



---

# MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR DESDE CASA 2021

# INTRODUCCIÓN

“Sí, tengo la suerte de poder trabajar desde mi casa” es una declaración que - en el Perú, hasta antes de marzo de 2020- hubiese sido más probablemente dicha por un freelancer que por un colaborador dependiente. Pero luego apareció el COVID-19 y este escenario cambió radicalmente. De hecho, para setiembre del 2020, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, más de 220 mil trabajadores formales en el país ya realizaban sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto.

Sin duda, la pandemia llevó a que diversas organizaciones adoptaran el trabajo remoto o home office como una medida para proteger la salud de sus colaboradores y sus familias. En la actualidad, de acuerdo a una reciente investigación realizada por EY, el 95% de las empresas formales en el Perú tiene colaboradores que realizan home office. Y si adelantamos nuestros relojes (para usarlos como una máquina del tiempo que nos permita curiosear el mercado laboral en el futuro cercano), posiblemente veríamos que -incluso cuando la pandemia haya llegado a su fin- muchas organizaciones todavía optarán por mantener a sus colaboradores trabajando ya sea de manera 100% remota o semipresencial.



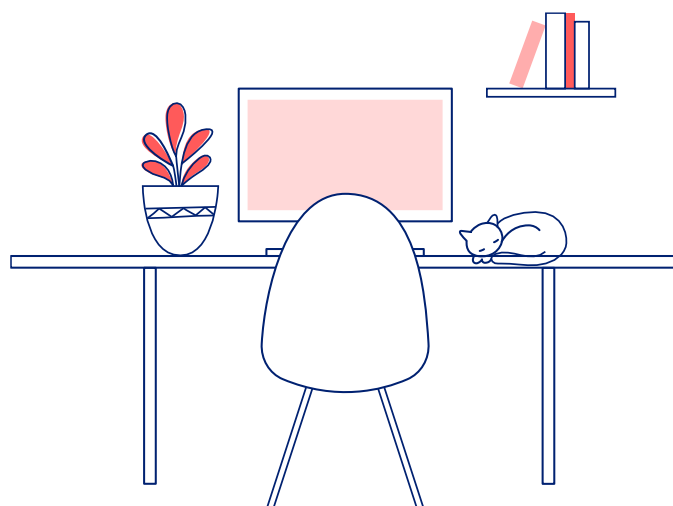
Si bien el trabajo remoto es altamente valorado por muchos colaboradores ya que ofrece la oportunidad de tener mayor autonomía para administrar el tiempo, estar más cerca a la familia o incluso trabajar con mayor comodidad (como cuando tenemos reuniones usando pantalones de pijama), es innegable que esta modalidad de trabajo -sobre todo en un contexto de pandemia- ha generado también una sensación de soledad y desmotivación en muchos, así como un incremento en la ansiedad y estrés en quienes deben asumir tareas domésticas a la par de cumplir con los objetivos laborales.

**“Para setiembre del 2020, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, más de 220 mil trabajadores formales en el país ya realizaban sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto”.**

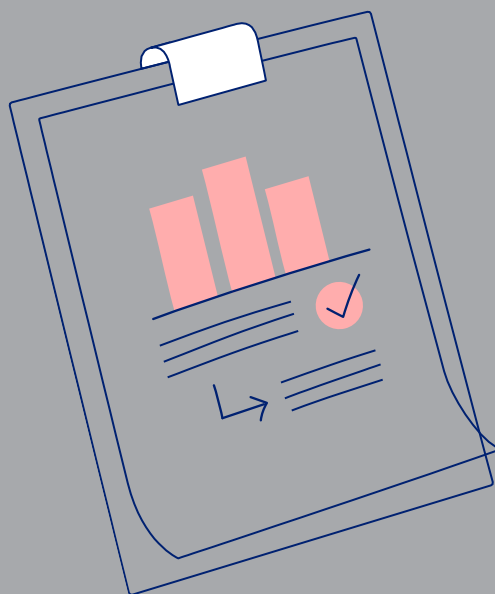
# INTRODUCCIÓN

Es en este contexto que, a través de la lista de “Los Mejores Lugares para Trabajar™ Desde Casa”, en Great Place to Work® Perú reconocemos a las organizaciones que han marcado la diferencia a través de prácticas y políticas dirigidas a sus colaboradores en modalidad de trabajo remoto. Estas empresas han destacado en la forma cómo buscaron asegurar, por ejemplo, una comunicación efectiva con los líderes; así como ambientes físicos, recursos y herramientas de trabajo adecuados para sus funciones; equilibrio de vida personal-laboral; cuidado psicológico y emocional, entre muchos otros aspectos.

