchos casos en los que nuestra operación significó esperanza y calidad de vida para los demás y eso incrementó el compromiso de nuestros colaboradores y fortaleció el sentido de orgullo y pertenencia.

Cada uno entendió el rol que cumplía y la importancia que su trabajo representaba para las cadenas logísticas de miles de empresas y para nuestro país, siendo los protagonistas del transporte de la vacuna para el COVID-19.

La compañía se centró en dos pilares de acción claves que fueron Safety First, la seguridad de nuestra gente y luego el cuidado a través de nuestra cultura Fit For Work, Fit For Life.

Se diseñaron programas que velaron de manera integral por el colaborador y su familia, enfocándonos en crear una experiencia de acompañamiento durante todo el proceso de prevención, atención y seguimiento post COVID-19. De esta manera, pudimos estar presentes cuando nuestra gente nos necesitó como orientadores, dando soporte emocional y económico. Dimos prioridad a los protocolos de cuidado, a equipar a todos con implementos de protección y darles la comodidad para trabajar remotamente promoviendo que tengan un balance de vida, con charlas, actividades de integración, celebraciones y manteniendo la cercanía a través de programas de comunicación. Pudimos tener experiencias emotivas que fueron fortalecidas por nuestros líderes quienes trabajaron en la generación de confianza y empatía y que manejaron el talento de sus equipos con eficiencia para cubrir con éxito las necesidades del negocio.



BUENAS PRÁCTICAS

DHL 4 ALL

Realizamos actividades mensuales por temáticas para sensibilizar y ser un GRAN LUGAR PARA TRABAJAR, no para algunos, no para unos pocos, sino para TODOS.

Fit For Work, Fit For Life

Promovemos el balance de vida personal y laboral con prácticas que cubren necesidades emocionales, físicas, mentales y personales, y así nuestros colaboradores tengan equilibrio y felicidad.



#

SOMOS JAPI
HACIENDO REALIDAD
NUESTRO PROPÓSITO
DE LLEVAR FELICIDAD
POR TODO EL PERÚ.

02. Real Plaza

MISAEI SHIMIZU
GERENTE GENERAL

Nuestra cultura Japi tiene como gran filosofía que nuestra gente es lo primero; cada decisión que tomamos lo hacemos pensando en el beneficio, felicidad y tranquilidad de nuestros(as) colaboradores(as), velando por su bienestar y ayudándolos(as) en los momentos más importantes de su vida personal y profesional.

La pandemia nos llevó a reinventarnos, buscando estar más cerca a ellos(as) en un esquema de trabajo mixto, pues si bien teníamos a colaboradores(as) realizando home office, la mayoría de nuestra manada se encontraba en nuestros malls, ayudándonos a mantener nuestras puertas abiertas para seguir abasteciendo las necesidades básicas de todas las familias peruanas.

Adaptamos nuestro Journey de el/la colaborador(a), asegurándonos que cada etapa cuente con acciones específicas que nos ayuden a sobrellevar esta nueva normalidad para seguir ofreciéndole la mejor experiencia Japi a cada uno(a) de nuestros(as) colaboradores(as).

Buscamos mantenerlos(as) protegidos(as) y seguros(as), disminuyendo los riesgos de contagio, pero manteniendo viva nuestra cultura Japi que agrega la buena onda y el sentido del humor en nuestro equipo. Adaptamos nuestros espacios de escucha y conexión, buscando generar canales más efectivos que nos permitan mantenernos en contacto en todo momento, e implementamos nuestro programa Vive Japi con diferentes acciones de salud integral para brindar a nuestros colaboradores apoyo y seguimiento para mantenerse saludables tanto física como emocionalmente.



BUENAS PRÁCTICAS

Sanamente

Programa de apoyo psicológico permanente que brinda atenciones personalizadas previa evaluación voluntaria, y consultorio de terapias breves, acompañado de charlas y pastillas del día.

Japi Data

Programa para incentivar el cambio de mindset analítico, brindando clases especializadas en Tableau y asignando un proyecto final por equipos a modo de Data Challenge.



03. Inteligo Group Perú

BRUNO FERRECCIO
GERENTE GENERAL ADJUNTO

Nuestra prioridad siempre ha sido el bienestar de nuestros colaboradores. Mantenernos cerca era clave para asegurarnos que se encuentren bien en casa, y que cuenten con todo lo necesario para desempeñar su trabajo, conservando así nuestra cultura de genuina preocupación por el otro, de respeto y compañerismo. De esta manera fuimos transformándonos con ayuda de nuestro equipo, escuchándolos y buscando feedback permanente después de cada actividad realizada para construir la siguiente en conjunto y continuar mejorando. Continuamos realizando nuestras reuniones de Inteligo al Día, un espacio en el cual compartimos el avance de metas, reconocemos logros, conocemos proyectos internos y reforzamos mensajes que requieran alineamiento. Las capacitaciones también tuvieron que adaptarse al contexto, hoy más que nunca debemos continuar con el upskilling y a su vez con el reskilling de nuestros colaboradores, para seguir abordando los cambios con éxito.

Nuestros colaboradores tienen distintos intereses y motivaciones. Es por ello que construimos en conjunto programas que ayudan a satisfacer dichas necesidades y que a su vez sirvan de punto de encuentro para las personas que tuvieran intereses afines. Nuestra nueva plataforma de comunicaciones nos ha sido muy útil para centralizarlas. Mediante la plataforma logramos conectar a todos en un solo espacio. Otro punto que también cobró relevancia es el de la responsabilidad social. Realizamos varios voluntariados junto a Perú Champs, siendo nuestros colaboradores mentores o capacitando a los padres de los niños becados, e incluso participando como sponsors en la educación de 8 niños. El desempeño en base a objetivos es solo el inicio de la autogestión del tiempo, de cómo pueden encontrar el balance entre la vida personal y laboral, sin sacrificar ninguna de ellas; al contrario, la familia de nuestros colaboradores también forma parte de la familia Inteligo.



BUENAS PRÁCTICAS

Círculo de Mujeres

Espacio creado por y para las mujeres Inteligo, el cual busca reforzar la sororidad, compartiendo experiencias y aprendizajes de vida.

InTransformation

Iniciativa que busca promover e inspirar la transformación en Inteligo e invita a todo nuestro equipo a ser parte de ella.



EN ACCOR NUESTRA PROMESA ES "BE LIMITLESS": HAZ LO QUE AMAS, CUIDA EL MUNDO Y ATRÉVETE A DESAFIAR EL STATUS QUO.

#



04. ACCOR

FRANCK PRUVOST

COO ECONOMIC & MIDSCALE BRANDS - HISPANIC COUNTRIES

En Accor ponemos las personas en el centro de todo que hacemos. Es por esto que al inicio de la pandemia lanzamos el Heartist Fund, que tiene un valor global de 70 millones de euros para donación y ayudó a Heartists, además de socios y profesionales en primera línea de combate contra el COVID-19 (equipos médicos, policía y fuerzas militares).

Además, implementamos la cultura de teletrabajo posibilitando que los colaboradores también se sientan protegidos hasta su retorno gradual y seguro. Por último, destacamos el programa de ayuda psicológica llamado Stay Supported, posibilitando a los colaboradores tener atenciones virtuales con especialistas y también una plataforma digital interactiva que brinda apoyo directo al equilibrio de la vida personal y profesional. Brindar esta experiencia solo fue posible porque buscamos escuchar a nuestros colaboradores a lo largo de este periodo a través de Encuestas y Mesas Abiertas que valoran nuestra cultura de puertas abiertas.



BUENAS PRÁCTICAS

Programa Stay Supported

Plataforma innovadora con posibilidades de evaluar su satisfacción con la vida y apoyar nuestros Heartists con su equilibrio de vida personal y profesional.

Mesas Abiertas Digitales

En línea con el avance tecnológico implementamos mesas abiertas con los directores a modo de comunicar la estrategia y el cuidado con los Heartists, conectando a todos.



#

LA PANDEMIA FORTALECIÓ
NUESTRO PROPÓSITO:
HACER MÁS FÁCIL QUE
LOS PERUANOS AVANCEN
SEGUROS.

 Interseguro

05. Interseguro Compañía de Seguros S.A.

Gonzalo Basadre
GERENTE GENERAL

Son los momentos difíciles los que revelan realmente cómo somos: Interseguro es una compañía donde nuestro propósito nos impulsa a entender, colaborar y acompañar a los peruanos en su trayecto por un mañana mejor. Nuestra cultura “InPulso” nos llena de orgullo y motiva a superar retos, y ha permitido mantener el vínculo humano, la confianza y la cercanía estando físicamente lejos.

Este 2021 fortalecimos nuestro foco en las personas y la estrategia de sostenibilidad. Abrimos más espacios de feedback y diálogo, incorporamos iniciativas que promuevan la salud mental y bienestar digital. Continuamos capacitando a nuestra gente a través del programa de becas y convenios, invirtiendo en nuevas plataformas de trabajo colaborativo, y generando oportunidades de ascenso en base al mérito. Además, migramos nuestra venta y atención física a la virtualidad, así como los eventos de integración y celebración. Nos reinventamos para la seguridad de nuestro equipo, clientes y sus familias.

En la actualidad, estamos desarrollando un piloto de trabajo híbrido como parte de nuestro proyecto FlexOffice. Queremos diseñar la mejor experiencia de trabajo basada en la flexibilidad estratégica y la ecoeficiencia operativa. Esta iniciativa favorece la inclusión laboral y acceso a oportunidades. Así, hoy tenemos más colaboradores en provincia, o quienes aprovechan en conocer el mundo mientras se conectan a distancia.



BUENAS PRÁCTICAS

Compensación Transparente

Abrimos espacios de diálogo, campañas de comunicación y capacitamos a los líderes sobre los procesos de aumento, equidad salarial, política de adelantos y resolución de consultas.

Programa de Salud Mental y Bienestar Digital

Lanzamos toolkits: “Abrazando el dolor” y “Bienestar Digital”, lives con pausas activas, atención psicológica y nutricional gratuita, talleres para sobrellevar el homeschooling, y reconocimos a nuestros luchadores del COVID-19.



06. Casa Andina Hoteles

JUAN STOESSEL
CEO

Casa Andina es la cadena líder en hotelería en el país; operamos en 19 destinos y buscamos superar toda expectativa para nuestros colaboradores, huéspedes, comunidad y el resto de nuestros stakeholders.

Para nosotros nuestra cultura es la pieza clave del éxito, y la comunicación interna ha sido un factor determinante para mantenerla viva; potenciamos nuestro canal interno Facebook de Colaboradores para poder estar informados, compartir noticias relevantes y teniendo como interlocutores a nuestro CEO y el Comité de Gerencia, respondiendo ante cualquier consulta y a su vez comunicando todas las novedades y sucesos en Casa Andina. Aprovechamos todas las plataformas tecnológicas de la organización y externas para asegurar que el trabajo remoto funcione igual o mejor que si estuviéramos en los hoteles.

Antes de la pandemia nuestras actividades se realizaban de manera descentralizada y por regiones; la pandemia nos mostró una gran oportunidad que gracias a la tecnología pudimos aprovechar, integrando y conectando colaboradores de diferentes partes del país en un solo espacio virtual para divertirse y en el que todos se sientan parte de un solo gran equipo Casa Andina.

Un gran ejemplo fue que este año realizamos nuestro FestiAndina a nivel cadena, donde todos pudimos vivir los valores de una manera especial, integrados virtualmente y divirtiéndonos de una manera diferente, como por ejemplo retos de TikTok, juegos virtuales, carreras virtuales, bingo, entre otros.



BUENAS PRÁCTICAS

Premios Los Mejores

Buscamos reconocer el esfuerzo realizado durante todo el año por nuestra gente, reconociéndolos en diferentes categorías enfocadas en valores, y creando experiencias memorables para todos y todas.

Juancho te escucha

Espacio clave de escucha activa donde nuestra gente es la protagonista y nuestro CEO está abierto para atender y absolver cualquier consulta. En el espacio interactúan colaboradores de diferentes regiones, enriqueciendo y generando valor a nuestra cultura.

#

LA REINVENCIÓN DE METALMARK SÓLO ES POSIBLE CON COLABORADORES COMPROMETIDOS CON LA MEJORA CONSTANTE.

METAL MARK®

07. Metalmark

MANUEL H. ARAY
GERENTE GENERAL

En Metalmark desde hace dos años venimos implementando nuestra cultura organizacional denominada Mystika Corporativa, que es la mezcla de buena voluntad y eficacia.

La buena voluntad representa el SER, la esencia de cada colaborador, sus propias creencias, hábitos, costumbres, experiencias y valores que lo enriquecen como persona. La eficacia representa al PARECER que se evidencia en los resultados de su trabajo por medio de los indicadores.

La Mystika Corporativa está basada en la premisa filosófica “todo acto hecho con buena voluntad y eficacia”, y es que creemos firmemente en la búsqueda de la felicidad. Para ello, no solo queremos buenos trabajadores, sino también buenas personas; para demostrarlo los ponemos en un contexto laboral que estimule ambos componentes. En Metalmark somos conscientes de su evolución y mejora continua, donde todos somos partícipes, y nos enriquecemos con cada experiencia, teniendo claro que el objetivo en nuestra empresa es SER FELICES Y DEMOSTRAR RESULTADOS.

A finales del año pasado, nuestra Mystika Corporativa evolucionó al presentar sus 7 pilares que organizan todos los programas y acciones que el colaborador puede experimentar, acciones que se adaptan a la nueva normalidad, donde a pesar de que nuestro entorno laboral es presencial, toma en cuenta a las familias, ofreciendo un abanico de posibilidades para acercarnos como equipo, además de llevar las actividades anteriores a un nuevo formato virtual.



BUENAS PRÁCTICAS

Enkasa

Programa que lleva las celebraciones de la empresa al entorno familiar de manera creativa en todo el Perú.

Metaltop

Programa de capacitación en habilidades comerciales, que tuvo un alcance de más de 200 colaboradores, con una duración de 5 meses.



08. izipay

FELIPE VENTURO
GERENTE GENERAL

#

IZIPAY CAMBIA
LO QUE NO TIENE
SENTIDO PARA QUE
COMPRAR Y VENDER
SEA MÁS FÁCIL.

izipay

Vivimos tiempos desafiantes, que han demandado que todos los que formamos Izipay (líderes, colaboradores, equipos, proveedores) desarrollemos nuevas habilidades para adaptarnos a este esquema de trabajo híbrido, que ha llegado para quedarse. En izipay no hemos parado durante la pandemia ¡hemos acelerado!

Afrontamos el distanciamiento físico como un reto. Desde el inicio de la emergencia sanitaria, hemos venido incrementando los espacios de contacto entre líderes y colaboradores. Hoy, gracias al esfuerzo individual de los líderes por adaptarse y al acompañamiento y capacitaciones brindadas a todos, el trabajo híbrido ya es parte de nuestro día a día, lo que nos está permitiendo mantenernos eficientes y productivos. Seguimos siendo un equipo de alto desempeño en este nuevo entorno. Todo esto sin descuidar el aspecto humano, el bienestar de los colaboradores que trabajan en la oficina y los que permanecen en sus casas. Esto se refleja en los presentes que les enviamos el 1er día de labores y aniversarios, en cómo celebramos nuestros logros y en las actividades de integración que realizamos en fechas especiales.

Somos una empresa que no tiene miedo de asumir retos cada vez más grandes en un mercado muy competitivo y ¡los superamos! Cada líder debe interiorizar en sus equipos que juntos vamos por más, que cada meta lograda es la base del siguiente periodo. Por eso es que todos en izipay trabajamos para cambiar lo que no tiene sentido para que comprar y vender sea más fácil.



BUENAS PRÁCTICAS

Programa de asistencia al colaborador

Involucra acciones enfocadas en salud física (como la entrega de equipos ergonómicos para todos a nivel nacional) y salud mental (asesoría psicológica, nutricional, pausas activas).

Programa de Formación Corporativa

Todos los colaboradores pueden mejorar el desempeño y promover su desarrollo a través de los programas de capacitación que ellos mismos solicitaron.

#

EN AZZORTI, SOMOS FAMILIA, Y JUNTOS HACEMOS QUE LAS COSAS PASEN.

AZZORTI

09. Azzorti Perú

DARIO ECHAVARRÍA
GERENTE GENERAL

Cuando llegó el COVID-19 a nuestras vidas, tuvimos que adaptarnos rápidamente a un escenario donde debíamos proteger nuestra salud, la de nuestra familia, pero al mismo tiempo seguir siendo productivos en nuestras organizaciones; desde ese momento el trabajo remoto se convirtió en la nueva normalidad. Azzorti, con el objetivo de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, implementó la Política de Desconexión Digital, con lo cual se buscó sensibilizar a los colaboradores y líderes de las distintas áreas a interiorizar los conceptos de la Desconexión Digital. De la misma manera, la tecnología fue nuestra gran aliada para permanecer siempre conectados.

En Azzorti vivimos la cultura “**Somos familia**” y como tal, **somos inclusivos y equitativos**. No importa cuál sea tu cargo, siempre recibes los mismos beneficios, entre los que destacamos:

- **Nuestro programa de Salud Mental**, donde, a través de citas con nuestro psicólogo organizacional, podemos adaptarnos mejor a nuestra nueva normalidad y mantener nuestras emociones sanas.
- **Escuela de Padres y Parejas**, los cuales se desarrollan de manera virtual, con el objetivo de mejorar nuestras relaciones familiares y de pareja, pensando en el bienestar integral de nuestros colaboradores.
- **Gimnasio de emociones**, programa virtual para entrenar nuestras emociones y poder aplicarlas constructivamente en nuestro ambiente laboral.
- **Azzorti fit**, programa virtual de entrenamiento y nutrición, para estar físicamente saludables y en buenas condiciones.

¡Porque en Azzorti “**Somos Familia**” y queremos que nuestros colaboradores y sus familias sigan cumpliendo sus sueños!



BUENAS PRÁCTICAS

GIMNASIO DE EMOCIONES

A través del coaching corporal, nuestros colaboradores aprendieron a fortalecer su mundo emocional, con técnicas autorreflexivas, generando autorregulación a través de movimientos y respiración.

AZZORTIFIT

A través de continua asesoría nutricional y rutinas de ejercicios, nuestros colaboradores aprendieron a mejorar su estilo de vida con notables resultados en su salud.



#

A TRAVÉS DEL SERVICIO,
TRASCENDEMOS COMO
SERES HUMANOS. NO
VENDEMOS PRODUCTOS,
GENERAMOS
EXPERIENCIAS
DIGITALES.

10. B12, empresa del Grupo Konecta

JOSÉ ANTONIO IYO
CEO

Direccionamos todos nuestros recursos, capacidades y competencias para diseñar una estrategia donde nuestra cultura digital, la priorización del capital humano, nuestra capacidad para atraer talento y el ejercicio de un liderazgo efectivo y cercano, nos permitan crear una grata experiencia de trabajo para nuestros empleados(as).

Sumado a ello, en B12 hemos sabido aprovechar las ventajas del modelo remoto, como parte de nuestra propuesta de valor, ya que nos ayuda a conciliar la vida laboral, personal y familiar de nuestros empleados(as).

Nuestra estrategia hace énfasis en la especialización digital, la innovación y en los pilares estratégicos de Crecimiento, Eficiencia y Personas / Sociedad.

Nuestra cultura suma en la creación de una gran experiencia de trabajo, pues se caracteriza por ser fresca, ágil, poco jerárquica y de puertas abiertas, donde siempre hay lugar para una conversación sincera... El ADN Digital, como un componente muy nuestro, nos hace diferentes y nos permite transformarnos rápido con las tendencias y mejores prácticas del sector. Somos ágiles en nuestras acciones, pensamos siempre en ser digitales y eso transmitimos a nuestros equipos. Ponemos al servicio de las personas que integran B12, nuestro conocimiento y experiencia Digital para contribuir con su formación y desarrollo profesional.

