

INTRODUCCIÓN



La gestión de personas en el sector industrial en el Perú ha venido experimentando cambios positivos con el paso de los años. Inicialmente, los procesos de selección, contratación, pago de planillas y cese de personal eran los que contaban con la principal o inclusive única atención de los directivos.

Sin embargo, cada vez se tiene mayor conciencia de la importancia que tiene la motivación de las personas, el rol de liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo. Por ello, ha sido necesario poner sobre la mesa temas como liderazgo, calidad de vida, gestión de la diversidad generacional, desarrollo y retención del talento, y responsabilidad social para alinear los objetivos de negocio de la empresa con la experiencia positiva de los colaboradores.

En consecuencia, las empresas industriales se están centrando en potenciar y desarrollar el talento de las personas adaptándose cada vez más a las necesidades de los colaboradores y velando por sus intereses, comprendiendo que si las personas se sienten apreciados en el lugar donde trabajan la rentabilidad y los indicadores del negocio se verán impactados positivamente.

Bajo este contexto, y con el fin de reforzar nuestra misión global de contribuir con la sociedad en construir mejores lugares para trabajar para todos, Great Place to Work® Perú, por primera vez, ha seleccionado a las mejores empresas del sector industrial para trabajar en el Perú.

INTRODUCCIÓN



La lista de Las Mejores Industrias de GPTW™ se basa en la opinión de más de 13,738 colaboradores encuestados en Lima y provincias, pertenecientes a 21 empresas. El 83% de los colaboradores que trabajan en las empresas que hoy reconocemos manifiestan tener una experiencia de trabajo muy positiva.

Aquello que más distingue a Las Mejores Industrias de GPTW™ respecto de su sector está relacionado a la equidad en compensaciones, a la preocupación por la vida personal de sus colaboradores, a un estilo de gestión más participativo y de involucramiento y al reconocimiento por los logros.

Si bien en esta oportunidad solo reconocemos a cinco empresas de un total de 21, es nuestro compromiso con ello incentivar a que más empresas del sector industrial se sumen a la iniciativa de construir mejores lugares de trabajo para sus colaboradores. Colaboremos todos y cada uno de nosotros en promover una mejore realidad laboral para el sector industrial del Perú.

POBLACIÓN ENCUESTADA

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

LARMAS

PERÚ **2019**



13,789 Colaboradores 21 Industrias

LAS TOP 5 – INDUSTRIAS 2019

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

PERÚ **2019**











YANBAL T UNIQUE



POBLACIÓN ENCUESTADA

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

LARMAS

PERÚ **2019**



13,789 Colaboradores 21 Industrias

DISTRIBUCIÓN

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

ALARMAS

PERÚ **2019**

Administrativos

Operarios

Mejores

41%

59%

Resto

45%

55%

GENERACIÓN

Mejores Industrias Para Trabajar™

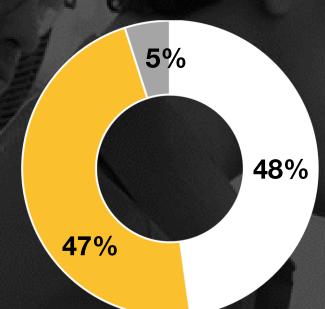
Great Place To Work

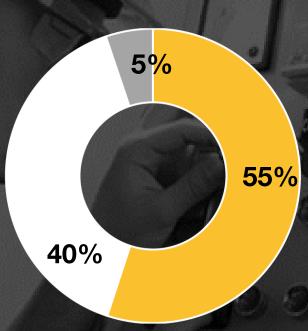
PERÚ



Resto

Millennial
Generación X
Baby Boomer





En las mejores encontramos un % similar de generación X y millenials, mientras que en el resto de empresas la población millenial supera a la generación X en 15%

GENERO

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

TLARMAS

PERÚ **2019**



Mejores

57%

43%

Resto

80%

20%

La presencia de mujeres en las mejores industrias es poco más del doble que en el resto del sector

MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

Mujeres

Mejores Industrias Para Trabajar™ Great Place

Great Place To Work

LARMAS

PERÚ **2019**



El % de mujeres en cargos directivos es 3 veces mayor que en el resto del sector



ÍNDICE DE ACEPTACIÓN GENERAL

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

LARMAS

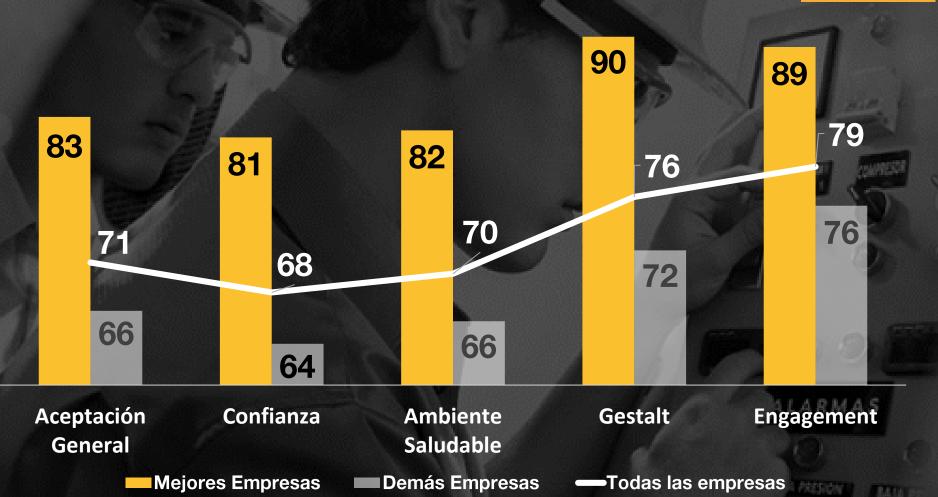
PERÚ

83%

El 83% de los colaboradores que trabajan en las empresas que hoy reconocemos manifiestan tener una experiencia de trabajo muy positiva

PRINCIPALES INDICADORES GPTWTM



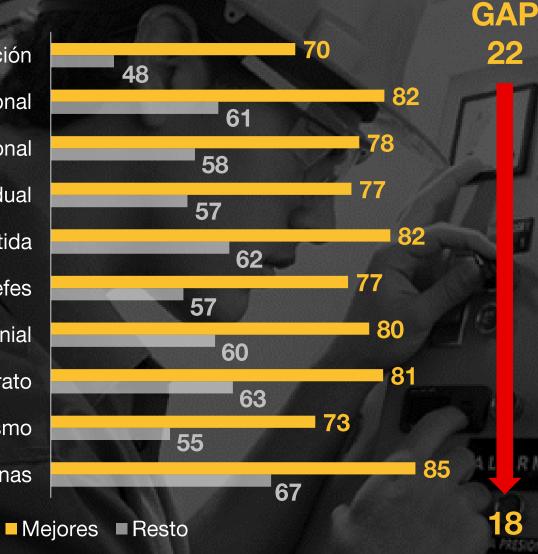


PRINCIPALES BRECHAS



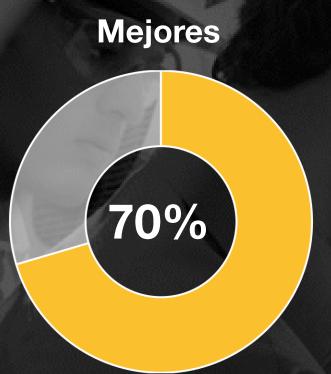
RMAS

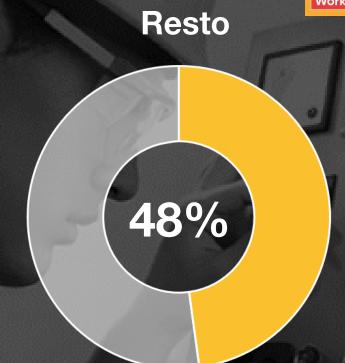
Equidad en remuneración Preocupación por vida personal Involucramiento del personal Reconocimiento individual Información compartida Confiabilidad de los jefes Apoyo en desarrollo profesonial Equidad en el trato Ausencia de favoritismo Hospitalidad de las personas



