

**Great
Place
To
Work®**

**Los Mejores
Lugares para
Trabajar™**

Desde Casa

**Great
Place
To
Work®**

**PERÚ
2022**



**MEJORES ORGANIZACIONES
PARA TRABAJAR DESDE CASA**

INTRODUCCIÓN

"¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA PRODUCTIVIDAD Y LAS HORAS DE TRABAJO?"

Antes de la revolución industrial se consideraba que mientras más horas trabajemos, mejor era el rendimiento y desempeño que teníamos. En ese sentido, la relación entre horas de trabajo y productividad estaba vinculada a que el colaborador debía ejercer su jornada laboral con la mayor cantidad de horas posible, a fin de lograr los objetivos de la organización.



Esta percepción ha ido cambiando con el tiempo, y tras la pandemia y la necesidad de trabajar de manera remota, esta relación se ha reconfigurado por completo. Desde casa, hemos encontrado la posibilidad de generar nuestros propios horarios, ajenos a la jornada típica. Si bien en muchas ocasiones la línea entre las tareas domésticas y la jornada laboral se difuminaba y terminábamos ejerciendo ambas actividades al mismo tiempo o priorizando lo laboral, tras dos años y las buenas prácticas de las organizaciones, hemos encontrado el balance entre la vida laboral y personal. Esto ha permitido que hoy la nueva tendencia sea trabajar por productividad y metas, más allá de un horario establecido, una tendencia que surge tras la modalidad remota.

El portal Flex Jobs es una de las herramientas más potentes para buscar ofertas de trabajo, el presente año realizó una encuesta dirigida a más de 2,100 personas que trabajaron de forma remota durante la pandemia- el 55% de los participantes informó ser más productivo trabajando desde casa, y el 95 % indicó que la productividad ha sido mayor o igual mientras trabajaba de forma remota. Estos resultados nos confirman lo que vemos en varios estudios globales con relación al impacto positivo que tiene el trabajo híbrido: no se trata ya de una respuesta necesaria al Covid-19, sino de haber descubierto una nueva normalidad que genera muchas ventajas. Otro estudio de la Universidad de Stanford -realizado en más de 16,000 colaboradores- concluyó que aquellas personas que tienen la opción de escoger un esquema flexible de trabajo logran mayores niveles de productividad versus los que no la tienen.

INTRODUCCIÓN

¿PERO CÓMO LOGRAMOS ESTA PRODUCTIVIDAD?



Para Valentina Thorner, especialista en liderazgo remoto, la productividad se logra a través del empoderamiento y un liderazgo efectivo. Debemos empoderar a todos los colaboradores para que realicen los trabajos desde casa con la mayor autonomía. Asimismo, se requiere que los líderes sientan comodidad y seguridad al liderar sus respectivos equipos a distancia, mediante espacios de comunicación, feedback y la libertad de ejercer sus funciones, sin embargo este tipo de liderazgo eficaz frecuentemente suele dejarse al azar. Diversas buenas prácticas realizadas por las empresas de nuestra Lista desde Casa están relacionada a la pregunta de nuestra encuesta Trust Index: “Los jefes confían en que las personas harán un buen trabajo sin tener que estar supervisándolos.”, lo que está alineado al cómo logramos una mayor productividad.

En Great Place to Work®, la confianza es la base de nuestro modelo, y cómo tal, la hemos visto evidenciada en las organizaciones que trabajan en una gestión adecuada y acorde a las necesidades de los colaboradores que se encuentran en una modalidad remota o híbrida. 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, 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 necesidades bajo esta modalidad de trabajo, que ha llegado para establecerse y que nos ha brindado beneficios que hoy debemos seguir gestionando. Esperamos que las organizaciones que conforman la lista de “Los Mejores Lugares para Trabajar™ Desde Casa” sirvan de inspiración y continúen con la gran labor que han iniciado, fortaleciendo la confianza a través de la autonomía y el empoderamiento de cada uno de sus colaboradores, incluso Desde Casa.

METODOLOGÍA

PRE-SELECCIÓN

La empresa manifestó su intención de participar en la Lista Desde Casa

Ser una empresa Certificada.