Nuestra cultura de reconocimiento, igualdad y diversidad genera oportunidades para todos(as), y espacios seguros, libres de discriminación y violencia. Y finalmente, la cohesión de líderes y equipos como un grupo humano diverso que se mueve como un todo, por un objetivo común, es la clave de nuestro éxito como B12, empresa del Grupo Konecta.



BUENAS PRÁCTICAS

Digital Mindset

Es el programa de formación y especialización digital para nuestros empleados(as). Es una oportunidad para desarrollar competencias y experiencias digitales que nos hacen más competitivos.

Trabajo remoto, siempre conectados

El trabajo remoto es nuestra ventaja competitiva. Nuestros empleados(as) aprovechan los beneficios del modelo presencial y remoto, pues tenemos lo mejor de los dos mundos.



Deloitte.

11. Deloitte

KARLA VELASQUEZ

**SOCIA LÍDER MARKETPLACE PERÚ - REGIÓN ANDINA,
DELOITTE SPANISH LATIN AMERICA**

Antes que las restricciones de movilidad y el confinamiento generalizado formaran parte de nuestra vida, en Deloitte ya habíamos avanzado en el desarrollo de infraestructura, tecnología y capacitación, con el propósito de implementar un modelo de trabajo que fomentara el bienestar, la atención familiar, la productividad y la sostenibilidad corporativa. Estas actividades previas permitieron una transición más suave hacia el trabajo remoto y más bien, nos focalizamos en potenciar los efectos positivos que esto genera en las personas, la empresa, nuestros clientes y la sociedad. Nos mantenemos en un constante esfuerzo por descubrir nuevas y mejores maneras de apoyar a nuestra gente; por ello, implementamos un esquema de trabajo que procura equilibrar los objetivos empresariales con el compromiso familiar, manteniéndonos en contacto permanente con nuestros profesionales, brindándoles asesoría continua y programas de bienestar.

Nuestra fortaleza principal es la gente y la clave para fomentar la cultura de la organización en la actual dinámica laboral radica en no perder la cercanía con ellos, siendo éste uno de los principales retos. El trabajo remoto nos dio la oportunidad de optimizar los sistemas y estructuras de comunicación con el fin de proporcionar una conexión más frecuente, inclusiva y empática, poniendo por delante el bienestar de cada uno.

Además, se han tomado medidas para garantizar de manera proactiva que todos los profesionales trabajen en un ambiente y horarios flexibles, anticipando las necesidades importantes para operar de manera adecuada en el hogar y en el trabajo, y así, asegurar que los esfuerzos de transformación organizacional sean coherentes con nuestro compromiso de brindar una experiencia laboral diferenciada y un entorno de trabajo de apoyo, que les permita alcanzar su máximo potencial.



BUENAS PRÁCTICAS

Iniciativas de Balance de Vida

Horario de trabajo reducido, Horario de Trabajo Flexible y Viernes Reducido, buscan proporcionar a nuestros profesionales la oportunidad de atender los requerimientos de la firma, de los clientes y sus necesidades personales.

Política de Maternidad y Paternidad

La firma otorga como beneficio 45 días adicionales a los otorgados por ley de maternidad y paternidad, como permiso con goce de sueldo.



LA DIGNIDAD HUMANA
Y EL RESPETO ES EL
FOCO CENTRAL DE
NUESTRA CULTURA

PROTECTA security
COMPÀÑIA DE SEGUROS

12. Protecta Security

MARIO VENTURA
GERENTE GENERAL

Hoy, donde la modalidad híbrida ha tomado mayor presencia en las empresas, nosotros seguimos apostando por el trabajo remoto como la mejor forma de seguir priorizando el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias.

Nuestra cultura corporativa se ve reflejada en nuestras acciones y le damos gran énfasis al CÓMO y al PARA QUÉ, basados en nuestro Valores.

Durante este tiempo, vivimos la **Cercanía** generando relaciones estrechas, a través de Café con cercanía, whatsapp cultura a tu servicio, eventos de integración, doctor in house, boletines, acciones de apoyo covid, etc. Asimismo, periódicamente propiciamos reuniones grupales, para compartir resultados del negocio, proyectos y avances, espacios con el Gerente General, Taller de la Gestión de las Compensaciones, etc.

“El trabajo bien hecho” es nuestro lema, para mostrar nuestro profesionalismo, compromiso y motivación con nuestros clientes internos y externos. A través de distintos reconocimientos se reconoció la milla extra del colaborador.

Vivir la **Innovación** se da con World café, espacio de feedback organizacional, donde se busca responder a tres interrogantes: ¿Qué mantendrías, quitarías o cambiarías?

El rol del líder ha sido clave, demostrando empatía en cuidar a los equipos y al estar al servicio de ellos, no sólo como parte del rol, sino primordialmente por respeto a la dignidad humana. Adicionalmente, el canal de comunicaciones virtual ha sido potenciado exponencialmente, con muy buenos resultados para la actualización y/o mantenimiento de la cultura organizacional.

Juntos, seguiremos construyendo la empresa que tanto soñamos.



BUENAS PRÁCTICAS

Un tiempo para ti

Viernes libre de reuniones, Short Friday sin compensación, horarios flexibles, Adopta una Mascota, Mudanza, Tomate un Break, Maestro Virtual, Pongo El Hombro Familiares, etc.

Paternity Plus

Busca potenciar el rol del padre en el proceso de gestación y nacimiento, a través de orientación y acompañamiento con talleres, tiempo libre, whatsapp Cercanía.

#

SEGUIMOS CRECIENDO.
PARA LOGRARLO,
CONTINUAMOS
TRANSFORMANDO LA VIDA
DE MUCHOS PERUANOS
CON SOLUCIONES
INMOBILIARIAS
TRASCENDENTES.

Grupo Centenario

13. Grupo Centenario

GONZALO SARMIENTO
CEO

Ahora estamos operando bajo un modelo híbrido, con trabajo presencial y remoto intercalado. Este modelo seguramente irá adaptándose a las necesidades de la empresa, los colaboradores y el resto de stakeholders. Durante la pandemia fuimos puestos a prueba, pero todos en el Grupo Centenario demostramos nuestro compromiso y pasión por lo que hacemos. La pandemia no nos detuvo, nos transformamos a través del trabajo remoto y la digitalización. Ya habíamos tenido pilotos de trabajo remoto previos a la pandemia, lo cual permitió nuestra conexión casi inmediata en algunos puestos clave. Lo que en condiciones previas o normales hubiera tomado quizás un par de años, ocurrió en menos de 45 días. Ser un grupo unido, que vive la Cultura JOLI, con valores y con un liderazgo asertivo ayudaron a que esto ocurra.

Sabíamos que lo más importante era cuidar a nuestro equipo, por lo que desplegamos el plan de bienestar integral Centenario Contigo, un consultorio psicológico, virtual y gratuito para toda la familia. También nos enfocamos en mantenernos conectados a través de estrategias divertidas y cercanas como Conectados en Casa, JOLI Days y Vive Sano. De igual manera, sabíamos que la gestión del equilibrio vida-trabajo era clave, por lo que diseñamos lineamientos de convivencia virtual llamados JOLI Rules.

Asimismo, entrenamos a nuestros líderes a gestionar equipos en la virtualidad, a través del programa Lead4Change, y acompañamos a los colaboradores a que desarrollen competencias relevantes para la virtualidad con la Academia Centenario y JOLI digital. Además de ser una gran empresa para trabajar, somos un equipo sano y enfocado en sus responsabilidades, habiendo demostrado nuestra capacidad de lograr nuestro propósito desde cualquier lugar y bajo condiciones retadoras.



BUENAS PRÁCTICAS

Web Feedback JOLI 360
Plataforma digital 24/7 donde nuestros colaboradores reciben, dan y piden Feedback a cualquier miembro de la organización, fortaleciendo nuestra Transformación Cultural.

Summit Propósito

Experiencia co-creativa que convoca al 100% de la organización para la difusión del propósito corporativo, reforzando la voluntad de transcender como organización.



14. Pandero

PABLO REÁTEGUI
GERENTE GENERAL

En Pandero, tenemos un objetivo: hacer posible que miles de peruanos cumplan la meta del auto o casa propia gracias al trabajo de nuestra gente. Por esa razón, al enfrentar la crisis del COVID-19 asumimos el reto de dar continuidad ininterrumpida a nuestro propósito, reconociendo la oportunidad en el cambio, y trabajando arduamente para que cada colaborador contara con las herramientas necesarias y cada líder pudiera transmitir nuestro mensaje.

Desarrollar la iniciativa **Diseña tu Espacio** nos permitió acercarnos al colaborador y asignarle lo que necesitaba. A la fecha hemos asignado más de 300 artículos: módem de internet ilimitados, sillas ergonómicas y soportes para laptop. Este proceso gira en torno al toque humano: cada colaborador fue contactado por un encargado, creando el espacio para explicar sus necesidades. Como consecuencia, entendimos sus inquietudes y ganamos la oportunidad de brindar apoyo y calma a través de una comunicación personalizada y constante.

Además, **Conversar es + fácil** nos permitió reafirmar la cultura de puertas abiertas: nuestros líderes permanecieron visibles y activos, fomentando la comunicación fluida y horizontal que nos caracteriza y comprometiéndose a guiar a sus equipos frente al cambio.

Cada gerente, separó un horario fijo en su calendario a disposición de cualquier colaborador que quisiera reunirse y tratar alguna inquietud o simplemente conversar. Esto nos permitió continuar cerca a nuestra gente en la virtualidad.

Estamos unidos como equipo y hoy más que nunca podemos decir que cada colaborador se encuentra alineado con los objetivos y trabajando con orgullo y compromiso con Pandero.



BUENAS PRÁCTICAS

MASTER +

Nuestro programa de resiliencia se enfoca en desarrollar dos dimensiones entre nuestros colaboradores: coaching emocional (regulación de emociones y perspectiva positiva) y desarrollo cognitivo (comprensión y velocidad de lectura).

Estamos Contigo

Brindamos asistencia médica y psicológica a los colaboradores o familiares afectados por el COVID-19. Esto incluye medicinas, oxígeno, seguimiento y mucho más.



#

MUY ORGULLOSO
DE LIDERAR A ESTE
EQUIPO EXCEPCIONAL,
QUE ENFRENTA
LOS DESAFÍOS
CON MENTALIDAD
GANADORA.

 Cálidda

15. Cálidda

MARTÍN MEJÍA
DIRECTOR GENERAL

Sabemos que la cultura de Cálidda solo puede ser construida y fortalecida en equipo. Juntos, líderes y colaboradores, trabajamos inspirados por el propósito **de generar progreso y calidad de vida** para miles de personas; y esto solo es posible si compartimos los mismos valores en nuestro actuar: **Primero la vida, Hacemos lo correcto, Conciencia social, Pasión por el cliente y Desempeño superior**; expresan las prioridades de Cálidda en su camino hacia el logro de sus objetivos. Con la pandemia del COVID-19 llegó el gran desafío de la virtualidad, entonces **nos propusimos enfrentar esta situación retadora unidos como siempre**, comprometidos con garantizar la continuidad de nuestro servicio, apoyando a nuestros clientes y a la comunidad.

Desplegamos estrategias para fortalecer la comunicación bidireccional con nuestros equipos. Por ejemplo, implementamos el espacio Seguimos Conectados, para que nuestro Director General mantenga actualizados a **líderes y colaboradores, sobre las novedades y decisiones de la compañía**. Asimismo, desarrollamos **"Conociéndonos"**, un espacio donde nuestro Director General y la Directora de Gestión de Personas, se reúnen con los nuevos colaboradores y colaboradoras para conocerlos en el ámbito personal.

Un **equipo multidisciplinario** desarrolló planes de acción para **cuidar y guiar a nuestros colaboradores en su experiencia en esta "nueva normalidad"**, abrimos espacios de asesorías médicas y psicoemocionales virtuales, implementamos nuestro programa Agenda con Empatía para el balance vida-trabajo e inauguramos nuestro **e-learning Universidad Cálidda**. Finalmente, innovamos nuestro programa de voluntariado **"Voluntades Cáliddas"** en alianza con Techo, PNUD y la Asociación Trabajo Voluntario.

Así nos adaptamos ágilmente, siendo coherentes y priorizando nuestros valores.
Somos Cálidda #EnergíaConPropósito.



BUENAS PRÁCTICAS

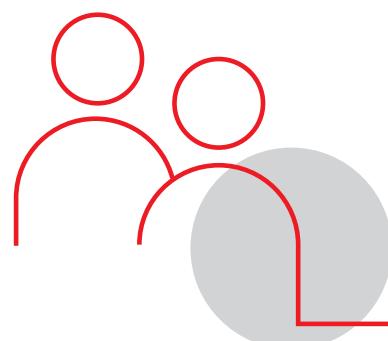
Voluntades Cáliddas Digital

Reinventamos el voluntariado en nuestra compañía, y con el apoyo de nuestros colaboradores, diseñamos proyectos que busquen solucionar de forma innovadora la problemática de los comedores populares.

Seguimos Conectados

Un espacio de conexión y diálogo con nuestros equipos, liderado por nuestro Director General y líderes para compartir información relevante de la compañía.

¿Qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?



HILTON PERÚ

"Los jefes siempre están dispuestos a escuchar las opiniones para poder mejorar. La empresa no solo considera importante que los huéspedes se sientan cómodos, sino también los miembros del equipo. Se siente un ambiente de familia, ya que todos los colaboradores se apoyan para obtener los mejores resultados".



INTERBANK

"Interbank, es una empresa sólida en el mercado local. Brinda un muy buen clima laboral a sus colaboradores; desde el primer momento te hacen sentir parte de la empresa y te incentivan a contagiarte con los valores del Banco, remando todos hacia un mismo objetivo".



HIPERMERCADOS TOTTUS

"Trabajar en Tottus es una gran experiencia, se puede aprender mucho profesionalmente. Lo que hace más especial a la empresa es la manera en como nos ayudan a crecer laboralmente y también la forma de cuidarnos físicamente con las EPPs correctas".



CISCO

"Cisco se preocupa por nuestro bienestar, no solo a nivel local, sino regional. Estoy confiada en que la empresa realmente me va a apoyar siempre y va a buscar mi bienestar, y el de mi familia. Existe un sentimiento de equipo y muchas oportunidades de tomar liderazgo, independientemente de tu rol, responsabilidad y/o edad. Los líderes confían mucho en los equipos locales y nos permiten ser creativos al momento de crear nuestras iniciativas, alineadas a los valores y prioridades tanto de manera regional como local".



SODIMAC Y MAESTRO

"Es un gran lugar para poder desenvolverse y trabajar libremente, porque existe un ambiente de familia. La empresa es mi segundo hogar, donde puedo realizarme profesionalmente. Llegar a mi centro de trabajo es una gran motivación y me brinda una gran satisfacción".



VIRÚ S.A.

"El ambiente laboral que se tiene es muy bueno, lo que hace que uno se sienta a gusto y cómodo con las personas que trabaja y el ambiente donde labora. Asimismo, la empresa da grandes posibilidades de crecer profesionalmente y no limita el aprendizaje".



GRUPO EFE

"Es una gran empresa que brinda todas las facilidades y beneficios para el crecimiento profesional de sus empleados y sus familias. Orgullosa de trabajar en grupo EFE".



INTELIGO GROUP PERÚ

"Es una empresa con una gran cultura, enfocada en los colaboradores y con valores sólidos, con líderes capacitados y con habilidades blandas bien desarrolladas, quienes te ofrecen soporte y oportunidades de crecimiento".



SUPERMERCADOS PERUANOS S.A.

"La alegría que transmite cada una de las personas. Los nuevos retos que te dan cada día, que ayudan a mejorar la compañía. La posibilidad de desarrollar una línea de carrera. La oportunidad de participar de voluntariados, que permiten impactar en la vida de muchas personas. Un sueldo equivalente a las actividades realizadas".



TELEPERFORMANCE PERÚ

"TP es una empresa que se preocupa por su gente, se nota que el bienestar y satisfacción de sus teleperformers son la prioridad. Eso lo demuestran acciones como TP Contigo, esfuerzo de llamar a los colaboradores cada cierto tiempo para monitorear cómo se sienten, los beneficios del Happy Work, eventos y acciones constantes para la integración del equipo, etc.".



COMPARTAMOS FINANCIERA

"Se enfoca en la persona, nos hace sentir que somos una pieza fundamental para la entidad, no solo se enfoca en lo laboral, sino también en lo personal, profesional, salud, familia, etc.".



DHL GLOBAL FORWARDING PERÚ

"La empresa nos brinda muchas oportunidades de crecimiento profesional e incluso personal. Se preocupa por el bienestar de sus colaboradores y se preocupa por la excelencia en cuanto al servicio brindado a los clientes, por lo que nos hace partícipes de cada uno de sus logros".

CATEGORÍA
DE 10
A 250

COLABORADORES



20°
EDICIÓN



“ “

Somos una gran familia que hemos luchado juntos y lo seguiremos haciendo y sobre todo llenando la tierra con la luz y la calidez de la hospitalidad, brindando servicios excepcionales, en todos los hoteles, a todos los huéspedes y en todo momento”.

Stéphane Clar

Gerente General de Hilton Lima Miraflores

#

SOMOS
HILTON, SOMOS
HOSPITALIDAD,
SOMOS FAMILIA.
¡JUNTOS
SALDREMOS DE
ESTO!

Hilton

01. Hilton Perú

STÉPHANE CLAR

GERENTE GENERAL DE HILTON LIMA MIRAFLORES



BUENAS PRÁCTICAS

Reconocimiento

A través de nuestro programa “Recognition matters” los agazajamos con menú especial, sorprendemos con detalles personalizados y nombramientos por su gran trabajo y esfuerzo.

Task Force

Cuando nuestros Miembros de Equipo apoyan en aperturas y/o en la operación de otros hoteles, promovemos su desarrollo, conocimientos y experiencias en su especialidad, en otras ciudades o países.

En tiempos de pandemia, Hilton Perú enfatizó aún más su compromiso en salvaguardar la seguridad y salud de sus Miembros de Equipo con medidas de prevención y buenas prácticas para su seguridad con el programa “Hilton CleanStay”, lanzado el año pasado por nuestra corporación. Sabemos que en estos tiempos de incertidumbre, lo más importante para ellos es su seguridad y la de sus familias.

Mantener al Equipo unido a pesar de las adversidades ha sido y es primordial para nosotros; es por ello que fue fundamental la comunicación constante y la flexibilidad en cuanto a condiciones laborales.

Durante los momentos más difíciles de la pandemia, nos preocupamos mucho por el bienestar mental y físico de nuestros Miembros de Equipo a través de nuestro programa “Thrive” que busca que el trabajador prospere en cuerpo, mente y espíritu. Ellos son el corazón de Hilton y reiteramos nuestro agradecimiento por su gran esfuerzo y compromiso. Sin ellos no hubiésemos logrado lo que hemos logrado hasta el día de hoy, una cadena internacional con más de 100 años de historia, con 1,061,686 habitaciones, en 6,758 propiedades y en 122 países en todo el mundo.

Mantener y fortalecer nuestro ambiente laboral es nuestro compromiso, a través de una relación de trabajo abierta y de confianza, lo cual nos permite brindarles una experiencia laboral positiva y agradable, con una comunicación directa en todas las líneas jerárquicas, conociendo sus necesidades y satisfaciendo las mismas. Somos una gran familia que hemos luchado juntos y lo seguiremos haciendo y sobre todo llenando la tierra con la luz y la calidez de la hospitalidad, brindando servicios excepcionales, en todos los hoteles, a todos los huéspedes y en todo momento.