Confiamos en que los resultados del presente estudio contribuirán a que cada vez más organizaciones estén más cerca de sus colaboradores para conocer sus expectativas y atender aquellas necesidades relacionadas a una modalidad de trabajo que es relativamente nueva para la mayoría de nosotros. Del mismo modo, esperamos que las organizaciones que hoy conforman la lista de “Los Mejores Lugares para Trabajar™ Desde Casa” sirvan de inspiración para que muchas otras más apuesten por seguir fortaleciendo sus culturas de confianza, incluso cuando los miembros de un mismo equipo estamos físicamente lejos entre sí.



“Estas empresas han destacado en la forma cómo buscaron asegurar, por ejemplo, una comunicación efectiva con los líderes; así como ambientes físicos, recursos y herramientas de trabajo adecuados para sus funciones; equilibrio de vida personal-laboral; cuidado psicológico y emocional, entre muchos otros aspectos”.



---

## METODOLOGÍA

# METODOLOGÍA

## PRE-SELECCIÓN



La empresa manifestó su participación en la Lista Desde Casa.



Estar **Certificada.**



**70 puntos o más** en Trust Index® Desde Casa.



**50 puntos o más** en Culture Audit® Desde Casa.



**35% o más** de población que trabaje remotamente y/o mixto.

---

## CRITERIOS PARA SELECCIÓN



**60%** Trust Index® Desde Casa: 28 enunciados.

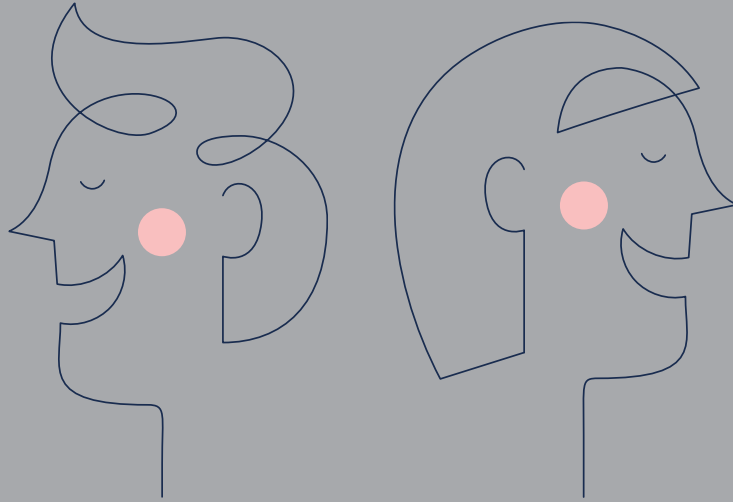


**40%** Culture Audit® Desde Casa: prácticas y políticas de RRHH orientadas al trabajo desde casa.

# METODOLOGÍA

## INDEX DESDE CASA

- ✓ Recursos y herramientas de trabajo.
- ✓ Preocupación de la empresa por el ambiente físico de trabajo del colaborador.
- ✓ Cuidado psicológico y emocional de los colaboradores.
- ✓ Balance en la asignación de funciones (carga de trabajo).
- ✓ Equilibrio vida personal y laboral (tiempo libre y fomento del equilibrio).
- ✓ Demostración de interés por parte del líder en el colaborador, no solo como empleado, sino como persona.
- ✓ Confianza en el trabajo del colaborador sin supervisión constante.
- ✓ Involucramiento de los colaboradores en el aporte de ideas y en las decisiones que afecten su trabajo y ambiente.
- ✓ Manejo de los errores por parte de los líderes.
- ✓ Comunicación con los líderes.
- ✓ Comunicación entre áreas.
- ✓ Oportunidad de ser escuchado al percibir que no ha habido un trato correcto.
- ✓ Sueldos justos.
- ✓ Buen trato sin importar nivel jerárquico.
- ✓ Ascensos justos y ausencia de favoritismos, rumores y argollas.
- ✓ Reconocimiento por parte de los líderes y por la empresa.
- ✓ Beneficios especiales y únicos (no monetarios).
- ✓ Celebración de eventos especiales y entretenimiento.