COMPENSACIONES







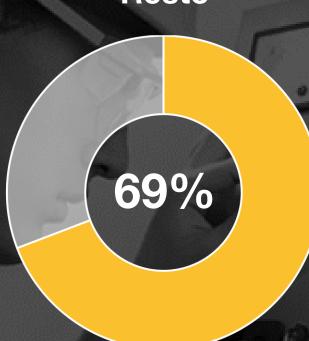
El 70% de los colaboradores percibe que **se les compensa de manera equitativa** por su trabajo, **46% más** que los colaboradores que trabajan en el resto del sector

SALUD Y SEGURIDAD







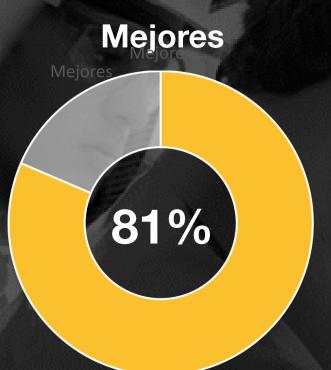


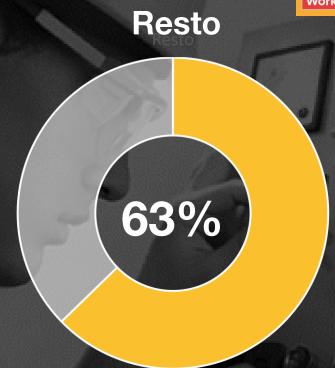
87%

El 87% de los colaboradores de las mejores industrias experimentan que la empresa se preocupa por su salud y seguridad, 26% más que en el resto del sector PARKEN ! PALA

BALANCE DE VIDA



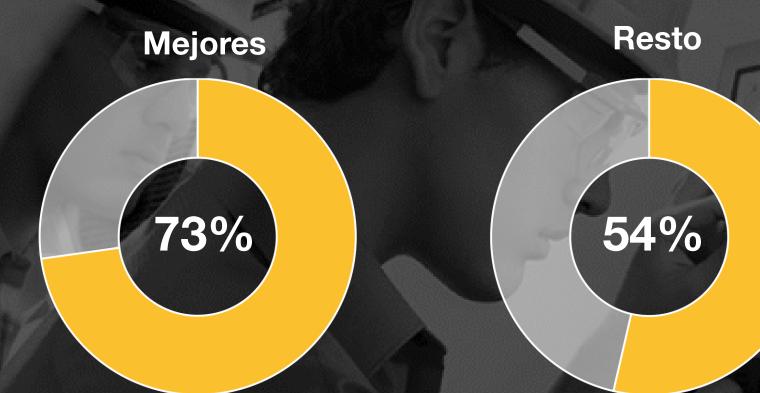




Poco más del 80% de los colaboradores de las mejores industrias experimentan un balance de vida adecuado en su trabajo, 29% más que en el resto del sector

DESARROLLO Y CAPACITACIÓN



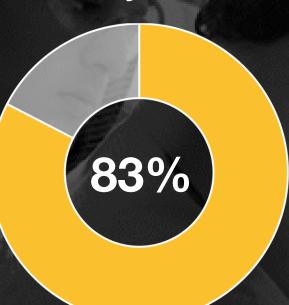


Los colaboradores de las mejores tienen un 35% más de posibilidad de recibir capacitación que los del resto del sector

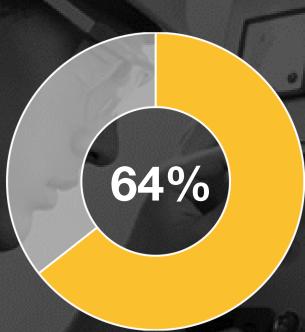
COMUNICACIÓN EFECTIVA







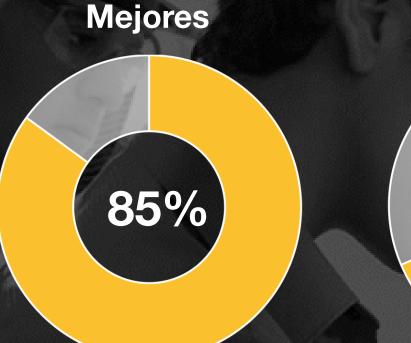
Resto

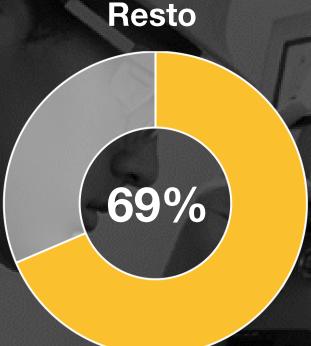


El 83% de los colaboradores de las mejores experimenta una comunicación efectiva en sus centros de labores, 30% por encima del resto del sector