02. Cisco

ALVARO RODRÍGUEZ-LARRAÍN
COUNTRY MANAGER DE CISCO PERÚ Y REGIÓN ANDINA

En Cisco creemos firmemente que el trabajo no es un lugar sino lo que haces y cómo lo haces. Por eso antes de la pandemia y más aún durante, seguimos siendo flexibles con nuestros colaboradores en cuanto al número de días que pasamos dentro o fuera de la oficina sin importar el rol que desempeñas en la empresa, somos una empresa que cree firmemente y promueve el trabajo híbrido entre sus colaboradores y clientes. Y esto es algo que nuestra gente valora mucho, ya que permite estar más cerca de la familia sin perder la eficiencia que el trabajo requiere. Para nosotros, el trabajo híbrido tiene 3 componentes fundamentales: Tecnología, pues debemos dotar a nuestros colaboradores con las herramientas de hardware y software necesarias para poder desarrollar su trabajo de forma híbrida y con toda la seguridad requerida en los sistemas y plataformas que nuestra empresa exige. Cultura, para que entiendan y se sientan seguros que somos una empresa que cree firmemente en el trabajo híbrido, haciéndolos sentir tranquilos y a gusto sin que sientan que están solos. Empoderamiento, ofreciendo la confianza necesaria para que cada individuo realice su trabajo en base a sus habilidades y conozca como ello contribuye con el propósito de la empresa.



BUENAS PRÁCTICAS

Critical Time off

Brinda la posibilidad a nuestra gente de tener días libres pagados para lidiar con una circunstancia repentina e inesperada que requiere atención inmediata y completa.

Days For Me

Días que ofrece Cisco para que nos alejemos de las pantallas y dedicuemos tiempo hacer lo que nos hace sentir completos y felices.



03. DHL Global Forwarding Perú

RICARDO BARRIOS
MANAGING DIRECTOR

La resiliencia es parte de nuestra cultura en DHL y DHL Global Forwarding, Freight. Todas nuestras divisiones de negocio en nuestra red global en más de 100 países tienen planes de continuidad del negocio en los que tratamos de prepararnos para lo inesperado. Estos planes se discuten regularmente entre los departamentos y se practican. La preparación es crucial y a través de ella creamos confianza. La confianza lleva al coraje y la resistencia, y gracias a ello obtenemos resultados.

Nuestras políticas y prácticas de RRHH no están lejos de nuestra cultura empresarial. Aunque la movilización de gran parte de nuestros empleados para trabajar desde casa en muchos lugares tuvo que producirse en cuestión de horas y días, la resistencia de nuestros equipos y su espíritu emprendedor nos ayudaron a crear planes rápidos y a ponerlos en práctica teniendo la seguridad de nuestros empleados como principal prioridad. Seguiremos adaptándonos a los cambios del mundo y a las necesidades de nuestros empleados.

Además de las políticas, nos aseguramos de mantener el espíritu con campañas como "#DGFWorksFromHome" y "Nuestra gente, Nuestra familia", y nos aseguramos de comprometer y compartir el mensaje de apoyo a cada uno de nuestros empleados según las realidades específicas que estaban viviendo (trabajar desde casa, desplazarse a las oficinas con precauciones de seguridad y cuidar de sus seres queridos).

En los últimos años, hemos asistido a un enorme cambio digital en el espacio de trabajo y parece que la pandemia lo ha acelerado aún más. Es seguro decir que "comunicarse" con los empleados a través de una intranet de la vieja escuela, el correo electrónico o las plataformas de colaboración ya no es suficiente. Como el número de empleados que trabajan a distancia aumentó durante la crisis del coronavirus, desplegamos nuestra aplicación de comunicación interna para todos los empleados, que incluye noticias, actualizaciones, muros sociales, encuestas y otros.



BUENAS PRÁCTICAS

Certified International Forwarder (CIF)

CIF está diseñado para proporcionar un viaje de aprendizaje a lo largo de toda la vida para nuestros empleados, desde los fundamentos básicos y las habilidades funcionales específicas hasta el liderazgo.

Women at DHL Global Forwarding: Women at DGF además de impulsar el objetivo de todo el grupo de un 30% de mujeres en la dirección para 2025, construye una fuerte comunidad de mujeres.



#

CONFIANZA Y
RESPETO ES LA BASE
PARA UN TRABAJO
EN EQUIPO QUE NOS
PERMITE JUNTOS
LOGRAR GRANDES
CONQUISTAS.

04. Eurofarma Perú S.A.C.

RÓMULO GARCÍA
GERENTE GENERAL

Nuestra solidez, robustez en la visión, el compromiso a largo plazo y la fortaleza de nuestros colaboradores contribuyeron para hacer frente a un escenario repleto de incertidumbres, encontrar caminos, establecer acciones y gestionar cambios para el alcance de las metas trazadas.

Un ambiente colaborativo contribuyó directamente para aumentar la productividad de los equipos. Ofrecer comodidad y promover buenas relaciones en el trabajo fue un paso fundamental para comprometer a los colaboradores.

Nuestras acciones se vieron enmarcadas dentro del SER EUROFARMA, que desarrolla diversos programas de cuidado al colaborador, con el objetivo de acercarnos, comprometernos y ver las posibilidades de avanzar por mérito, además de los beneficios y conocimientos que pueden obtener en la empresa, abarcando tres pilares esenciales:

- **SER FELIZ:** ser parte de un ambiente de confianza, sintiéndose escuchado, respetado e inspirado.
- **SER COMPLETO:** acciones para promover la calidad de vida, bienestar y equilibrio entre la vida personal y profesional.
- **SER MEJOR:** acciones de entrenamiento y desarrollo de carrera.

Aseguramos que todos los colaboradores en la organización, independientemente de quiénes sean o qué trabajo realicen, sean miembros integrales, plenamente aceptados y puedan alcanzar su máximo potencial.

Estimulamos a los colaboradores que aporten ideas, proyectos y sugerencias permitiendo así que las estrategias sean construidas con la participación de todas las áreas y todos los equipos de trabajo; independientemente de la responsabilidad o puesto, todos influimos en el desarrollo de la estrategia.

La diversidad siempre estuvo en nuestros valores y prácticas, pero en este viaje evolutivo de la empresa, fortalecimos este posicionamiento de manera estructurada, y lanzamos nuestro programa +Diverso con el compromiso de ser más inclusivos.



BUENAS PRACTICAS

Vida Sana

Cuidamos el bienestar y salud mental de nuestros colaboradores brindándoles atenciones psicológicas y acciones que promueven los estilos de vida saludable: alimentación sana, nutricionista, plataforma fitness y pausas activas.

Yo me veo sin límites

Brinda iniciativas de emprendimiento a los colaboradores y sus familias, dotándolos de herramientas y habilidades necesarias para que puedan crear, desarrollar y poner en marcha su propia idea de negocio.

#

VIVIMOS NUESTRO ADN EMPRENDEDOR Y TENEMOS LA CONVICCIÓN QUE JUNTOS HACEMOS DE MELI UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR.

 mercado libre

05. Mercado Libre Perú

ALAN MEYER
COUNTRY LEAD DE PERÚ

En el contexto actual, nuestro foco está en generar experiencias de trabajo que refuercen la integración de los nuevos ingresos, potencien el bienestar y preserven nuestra cultura. Durante la pandemia, y honrando nuestra cultura emprendedora e innovadora, ya a mediados de 2020, en MELI nos colocamos un paso adelante y definimos nuestro marco de trabajo para el futuro. Diseñamos un esquema híbrido, al que llamamos Flexible Frame, que combina las ventajas del trabajo presencial y a distancia, y contempla que en estos tiempos post pandemia las personas puedan trabajar, en promedio, la mitad del tiempo remoto y la mitad desde nuestras oficinas. Particularmente en Perú iniciamos asistencia a oficina desde el 20 de septiembre de este año de forma optativa, donde ha sido un espacio para reencontrarnos y conocer a los ingresos en pandemia.

Uno de los principales desafíos que tenemos hacia adelante es la transmisión de cultura en contextos híbridos, algo que hemos potenciado con nuevas iniciativas, reforzando una comunicación clara, transparente y cercana, aprovechando al máximo la tecnología.

En MELI buscamos consolidar el espíritu emprendedor desde el primer día para que cada nuevo integrante pueda desarrollar su propio camino. El OWNboarding, es un proceso de 60 días en el que nos sumergimos en nuestra cultura y activamos el sentimiento de owner o protagonista en cada uno. Buscamos desde el mismo nombre de la práctica reforzar este último concepto. Todo comienza con una jornada en la que participan juntos los nuevos ingresos de la región. Previamente, cada persona recibe un kit de onboarding que incluye lo necesario para que pueda dar el máximo desde el primer día: equipamiento y claves.



BUENAS PRÁCTICAS

MELI Big After & MELI Big Show: a la distancia, más unidos que nunca
Buscamos constantemente generar distintos espacios de conexión social y celebración entre nosotros, ambos eventos virtuales masivo donde logramos transmitir la cultura MELI.

Compartir las prioridades estratégicas para dar el máximo: comunicación de negocio

A principios del 2020 detectamos que las comunicaciones de nuestro negocio generan un engagement alto, nuestro MELI Retreat lo pasamos a tener de forma virtual.



06. DIRECTV Perú

IGNACIO HERROU
COUNTRY MANAGER

En DIRECTV Perú nuestra cultura es única y se basa en nuestros valores, principios y pilares, que nos guían para crear y fortalecer una experiencia significativa para las personas y equipos, estén donde estén y cualquiera sea su rol dentro de la organización.

En tiempos de trabajo remoto, hemos estado presentes, comunicándonos y preocupándonos de cuidar a las personas. Una comunicación transparente y honesta es clave para generar confianza, y nuestros líderes han jugado un rol protagónico en este sentido, apoyándose en herramientas tecnológicas como Workplace para mantenerse cerca.

Nuestro objetivo es que las personas se sientan cómodas trabajando para que puedan desplegar su máximo potencial, por eso acompañamos las distintas etapas, desde su ingreso a la compañía y luego a lo largo de su formación y desarrollo, con procesos que brindan oportunidades para todos y se ajustan a necesidades particulares.

El bienestar también es una prioridad siempre. Creamos nuevas formas de cómo cuidar el equilibrio entre la vida laboral y personal y cómo llevar a cabo las nuevas celebraciones de fechas especiales o eventos importantes, los que ahora involucran a las familias, creando lazos más fuertes de fraternidad.

Un motivo de orgullo para nosotros es la forma en la que contribuimos a la comunidad, y en tiempos de pandemia continuamos generando un impacto positivo en la sociedad a través de nuevos voluntariados e iniciativas.



BUENAS PRÁCTICAS

Apostamos a la comunicación cercana con jueves de News, un espacio de actualización quincenal para todos y "Coffee Talks" mensuales con nuestro Country Manager.

Buscamos el equilibrio trabajo - vida personal, bloqueamos las agendas una hora al día y otorgamos el beneficio "Happy Friday" dos veces al mes.



07. Ingram Micro Perú

FERNANDO ZAPATER
COUNTRY CHIEF EXECUTIVE



BUENAS PRÁCTICAS

IMnovando Juntos

Programa de mejora de procesos, pero desde iniciativas de los mismos asociados, reforzando nuestra cultura de mejora continua y desarrollo de nuestro talento individual y grupal.

Encuentra tu Balance IM

Nuestros asociados se sienten cuidados con este programa. Los beneficios, actividades virtuales y presenciales son de alcance a toda la familia y tienen gran impacto.

Hacemos realidad la promesa tecnológica. Nuestro compromiso con la comunidad era liderar con el ejemplo las prácticas de trabajo remoto de forma rápida y eficiente. Desde el primer lunes de la cuarentena, estuvimos listos para operar sin interrupciones. Demostramos que la tecnología nos permitiría trabajar de forma remota y casi sin diferencias de cuando lo hacíamos de forma presencial. Solucionamos el stress que significaba trabajar rodeados de tareas domésticas a través de auriculares con reducción de ruido, los dolores de espalda con sillas ergonómicas, las tareas concurrentes con monitores extendidos, la seguridad y privacidad con soluciones de ciberseguridad, y las reuniones (tanto las pequeñas como las masivas) con software de telepresencia. Sería ingrato no reconocer a los verdaderos héroes de la cuarentena: los asociados del área de operaciones quienes trabajaron de forma ininterrumpida, rescatando que fue su madurez, su compromiso y su disciplina lo que más contribuyó a que pudieramos contener los riesgos que la situación implicaba en nuestros almacenes y cadena de distribución.

¿Cuál es la fórmula mágica?

Definitivamente no la hay, más allá de tener al asociado en el centro de gravedad de la empresa. Apuntamos a ser impecables al contratar, si hubiese que dejar ir a algún asociado, hacerlo rápido, con respeto y honorabilidad. Empoderar a cada asociado a tomar riesgos y ser responsable por las consecuencias de sus decisiones, ser abierto a nuevas propuestas y a la riqueza de opiniones que viene de la enorme diversidad de nuestros asociados, donde cada opinión es valiosa, sin importar la jerarquía o la experiencia.



#

ESTAMOS MUY
ORGULLOSOS
POR ESTE GRAN
RECONOCIMIENTO,
QUE CON
SATISFACCIÓN
COMPARTIMOS CON
TODOS NUESTROS
COLABORADORES.

SAP

08. SAP Perú

JOSE DEL RÍO
GERENTE GENERAL

Gracias a la tecnología y flexibilidad laboral con la que contamos previamente pudimos adaptarnos al contexto digital de manera rápida durante los meses de pandemia, y al mismo tiempo darles tranquilidad a nuestros colaboradores al poder quedarse trabajando en casa cuidando de su salud.

Procuramos proporcionar apoyo a nuestros colaboradores, haciendo seguimiento a los casos COVID positivos, a través de correos, medico ocupacional y llamadas. Entendiendo el contexto de pandemia, extendimos nuestro servicio de medico ocupacional y nutricionista a los familiares de nuestros colaboradores, así mismo, conservamos todos nuestros beneficios como: apoyo psicológico, legal y financiero, asignación alimentaria, días libres adicionales a los legales, entre otros. Como apoyo económico, repartimos acciones de la empresa, mantuvimos nuestro compromiso pagando la remuneración correspondiente, y no realizamos reducciones masivas.

Preocupados por nuestros colaboradores realizamos una campaña de salud mental, declarando el 27 de abril como día de desconexión global totalmente remunerado. Quisimos mantener nuestra cultura de agradecimiento, celebrando como siempre nuestro “Appreciate day”, reconociendo a las personas por su buen trabajo. Por último, nos preocupamos de adaptar todas nuestras reuniones tanto locales como globales a la modalidad virtual, dando un espacio de 10 minutos entre reuniones y creando una buena comunicación interna y una sensación de cercanía en tiempos de distanciamiento.



BUENAS PRACTICAS

Programa de apoyo COVID

Implementamos un programa de reembolso para gastos por COVID-19, como prueba PCR, reembolso por oxígeno y 10 días de licencia para colaboradores con familiares contagiados.

Programa IPFE

Alianza con IPFE que permite que nuestros colaboradores accedan a descuentos en MBAs, maestrías y diplomados con las mejores universidades en Perú y el exterior.



09. Dell Technologies

ALEXANDER SABLICH
COUNTRY MANAGER PERÚ

La pandemia forzó a Dell Technologies a tomar decisiones sin precedentes y rápidas, dimos vida al lema que indica que “el talento humano es el activo más importante”. A pesar de tener el trabajo remoto implementado y que Perú siempre mantuvo una tasa de trabajo remoto de aproximadamente un 60%, este cambio de paradigma nos puso a prueba. La hazaña que emprendimos en Dell Technologies Perú fue lograr que, en unas pocas semanas, tuviéramos a todos los colaboradores trabajando desde casa.

Lo que se mantuvo firme en todo este tiempo fue nuestra intención de priorizar la salud de nuestra gente resolviendo los retos que se nos iban presentando.

Ofreciendo alternativas al vernos todos los días con aplicaciones virtuales, manteniendo el espíritu de celebración ante eventos internos, capacitando a nuestros líderes para gerenciar eficazmente equipos de trabajo 100% remotos, asegurándonos que tuviéramos los equipos tecnológicos adecuados para la conexión y la atención, especialmente de aquellos que atendían a clientes externos.



BUENAS PRÁCTICAS

Connected Workplace 2.0
Entregamos un pago único, pagos mensuales y elementos de oficina para el trabajo desde casa.

Well At Dell Peru
Grupo local enfocado a los programas de bienestar locales y globales. Recibe opiniones, ideas y sugerencias que los miembros del equipo y los líderes locales puedan tener.



10. TRANZACT PERÚ

ALFREDO VIZCARRA
GERENTE GENERAL

El bienestar de nuestros colaboradores es nuestra máxima prioridad; nos adaptamos rápidamente al trabajo remoto proporcionando todas las herramientas necesarias para realizar satisfactoriamente el trabajo desde casa.

El distanciamiento no nos ha impedido seguir conectados y poder mantener las actividades que teníamos antes de la pandemia. Nos hemos vuelto creativos, construyendo relaciones entre nuestro equipo y con sus familias.

Nos hemos enfocado en comunicarnos 24/7 y crear espacios de comunicación para escuchar a nuestros colaboradores, sus sugerencias, inquietudes y estar cerca. Nos hemos enfocado en vivir nuestra cultura organizacional BE REAL no sólo en forma aspiracional sino real; tenemos un Comité de Cultura y equipos por cada uno de los 7 atributos que representan nuestra cultura, hemos implementado iniciativas de transformación cultural y los protagonistas son nuestros colaboradores. Asimismo, como siempre decimos, todo sigue en construcción, las ideas son bienvenidas y la cultura organizacional es responsabilidad de todos. Desde el momento de la inducción; fomentamos nuestra cultura, sus atributos y también nuestros líderes comentan su experiencia en TRANZACT.

Nos hemos enfocado también en tener un balance vida/trabajo, ofreciendo clases de yoga y funcional, implementando nuevos beneficios como por ejemplo recibir una torta de cumpleaños en cada casa o celebrar eventos con la familia como los bingos. Creemos que todo esto suma a nuestra unión como compañía y nos ayuda a vivir nuestra cultura.

Un factor importante es que fomentamos la horizontalidad en TRANZACT, ya que no creemos sólo en una relación laboral; somos una familia y estamos disponibles el uno para el otro. No solo celebramos los logros profesionales, sino también los personales.



BUENAS PRÁCTICAS

Momentos “seguimos conectados”

Durante pandemia tenemos eventos virtuales como almuerzos mensuales de integración, happy hours, desayunos mensuales de bienvenida, almuerzos de bienvenida entre equipos, café con GG y bingos.

Programa Live Healthy

Promovemos la salud y bienestar, con distintos beneficios como subsidio para gimnasio, programa de asistencia al empleado, clases de yoga y funcional en horario laboral.



11. Sodexo Beneficios e Incentivos

ALFONSO DE LOS HEROS
CEO

Sodexo es una compañía multinacional de origen francés, fundada en 1966, a la fecha cuenta con más de 410,000 colaboradores y tiene presencia en 61 países del mundo. Nuestras operaciones en Perú tienen más de 20 años, dentro de los cuales se encuentra Sodexo Beneficios e Incentivos.

En tiempos de trabajo remoto, Sodexo ha logrado ofrecer a sus colaboradores una experiencia de trabajo marcada por el liderazgo, colaboración y empatía, un relacionamiento que propicia el desarrollo de la confianza y la unión. La clave estuvo en mantener y reforzar espacios de comunicación entre el comité ejecutivo y los colaboradores; entre los colaboradores y sus líderes, y entre los mismos colaboradores, fomentando el diálogo abierto, sincero, participativo y sobre todo horizontal.

Además, los líderes de área juegan un papel importante ya que al vincularse con su equipo transmiten seguridad y respaldo, lo que hace más fácil la relación jefe y colaborador.

Finalmente, hemos reafirmado, que la base de nuestro liderazgo es la empatía, la comunicación efectiva, la transparencia, la flexibilidad, sentido de escucha, la conexión y preocupación por nuestros equipos de trabajo lo cual nos ha servido para garantizar un buen ambiente de trabajo, poniendo a las personas en el centro de nuestras decisiones. Asimismo, demostramos una preocupación genuina por el colaborador y su familia, ofreciendo diversos programas que ayuden a su bienestar físico y emocional.