70 puntos o más en Trust Index© Desde Casa.

50 puntos o más en Culture Audit© Desde Casa

36% o más de población que trabaje en forma remota y/o mixta.

CRITERIOS PARA SELECCIÓN

60% Trust Index© Desde Casa: 18 enunciados.

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

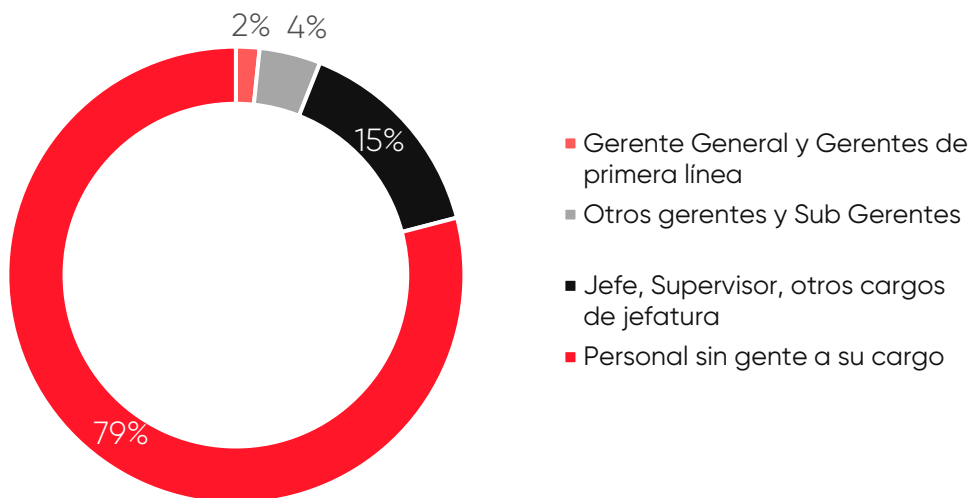
METODOLOGÍA

18 ENUNCIADOS TI

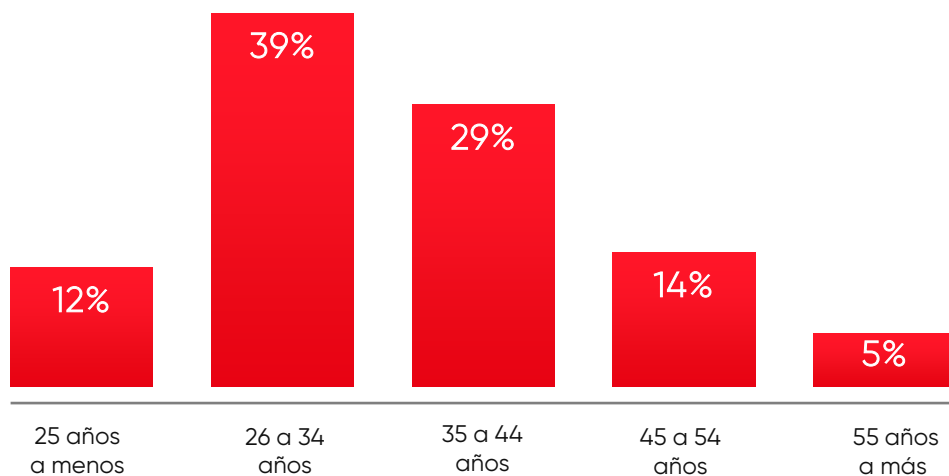
1	Lugar físicamente seguro.	10	Comunicación con los líderes.
2	Preocupación de la empresa por el ambiente físico de trabajo del colaborador.	11	Comunicación entre áreas.
3	Cuidado psicológico y emocional de los colaboradores.	12	Oportunidad de ser escuchado al percibir que no ha habido un trato correcto.
4	Balance en la asignación de funciones (carga de trabajo).	13	Sueldos justos.
5	Equilibrio vida personal y laboral (tiempo libre y fomento del equilibrio).	14	Buen trato sin importar nivel jerárquico.
6	Demostración de interés por parte del líder en el colaborador, no solo como empleado, sino como persona.	15	Ascensos justos y ausencia de favoritismos, rumores y argollas.
7	Confianza en el trabajo del colaborador sin supervisión constante.	16	Reconocimiento por parte de los líderes y por la empresa.
8	Involucramiento de los colaboradores en el aporte de ideas y en las decisiones que afecten su trabajo y ambiente.	17	Beneficios especiales y únicos (no monetarios).
9	Manejo de los errores por parte de los líderes.	18	Celebración de eventos especiales y entretenimiento.