EFECTIVIDAD DEL LIDER



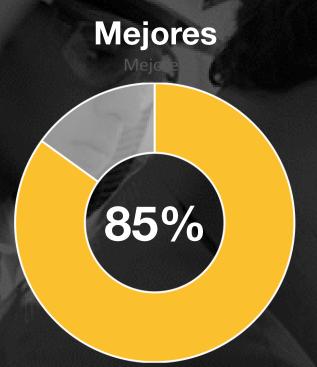


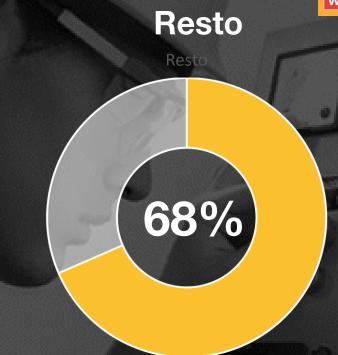


El 85 % de los colaboradores de las mejores perciben que sus líderes son efectivos, 23% más que en el resto del sector

RESPONSABILIDAD SOCIAL







El 85% de los colaboradores de las mejores considera que su empresa es socialmente responsable, 25% más de lo que experimentan los colaboradores del resto del sector

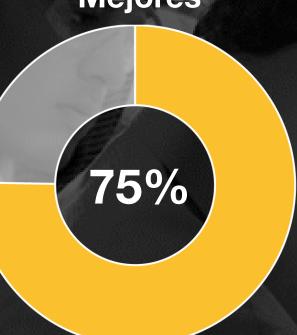
RETENCIÓN DE TALENTO



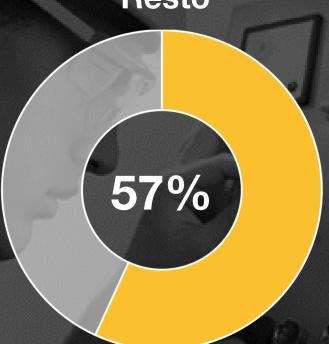


PERÚ **2019**









La capacidad de retención del personal en las mejores es 32% más elevada que en el resto.