BUENAS PRÁCTICAS

Programa MOTÍVATE

Plan de motivación en el contexto de COVID-19; está enfocado en 3 ejes: Salud y Bienestar, Comunicación y Reconocimiento de nuestros colaboradores.

Programa de Reconocimiento virtual “Yo Soy Sodexo”

Programa de reconocimiento transversal para reconocer a nuestros mejores talentos, teniendo en cuenta 3 categorías: impacto financiero, impacto en clima organizacional e impacto en innovación.



#

SOMOS UN EQUIPO APASIONADO QUE POTENCIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, INNOVANDO CON EL CLIENTE EN EL CENTRO PARA EXCEDER SUS EXPECTATIVAS Y NUESTROS OBJETIVOS DE NEGOCIO, ACCELERANDO EL DESARROLLO DE NUESTRAS COMUNIDADES.

ORACLE

12. Oracle Perú

GASTÓN DE ZAVALETA
GERENTE GENERAL

En Oracle entendemos que el “trabajo” es algo mucho más amplio y complejo que ir a un espacio físico a realizar una tarea. Con el trabajo remoto, hoy, estamos entrando a la casa de nuestros colaboradores y ese espacio de trabajo no se puede separar de la vida personal. Por eso es clave la confianza.

Como una forma de mantenernos más cercanos a nuestros colaboradores trabajando a distancia, potenciamos una serie de programas y planes que ya existían, pero adaptados al nuevo contexto que estábamos viviendo, involucrando también a sus familias. Además, diseñamos espacios especialmente enfocados en reforzar los lazos con nuestros colaboradores y su pertenencia con nuestra organización, reforzando el sentimiento de compromiso y orgullo que son nuestros sellos como organización.

Lanzamos iniciativas como Wellbeing, “All About You Harmony” y entregamos continuidad a nuestras celebraciones periódicas, en un formato virtual, como fue el Día del Niño/a, la celebración del Bicentenario de la Independencia de Perú y nuestro evento de fin de año Oracle Got Talent. Además, tuvimos eventos para reforzar nuestros lazos y entregar reconocimiento como los puntos de encuentro de la subsidiaria: CelebraPE, Entre Patas y Perú en directo.

Dimos continuidad a nuestro trabajo de fortalecer la diversidad e inclusión en Oracle con nuestras actividades, charlas y talleres para generar conciencia en cada uno de nuestros pilares: Mujeres, Personas con Discapacidad, Raza y Etnia, Comunidad LGBTQI+ y Generaciones.

Y como sabíamos que los líderes eran claves en este proceso, optamos por liderazgos visibles y cercanos, generando instancias de diálogo y conexión entre los distintos estamentos de la empresa, además de crear touch points quincenales con los directores y managers para informar periódicamente sobre el estado en el que se encuentran sus respectivos equipos de trabajo.



BUENAS PRÁCTICAS

Entre Patas

Evento virtual para co-crear, en un ambiente de confianza, y conversar sobre distintas materias lo que resulta en aporte, sugerencia, y opinión sobre la empresa.

Wellbeing, All About You Harmony

Actividades y consejos para impactar positivamente a los colaboradores de Oracle, y al mismo tiempo, generar cambios de conductas para una mejor calidad de vida.



13. DHL Supply Chain

ANGÉLICA MALDONADO
DIRECTORA DE OPERACIONES

DHL Supply Chain, al igual que todas las organizaciones, fue duramente afectada por la pandemia. Sin embargo, desde que se declaró la inmovilización social, no dejamos de operar y seguimos atendiendo a nuestros clientes, ya que cumplimos una labor esencial dentro de la actividad económica del país. Hoy más que nunca, tenemos presente nuestro propósito como organización: Conectando personas, Mejorando vidas. Además, fue fundamental la comunicación de los protocolos para asegurar el cuidado de nuestros colaboradores y sus familias. Sin embargo, somos conscientes de que el cambio radical de la forma de vida, a causa del COVID-19, generó y sigue generando temor en las personas. Por ello se implementó el acompañamiento virtual de psicólogos para brindar soporte emocional a nuestros colegas.

Por otra parte, consideramos que una de las mayores complejidades para el desarrollo de nuestras actividades, desde que inició la pandemia, es el distanciamiento social, lo cual no fue impedimento para mantenernos cerca de los trabajadores. Se implementó el aplicativo Smart Connect, red social que permite visualizar las noticias de la empresa, realizar publicaciones y comunicarnos mediante un chat. También, se impulsó el uso de nuestra plataforma My Talent World, la cual hoy cuenta con más de mil cursos, permitiendo que nuestros colaboradores sigan capacitándose y entrenándose.

Finalmente, el Grupo DPDHL anunció que, en reconocimiento y agradecimiento a nuestros equipos por el trabajo realizado durante la pandemia, se brindará un bono único de 300 euros a los más de 550,000 colaboradores a nivel global.
#JuntosImparables



BUENAS PRÁCTICAS

My Talent World
Plataforma con más de mil cursos virtuales que permitió continuar con el entrenamiento y formación de nuestros equipos.

Smart Connect
Red social, donde los trabajadores pueden ver noticias de la compañía, publicar en un muro social y chatear con compañeros de la organización.



14. Laboratorios Bagó del Perú

LUCERO VERGARA
GERENTA GENERAL

Implementamos la comunicación mensual virtual de Gerencia General y Gerencias de primera línea, para dar a conocer acciones medulares de la organización como el despliegue y aceleración de la estrategia de transformación digital, a través de videos en nuestra red interna. También implementamos las reuniones mensuales de inicios de ciclo donde se transparentan los resultados del negocio de manera transversal, entre otros anuncios relevantes dirigidos a tod@s l@s colaborador@s. Las comunicaciones que da Gerencia General siempre alinean la estrategia o acciones a seguir dentro del marco de nuestros valores y pilares estratégicos para la organización, dotando de ejemplos reales inspiradores que motiven al colaborador@ a entender el por qué de la acción y su relevancia en el resultado, como parte de la ejecución tangible de nuestra misión.

Activaciones de la Fórmula Bagó: Reconocimientos a Colaboradores/as, destacando los resultados obtenidos frente a retos laborales, utilizando la “Fórmula Bagó”. Es así que a través de un video contamos cómo los/as colaboradores/as pusieron en práctica los valores organizacionales y competencias transversales para alcanzar un objetivo personal, profesional y organizacional. Estos videos se publican todos los meses en los diferentes canales de comunicación, con el fin de generar el hábito de poner en acción los valores y de reconocer los resultados obtenidos por su práctica diaria.



BUENAS PRÁCTICAS

Experiencia del colaborador/a en entornos actuales

Brindando una acogedora bienvenida y la mejor experiencia de relacionamiento con la Familia Bagó y su cultura durante todo el ciclo de vida de un/a colaborador/a.

Programa de Beneficios flexibles

Brindar a nuestros/as colaboradores/as un lugar de trabajo flexible, que impacte en su bienestar personal y familiar.



15. Cooperativa Pacífico

ARMANDO OUCHIDA
GERENTE GENERAL

Los cimientos de nuestra cultura se basan en colocar a nuestra Familia Pacífico primero. La genuina preocupación por el bienestar de los colaboradores y los permanentes incentivos para llevar una vida en armonía han sido clave para que la experiencia sea la mejor posible. Durante este nuevo formato de trabajo hemos adaptado nuestras políticas para lograr una máxima coherencia entre lo que somos y lo que hacemos. Nuestros colaboradores, desde el lugar donde se encuentran trabajando, gozan de flexibilidad para gestionar su tiempo, autonomía para proponer y desarrollar proyectos, participar de actividades, reuniones y celebraciones de integración y tienen la posibilidad de seguir gestionando sus conocimientos con nuevos formatos de virtualidad. Además, obtienen beneficios a la medida para seguir desarrollándose profesional y personalmente y pueden encontrar estos beneficios en nuestro programa “Equipuntos” que se otorgan a través de cupones virtuales para canjear tiempo libre, tiempo para estudiar, tiempo para la salud, entre otros; estos puntos se entregan a manera de retribución por su trabajo (okaeshi).



BUENAS PRÁCTICAS

Vive valores

Espacios interactivos donde vivimos nuestros valores mediante cápsulas de aprendizaje y talleres para promover nuestra cultura organizacional.

Dojo del servicio

Un servicio exitoso no solo implica cumplir las expectativas, sino ofrecer valor. A través del aikido entrenamos a los colaboradores para lograr el efecto wow en nuestros socios.

#

SOMOS UNA COOPERATIVA DIFERENTE, UNA GRAN FAMILIA CON UNA CULTURA ÚNICA Y EN DONDE ACTUAMOS A TRAVÉS DE NUESTROS VALORES.

#

EN L'ORÉAL
COMPARTIMOS UN
MISMO PROPÓSITO:
CREAR LA BELLEZA QUE
MUEVE AL MUNDO.

L'ORÉAL
PERÚ

16. L'Oréal Perú

ALBERTO MARIO RINCÓN

DIRECTOR GENERAL L'ORÉAL PERÚ & COLOMBIA

La principal razón por la cual L'Oréal Perú es un gran lugar para trabajar es que nuestros equipos son el corazón del negocio, y su bienestar físico y psicológico es nuestra prioridad.

Los últimos dos años han demostrado verdaderamente nuestra fuerza y capacidad de ser ágiles, y el valor tanto del trabajo en la oficina como del trabajo a distancia.

La pandemia del COVID-19 nos obligó a adoptar el trabajo remoto, y aunque a primera vista esto parece ser bastante exitoso, también hay muchas señales de que la productividad y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada están bajo presión.

Sólo será un verdadero éxito si empezamos a abordar el trabajo a distancia de forma estructural, implementando un nuevo modelo basado en:

- Una mayor flexibilidad y en formas de trabajo más ágiles y remotas.
- Una cultura empresarial más conectada interna y externamente.
- Foco en equipos diversos y cooperativos.
- Un alineamiento de los objetivos con el nuevo estándar cultural y las expectativas de los colaboradores.
- Métodos de análisis basados en datos para obtener una visión más profunda de los nuevos patrones de aprendizaje, los sentimientos de los empleados, etc.

Nuestros colaboradores quieren trabajar en empresas que tengan un propósito, y nuestro propósito “Crear la belleza que mueve al mundo” es impactante y apasionante, además de generar compromiso en el futuro de la empresa, y de nuestra sociedad.



BUENAS PRÁCTICAS

Programa de Belleza Integral

Programa de asesoría psicológica, de actividades físicas, nutrición, jurídica, financiera, etc. a los colaboradores y sus familiares, ofreciéndoles soporte a través de especialistas altamente calificados.

Programa de Reconocimiento ¡BRAVO!

Iniciativa diseñada para promover la práctica de agradecer, premiar y felicitar a nuestros colaboradores, reforzando comportamientos positivos y generando un entorno de trabajo agradable y motivador.



17. Belltech Perú

CÉSAR ORMEÑO
COUNTRY MANAGER

Este año tuvimos la oportunidad de reforzar y consolidar nuestra cultura basada en la confianza y transparencia. En tiempos de pandemia y a través del trabajo remoto e híbrido, nos mantuvimos integrados mediante comunicación constante, impulsando espacios de colaboración y celebración, estando cerca de nuestros colaboradores en todo momento y reconociendo su desempeño y personificación de valores, pero sobre todo conservando el sentido de equipo y el ADN Belltech que nos caracteriza.

A pesar de la distancia continuamos impulsando el protagonismo de nuestros colaboradores a través de la innovación y desarrollo individual, asegurándonos de maximizar su potencial personal y profesional a través de entrenamiento constante. En Belltech todos construimos un gran lugar para trabajar con Respeto, Integridad, Pasión por los Clientes, Excelencia y Sostenibilidad.



BUENAS PRÁCTICAS

Belltech Te Cuida

Iniciativa con el objetivo de cuidar la salud de los colaboradores mediante campañas de autocuidado y alimentación saludable, taller de contención emocional, entre otros.

BellWomen Talks

Iniciativa que genera espacios de encuentro entre las mujeres de Belltech, integrándolas para compartir temas que puedan enriquecer su experiencia personal y profesional.

#

BELLTECH HA BUSCADO LA PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES A PESAR DE LA DISTANCIA FÍSICA. ¡TERCER AÑO SEGUIDO EN GPTW™!

Belltech



#

NOS PROPUSIMOS SALIR
DE LA CRISIS MEJOR
DE LO QUE ENTRAMOS.
¡VAMOS CON FUERZA,
VAMOS CON TODO!
#ORGULLOSOSDESER
PARQUEARAUCO



18. Parque Arauco

ALEJANDRO CAMINO

GERENTE GENERAL - DIVISIÓN PERÚ

Bajo nuestro pilar de cuidado por las personas, hemos lanzamos una serie de iniciativas que nos permitieron entender cómo se sentía nuestro equipo. Semanalmente mantuvimos una encuesta corta para monitorear su estado de ánimo y sus principales preocupaciones, sus comentarios nos permitieron tomar acción inmediata sobre sus recomendaciones. Rediseñamos nuestro programa de bienestar adaptándolo a lo virtual, que comprendía actividad física, nutrición y asesoría psicológica. Lanzamos un programa de inducción potente para todos los nuevos colaboradores que les permitiera sentirse parte de un gran equipo desde el primer día.

Organizamos diversas actividades de integración, como after office, bingos y espacios para compartir y “acercarnos” a pesar de la distancia. Nos dimos cuenta de que estos funcionaban mejor con animadores “in house” de la organización; estas actividades nos permitieron mantener vivo nuestro espíritu de compañerismo. Lanzamos un programa de reconocimiento en valores, el mismo que permitía a todos darnos la posibilidad de reconocer a un par, jefe, reporte directo y/o cualquier otro miembro de la organización; esta iniciativa nos ha permitido reconocer, celebrar y agradecer los esfuerzos de cada miembro de nuestra organización.

La comunicación constante también fue clave; nuestro comité gerencial sostuvo cafés virtuales con grupos pequeños y mantuvimos reuniones mensuales con toda la compañía para contarles avances y mostrar resultados. También mantuvimos de manera virtual eventos importantes como nuestra fiesta de fin de año y buscamos la mejor manera, a pesar del contexto difícil, de resaltar nuestros hitos más importantes que refuerzan nuestro propósito de crear espacios que contribuyan a mejorar la vida de las personas.



BUENAS PRÁCTICAS

Encuentros

Reuniones virtuales mensuales donde participa el 100% de la organización y nos permite mantener al equipo informado de los avances que tenemos como organización.

Programa de Voluntariado

Nuestros colaboradores tuvieron la posibilidad de brindarle asesoramiento a emprendedores de la ciudad de Cajamarca, desde el frente de finanzas, comercial y marketing.



19. Puratos Perú

ALESSANDRA DENTONE
GERENTE GENERAL

A raíz de la pandemia, tuvimos grandes desafíos, pero eso no impidió que siguiéramos trabajando y cumpliendo con el compromiso que teníamos con nuestros colaboradores y clientes.

En pandemia reforzamos mucho nuestra cultura de comunicación, transparencia y colaboración. Implementamos muchas campañas de comunicación enfocadas en brindar toda la información relacionada al Covid, incluyendo capacitaciones para los líderes de cómo acompañar a sus equipos en estos tiempos difíciles y liderar equipos virtuales. Establecimos canales de comunicación para que todos los colaboradores pudieran expresarse y dar ideas de cómo podríamos hacer mejor las cosas.

A nivel de transparencia, desde el primer día compartimos toda la información relevante que teníamos a la mano con todos nuestros colaboradores. Se mostraba abiertamente la situación financiera de la compañía para que estén enterados de cómo iban los avances en ventas, indicadores de cobranzas y ahorros en gastos generales. Asimismo, se realizaban reuniones entre colaboradores y la Gerente General, para que ella directamente les comunicara y resolviera aquellas preguntas, temores o inquietudes que pudiesen tener.

Respecto a colaboración, se crearon muchos equipos multifuncionales para que desarrollaran nuevos proyectos e iniciativas. Asimismo, pusimos en marcha canales virtuales, para que, pese a la distancia, se pudiera realizar el trabajo en conjunto. Se fomentó a todas las áreas a que tuvieran reuniones semanales y así pudiesen compartir ideas.



BUENAS PRÁCTICAS

Nos tomamos un Café

Reuniones grupales organizadas por la Gerencia General y de RH con el propósito de generar una mayor cercanía entre la empresa y nuestros colaboradores.

Programa de Reconocimiento: "La Magia de Puratos"

Todos los colaboradores tienen la oportunidad de reconocer y agradecer a otros compañeros de trabajo, compartiendo este reconocimiento en nuestro boletín mensual.



20. Banco Santander Perú

GONZALO ECHEANDIA
COUNTRY HEAD

Lo primero y más importante fue poner por delante el cuidado de la salud de nuestro equipo y sus familias, mediante continuo y personalizado apoyo médico y psicológico.

Le ofrecimos un apoyo cercano a nuestros clientes, brindándoles asesoría, confianza, mayor liquidez, reprogramaciones de sus vencimientos y extensiones de plazos, así como seguros para cubrir los riesgos cambiarios o de tasas de interés.

El liderazgo empieza con el ejemplo y mi rol como CEO fue “ponerme al frente del pelotón”, brindando confianza y claridad a todo el personal, para asegurarnos de contar con los objetivos y metas claras, así como mantener la exigencia alta y brindar el mejor servicio a nuestros clientes.

Las herramientas digitales han sido un factor muy importante para asegurar las capacidades operativas a nuestros clientes, mantener un contacto cercano y frecuente con ellos y nuestros colaboradores, pero el factor clave que permitió mantener nuestra cultura, fue la pasión por nuestro propósito, contribuir al progreso de las personas y de las empresas en nuestro país, de una manera simple, personal y justa. Además, nuestro modelo de liderazgo fue fundamental, ya que se apoya en la confianza, acompañamiento y empoderamiento de nuestra gente, brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Hemos construido un equipo con foco en la ejecución y cumplimiento de metas donde todo es posible, un equipo fuerte y ganador, para profesionales con propósitos sólidos en valores, ambición, ganas de crecer y con hambre de logros, lo que genera un valioso sentimiento de orgullo y pertenencia. La conexión personal es insustituible y retroalimenta nuestra cultura de negocios, orientación al cliente y de logros, pero somos conscientes que no importa donde estemos físicamente, cuando nuestras acciones tienen un mismo propósito.



BUENAS PRÁCTICAS

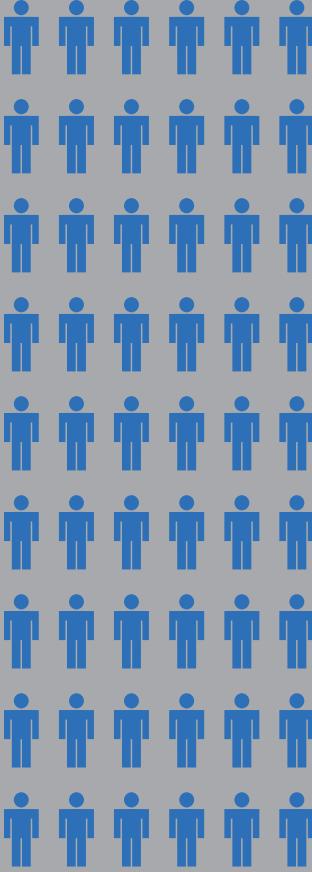
Práctica de Liderazgo: Acompañar, confiar, desafiar, exigir y empoderar

Nuestra mejor práctica es una cultura exigente y desafiante, un equipo fortalecido, con visión, estrategia clara y foco en ejecución. Ello nos permite liberar el mejor potencial de nuestra gente.

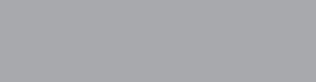
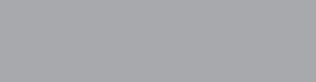
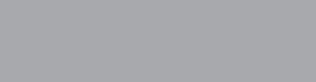
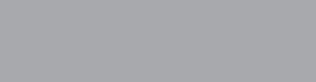
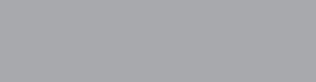
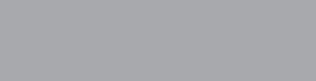
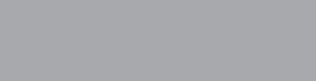
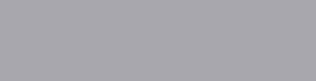
Visión y estrategia en común en un proyecto que ilusiona.