PERFIL COLABORADORES ENCUESTADOS

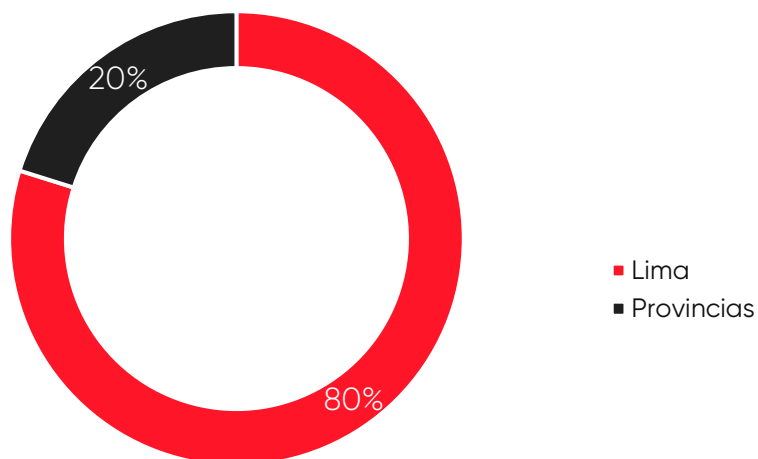
NIVEL JERÁRQUICO



RANGOS DE EDAD

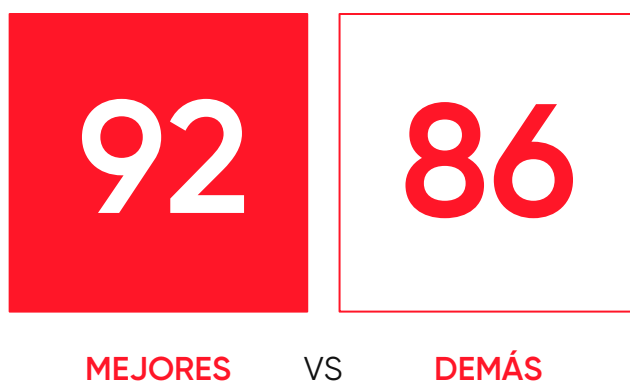


UBICACIÓN

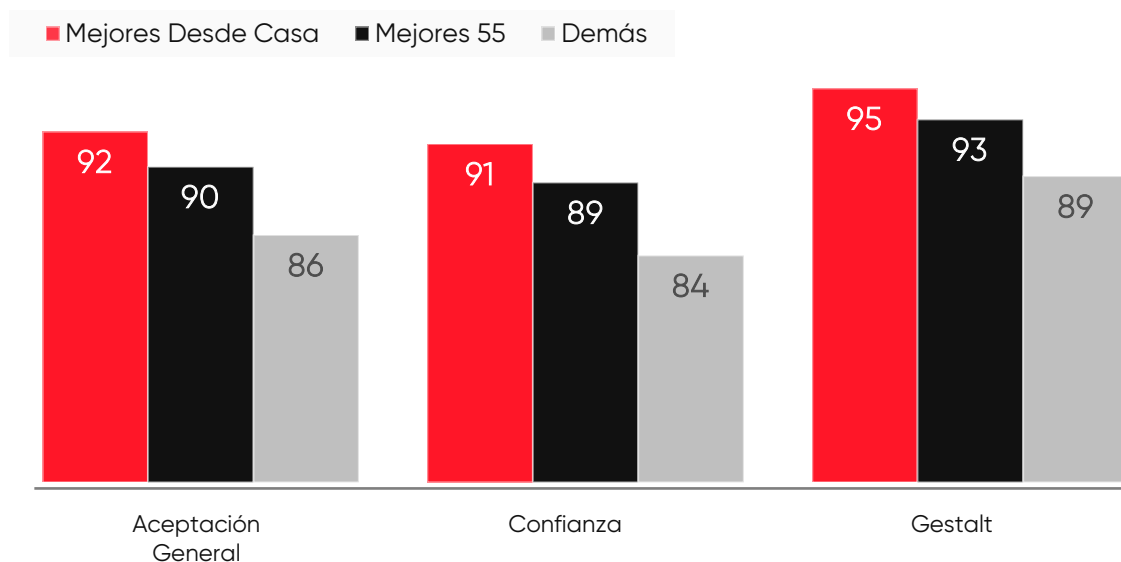


PRINCIPALES HALLAZGOS

Experiencia General Desde Casa



INDICADORES GENERALES GPTW™



PRINCIPALES HALLAZGOS

91

Recursos y herramientas de trabajo.

90

Balance en la asignación de funciones (carga de trabajo).

93

Confianza en el trabajo del colaborador sin supervisión constante.

96

Preocupación de la empresa por el ambiente físico de trabajo del colaborador.

88

Equilibrio vida personal y laboral (tiempo libre y fomento del equilibrio).

90

Involucramiento de los colaboradores en el aporte de ideas y en las decisiones que afecten su trabajo y ambiente.