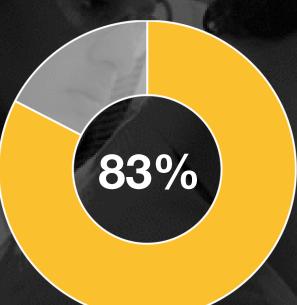
ÉTICA



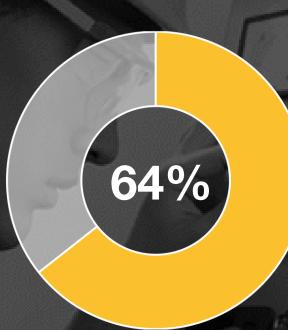


PERÚ **2019**





Resto



El indicador de ética en las mejores empresas es un 30% más alto que el resto



ÍNDICE DE ACEPTACIÓN GENERAL





PRINCIPALES BRECHAS

Confiabilidad de los jefes

Equidad en remuneración

Involucramiento del personal

Capacidad de apelación

Ausencia de favoritismo

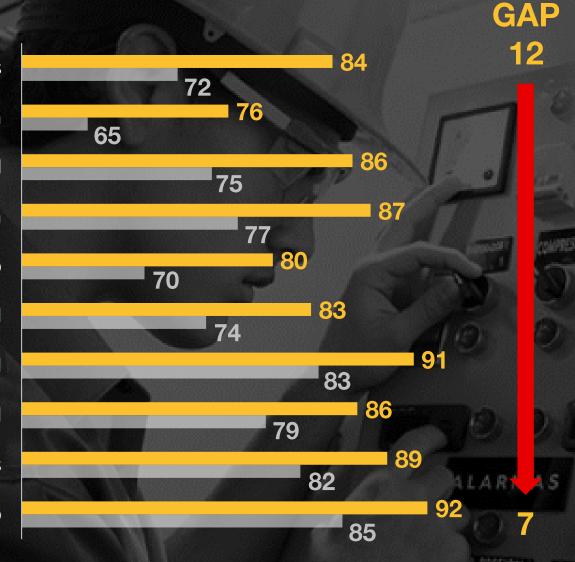
Reconocimiento individual

Familiaridad

Preocupación por vida personal

Accesibilidad de los jefes

Preocupación por el entorno de trabajo





DATOS DE INTERÉS

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

PERÚ 2019



En las mejores empresas se contrata **17 veces más** colaboradores con habilidades diferentes que en el resto de empresas.



El total de personas que solicitó trabajo en las mejores empresas fue 15 veces más que en el resto de industrias.

DATOS DE INTERÉS

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

PERÚ



Las renuncias voluntarias en las mejores empresas son casi la mitad que en el resto del sector



El 55% de las empresas del sector cuenta con un equipo/responsable para promover activamente la diversidad e inclusión.



CELEPSA

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

PERL

La Academia

En el año 2018 Celepsa lanza "La Academia", portal que agrupa las capacitaciones que los colaboradores han tenido durante los últimos años. El portal cuenta con un espacio para las capacitaciones de cada área, el objetivo es crear un espacio didáctico donde los colaboradores compartan con el resto de la compañía, las presentaciones, lecturas, videos y todo material que han recibido en alguna capacitación que la empresa les haya financiado.

Aprendemos de Todos Una vez al mes Celepsa reúne a sus colaboradores en la sede de San Juanito, para presentar la gestión específica de un área de la compañía explicando qué hacen y por qué lo hacen, así como qué herramientas y procesos realizan y como se conectan con las demás actividades de la empresa; de este modo, se genera en los colaboradores una base de información y conocimiento común, se identifican sinergias de gestión y de Información, se entienden los nuevos contextos, validan criterios o restricciones y se proponen cambios. Adicionalmente, conocer el trabajo del compañero genera comprensión, respeto y empatía.

Reunión de comunicaciones de la GG

Cada seis meses, la Gerencia General recorre las operaciones a nivel nacional y realiza una reunión de comunicación para informar sobre la situación de la empresa y absolver las dudas del personal, se comparten cambios organizacionales, nuevas políticas, lineamientos, nuevos proyectos, reconocimientos, estrategias corporativas y lanzamiento de campañas. De igual manera, las Gerencias de cada unidad de negocios comunica los cambios en las operaciones.

Reconocimiento a la Eficiencia en Terminales

Práctica orientada a todo el personal de planilla que labore o que haya laborado por lo menos un mes en algún terminal (sedes Consorcio Terminales y Terminales del Perú). El objetivo es incentivar a los colaboradores en el desarrollo eficiente de sus labores, a través de indicadores que contribuyan a la consolidación de la estrategia del negocio. Beneficio: Cada uno de los colaboradores recibe un bono económico de S/1,500 nuevos soles por planilla.

MOLPACK

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

PER 201

Reuniones de Grupos primarios

Cada líder expresa las sugerencias y peticiones de sus colaboradores frente a su jefatura, y el jefe comunica los planes y avances de la corporación.

Haka Coaching Personas Power

Es un programa que enfatiza las competencias de comunicación, confianza, escucha y conexión. Esta orientado a todos los colaboradores Molpack y tiene como objetivo reforzar el sentido de equipo.

PAMOLSA

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

PERÚ

Fábrica de Ideas Pamolsa incentiva y premia la creatividad de sus colaboradores, promoviendo el mejoramiento de los procesos y las actividades dentro de la empresa. Es por esto que a todos los colaboradores que hayan presentado una idea y que ésta haya sido implementada y evaluada satisfactoriamente, obtendrán el 30% del beneficio neto anual obtenido. La entrega de estas bonificaciones se realizan cada 3 meses durante un año, luego de implementada la idea, la cual es calculada de acuerdo a los ahorros generados en el periodo.