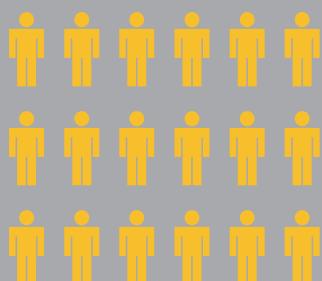
Somos una empresa sostenible y con exigencia, trabajamos con pasión para servir a nuestros clientes (NPS 70%), con equipos fuertes, motivados y comprometidos (Compromiso 91% y GPTW™ de 89%).

PERFIL DE LOS MEJORES 2021 - 2022

LISTA	PUESTO	EMPRESA	SECTOR	AÑOS EN LA LISTA
MÁS DE 1,000 COLABORADORES				
	1	Interbank	Servicios Financieros y Seguros	20
	2	Hipermercados Tottus	Retail	19
	3	Sodimac y Maestro	Retail	17
	4	Virú S.A.	Industria	4
	5	Grupo EFE	Retail / Servicios Financieros y Seguros	3
	6	Supermercados Peruanos S.A.	Retail	13
	7	Teleperformance Perú	Call Center	2
	8	Compartamos Financiera	Servicios Financieros y Seguros	5
	9	Promart	Retail	6
	10	Financiera oh!	Servicios Financieros y Seguros	7
	11	Pamolsa	Industria	9
	12	Universidad Tecnológica del Perú - UTP	Educación y Capacitación	4
	13	Grupo Lucky	Servicios Profesionales	1
	14	Konecta Perú	Call Center	2
	15	Zegel IPAE	Educación y Capacitación	2
	14	GSS Grupo Covisian Perú	Servicios Profesionales	1
	17	NGR	Entretenimiento y Restaurantes	2
	18	Tiendas Peruanas S.A. - Oechsle	Retail	6
	19	Redondos	Industria	1
	20	Ripley	Retail	7

PERFIL DE LOS MEJORES 2021 - 2022

LISTA	PUESTO	EMPRESA	SECTOR	AÑOS EN LA LISTA
ENTRE 251 Y 1,000 COLABORADORES				
	1	DHL Express Perú	Transporte	12
	2	Real Plaza	Inmobiliaria y C. Comerciales	8
	3	Inteligo Group Perú	Servicios Financieros y Seguros	10
	4	Accor	Hotelería y Turismo	9
	5	Interseguro Compañía de Seguros S.A.	Servicios Financieros y Seguros	14
	6	Casa Andina Hoteles	Hotelería y Turismo	12
	7	Metalmark	Retail	2
	8	izipay	Servicios Financieros y Seguros	2
	9	Azzorti Perú	Consumo Masivo	2
	10	B12, empresa del Grupo Konecta	Servicios Profesionales	2
	11	Deloitte	Servicios Profesionales	1
	12	Protecta Security	Servicios Financieros y Seguros	3
	13	Grupo Centenario	Inmobiliaria y C. Comerciales	9
	14	Pandero	Servicios Financieros y Seguros	4
	15	Cálidda	Industria	1

LISTA**ENTRE 10 Y 250 COLABORADORES****PUESTO EMPRESA****SECTOR****AÑOS EN LA LISTA**

1	Hilton Perú	Hotelería y Turismo	7
2	Cisco	Tecnología de la Información	9
3	DHL Global Forwarding Perú	Transporte	1
4	Eurofarma Perú S.A.C.	Industria / Cuidado de la Salud	3
5	Mercado Libre Perú	E-commerce	1
6	DIRECTV Perú	Telecomunicaciones	5
7	Ingram Micro Perú	Tecnología de la Información	1
8	SAP Perú	Tecnología de la Información	11
9	Dell Technologies	Tecnología de la Información	1
10	TRANZACT Perú	Servicios Financieros y Seguros	1
11	Sodexo Beneficios e Incentivos	Servicios Profesionales	2
12	Oracle Perú	Tecnología de la Información	9
13	DHL Supply Chain	Transporte	1
14	Laboratorios Bagó del Perú	Cuidado de la Salud	2
15	Cooperativa Pacífico	Servicios Financieros y Seguros	1
16	L'Oréal Perú	Consumo Masivo	2
17	Belltech Perú	Tecnología de la Información	3
18	Parque Arauco	Inmobiliaria y C. Comerciales	5
19	Puratos Perú	Industria	1
20	Banco Santander Perú	Servicios Financieros y Seguros	1

HOY POR TI, MAÑANA POR MÍ

EDUARDO FREYRE
CONSULTOR SENIOR GREAT PLACE TO WORK® PERÚ

CÓMO LAS CULTURAS DE ALTA CONFIANZA BENEFICIAN A LAS ORGANIZACIONES Y SUS COLABORADORES.

"Confía en mí" es una expresión que muchos hemos oído. La hemos escuchado en casa, en el trabajo, en la calle, en múltiples contextos y de una diversidad de personas. En el mejor de los casos, estas palabras han venido de alguien con quien ya tenemos experiencias en común, pero a veces -incluso entre conocidos- estas palabras logran activar nuestra voz interior para preguntarnos: "¿qué tan sincera es esta persona?, ¿qué tan competente es?, ¿cómo se ha comportado anteriormente?".

Si bien la reputación de cada persona nos permitirá generar un juicio sobre qué tan riesgoso será para mí confiar, para una gran mayoría de seres humanos, el solo hecho de escuchar la palabra "confianza" no hará que ésta se manifieste como por arte de magia. Y salvo esa relación especial que tuvimos a muy temprana edad con nuestros propios padres, la confianza en el otro no surge de forma automática, sino que se desarrolla de una manera casi orgánica: demanda de determinados cuidados, interrelaciones y tiempos. De hecho, la confianza en cada cultura organizacional está presente en distintas formas y niveles, a veces más evidentes y en otras son prácticamente imperceptibles.

¿Es mejor ser temido a ser amado?

Existen, por ejemplo, culturas organizacionales que priorizan movilizar a sus colaboradores con el miedo, en vez de mediante la confianza. Como consecuencia de este temor, los colaboradores juzgan que deben coordinar acciones y tener conversaciones con la guardia siempre en alto. Perciben también que cualquier potencial ataque no solo es capaz de venir de allá fuera, del mercado o de la competencia, sino también del corazón mismo de la propia organización, es decir, de su propia gente. Este tipo de culturas originan un costo muy alto para la propia organización, por ejemplo: resultados económicos inmediatos que no se pueden sostener en el tiempo, debido a que los equipos de trabajo son cada vez menos colaborativos o su vínculo con la organización se reduce a una dimensión exclusivamente transaccional: "¿qué me vas a dar a cambio de lo que yo te dé?".

Culturas de alta confianza

Hay también culturas organizacionales que buscan generar altos niveles de confianza en las relaciones interpersonales dentro de una organización. Estas culturas favorecen que en el día a día, en diferentes espacios y con distintos actores de la organización, sus miembros puedan tomar decisiones, asumir riesgos, colaborar entre sí, generar nuevas ideas, aprender de los errores, mostrarse vulnerables y expresar su desacuerdo. Lejos de solo "permitir" esta manera de relacionarse de sus miembros, en estas culturas se invierte tiempo y recursos, se crean historias, rituales y héroes, para "visibilizar y reconocer" a quienes ya lo están haciendo. Estas culturas se conocen como "culturas de alta confianza".

Las culturas de alta confianza tienen un efecto muy poderoso en las organizaciones, porque motivan a sus miembros a tener un alto desempeño y lograr los objetivos propuestos, a la vez que abren nuevas posibilidades para mejorar la eficiencia operativa, la adaptabilidad, y la satisfacción de los clientes internos y externos. ¿Y cómo es esto posible? Pues porque las personas ya no son movilizadas por el miedo, sino por esa emocionalidad que, en las palabras de la coach Liliana Bernal, "nos predispone a crear juntos un futuro": la confianza.

¿Qué pasa cuando los colaboradores confían?

Un estado de ánimo muy particular está presente cuando los colaboradores confían entre sí de una manera profunda y sienten que tienen un propósito común. Esta emocionalidad se manifiesta en la forma cómo las personas coordinan y cómo eligen conversar (en sus palabras, en sus silencios, en su gestualidad), en esa conexión intuitiva que hace que sientan que son parte de una misma comunidad.

Las investigaciones que hemos realizado desde hace varias décadas en Great Place to Work® indican que los colaboradores experimentan niveles altos de confianza en el lugar de trabajo cuando:

- Creen y confían en la organización y sus líderes.
- Perciben que la organización y sus líderes se preocupan por su bienestar y su desarrollo.
- Consideran que existe trato justo y equitativo en la organización.
- Existe orgullo en la forma en la que los colaboradores se relacionan con su trabajo, su equipo y la organización.
- Disfrutan y colaboran con sus compañeros de trabajo.



Liderazgo y confianza

Sin duda, las relaciones líder-colaborador son especialmente importantes para generar una cultura de alta confianza. Para ello, los líderes deben ser capaces de transmitir un genuino sentido de respeto y cuidado hacia sus equipos. Esta confianza a la vez nos da la apertura para compartir nuestras mejores ideas, colaborar de manera proactiva y aceptar el feedback que nos permitirá seguir desarrollándonos como personas y profesionales.

¿Qué pueden hacer los líderes para motivar esta confianza en sus equipos? Acá les compartimos cinco consideraciones al respecto:

- Ser los primeros en confiar:** Ya desde el siglo VI antes de Cristo, el filósofo chino Lao-Tse nos recordaba que “aquel que no confía lo suficiente no será digno de confianza”. Del mismo modo, para que exista confianza en un equipo de trabajo, el líder debe dar ese primer paso de confianza, en la dosis y momento adecuados, considerando el ciclo de vida de la relación que tiene con el colaborador.

- Ser equitativos, coherentes e integros:** La manera cómo un líder se comparte con su equipo se volverá un referente sobre lo que es finalmente válido de hacer o no hacer en la organización. Por ello, los líderes deben actuar con integridad, meritocracia, cumplir las promesas y vivir según los valores que lo definen como persona y que comparte con la organización donde trabaja.

- Comunicar desde el cuidado y el respeto:** Cuando los líderes se comunican de manera empática, auténtica y congruente, logran una conexión emocional con sus equipos. Esto requiere además de mucha flexibilidad y apertura de parte de cada líder para acercarse proactivamente a cada colaborador con una corporalidad que invite a la conversación y contribuya a que la comunicación fluya en diversos sentidos.

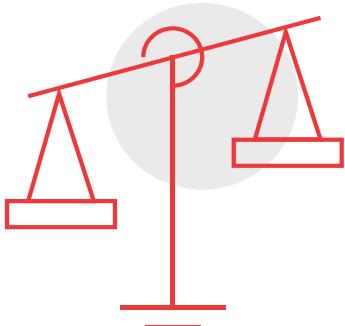
- Escuchar ideas y empoderar al equipo:** Los líderes que están en una constante búsqueda de ideas nuevas y le prestan atención a las percepciones y experiencias de sus propios colaboradores, logran hacerles sentir que se están desarrollando, que están en el lugar correcto, que su voz tiene un alto valor y que puede transformar a la organización. Al mismo tiempo, empoderar a los colaboradores para actuar y tomar decisiones, hará que sientan un mayor compromiso hacia los objetivos, ya que sentirán también que son parte de la solución para alcanzarlos.

- Conectar con la persona detrás del colaborador:** Los líderes que validan cómo se siente cada miembro de su equipo, que buscan identificar qué les ocupa la mente y qué consideran especialmente relevante de cuidar en sus vidas, son también capaces de conectar con sus equipos y conocerlos de una manera más íntima y personal. Estos líderes conocen la vida personal y familiar de sus colaboradores, se preocupan por ser un aliado en el cuidado de su balance de vida y ofrecen su apoyo cuando es más necesario.

En Great Place to Work® entendemos que la confianza se puede manifestar en una cultura organizacional tanto como emoción o como estado de ánimo y que está presente -de forma muy dinámica- en nuestra comunicación verbal y no verbal, dentro de un marco cultural compuesto por un conglomerado de creencias, códigos, valores, hábitos y conductas compartidos por un grupo de personas. Dicho en otras palabras: cada cultura tiene su propia manera de confiar. Por ello, invitamos a las organizaciones a desarrollar su propia manera de confiar, de conectar emocionalmente con los demás, de validar y reconocer a los colaboradores que están entregando lo mejor de sí mismos, para lograr un beneficio mutuo y sostenible en el tiempo para ellos y el lugar donde trabajan.



INDICADORES FOR ALL™



■ Mejores VS Resto

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™ FOR ALL™ PUEDEN MAXIMIZAR EL POTENCIAL HUMANO A TRAVÉS DE LÍDERES EFECTIVOS, VALORES SIGNIFICATIVOS Y UNA BASE PROFUNDA DE CONFIANZA CON TODOS LOS COLABORADORES, INDEPENDIENTEMENTE DE QUIÉNES SEAN O QUÉ HAGAN. CUANDO SE POSEEN ESTAS CUALIDADES, ESTOS LUGARES DE TRABAJO SE BENEFICIAN DE UNA MAYOR INNOVACIÓN Y CRECIMIENTO FINANCIERO.

VALORES

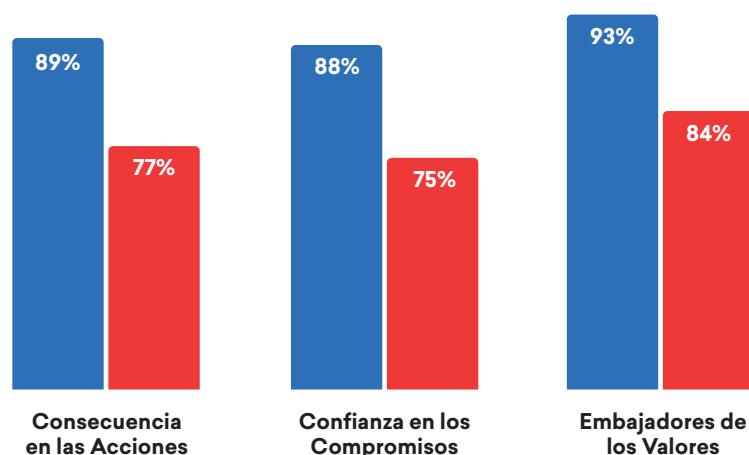
Los valores impactan en la cultura, en la experiencia diaria de los colaboradores, en la estrategia y en la toma de decisiones. Los colaboradores deben realmente experimentar los valores de la organización en el trabajo diario, especialmente en cómo perciben a sus líderes. En GPTW™ medimos cómo se viven los valores en las empresas a través de indicadores como Consecuencia en las Acciones, Confianza en los Compromisos y Embajadores de los Valores.

Consecuencia en las Acciones: Los líderes deben ser el ejemplo de los valores de la empresa a través de sus acciones.

Confianza en los Compromisos: Los líderes deben generar confianza manteniendo los compromisos expresados hacia el colaborador.

Embajadores de los Valores: Los ejecutivos deben ser embajadores de los valores de la organización.

En Los Mejores, los colaboradores perciben que pueden confiar en los compromisos que los líderes toman hacia ellos, de tal manera que se refuerza la credibilidad y la confianza en las relaciones entre ambos. Además, consideran que los líderes modelan los valores y los utilizan para guiar sus acciones.





INNOVACIÓN

Vivir en una cultura de innovación es una experiencia en donde los colaboradores maximizan su potencial y habilidades. En GPTW™ medimos la cultura de innovación en las empresas a través de indicadores como Conexión Organizacional, Inspiración Individual y Reconocimiento a la Innovación.

Conexión Organizacional: Los líderes deben tener la capacidad de crear una cultura de innovación en la empresa, a través del involucramiento de las personas en decisiones relacionadas al trabajo o al ambiente organizacional.

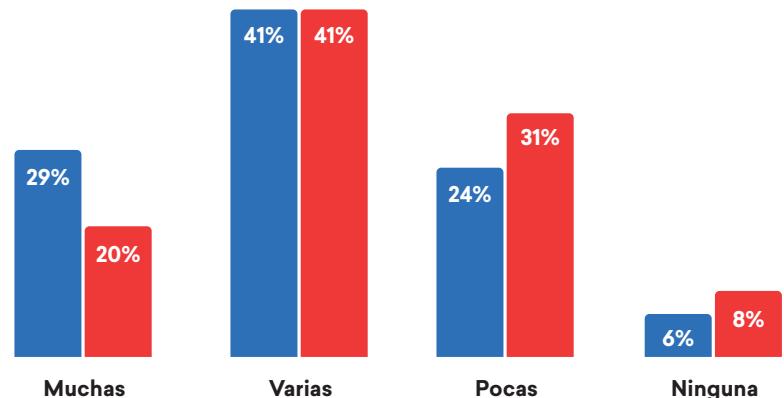
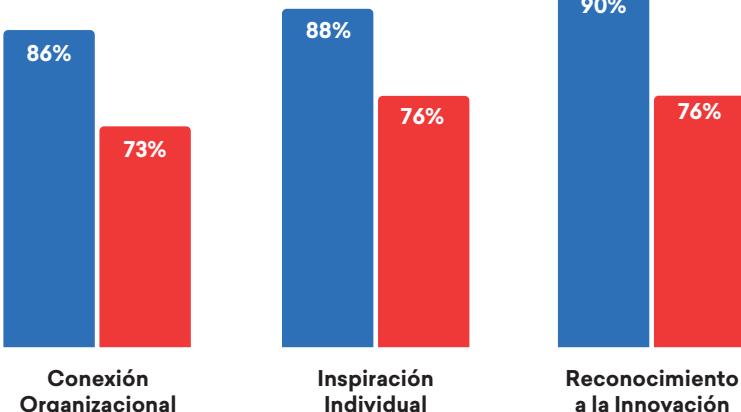
Inspiración Individual: Los líderes deben maximizar el potencial y habilidades de sus equipos, tomando en cuenta las ideas y sugerencias de los colaboradores.

Reconocimiento a la Innovación: Los líderes deben reconocer y celebrar a los colaboradores que participen en la cultura de innovación.

En Los Mejores podemos apreciar que se reconoce a las personas que intentan nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, independientemente del resultado. Además, han creado una cultura que empodera a las personas en decisiones relacionadas a su trabajo y los jefes incentivan las ideas y sugerencias de sus equipos. La innovación genera mayor motivación en los colaboradores.

Para ayudar a gestionar a las empresas, su cultura de innovación y sobretodo que esta permita la participación de TODOS sus colaboradores, se incluye la siguiente pregunta dentro de nuestro cuestionario:

En el último año, ¿cuántas oportunidades tangibles has tenido para proponer y desarrollar nuevas y mejores maneras de hacer tu trabajo?



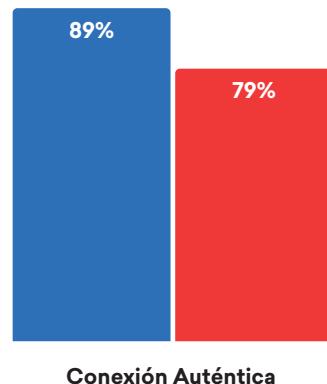
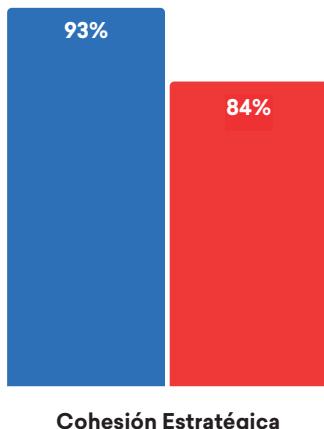
En Los Mejores, el 70% de los colaboradores tiene entre muchas y varias oportunidades para proponer y desarrollar nuevas y mejores maneras de hacer su trabajo. Según nuestras investigaciones, este perfil de colaboradores vive una excelente experiencia de trabajo en comparación con el resto de sus compañeros. Además, su nivel de apego emocional hacia la organización es superior.