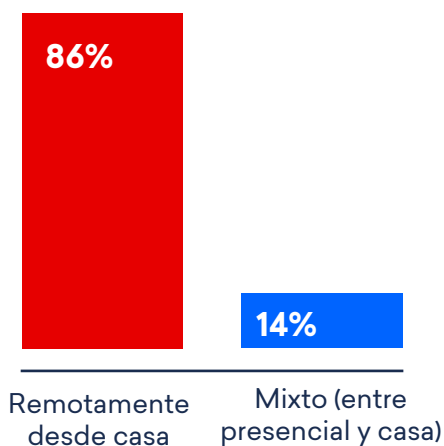
---

# PERFIL COLABORADORES ENCUESTADOS TRABAJANDO DESDE CASA

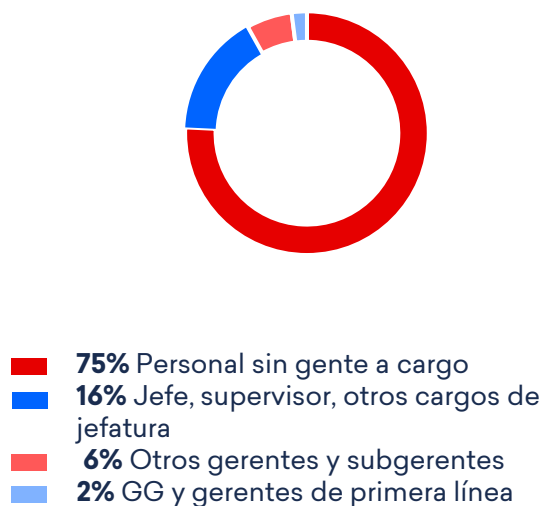
# PERFIL COLABORADORES ENCUESTADOS TRABAJANDO DESDE CASA



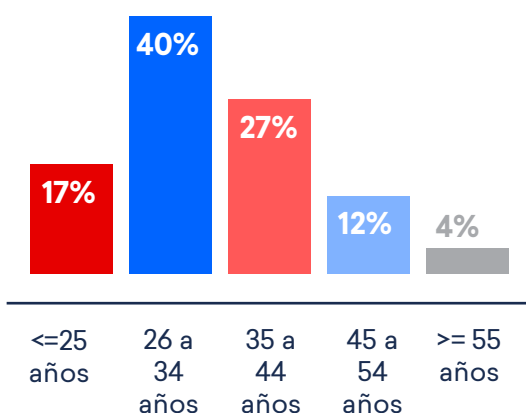
## MODALIDAD DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES



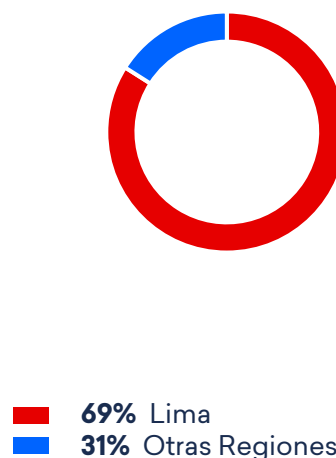
## NIVEL JERÁRQUICO



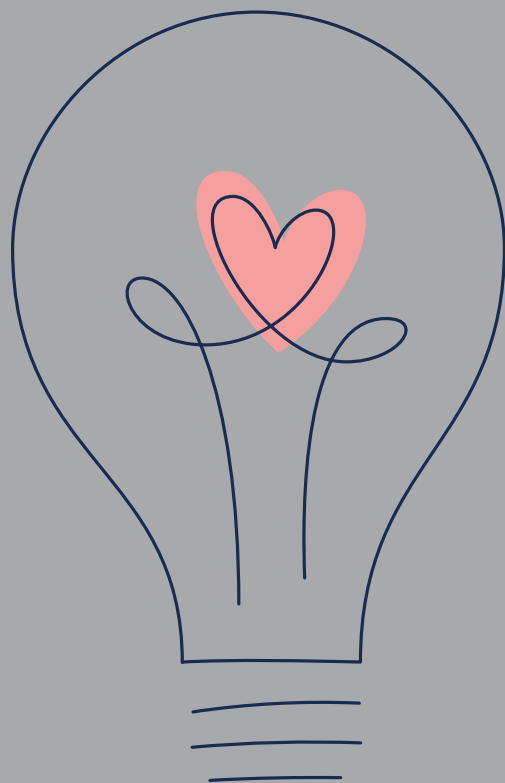
## RANGOS DE EDADES



## UBICACIÓN







---

## PRINCIPALES HALLAZGOS

# PRINCIPALES HALLAZGOS

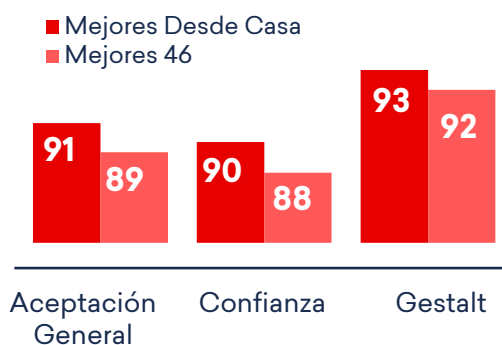
## EXPERIENCIA GENERAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN DESDE CASA

91 vs. 86

Mejores

Demás

## INDICADORES GENERALES GPTW™



90	Recursos y herramientas de trabajo.	88	Balance en la asignación de funciones (carga de trabajo).	91	Confianza en el trabajo del colaborador sin supervisión constante.
92	Preocupación de la empresa por el ambiente físico de trabajo del colaborador.	88	Equilibrio vida personal y laboral (tiempo libre y fomento del equilibrio).	88	Involucramiento de los colaboradores en el aporte de ideas y en las decisiones que afecten su trabajo y ambiente.
89	Cuidado psicológico y emocional de los colaboradores.	89	Demostración de interés por parte del líder en el colaborador, no solo como empleado, sino como persona.	88	Manejo de los errores por parte de los líderes.
90	Comunicación con los líderes.	79	Sueldos justos.	86	Reconocimiento por parte de los líderes y por la empresa.
90	Comunicación entre áreas.	95	Buen trato sin importar nivel jerárquico.	89	Beneficios especiales y únicos (no monetarios).
90	Oportunidad de ser escuchado al percibir que no ha habido un trato correcto.	85	Ascensos justos y ausencia de favoritismos, rumores y argollas.	92	Celebración de eventos especiales y entretenimiento.