91

Cuidado psicológico y emocional de los colaboradores.

91

Demostración de interés por parte del líder en el colaborador, no solo como empleado, sino como persona.

90

Manejo de los errores por parte de los líderes.

91

Comunicación con los líderes.

83

Sueldos justos.

88

Reconocimiento por parte de los líderes y por la empresa.

90

Comunicación entre áreas.

96

Buen trato sin importar nivel jerárquico.

89

Beneficios especiales y únicos (no monetarios).

91

Oportunidad de ser escuchado al percibir que no ha habido un trato correcto.

88

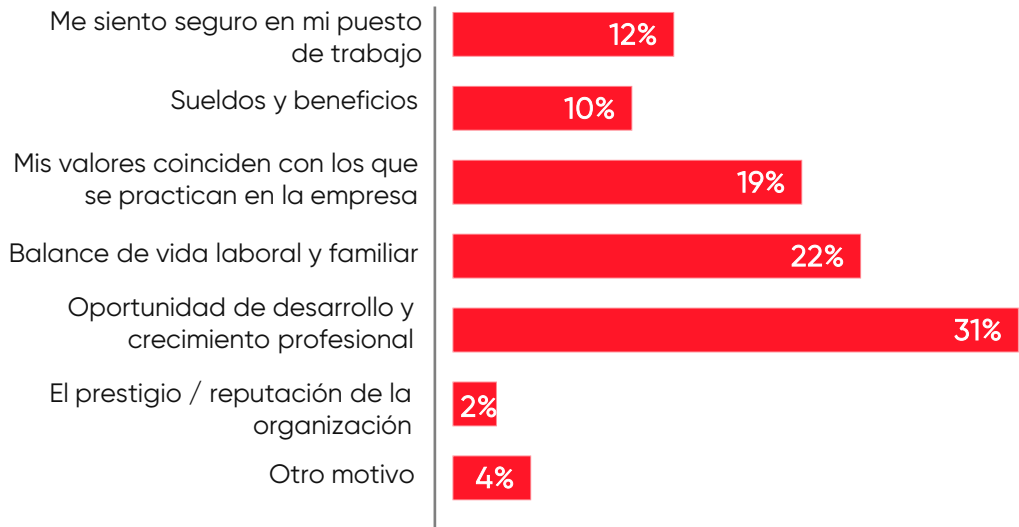
Ascensos justos y ausencia de favoritismos, rumores y argollas.