LIDERAZGO EFECTIVO

Los jefes que demuestran un liderazgo efectivo tienen la capacidad de crear una estrategia de negocio coherente y eficaz. En GPTW™ medimos la efectividad del líder a través de dos indicadores: Cohesión Estratégica y Conexión Auténtica. A través de ellos buscamos conocer la relación del líder con sus equipos y sus habilidades para lograr cumplir con la estrategia del negocio.

Cohesión Estratégica: Los líderes deben tener la capacidad de crear una estrategia coherente y efectiva en todos los niveles del negocio.

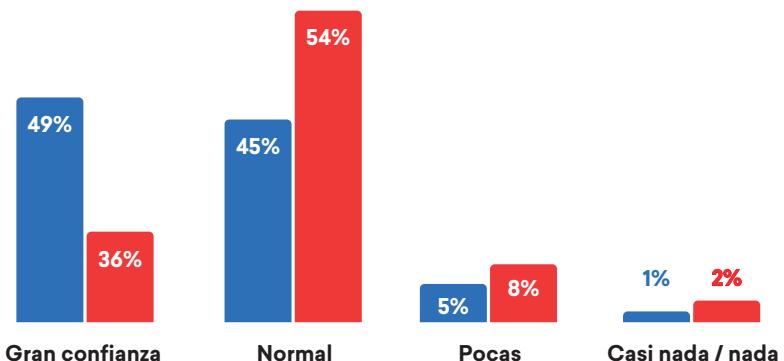
Conexión Auténtica: Los líderes deben tener una conexión emocional con la cultura de su organización y su gente.



En Los Mejores, podemos apreciar que los líderes hacen sentir a sus equipos una preocupación genuina hacia ellos, no solo como colaboradores de la organización, sino también como personas independientes, además de ser accesibles. En estas empresas, los líderes conocen el negocio y saben implementar estrategias efectivas para cumplir los objetivos.

Para ayudar a las empresas a gestionar el liderazgo efectivo y, sobre todo, aumentar la confianza en el equipo ejecutivo y cómo este maneja el negocio, se incluye la siguiente pregunta dentro de nuestro cuestionario:

¿Qué tanto confías en el criterio/opinión del equipo ejecutivo?



En Los Mejores Lugares para Trabajar™, el 49% de los colaboradores tiene una gran confianza en el criterio del equipo ejecutivo y el 45%, una normal confianza. Según nuestras investigaciones, la confianza en el equipo ejecutivo impacta directamente y positivamente en la experiencia de trabajo en general, así como en el apego emocional de los colaboradores hacia la organización.

¿Qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?



PROMART

"El gran ambiente laboral que tenemos es espectacular, la gran amabilidad que tienen las personas para apoyarte, así seas nuevo o antiguo en la empresa, si necesitas algo o si estás en problemas. Gracias a Promart Homecenter he crecido en conocimientos y experiencia laboral, me han enseñado muchas cosas buenas. Me encanta que todos nos respetemos mutuamente y podamos dar nuestros puntos de vista a nuestros superiores, al igual que a nuestros compañeros. Todos respetan la orientación sexual de todos".



MERCADO LIBRE PERÚ

"El liderazgo "moderno" y actualizado de Mercado Libre lo transforma en un lugar único: gente muy capacitada y con un know-how increíble forman parte de cada equipo, lo que transforma a esta compañía en una escuela diaria. Por otro lado, la exigencia y duro trabajo, se compensa con un alto nivel de alegría y diversión, lo que hace que todo valga la pena. Los beneficios de Mercadolibre son excepcionales, haciendo que esto sea también un factor clave para elegir Mercadolibre como empleador".



DIRECTV PERÚ

"Somos una familia, la comunicación es muy buena, los líderes están dispuestos a la comunicación, no hay jerarquías comunicativas, hay muchos proyectos donde uno aprende un montón. Es una empresa que apuesta por las ideas y te escuchan".



FINANCIERA OH!

"Financiera OH es una empresa que cuenta con gran prestigio, ha sido reconocida como uno de los mejores lugares para trabajar, el clima laboral es muy bueno. Considero que se preocupan mucho por el bienestar de sus colaboradores, tiene muchos beneficios tanto económicos como no económicos y es una gran empresa para crecer y realizar línea de carrera y así poder seguir creciendo profesionalmente".



INGRAM MICRO PERÚ

"Confianza: Brinda confianza a los trabajadores para realizar sus labores y darse a conocer. Oportunidad: Brinda la oportunidad de poder tener un mejor crecimiento profesional".



INTERSEGURO COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

"Considero que la empresa realmente busca el desarrollo profesional de sus trabajadores, brindando oportunidades para que se puedan implementar iniciativas que logren impulsar el crecimiento de las operaciones. Además, Interseguro mira a sus colaboradores como seres humanos, quienes tienen una vida fuera del trabajo y merecen reconocimiento y valoración por su esfuerzo".



CASA ANDINA HOTELES

"Escuchan a sus colaboradores, todos son una familia y el trato es como tal. Desde que ingresé me he sentido bienvenida y sé que formo parte de una gran comunidad que tiene un mismo objetivo. Venir a trabajar aquí es más una decisión que una obligación".



METALMARK

"La Mystika que tiene la empresa para mejorar nuestras vidas no solo económicamente, sino con valores, con equilibrio familiar y desarrollo profesional".



PAMOLSA

"Se vive una cultura de respeto y colaboración. Las personas que trabajamos en Pamolsa actuamos con ética e integridad. La empresa nos cuida y nosotros cuidamos nuestra empresa, es recíproco. Todos nos sentimos orgullosos de pertenecer a esta organización, incluso nuestras familias".



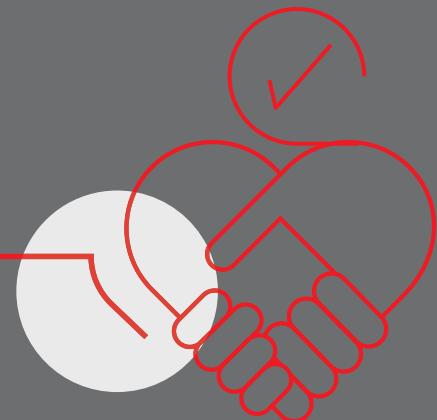
DELL TECHNOLOGIES

"Hay una cultura de valores muy altos: actuar integralmente en todo momento, balance de vida, colaboración, diversidad, son aspectos muy valorados; además es una empresa que está constantemente adaptándose y ayudando a los equipos a evolucionar para poder mantenerse competitivos y relevantes en este rubro tan cambiante".



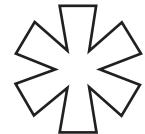
TIENDAS PERUANAS S.A. - OECHSLE

"Oechsle es como una gran familia, donde podemos ser nosotros mismos, nos respetan como somos y nos empoderan a siempre salir de nuestra zona de confort, principalmente, en la propuesta de ideas que puedan tener un impacto importante dentro de la compañía. Además, hay un sentimiento de equipo muy fuerte, todos nos tenemos mucho respeto, pero al mismo tiempo tenemos espacios donde podemos divertirnos y pasarl bien".





DIVERSIDAD COGNITIVA



GISELLA OCAMPO
CEO GREAT PLACE TO WORK® PERÚ

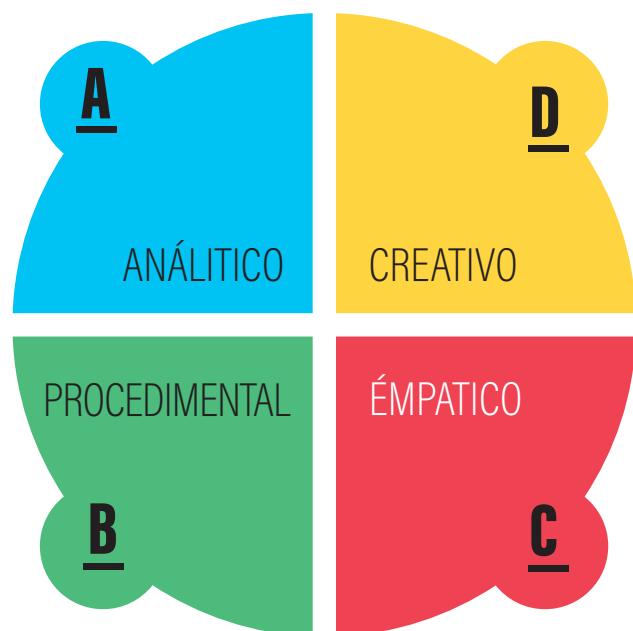
Hace un año, en nuestra revista 2020, comentamos sobre la importancia de la diversidad e inclusión, resaltando los múltiples beneficios que ésta trae. Explicamos cómo la diversidad promueve la innovación, cómo los equipos diversos se desempeñan mejor, la forma en que la diversidad nos ayuda a conectar mejor con nuestros consumidores y clientes, y las ventajas que trae la diversidad en términos de atracción y retención de talento.

En ese momento, nos enfocamos en resaltar la importancia de abrazar la diversidad y promover la inclusión en términos de edad, género, raza, orientación sexual entre otros factores demográficos, y esbozamos algunos alcances del impacto que puede tener en las organizaciones la diversidad cognitiva. Esta vez, hablaremos más profundamente de éste último tipo de diversidad, aquella que busca la diversidad de pensamiento.

La diversidad de pensamiento se refiere a que las personas procesan la información de diferente manera. No estamos hablando de tener personas con antecedentes, experiencias y opiniones distintas, aún cuando éstos son factores que por supuesto apoyan la diversidad de pensamiento. Estamos hablando más específicamente de las distintas formas en las que opera el cerebro humano.

William Herrmann (1922-1999), investigador estadounidense ideó en los años 70 el Herrmann Brain Dominance Instrument, conocido como el HBDI® Assessment, un modelo de cuatro cuadrantes para explicar el proceso de pensamiento y creación, según el cual cada cuadrante está asociado a un estilo particular de pensar, crear y aprender. Herrmann identificó así cuatro preferencias de pensamiento asociadas a cuatro cuadrantes: A. Analítico: procesos lógicos basados en hechos, B. Procedimental: procesos secuenciales, planificados y detallados, C. Empático: trabaja con sentimientos, escucha y pregunta, y D. Creativo: conceptualiza, sintetiza, trabaja con la imaginación y la intuición. Si bien somos capaces de cultivar y utilizar todos estos estilos de pensamiento, normalmente hay uno o dos estilos con los que nos sentimos más cómodos, que utilizamos de forma más natural.

WHOLE BRAIN THINKING®



Ya antes, en 1962, Katharine Briggs (1875-1968) y su hija Isabel Myers (1897-1980) habían publicado el indicador de personalidad Myers-Briggs, MBTI® (Myers Briggs Type Indicator), basándose en las ideas del psiquiatra suizo Carl Jung (1875-1961). Jung sostenía que la personalidad de las personas se fundamenta sobre 3 ejes, que combinados, dan 8 tipos de personalidad: Extroversión (E) – Introversión (I), Sensación (S) – Intuición (N), y Pensamiento (T) – Sentimiento (F). Ellas añadieron un cuarto eje: Juicio (J) – Percepción (P), dando origen a 16 tipos de personalidad, que organizaron bajo el modelo MBTI®.

LAS 16 TIPOLOGÍAS DEL MODELO MBTI

ENFJ PROFESOR 2.5%

Líderes carismáticos e inspiradores, capaces de cautivar a quienes los escuchan.

INFJ CONSEJERO 1.5%

Callados y místicos, inspiradores e idealistas incansables.

INTJ MENTE MAESTRA 2.1%

Pensadores imaginativos y estratégicos, con un plan para todo.

ENTJ MARISCAL DE CAMPO 1.8%

Líderes audaces, imaginativos y de voluntad fuerte, siempre en busca de un camino o creando uno.

ENFP CAMPEÓN 8.1%

Espíritus libres, entusiastas, creativos y sociales, siempre encuentran razones para sonreír.

INFP SANADOR 4.4%

Amables y altruistas, siempre en busca de ayudar a una buena causa.

INTP ARQUITECTO 3.3%

Inventores innovadores con una sed insaciable por el conocimiento.

ENTP INVENTOR 3.2%

Pensadores inteligentes y curiosos que no pueden resistir un reto intelectual.

ESFP ACTOR 8.5%

Animadores espontáneos, energéticos y entusiastas. La vida nunca es aburrida a su alrededor.

ISFP COMPOSITOR 8.8%

Artistas flexibles y encantadores, siempre listos para explorar y experimentar algo nuevo.

ISTP ARTESANO 5.4%

Experimentadores audaces y prácticos, maestros en el uso de todo tipo de herramientas.

ENTP PROMOTOR 4.3%

Personas inteligentes, energéticas y muy perceptivas, que realmente disfrutan vivir al límite.

ESFJ PROVEEDOR 12.0%

Personas extraordinariamente consideradas, sociables y populares, siempre en busca de ayudar.

ISFJ PROTECTOR 13.8%

Protectoras muy dedicadas y cálidas, siempre listas para defender a sus seres queridos.

ISTJ INSPECTOR 11.6%

Individuos prácticos y enfocados en los hechos, de cuya confiabilidad no puede dudarse.

ESTJ SUPERVISOR 8.7%

Administradores excelentes, inigualables al administrar cosas o personas.

Por ejemplo, el ISTJ (introversión-sensación-pensamiento-juicio), llamado también “el inspector”, al enfrentar una decisión se fijará primero en los detalles, luego aplicará el pensamiento lógico, después filtrará su decisión según su escala de valores, y por último apreciará el marco general de la situación. Un ENFJ (extroversión-intuición-sentimiento-juicio), conocido como “el maestro”, abordará la toma de decisiones primero desde su escala de valores, luego tomará en cuenta el marco general, para entrar después en los detalles y por último aplicará un análisis lógico. Como podemos apreciar, hay cuatro factores que entran a tallar al tomar una decisión, pero el orden en que éstos se abordan varía según nuestras preferencias de pensamiento.

Cabe resaltar que tanto Herrmann como Myers-Briggs sostienen que las preferencias de pensamiento no indican mayor inteligencia o habilidad, simplemente son preferencias que hacen que pensemos y procesemos la información en forma diferente. Si bien ningún cuadrante o tipología es mejor que otro, un equipo sí tendrá más potencial si logra tener una diversidad de cuadrantes y tipologías, porque si procesamos la información en forma diferente, veremos un problema desde distintos ángulos y seremos más capaces – como equipo – de generar las propuestas más creativas y con mayor potencial.

Hay mucha literatura sobre estos y otros modelos (DISC, Enneagram, OCEAN). No pretendemos cubrir todos ellos ni profundizar en los mismos; lo relevante es enfatizar que la diversidad de pensamiento existe, es medible, y debe ser buscada para conseguir equipos más potentes. Debemos mencionar que podríamos ya tener cierto nivel de diversidad de pensamiento en nuestros ambientes de trabajo, pero si no tomamos conciencia de ello, no medimos esta diversidad, y no la aprovechamos en tareas o retos específicos, no estamos maximizando el potencial con el que quizás ya contamos. Por ejemplo, podríamos tener un miembro del equipo que siendo introvertido no se haga escuchar, y sin embargo éste podría ser el único en el equipo con fortalezas en pensamiento orientado al sentimiento.

Conocer a nuestros equipos en términos de la diversidad de pensamiento es el primer paso para potenciar esta riqueza, animando a todos a contribuir y asegurándonos de que todos tengan la apertura para escuchar perspectivas e ideas diversas. Para ello, es fundamental contar con líderes inclusivos, que se aseguren de que esta diversidad fluya y sume, sin perder de vista los objetivos de negocio y evitando que las diferencias mal manejadas generen más bien caos y conflicto.





¿Y qué tal si vamos todavía más allá? ¿Qué tal si además de buscar la diversidad de pensamiento en cuanto a las preferencias y estilos consideramos también la neurodiversidad como ventaja competitiva? Se habla mucho de los neurotípicos y los neurodivergentes, y ya existen empresas que conscientemente están contratando neurodivergentes como fuente de talento.

El término neurodivergente fue concebido por la comunidad autista para enfatizar que el comportamiento autista no es inferior a otros, simplemente es distinto. Es un concepto que, sin embargo, puede aplicarse a otras divergencias, como por ejemplo el Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) o la Dislexia, entre otros.

Cuando hablamos de neurotípicos, hablamos de individuos que desde el punto de vista neuronal son más comunes, mientras que los neurodivergentes son aquellos cuya neurología es atípica. Los cerebros de las personas neurodivergentes parecerían estar “ensamblados” de una forma diferente y por lo tanto pueden aportar perspectivas nuevas con un enorme potencial. Se trata de individuos que suelen tener ciertas dificultades para algunas cosas y ser brillantes para otras, a diferencia de un neurotípico que suele tener una mayor homogeneidad en el nivel de desarrollo de sus distintas habilidades cognitivas.

NEURO DIVERSIDAD

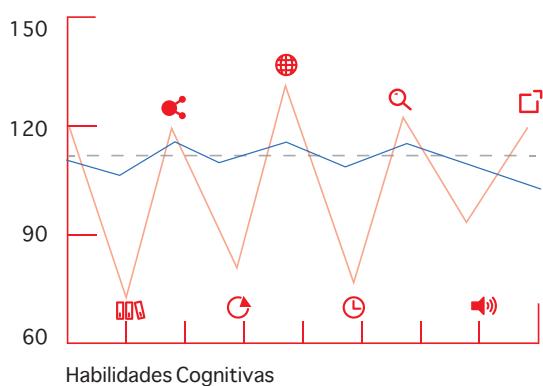
FALTA DE EQUILIBRIO ENTRE LAS DISTINTAS HABILIDADES

Los neurodivergentes podrían tener dificultades con relación a:

- Habilidades para organizarse
- Planeamiento y priorización
- Manejo de tiempos
- Ruido ambiental

Mientras que podrían ser brillantes con relación a:

- Conectar ideas
- Pensar fuera de la caja
- Pensamiento Tridimensional
- Ver el panorama completo



La neurodiversidad NO está vinculada al Coeficiente Intelectual

El CI general puede estar en cualquier nivel. Lo resaltante son los picos para ciertas habilidades y los valles para otras.

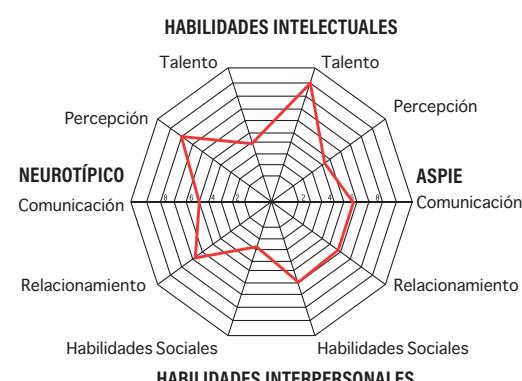
A manera de ejemplo y sin pretender que este test autoadministrado reemplace un diagnóstico profesional, uno de mis hijos y yo hicimos el “Aspie-Quiz”, con resultados de rasgos neurotípicos para mí (Fig.1), y rasgos tanto del espectro autista como neurotípicos para mi hijo (Fig.2). Un típico resultado para un individuo con rasgos del espectro autista dominantes sería la Fig.3.