---

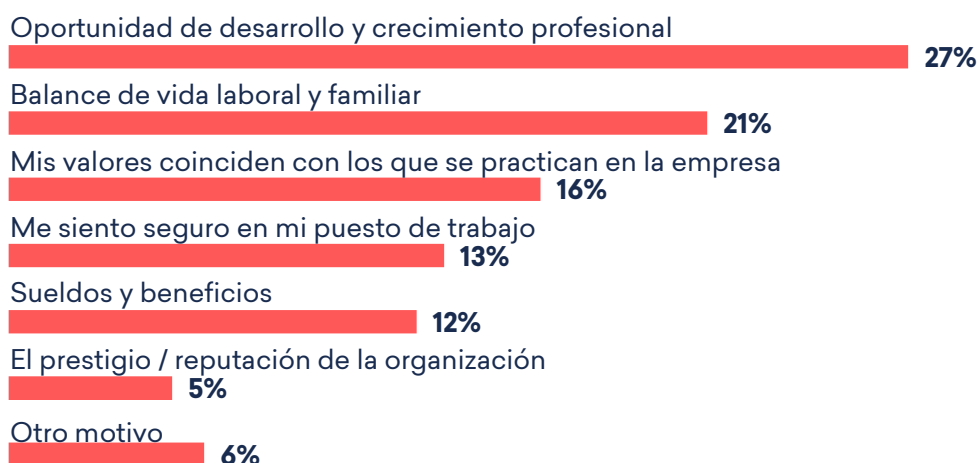
## INDICADORES DE INTERÉS

# INDICADORES DE INTERÉS

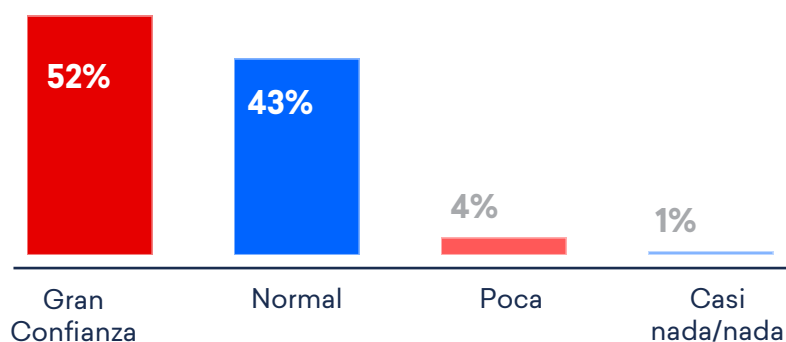


Mejores Desde Casa		Mejores 46
95%	De colaboradores en trabajo remoto reporta que su organización les han comunicado los cuidados que deben tener en casa.	94%
93%	De colaboradores en trabajo remoto percibe que su organización se ha preocupado por el bienestar de todas las personas.	92%
91%	De colaboradores en trabajo remoto percibe que puede manejar la ansiedad y estrés por la coyuntura.	90%

## MOTIVO DE PERMANENCIA DE LOS COLABORADORES



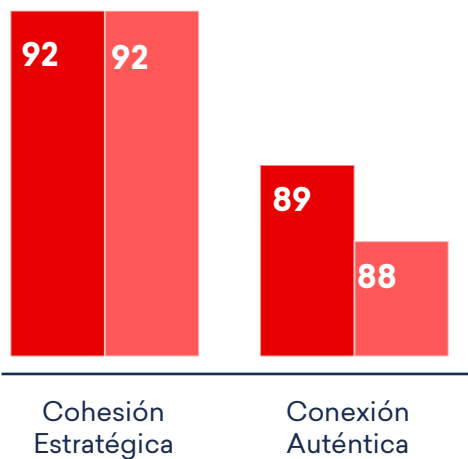
## LIDERAZGO EFECTIVO: Confianza en criterio del equipo ejecutivo