92

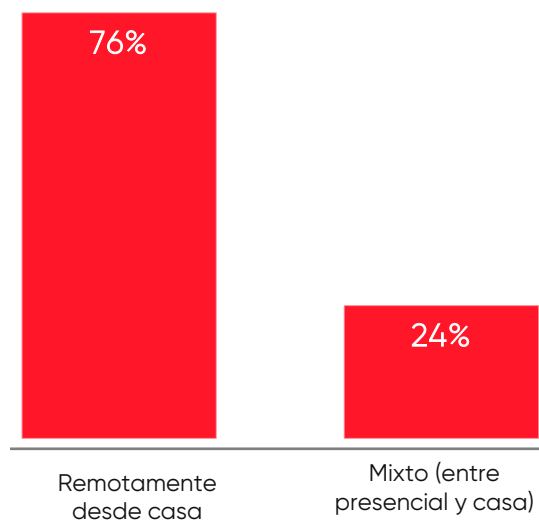
Celebración de eventos especiales y entretenimiento.

INDICADORES DE INTERÉS

MOTIVO DE PERMANENCIA DE LOS COLABORADORES

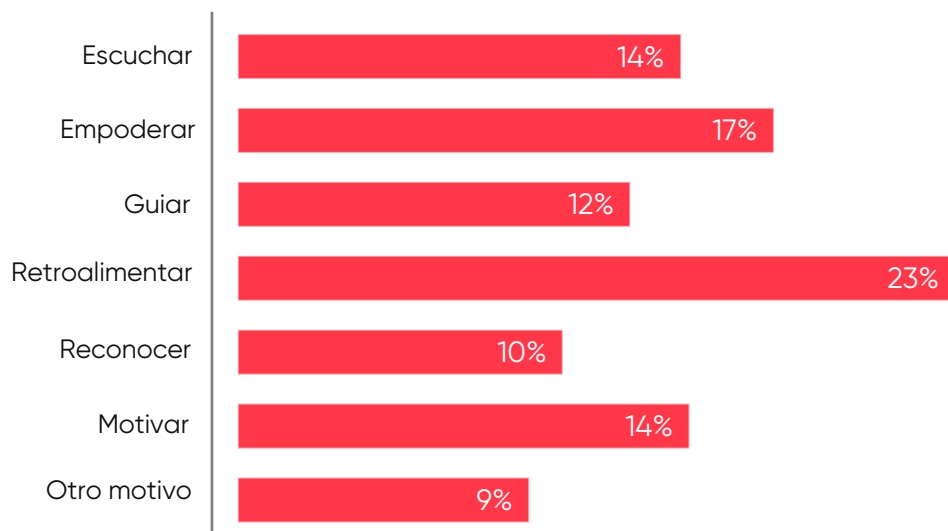


MODALIDAD DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES

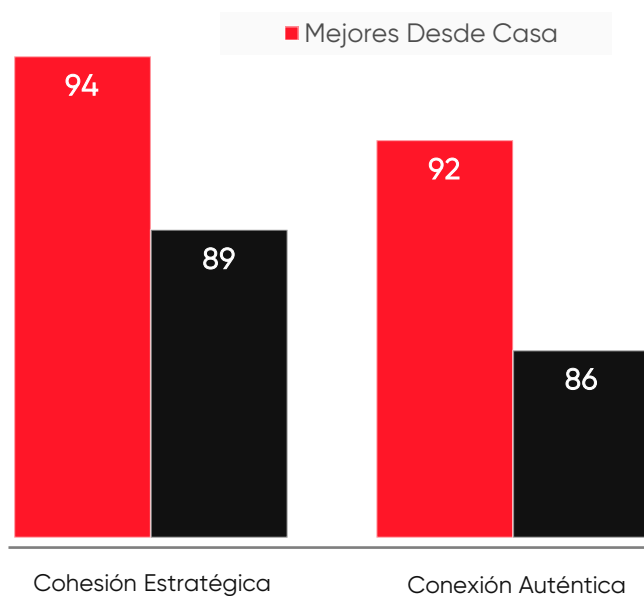


INDICADORES DE INTERÉS

COMPORTAMIENTO DEL LÍDER

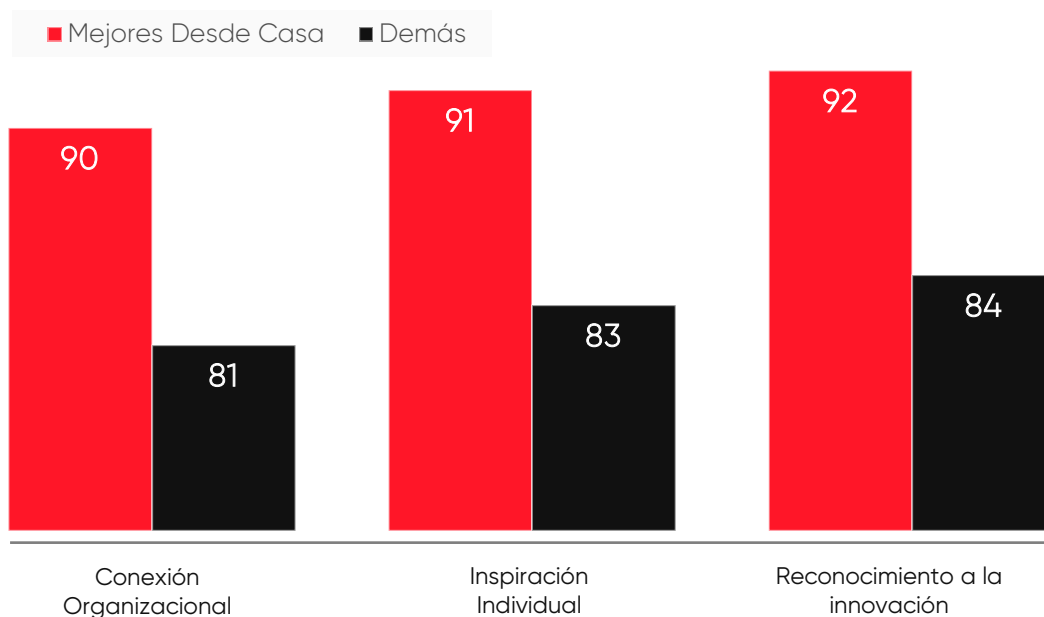


LIDERAZGO EFECTIVO: Efectividad del Líder

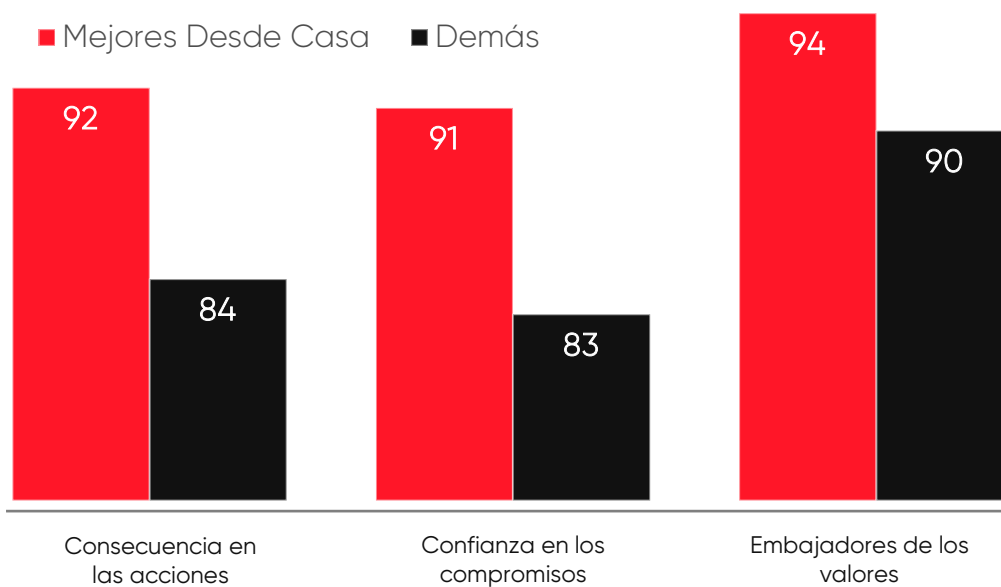


INDICADORES DE INTERÉS

INNOVACIÓN

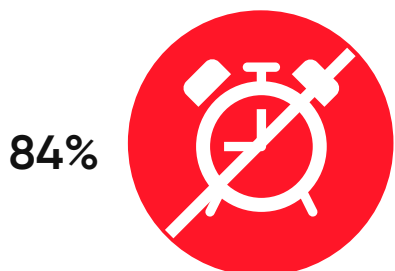


VALORES

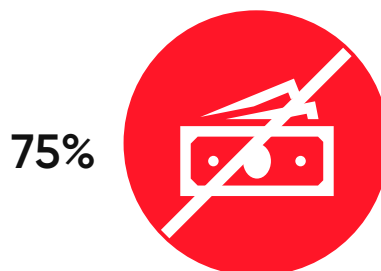


TENDENCIAS EN EL TRABAJO DESDE CASA

PREFERENCIA POR EL TRABAJO REMOTO/HÍBRIDO



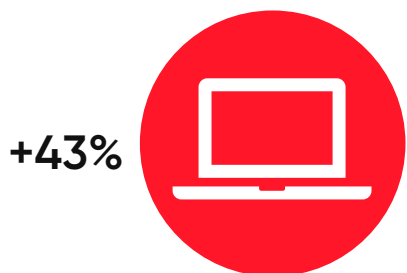
Ahorro de tiempo al no tener que trasladarse



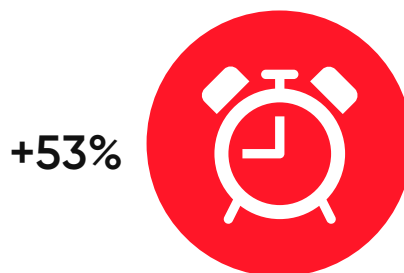
Ahorro de costos (almuerzos, gasolina)

Fuente: Flexjobs (Mar-Abr 2021)

INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD



Pueden escoger donde trabajar.