FIGURA 1.: RASGOS NEUROTÍPICOS



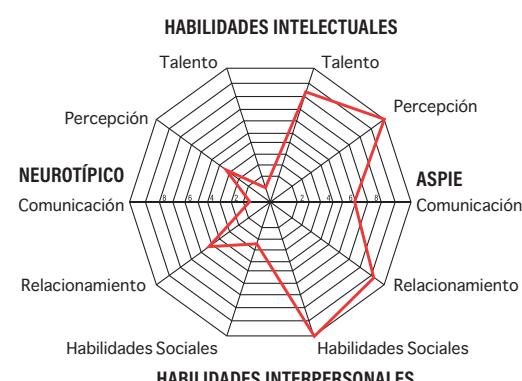
Puntaje Aspie: 47/200
Puntaje Neurotípico: 178/200

FIGURA 2.: RASGOS NEUROTÍPICOS Y RASGOS DEL ESPECTRO AUTISTA



Puntaje Aspie: 119/200
Puntaje Neurotípico: 121/200

FIGURA 3.: RASGOS DEL ESPECTRO AUTISTA



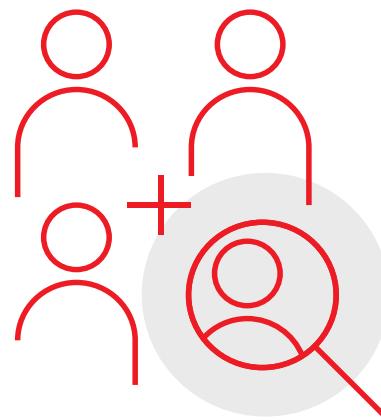
Puntaje Aspie: 168/200
Puntaje Neurotípico: 57/200

Es importante resaltar que las variaciones en las habilidades cognitivas no tienen nada que ver con el coeficiente intelectual: habrá individuos neurotípicos con distintos niveles de CI tal como habrán individuos neurodivergentes con distintos niveles de CI. De hecho, sabemos que personas en el espectro autista, con TDAH o con dislexia, pueden tener habilidades extraordinarias. Solo por mencionar algunos, Alan Turing, el brillante matemático que decodificó el código 'Enigma' del ejército alemán en la Segunda Guerra Mundial, parecía haber sido disléxico o autista; Albert Einstein y Henry Ford parecían haber sido disléxicos; Richard Branson, fundador de Virgin, admite abiertamente ser disléxico y tener TDAH; Bill Gates tiene dislexia; y la famosa cantante británica Susan Boyle y el ganador del Oscar, Sir Anthony Hopkins, han sido ambos diagnosticados como Asperger.

Sin embargo, muchos individuos neurodivergentes, sobretodo los que se encuentran en el extremo del espectro, no son admitidos en el mundo laboral y, si logran obtener un empleo, muchas veces éste no está a la altura de sus habilidades. ¿Cómo puede ser esto posible? Por un lado, los neurodivergentes se comportan en forma distinta a los neurotípicos: pueden por ejemplo necesitar audífonos en todo momento para evitar el sobre-estímulo auditivo, o puede que no hagan contacto visual durante una entrevista, creando confusión a los neurotípicos simplemente porque no entendemos estas actitudes. Suelen irse por la tangente en las conversaciones y podrían ser extremadamente honestos en cuanto a sus puntos débiles. Todo esto les juega en contra cuando se enfrentan al típico proceso de selección que busca colaboradores con habilidades de comunicación sólidas, con facilidad para trabajar en equipo, capaces de exhibir inteligencia emocional, entre otros factores que típicamente han sido asociados a carreras exitosas. Estos criterios sistemáticamente dejan de lado a los neurodivergentes, sobretodo a aquellos que exhiben niveles más altos de neurodivergencia, aún cuando pueden aportar habilidades extraordinarias vinculadas, por ejemplo, a la memoria o a habilidades matemáticas.

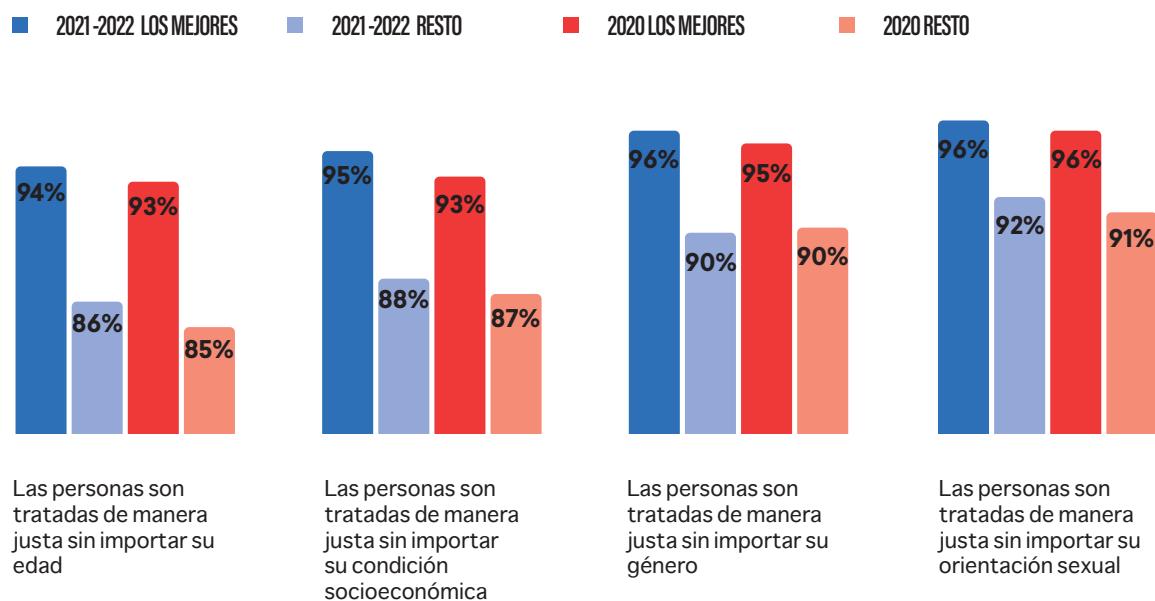
Ya hay avances en este sentido, con empresas como SAP, Hewlett-Packard Enterprise, Microsoft y algunas otras siendo pioneras en transformar sus procesos de reclutamiento para contratar talento neurodivergente. No es tarea fácil, en ocasiones requerirá trabajo adicional para los jefes que deberán adaptarse para liderar a aquellos que se salen de la norma, personas que podrían evidenciar mayores niveles de ansiedad ante situaciones que los neurotípicos manejarían con más naturalidad, por ejemplo. Sin embargo, estas empresas ya están viendo ventajas en productividad, mejora en la calidad de sus productos, incrementos en la capacidad de innovación y un fortalecimiento en el vínculo de los colaboradores con la empresa. Son verdaderas pioneras y están apalancándose en los talentos de todos, maximizando así el potencial humano y los resultados de negocio.

Tenemos mucho por seguir aprendiendo con miras a construir un mundo más inclusivo, que ofrezca oportunidades de desarrollo y bienestar para todos. Desde Great Place to Work, no pretendemos ser expertos en neurociencias, pero sí continuaremos con nuestro compromiso de traer al centro de la conversación todo aquello que ayude a las organizaciones a consolidar una cultura FOR ALL, que abrace la diversidad y la inclusión en todos los sentidos posibles, buscando potenciar tanto la innovación y los resultados de negocio como la satisfacción y bienestar de los colaboradores.



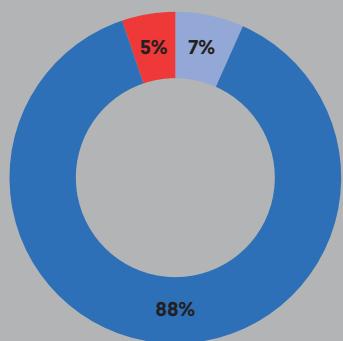
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

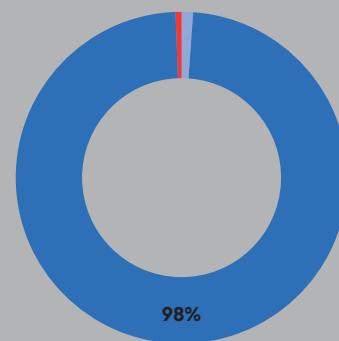
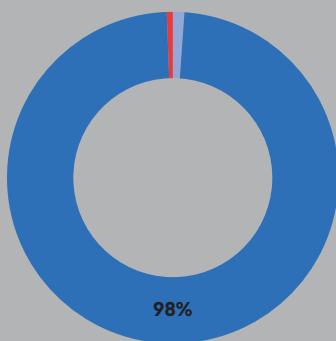
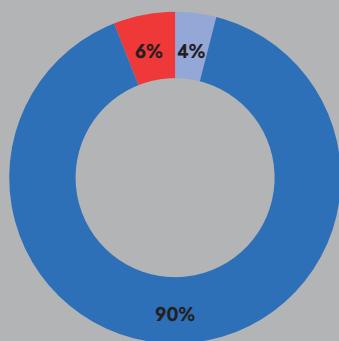


Al comparar las brechas de la percepción de trato justo entre Los Mejores Lugares para Trabajar™ y el resto, se observa un aumento de 1% en las brechas con respecto a la condición socioeconómica y género, en comparación al 2020, y una disminución de las mismas con respecto a edad y orientación sexual. Por otro lado, solo analizando a Los Mejores Lugares para Trabajar™ se ha observado una mejora en sus indicadores de percepción en la mayoría de los aspectos y no se ha observado disminución alguna con respecto al 2020. Esto representa un indicador positivo, ya que significa que Los Mejores Lugares para Trabajar™ en el Perú siguen trabajando en fomentar ambientes de trato igualitario, donde los colaboradores son valorados como personas y donde factores como la edad, género, condición socioeconómica u orientación sexual no son obstáculos para que puedan desarrollarse dentro de la organización.

¿Te identificas como parte de la comunidad LGTBQi+ (Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, otras identidades)?



¿Cuentas con alguna discapacidad?



■ Si

■ No

■ Prefiero no responder

¿Qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?



TRANZACT PERÚ

"En general se resalta los beneficios que brinda Tranzact, entre ellos, la oportunidad de crecer profesionalmente, el buen clima laboral y las acciones que realizan para integrar a todos los trabajadores de la empresa. Se puede decir que Tranzact es una excelente empresa para trabajar".



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ - UTP

"Lo que hace única a la UTP es que existe constante capacitación docente con programas estructurados y con aplicación en nuestras sesiones. Además, los coordinadores siempre están retroalimentando e informando sobre los eventos de la vida académica en la universidad".



SODEXO BENEFICIOS E INCENTIVOS

"La cultura y los valores de Sodexo se viven plenamente todos los días en todo lo que hacemos. Aunque todavía estemos de manera remota, el optimismo, el trabajo en equipo, el espíritu de superación y las ganas de hacer cada vez mejor las cosas para impactar en la calidad de vida de los peruanos, es algo que se respira desde dentro de la organización y que se refleja en todo lo que hacemos".



GRUPO LUCKY

"Para mi Lucky, aparte de ser un lugar para trabajar, se siente como familia. Es un gran grupo donde uno es capacitado y desarrolla muchas cualidades y lo mejor, que te brindan oportunidades para seguir creciendo como persona y profesionalmente".



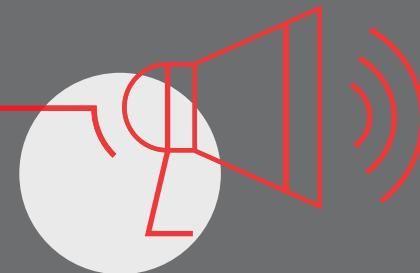
IZIPAY

"Izipay es una empresa que permite el desarrollo profesional y personal, contamos con talleres y/o cursos que permiten equilibrar estos dos ámbitos. El capital humano, contando desde compañeros de trabajo, también jefes y gerentes, permite desarrollar un buen ambiente de trabajo colaborativo y cumplir con las metas de la organización. El hacer trabajo remoto, los equipos proporcionados y los beneficios adicionales de la empresa en varios aspectos, la hacen un buen lugar para trabajar".



KONECTA PERÚ

"Konecta me enseñó a asumir retos y oportunidades, lograr superarlos uno a uno y seguir creciendo. Me brinda estabilidad laboral, siempre me brindo la oportunidad de hacer línea de carrera. Implementa estrategias para mejorar las habilidades y empatía de los colaboradores".



AZZORTI PERÚ

"El mix de personas que tiene Azzorti es lo que hace dinámica la organización; la empatía es una virtud que resalta en la empresa; por ejemplo, cuando tenemos que apoyar en la operación, cuando hay una falta de personal o labores extra programadas, el compromiso es único".



GSS GRUPO COVISIAN PERÚ

"GSS es una empresa que me ha brindado la oportunidad de realizar una línea de carrera, que con el tiempo me ha brindado muchas enseñanzas; hay compañerismo, valoran el esfuerzo del trabajador y lo mejor de todo, te ayudan a ser mejor y seguir creciendo profesionalmente. Gracias por esta experiencia tan bonita, seguiré por más metas, es una empresa 100% recomendada".



DHL SUPPLY CHAIN

"La cultura corporativa y el ambiente laboral es único. La empresa se preocupa siempre por nuestra seguridad y desarrollo. Por ejemplo, tenemos capacitaciones constantes y eventos corporativos alineados a estos objetivos, el trato personal es horizontal y siempre con respeto".



B12, EMPRESA DEL GRUPO KONECTA

"Las oportunidades de crecimiento son muchas y los desafíos de aprender muchos más. Muchos de nosotros hemos empezado en un cargo y, de repente, hemos expandido nuestras responsabilidades a otras tareas como una muestra de reconocimiento y vemos cuánto avanzamos profesionalmente en el mundo digital. Sin duda, B12 nos convierte en expertos digitales. B12 es una escuela digital".



NGR

"Me siento orgullosa de formar parte de este gran equipo NGR donde día a día es un aprendizaje nuevo, donde puedo levantar la mano y ser escuchada. Me siento muy tranquila y cómoda trabajando aquí, sé que te dan la oportunidad de seguir creciendo y de seguir aprendiendo cosas nuevas".



DELOITTE

"La oportunidad de trabajar en proyectos con empresas de primer nivel y con presencia en varios países, donde tenemos la posibilidad de aprender de diferentes realidades y aplicar nuestra experiencia para resolver problemáticas comunes".

CRECIMIENTO SOSTENIBLE Y SOSTENIDO

Por Jaime Graña Belmont
Presidente Wellmont Lab
Co-Fundador de Capitalismo Consciente Perú
Instagram: @Jimmyjoe1

La libre empresa es el sistema de generación de valor más efectivo que haya creado el hombre. La empresa es buena para el progreso humano porque genera ingresos a sus trabajadores, genera flujos económicos a sus proveedores y a su comunidad, paga impuestos e invierte en investigación y desarrollo tecnológico. Pero en líneas generales no ha sido buena para el medio ambiente y en muchos casos, tampoco ha contribuido a construir una sociedad más equitativa. Es así que al empresariado se le atribuyen también impactos muy negativos: explotación de trabajadores y proveedores, uso desmedido de recursos para beneficio propio, contaminación ambiental, corrupción y muchas otras cosas más.

Según un reciente estudio de McKinsey sobre el impacto de las empresas en la economía en los hogares, publicado en mayo de este año, las empresas contribuyen de forma activa generando el 72% del impacto económico que en total reciben los hogares en los países de la OECD (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo) donde se realizó el estudio. Quiere decir que más de dos terceras partes de toda la economía es generada por las empresas en dichos países, mientras que el resto es generado por los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales.

Queda claro que las empresas no son perfectas, pero también está demostrado que cuando la empresa es auténtica, consciente y redefine su éxito para lograr un propósito elevado y compartir su progreso con todos sus incumbentes se hace heroica y es capaz de generar crecimiento exponencial y sostenido. Lo demostraron Raj Sisodia y John Mackie en su libro "Capitalismo Consciente" donde el grupo de empresas conscientes del estudio realizado entre 1996 y 2011, generaron 10.5 veces más valor que las empresas del índice de Standard & Poors 500.

LOS 4 PRINCIPIOS DEL CAPITALISMO CONSCIENTE



Entonces debería ser fácil concluir que sólo si las empresas evolucionan y cambian, cambiará el mundo para mejor, y que si no lo hacen el futuro será sombrío. Pues el costo de tener empresas depredadoras y contaminantes, no lo pagarán solo esas empresas, lo pagaremos todos. Las empresas están compuestas por personas y para que las empresas cambien, tenemos que cambiar nosotros, los líderes, directores, ejecutivos, empleados, proveedores y accionistas de las empresas.

Pero para eso necesitamos dejar de pensar que los problemas ambientales y sociales los debe resolver alguien más (léase el gobierno de turno). Los gobiernos nacionales y locales no tienen la capacidad, los recursos, ni la motivación que se requiere para resolver los problemas sociales y medioambientales que nos aquejan y necesitan del liderazgo y de la ayuda de las empresas y sus gremios. Es tiempo de contribuir como personas y como empresas de diferentes maneras. Es tiempo de entender que las empresas no deben limitarse a pagar sueldos e impuestos, sino que deben además incluir un propósito que incluya la transformación social y la sostenibilidad.

Aquí algunas preguntas relevantes para entender dónde están en su camino hacia ser un negocio consciente:

1. ¿Cuál es el plazo de pago a proveedores en su empresa? ¿Ese plazo es considerado (30-45 días) o predatorio (90, 180 o más días)? ¿Qué previene que tengan plazos de pago más conscientes y de beneficio compartido con su ecosistema? El pago a proveedores es uno de los impactos más importantes de las empresas en su comunidad y entorno.
2. ¿Tiene conocimiento sobre cuántos de los empleados de su empresa están remunerados por debajo de la línea de pobreza? Según el INEI, en 2021, Lima tiene 27.5% de su población por debajo de la línea de pobreza.

3. ¿Cómo se define el éxito en su empresa? ¿Está 100% relacionado a objetivos financieros o considera objetivos sociales y ambientales? ¿Si tienen objetivos sociales y ambientales, éstos están incluidos en el pago de incentivos y bonos? ¿O solo se incentivan los resultados financieros y comerciales?

4. ¿Cuál es el impacto del negocio en el medio ambiente, miden su huella de residuos, su huella hídrica, la generación de dióxido de carbono? ¿Cómo contribuye la empresa a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU en el país?

5. ¿Los esfuerzos sociales y ambientales que realiza la empresa son estratégicos e impostergables, o son esfuerzos aislados de responsabilidad social corporativa?

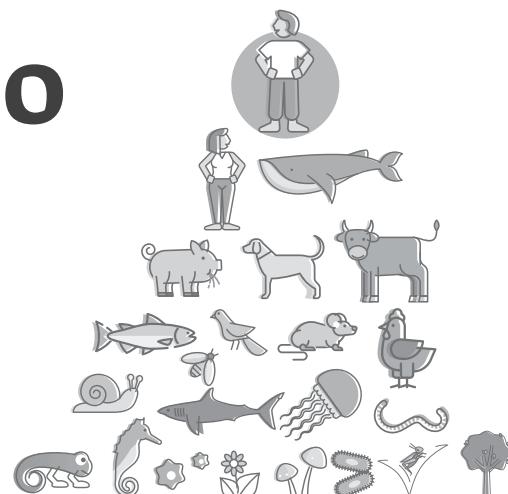
Hoy la empresa se enfrenta a un panorama muy complejo: existe una enorme presión social, la disruptión tecnológica está transformando las industrias y amenazando con extinguir a muchas de ellas; hay una tremenda urgencia eco-ambiental para que las marcas y empresas dejen de generar contaminación y basura.

Mientras que las empresas están tratando de sobrevivir, todo lo que escuchan son demandas de cambio. ¿Cómo sortear este gran dilema? La solución está en redefinir el éxito. Definir y realinear las estrategias para perseguir y vivir el propósito elevado de la empresa y generar conciencia en los líderes. Necesitamos una cultura consciente que produzca un nuevo alineamiento con los empleados y proveedores, y que implemente estrategias que generen impacto positivo en el medio ambiente y en todos los stakeholders o incumbentes de la empresa. El crecimiento exponencial no está asegurado y demandará mucho trabajo, pero no tengan duda que el legado de la empresa será mucho más grande y duradero que si solo se concentran en darle el máximo retorno a los accionistas sin importar el impacto social y ambiental.