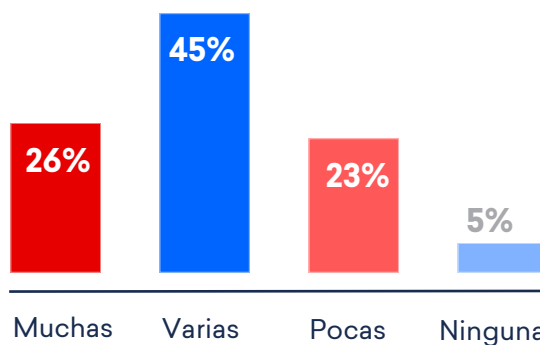
# INDICADORES DE INTERÉS

## LIDERAZGO EFECTIVO: Efectividad del Líder

■ Mejores Desde Casa  
■ Mejores 46

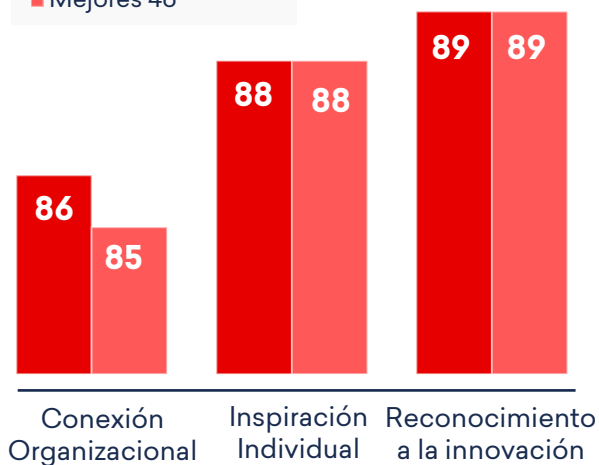


## INNOVACIÓN: Oportunidades para Innovar



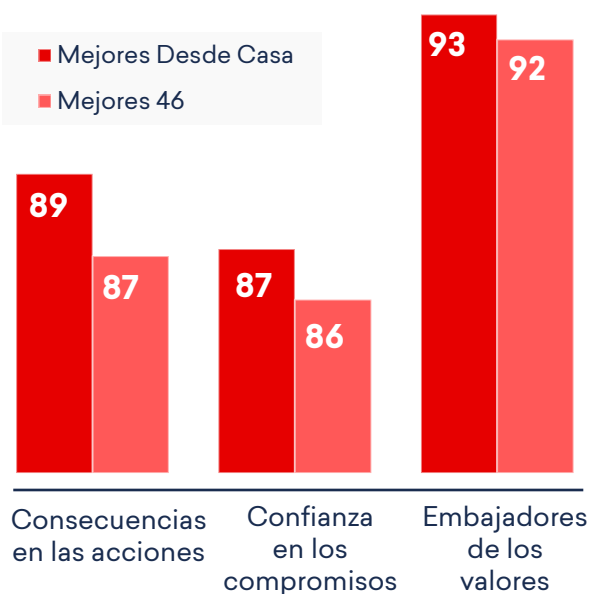
## INNOVACIÓN

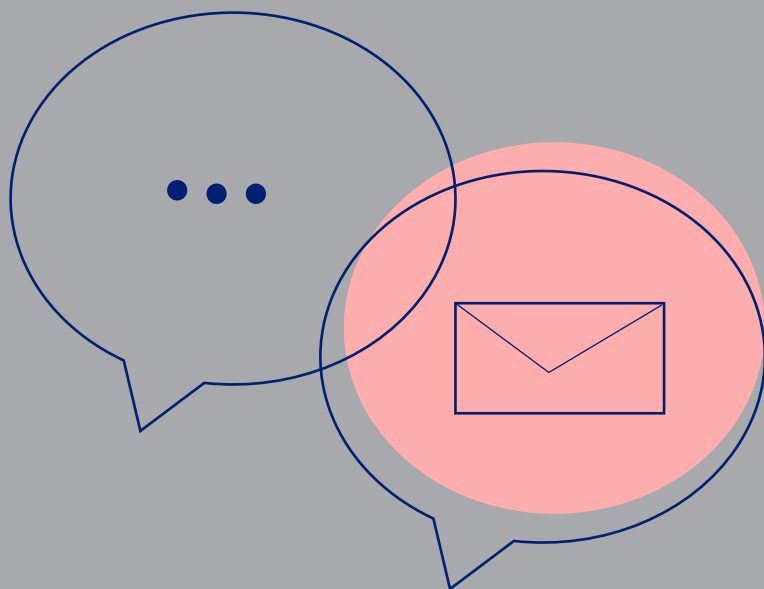
■ Mejores Desde Casa  
■ Mejores 46



## VALORES

■ Mejores Desde Casa  
■ Mejores 46





---

# TENDENCIAS EN EL TRABAJO DESDE CASA

# TENDENCIAS EN EL TRABAJO DESDE CASA



## BALANCE VIDA TRABAJO

Políticas de flexibilidad de horarios.	Charlas virtuales de bienestar integral: salud física, nutrición, salud emocional, familia.	Soporte psicológico para colaboradores y familiares.
Clases virtuales: pausas activas, yoga, mindfulness, baile, cocina.	Espacios virtuales de integración con la familia: conciertos, cine, teatro, bingo.	Actividades virtuales para niños.

## ROL DEL LÍDER

Sesiones virtuales en vivo con Gerente general.	Conversatorios con líderes.	Capacitaciones en nuevas competencias de liderazgo.
---	-----------------------------	---

## HERRAMIENTAS DIGITALES

Capacitaciones en plataformas digitales.	Encuestas de diagnóstico.	Servicios de soporte tecnológico.
--	---------------------------	-----------------------------------

## INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

Entrega de herramientas: laptops, sillas, etc.	Descuentos para compra de mobiliario de oficina.	Capacitaciones y/o comunicados de ergonomía en casa.
--	--	--

## RITUALES CULTURALES

Celebraciones virtuales: festividades calendario, cumpleaños, aniversarios.	Espacios virtuales de camaradería: after office, juegos online, concursos.
---	--



---

## MEJORES PRACTICAS



# MEJORES PRÁCTICAS



## INTERBANK

### 5x4 para sacarte 20 en Home Office

Se buscó que los colaboradores puedan tener un balance entre la vida laboral y personal a través de 5 pilares y 4 rituales y así trabajar desde casa de manera sostenible.