Siudadano Carvajal

Es un curso el cual es desarrollado de forma online para los administrativos y presencial para los colaboradores que se encuentran en planta. Cada año el curso profundiza en una pauta ética como: conflicto de intereses, manejo de la información, aceptación de regalos y favores, cumplimiento de la ley, etc. Al término del curso los colaboradores son certificados como Ciudadano Carvajal.

YANBAL - UNIQUE

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

PERÚ 2010

Kasa Kuna

Un gran porcentaje de los colaboradores operarios tienen hijos pequeños y tienen la gran necesidad de brindarles el mejor cuidado. Pensando en ellos, se creó el programa KASA KUNA; una guardería de cuidado diurno, que durante las horas de trabajo, cuida a los hijos de los colaboradores de las 3 sedes de operaciones entre las edades de 8 meses y 4 años. Este programa está dirigido a los colaboradores con más 3 años en la compañía. Actualmente tenemos dos sedes de KASA KUNA, la primera se creó en Los Olivos, que atiende a los hijos de colaboradores de la sede Joyería, donde tenemos 43 niños asistiendo con una proyección a ampliación del cuidado de 80 niños. La segunda sede se creó en el centro de Lurín, y atiende a los hijos de los colaboradores de las sedes de Cosmé.

Sonstruyendo Felicidad Este programa tiene la finalidad de mejorar las condiciones de vivienda de los colaboradores operarios de las plantas de operaciones. Es un beneficio que no solo impacta al colaborador, sino también a toda su familia. Este beneficio es accesible para los colaboradores a partir de los 3 años en la compañía, y consiste en un préstamo que les brinda Yanbal y que puede ser pagado hasta un plazo máximo de 6 años. El préstamo concedido, previa evaluación, puede ser utilizado para mejorar la vivienda actual, comprar un terreno o casa propia. A la fecha 125 familias han sido beneficiadas con este programa, y nuestro compromiso es impactar a 675 familias hasta el 2020.



PRÁCTICAS MUNDIALES

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work

PERÚ

DEVON ENERGY

COFFEE TALKS: Durante una hora una vez al mes, un grupo de colaboradores de Devon seleccionado al azar se sienta con un gerente para obtener información detallada sobre la estrategia y la dirección de la empresa y para hacer las preguntas que deseen. Estas reuniones son en grupos pequeños, generalmente alrededor de 15 colaboradores. Estas reuniones se encuentran entre los métodos de comunicación más populares que utilizan los ejecutivos. El gerente se sientan en el centro para que los colaboradores estén más cómodos e incluidos en la conversación.

HILCORP

EL PLAN: Anualmente, el equipo de operaciones es responsable de crear su propio plan de negocios, llamado "El Plan". Cada año en el cuarto trimestre, el equipo de operaciones presenta el Plan para el próximo año al Director Ejecutivo y al Presidente. El hecho de que se les permita crear su propio plan y objetivos creó un sentido más fuerte de propiedad y alineación. Además, se lleva a cabo una reunión de revisión trimestral con el equipo, en la que presentan su progreso del plan, así como nuevas ideas. El plan también refleja el valor fundamental de Hilcorp: "Trabaja como si fuera el propietario de la empresa".

PRÁCTICAS MUNDIALES

Mejores Industrias Para Trabajar™

Great Place To Work



MARS INC.

ANUARIO DE LA EMPRESA: La empresa celebra los éxitos del año publicando un anuario anual. El anuario documenta los logros del año anterior e incluye una nota del Presidente, un resumen de los hitos clave (tanto en forma escrita como visual), fotografías de cada colaborador, de varios equipos y comités. Los anuarios se entregan a todos los colaboradores en la fiesta de fin de año, cada colaborador firma el anuario de sus compañeros y es como un recordatorio de todo lo que han logrado juntos durante los 12 meses anteriores.

WL GORE & ASSOCIATES

DIVERSIDAD EN EL DÍA A DÍA: Se creó el taller "Entendiendo la diversidad: el impacto diario", el cual es parte de las clases de aprendizaje requeridas para todos los colaboradores. El taller de medio día crea conciencia sobre las posibles micro-inequidades en las interacciones diarias, los pequeños mensajes enviados todos los días que pueden hacer que las personas se sientan desvalorizadas o alienadas en lugar de ser respetadas y comprometidas en el lugar de trabajo.