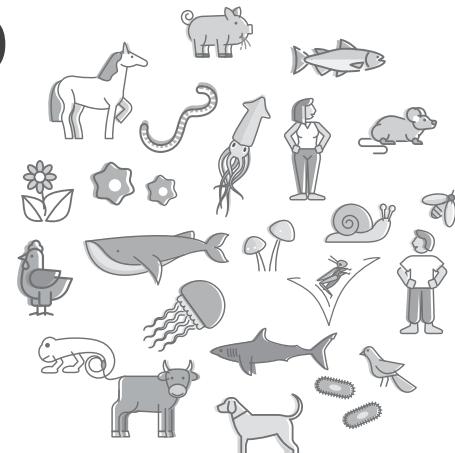
Lo que antes era aceptable, ahora no lo es. El calentamiento global que antes era discutible y la sobreproducción de basura y desperdicios son problemas estratégicos impostergables. Por otro lado, las diferencias sociales extremas traen gobiernos populistas y corruptos que juegan en contra de la libre empresa. Necesitamos tomar conciencia del nivel de "interdependencia radical" en el que vivimos. La pandemia ha puesto al descubierto esta nueva realidad: si no actuamos de forma coordinada, los impactos llegan y los costos son sumamente altos.

Pero no todo está perdido. El Covid nos ha dado una gran lección sobre la capacidad de la naturaleza para regenerarse. Bastaron unos pocos meses de paralización de actividades para que veamos nuestras playas más limpias y con más delfines y aves que nunca. Los científicos sostienen que estamos muy cerca al punto de quiebre y de "no retorno" del calentamiento global, pero que aún no hemos llegado y que muchos de los terribles males ambientales que

EGO



ECO



vivimos y que se avecinan pueden ser revertidos y evitados.

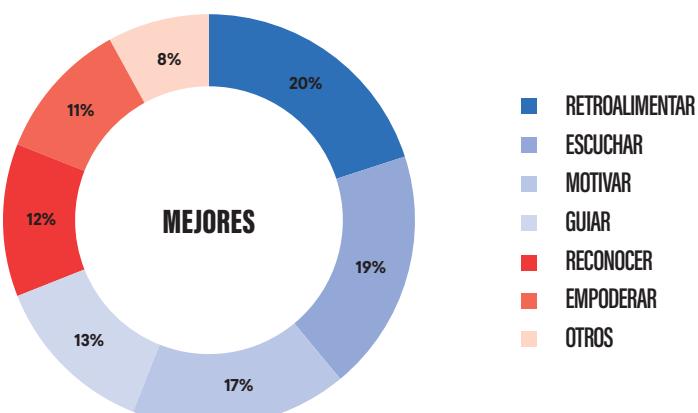
La empresa sigue siendo el corazón del sistema económico mundial, son los empresarios y los emprendedores los que generan más empleos y le dan subsistencia y significado a la vida de la gran mayoría de personas en el planeta, solo necesitan ser más conscientes y consideradas con su ecosistema directo y comprometerse con el cambio.

El futuro es ahora. Cambias tú, y cambiará el Perú... para mejor.

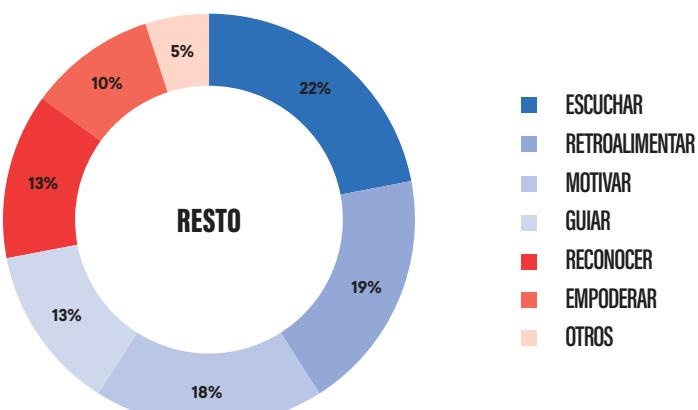
COMPORTAMIENTO DEL LÍDER

¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES COMPORTAMIENTOS
DESEARÍAS QUE HAGAN MÁS Y/O MEJOR LOS
LÍDERES DE TU ORGANIZACIÓN?

En Los Mejores Lugares para Trabajar™, los colaboradores indican que les gustaría que los líderes puedan tener más acciones con respecto a la retroalimentación que les otorgan a sus equipos, escuchar y motivar.



En el resto de empresas, la acción que pide la mayor cantidad de colaboradores que deberían realizar más a menudo sus líderes corresponde a escuchar, seguido de retroalimentación y motivación.



- RETROALIMENTAR
- ESCUCHAR
- MOTIVAR
- GUIAR
- RECONOCER
- EMPODERAR
- OTROS



En ambos casos, los tres elementos con mayor resultado fueron retroalimentar, escuchar y empoderar, en distinto orden, de acuerdo al grupo de organizaciones. Esto va relacionado a la necesidad que tienen los colaboradores con respecto a que las organizaciones puedan seguir trabajando en reforzar la imparcialidad, ya que estos tres aspectos deben ser trabajados con los líderes para combatir la subjetividad y permitir la claridad en los procesos de crecimiento en la organización y las relaciones entre los líderes y equipos. Además un colaborador motivado es capaz de generar ideas, soluciones, y ser agente de mejora en la organización.

¿Qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?

★ GRUPO CENTENARIO

"En Centenario se preocupan por la mejora de las habilidades blandas de las personas, invitando a sus trabajadores a participar en academias internas con expositores que te ayudan a mejorar la capacidad de responder ante diferentes situaciones".

★ REDONDOS

"Es una empresa que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores. Es una empresa que se mantiene capacitando a sus colaboradores".

★ LABORATORIOS BAGÓ DEL PERÚ

"Es una empresa que piensa en el trabajador como familia, es fabuloso trabajar en Bagó porque aquí te dan la tranquilidad para trabajar y crecer profesionalmente. Tengo mucho orgullo de pertenecer a esta gran organización".

★ COOPERATIVA PACÍFICO

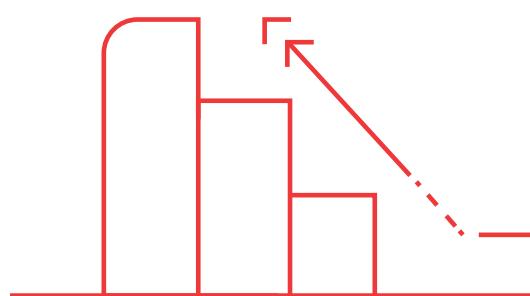
"La cultura, considero que tienen tradiciones muy arraigadas de Japón, que resultan muy positivas para nuestro día a día, como la calidad de servicio, el buen trato, respeto y unión".

★ L'ORÉAL PERÚ

"Es una empresa que te empodera y apoya en emprender nuevos proyectos y buscar todo tipo de soluciones ante cualquier problema. Jamás te corta las alas y siempre te brinda las herramientas necesarias para cumplir tus objetivos".

★ RIPLEY

"Ripley es una empresa que genera valor agregado a nuestras vidas, porque no solo nos permite cumplir los objetivos de la empresa sino los objetivos personales. Tenemos grandes líderes y momentos inolvidables que hacen que nuestro día a día sea especial".



★ PANDERO

"La calidad de personas que la conforman, los excelentes líderes que nos dirigen y la valoración que nos brindan como parte de la organización. La solidaridad ante cualquier dificultad personal. El beneficio de tomar tiempo que nos permite equilibrar nuestra vida laboral y familiar. La estabilidad laboral y los reconocimientos brindados al esfuerzo y compromiso".

★ CÁLIDDA

"La cultura de Cálidda, el empuje y unión de los colaboradores para alcanzar o superar los objetivos trazados, los valores de la empresa: Primero la Vida, Desempeño Superior, etc., así como la importancia que la empresa le da no sólo al desarrollo de sus colaboradores sino también al desarrollo de la sociedad, a dar calidad de vida y a estar muy comprometida con los programas sociales para las personas y entidades que lo necesitan. Por esto y más, Cálidda es un gran lugar para trabajar".

★ BELLTECH PERÚ

"Es una empresa estable, con grandes beneficios, se aprende mucho porque continuamente hay capacitaciones".

★ PARQUE ARAUCO

"La práctica de los valores de la compañía es una característica de todos los colaboradores, "trabajando a diario para hacer que las cosas pasen", siempre manteniendo el "respeto a las personas", eligiendo "hacer lo correcto y no lo fácil", además de estar constantemente en la búsqueda de nuevas formas y mecanismos para operar e "innovar".

★ PURATOS PERÚ

"Me gusta la cultura y ambiente que se vive. Siempre existe una comunicación fluida a través de los diferentes medios para comunicar acerca de eventos importantes, actividades o resultados. Además existen reuniones trimestrales donde se reconocen los desempeños extraordinarios".

★ BANCO SANTANDER PERÚ

"Santander Perú es un lugar donde se promueve la innovación. Donde la organización te empuja a pensar fuera de la caja y te ayuda a hacerlo. Se ponen los recursos de todo el mundo a disposición para desarrollar las ideas interesantes de negocio que uno propone. Es muy gratificante pertenecer a una organización que busca el bien común y la superación de sus colaboradores".

MEJORES LUGARES 2021 POR PAÍS POR CATEGORÍA

* La información muestra a las empresas que ocuparon el primer lugar en su categoría.
El número de categorías dependerá del país y región.

AMÉRICA DEL NORTE

CANADA

- Hilton
- Explorance
- PartnerStack
- Inertia

ESTADOS UNIDOS

- Cisco
- Salesforce
- Hilton

MÉXICO

- Novo Nordisk
- Gentera
- Cisco
- Finanicensa Trinitas
- Ultimatekronos Group (UKG)

CENTROAMÉRICA Y CARIBE

COSTA RICA

- Cisco Systems Costa Rica
- DHL Express Costa Rica & Shared Service Center
- Akamai Technologies Costa Rica

EL SALVADOR

- Belcorp El Salvador
- DHL Express (El Salvador) S.A. de C.V.
- Teleperformance El Salvador

GUATEMALA

- Seguros Universales S.A.
- Sacos del Atlántico
- Tigo Guatemala

HONDURAS

- Nestlé Hondureña
- DHL Honduras S.A. de C.V.
- 3M Honduras

NICARAGUA

- DHL Nicaragua S.A.
- Nestle Nicaragua S.A.
- Polaris Energy Nicaragua S.A.

PANAMÁ

- Dell Technologies en Panamá
- DHL Panamá S.A.
- AES Panamá

REPÚBLICA DOMINICANA

- Fresenius Kabi
- DHL Dominicana
- Grupo Universal

AMÉRICA DEL SUR

ARGENTINA

- Mercado Libre
- Hilton
- Stoller

BOLIVIA

- Banco Mercantil Santa Cruz
- 3M

BRASIL

- iGUi
- Hotel Solar Do Emperador
- 8D Pro

CHILE (2020)

- Grupo Santander
- DHL Express Chile
- Dell Technologies

COLOMBIA (2020)

- Telecenter Panamericana Ltda.
- Aseguradora Solidaria de Colombia Ltda.
- Gestión Integral de Proyectos S.A.S. -GIP-

ECUADOR (2020)

- Banco de Guayaquil
- DHL Express

PARAGUAY

- Credicentro
- Wines & Spirits
- Universidad San Carlos

URUGUAY

- Mercado Libre
- DHL

EUROPA

BÉLGICA

- Accent
- EASI

ALEMANIA

- Accso - Accelerated Solutions
- AdEx Partners
- ADLON Intelligent Solutions GmbH

AUSTRIA

- Omicron Electronics GmbH
- Willhaben internet service GmbH & Co KG
- Amgen GmbH
- Campaigning Bureau Kampagnenberatungs GmbH
- ImmoScout24

DINAMARCA

- Sparekassen Kronjylland Job-, Aktivitets - og Kompetencecenteret
- AbbVie

ESPAÑA

- Admiral Seguros
- Software DELSOL

FINLANDIA

- Mandatum Life
- Paytrail
- Seurana
- Auntie Solutions Oy

FRANCIA

- Grupo SII
- Salesforce Francia
- Tecnología OCTO
- WL Gore y asociados
- Utopies

GRECIA

- Pfizer Hellas
- Bausch Health
- S.C. Johnson Hellas

IRLANDA

- Cisco
- Adobe Ireland
- Esri Ireland

ITALIA

- MSD Italia
- Cisco Systems Italy
- Biogen Italia S.r.l.
- Accuracy

LUXEMBURGO

- CTG IT Solutions
- System Solutions Luxembourg SA
- REAZN

NORUEGA

- Sopra Steria
- Cisco
- HELP
- FotoWare

PAÍSES BAJOS

- AFAS Software
- TalentCare
- Viisi

POLONIA

- Sii Polska
- Idego Group
- Covenant.dev S.A.

PORTUGAL

- Mandatum Life
- Paytrail
- Seurana
- Auntie Solutions Oy

REINO UNIDO

- Hilton
- The Sovini Group
- Tulchan Communications LLP
- Ryan

SUECIA

- Centro
- Bostads AB Mimer
- Studieforbundet Vuxenskoland Halland

SUIZA

- Cisco
- AbbVie AG
- Alnylam Switzerland GmbH

TURQUÍA

- Kuveyt Türk
- Hilton
- Magna Otomotiv
- Magna Seating
- Viessmann
- Udemy
- Inspark

ASIA

ARABIA SAUDITA

- Cisco
- Chalhoub Group
- Dar Al Riyadh

CHINA (2020)

- American Express
- Baxter (China) Investment
- Cadence

EMIRATOS ÁRABES

UNIDOS

- THE One
- DHL UAE
- Chalhoub Group

HONG KONG

- Cisco System (Hong Kong) Limited
- DHL eCommerce (Hong Kong) Limited
- DHL Express Hong Kong

INDIA

- DHL Express India Private Limited
- Mahindra & Mahindra Automotive & Farm Equipment Sectors
- Intuit India

JAPÓN

- Cisco System
- SAPConcur
- Orquesta insignia

SINGAPUR (2020)

- DHL
- Signify

SRI LANKA

- 99X Technology
- AIA Insurance
- Aqua Dynamics & Aero Dynamics

QATAR (2020)

- DHL
- WSP
- LandMark

OCEANÍA

AUSTRALIA

- Cisco Systems Australia
- Mantel Group
- Bellroy
- The Recruitment Company

ÁFRICA

NIGERIA (2020)

- Sterling Bank Nigeria Plc
- Courteville Business Solutions Plc
- SC Johnson & Son Nigeria



10.2 millones de colaboradores representados.

3.3 millones de personas que respondieron.
10 mil empresas.
97 países.
92 idiomas.

MEJORES PRÁCTICAS EN EL MUNDO

- **Pavelka House (Cisco):** Plataforma que ayuda a crear una visión holística del bienestar del colaborador y cómo podría aplicarlo fácilmente a su rutina diaria. La plataforma contiene una gran oferta de salud en el frente del bienestar. La filosofía general de Pavelka es poner a su gente en primer lugar y darles tiempo para que se concentren en lo que es más vital para ellos, como celebrar un cumpleaños con su familia o el "Día para mí", donde la empresa otorga días adicionales para que los colaboradores se relajen y recarguen energías durante la pandemia. Adicionalmente, les brinda tiempo para emergencias cada vez que tienen una situación con la familia o algún amigo que necesiten apoyar.
- **Recárgate Virtual (Finansocial):** Programa que permite a los colaboradores de Finansocial recibir sesiones variadas de ejercicio y entrenamiento físico a través de las redes sociales de la empresa. Además fortalecen los equipos de trabajo mediante sesiones de coaching grupales. Para Finansocial, el teletrabajo se convirtió en la oportunidad de lograr un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.
- **Programa de Bienestar (Novo Nordisk):** Creó tres pilares fundamentales en torno al bienestar de sus empleados: Salud Mental, Cuidado Físico y Cultura de Soporte. Estos pilares tienen el objetivo de promover un balance entre el cuerpo y la mente de todos sus colaboradores. Para apoyar la salud mental, lanzaron una campaña en la que sensibilizaron sobre el impacto del estrés, ansiedad o depresión en las personas. Para promover el Cuidado Físico, dieron a todos sus colaboradores el acceso gratuito a una aplicación llamada FITPAL, con la cual ellos podían realizar entrenamiento físico desde sus casas. Por último, compartieron guías y recomendaciones sobre el trabajo remoto efectivo, la organización de reuniones virtuales, así como el uso de herramientas digitales. Además, diseñaron protocolos para el retorno seguro al trabajo presencial.
- **Mind Help (Grupo Urrea):** Es una aplicación que permite tener una atención con diferentes psicólogos, dependiendo de la problemática de cada colaborador. Asimismo, para cuidar la salud psicológica y emocional de sus colaboradores, iniciaron una campaña de comunicación sobre la prevención y uso de los distintos tipos de drogas que existen y sus repercusiones tanto en su salud como en la vida personal, además de brindarles orientación profesional. Para el Grupo Urrea, el bienestar físico de sus colaboradores es importante, por lo cual han puesto a disposición del colaborador: clases de yoga, de mindfulness, entrenamiento físico y servicios de nutrición.
- **Meta.Care.Account (Metafinanz):** Para Metafinanz, un breve descanso ayuda a superar las crisis. Es así como surgió la idea de la cuenta meta.care.account, que transmite el lema: "¿Juntos? ¡Síguel!". Esta web fue creada para que cada empleado tenga la posibilidad de donar un día de vacaciones para aquellos compañeros que necesiten unas vacaciones extra, debido a la carga emocional y psicológica que podría ocasionar la pandemia. Por ejemplo, para cuidar a los niños, aliviar la carga de su pareja o recuperar el aliento cuando hayan alcanzado sus límites. Para Metafinanz, es importante que la cuenta meta.care.account se aplique a todos los compañeros, independientemente de su situación familiar. Además, si los días donados en vacaciones no se agotan, la empresa dona el valor monetario a una ONG, ya que fuera de la meta, muchos dependen de la solidaridad de la comunidad.
- **Stay Connected (IGH):** Este programa busca facilitar la conexión y el sentido de pertenencia entre todos los colaboradores de IGH durante la pandemia del COVID-19. Para reflejar la preocupación por sus colaboradores y sus familias, se creó "Stay Connected", iniciativa que incluye diversas actividades, tales como lecciones de cocina, degustación de vinos, pictionary en línea, noches de bingo, entrenamiento físico en línea, sesiones de jardinería y coffee-time con compañeros de trabajo al azar, que no sean necesariamente de la misma área.
- **Mamás que trabajan con flexibilidad (Kimberly Clark):** Para fomentar el equilibrio entre la vida y el trabajo de sus colaboradoras mujeres, Kimberly Clark creó el programa "Mamás que trabajan con flexibilidad", el cual permite a las madres trabajar con horarios y ubicaciones de trabajo flexibles. De esta manera, se garantiza que puedan cuidar bien de sus bebés, mientras desarrollan sus propias carreras. Adicionalmente, para los colaboradores que tengan niños pequeños, otorgaron el beneficio de poder llegar tarde al trabajo el primer día del nuevo semestre. Así se incentiva a todos sus colaboradores padres para que lleven a sus hijos a la escuela, con lo cual se reducen los pensamientos de ansiedad y se contribuye a generar a una experiencia positiva para ambos: padre e hijos.
- **B-Well Together Daily Wellbeing Breaks (Salesforce):** Para apoyar a sus colaboradores y familias durante la pandemia, Salesforce creó seminarios web impartidos por expertos como: Arianna Huffington, Trevor Noah, Al Gore, Deepak Chopra y Plum Village Monastics, quienes compartieron diferentes contenidos sobre bienestar, para ayudar a todos a prosperar. La cultura de bienestar de Salesforce continúa evolucionando a medida que aprenden y escuchan más a sus colaboradores, con el objetivo de identificar qué necesitan para sentirse saludables, felices y comprometidos. Salesforce escucha activamente los comentarios de sus colaboradores a través de encuestas mensuales de bienestar.



thx_ X)

www.greatplacetowork.com.pe