Los pilares son: 1. Trabaja por objetivos antes que por tiempos. 2. Tiempos reservados para responsabilidades del hogar. 3. Empatía con necesidades y dificultades de los demás. 4. comunicación transparente con el equipo. 5. constancia en los hábitos.

Los 4 rituales son: reuniones de Planning Semanal, Check-in Semanal, Daily (avances diarios) y Recap Semanal.



## CISCO

### Day For me

Day for me, fue una forma de reconocer el costo mental y físico que todos sienten. Fue un descanso, un momento para desconectar juntos sin preocuparse por usar el tiempo libre pagado o tener que ponerse al día con el trabajo de un día perdido.

El 22 de mayo fue designado un día libre para que los empleados y contratistas se repongan y recarguen. Day for Me fue tan bien recibido que agregaron días libres adicionales en junio y agosto.



## DHL EXPRESS

### Programa de Apoyo Emocional

Este Programa de Salud Mental se basa en el asesoramiento psicológico y coaching de vida, que apoya a los colaboradores con síntomas de estrés, rasgos de estrés postraumático, ansiedad, depresión, duelo por pérdida de familiares y / o seres queridos, agotamiento emocional y trabajo a distancia que ha generado desafíos en algunas familias.

Los empleados han sentido un gran alivio y apoyo de la organización al contar con este servicio. El apoyo psicológico es gratuito y confidencial, se han desarrollado citas online para los empleados y sus familias.



## EUROFARMA

### Visitas de Gerentes Distritales

En muchas ocasiones, los Gerentes Distritales del equipo comercial llevaron personalmente materiales de trabajo (muestras médicas, material de capacitación técnica, equipos, entre otros) a los domicilios de sus colaboradores a cargo y aprovecharon ese momento para poder conversar cara a cara sobre cómo se encontraban, considerando todos los protocolos de bioseguridad.

# MEJORES PRÁCTICAS



## DUPRÉE BY AZZORTI

### Escuela de madres y padres

Facilitaron información y apoyo pedagógico y psicosocial para que los padres participantes poseyeran recursos que les facilitarían la educación de sus hijos e hijas en tiempos tan complejos y desafiantes como los actuales.

La Escuela de Padres Virtual es conducida por especialistas; psicólogos, pedagogos, coaches. Previo a cada taller se recibe una invitación con el tema definido, la fecha y el especialista a cargo.



## UTP

### Fitness In House para la familia

Fitness In House es el programa mediante el cual los colaboradores de la UTP acceden a clases para mantener su salud física, y se ha extendido el programa para los niños de 4 a 12 años y para los adultos mayores, que se encuentran en casa con los colaboradores.

Para los niños se está ofreciendo clases de Karate dos veces por semana, mientras que para los adultos mayores se ofrecen clases de expresión corporal y movimiento.



## TELEPERFORMANCE

### Validación de espacios de trabajo

Proceso de validación de espacios de trabajo para conocer las condiciones de los ambientes laborales. Este proceso se dio a través de zoom y mediante la recepción de fotos para identificar el tipo de escritorio, silla y lugar de trabajo que tienen los colaboradores, así como la buena iluminación y el uso correcto de los tomacorrientes y/o extensiones. Tras esto se les brindaron recomendaciones para hacer lugares de trabajo más confortables.



## SCOTIABANK

### Llamada de Poder

Espacio virtual en el que el líder conoce a fondo el lado personal de cada colaborador, con el fin de crear conexión y conocer a las personas de sus equipos.

La conversación se divide en 3 secciones:

- Tu Historia: conocer el pasado del colaborador, de dónde viene y sus aprendizajes;
- Tu Presente: conocer el contexto, con quién vive, responsabilidades, dinámica familiar, integración de vida personal y profesional; y
- Tu Futuro: conoce sus sueños, planes y qué necesita del líder para lograrlos.



# LOS 20 MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR DESDE CASA 2021

1°



2°



3°



4°



5°



6°



7°



8°



9°



10°



11°



12°



13°



14°



15°



16°



17°



18°



19°



20°