Pueden escoger en que horario trabajar.

Fuente: Hybrid rules – Future Forum, Enero 2021

TENDENCIAS EN EL TRABAJO DESDE CASA

INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD

Tienen **10 MIN**
menos de
tiempo
improductivo
por día

Son **13% más**
productivos

Trabajan un total de horas
adicionales equivalente a
3 SEMANAS
más al año

PREFERENCIAS DE MODALIDAD DE TRABAJO

	REMOTO	HÍBRIDO	PRESENCIAL
Flexjobs (Mar-Abr 2021)	65%	33%	2%
Pulso GPTW™ Peru (Abr 2021)	32%	60%	8%
Gallup (May-Jun 2021)	37%	54%	9%

Porcentaje de colaboradores que
buscan flexibilidad
en relación a **CUANDO** y
DONDE trabajar

90%

Fuente: Ernst & Young: 16,000 empleados de 23
industrias en 16 países

INDICADORES DE RETENCIÓN



El **58%** dijo que preferiría buscar un nuevo empleo si en su trabajo actual lo obligaran a regresar a un formato completamente presencial.(1)



El **54%** consideraría dejar su trabajo si en una etapa post-pandemia perdiera la flexibilidad adquirida.(2)



Los Millenials estarían **2 veces más** dispuestos a renunciar que otros grupos etarios.(2)



El **30%** consideraría muy seriamente buscar otro trabajo si su empleador actual eliminara por completo el trabajo remoto.(3)

(1) Flexjobs (mar-abr 2021)

(2) Ernst & Young: 16,000 empleados de 23 industrias en 16 países

(3) Gallup (October 2021)

TENDENCIAS EN MEJORES PRÁCTICAS

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 PRÁCTICAS

INTERBANK

Interbank Eres

Modelo de flexibilidad basado en que la organización no está marcada por el lugar de trabajo sino por su esencia cultural y los resultados. Es así que se ha convertido la oficina en una herramienta más de trabajo colaborativo, cuyo objetivo central es potenciar la cultura. Se han definido tres prioridades para su uso:

1. Para sesiones interactivas de trabajo, por ejemplo, para diseñar el plan estratégico del año o reuniones de integración.
2. Espacios co-working para los colaboradores.
3. Espacios para grupos minoritarios con alguna necesidad especial para trabajar siempre desde la oficina.

CISCO

Cisco Mindset

Programa centrado en desarrollar la conciencia plena y la resiliencia en el lugar de trabajo al enseñar a los colaboradores estrategias cognitivas simples para que se desarrollen mejor el trabajo. Incluye tres cursos: Mejora del rendimiento mental, Navegación del cambio e Impulso de la innovación. En estos cursos, los colaboradores aprenden consejos para lograr una mente tranquila y despejada mientras realizan su trabajo, responden al cambio de manera más efectiva y liberan su creatividad a través de prácticas de atención plena.

GRUPO EFE

Equilibrio Efectivo

Programa orientado a generar buenas prácticas para armonizar el balance vida / trabajo a través de acciones, capacitaciones y eventos que integren a la familia y permitan esa desconexión necesaria. Está dirigido a todos los colaboradores del Grupo EFE y cubre cuatro frentes: Equilibrio en el trabajo, Equilibrio en la casa, Equilibrio con la familia y Equilibrio conmigo mismo. Algunas de las acciones generadas son: días libres, licencias con goce de haber ante situaciones complicadas, apoyo psicológico, actividades para la familia, entre otros.

MEJORES PRÁCTICAS

AZZORTI

Gimnasio de Emociones

Programa creado para acompañar a los colaboradores en fortalecer sus competencias orientadas a variables socioemocionales a través de la inteligencia emocional, para que cada uno afronte de mejor manera los nuevos desafíos del entorno actual. El programa inicia con una exploración práctica a través de coaching corporal y encuesta a los colaboradores para identificar el estado del mundo emocional en el que se encuentran, luego cuentan con 3 sesiones para la identificación y gestión de una emoción en particular.

INTÉLIGO GROUP PERÚ

Lineamiento Gestión de tiempo y reuniones

Se acordaron lineamientos para cumplirse en el contexto del trabajo remoto. Este acuerdo se realizó en el marco del Programa de formación dirigido a líderes para trabajar competencias enfocadas en la gestión de equipos exitosos. Los lineamientos son: -No agendar reuniones entre 12:30 pm. y 3:00 pm. -No agendar reuniones los viernes por la tarde (1 pm. a 5 pm.) - No enviar correos los fines de semana. -Evita enviar correos o mensajes de trabajo después de las 6:30 pm. -Haz cumplir los descansos médicos y vacaciones.

GUINEA MOBILE

Días libres

Los colaboradores pueden acceder a media semana de días libres, tomando días de descanso (desde el día Jueves hasta el día Sábado) de forma trimestral. Esta política se instaló con el fin de aliviar el estrés y promover la desconexión digital en la organización.

NUEVO PARADIGMA – TRABAJO REMOTO

Hemos redefinido como entendemos el trabajo, bajo un nuevo paradigma



Cuestiona la importancia del lugar físico



Aporta flexibilidad



Relativiza el cómo y el cuándo se hacen las cosas













Pone el foco en el resultado final

¿QUÉ PASARA EN LA NUEVA ETAPA POST-PANDEMIA?

Conforme empecemos a regresar a las oficinas, habrá quienes se aferrarán a lo que les funcionó en el pasado, porque no es fácil redefinir nuestras creencias, a pesar de las evidencias sobre los beneficios que ha traído el trabajo remoto.

NO HAY VUELTA ATRÁZ - EL ESQUEMA HÍBRIDO PREVALECERÁ Y CONSTITUIRÁ EL NUEVO PARADIGMA

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR
DESDE CASA™ PERÚ 2022

1° 	2° 	3° 
4° 	5° 	6° 
7° 	8° 	9° 
10° 	10° 	11° 
12° 	13° 	14° 
15° 	16° 	17° 
18° 	19° 	20° 

**Great
Place
To
Work®**

**Los Mejores
Lugares para
Trabajar™**

Desde Casa

**Great
Place
To
Work®**

**PERÚ
2022**



**MEJORES ORGANIZACIONES
PARA TRABAJAR DESDE CASA**

www.greatplacetowork.com.pe