Great Place To Work®



MEJORES LUGARES
PARA TRABAJAR
2018



EN GRUPO RIPLEY,

Great
Place
To
Work

Los Mejores Lugares
Para Trabajar

PERÚ

2018

somos una familia con más de 8,000 soñadores

que se atreven y no se conforman. Una familia donde cada sueño es una razón para seguir avanzando cada día y lograr hacerlos realidad. ¡8,000 gracias por hacer esto posible!



BANCO RIPLEY



SUMARIO

5 Perfíl de empresas

7 Las mejores del 2018

10 Cuadros y cifras

16 Liderazgo en el talento

Diversidad e inclusión

30 Categoría 1

40 Categoría 2

45 Categoría 3

2 Beneficio para todos

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR Edición 2018

EDICIÓN GENERAL Luis Felipe Gamarra

DISEÑO GRÁFICO

EDICIÓN DE FOTOGRAFÍA

REDACCIÓN Edmir Espinoza

EDITADO POR Edición Limitada E.I.R.L

PRE PRENSA DIGITAL E IMPRESIÓN Empresa Editora El Comercio S.A.

DEPÓSITO LEGAL

Hecho el depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2010-16509



Great Place To Work

ANA MARÍA GUBBINS

Gerente General de Great Place to Work® Perú

"Es. en un ambiente de confianza, donde aspectos claves para el futuro y la sostenibilidad de los negocios, como la innovación, la transición hacia el mundo digital, la agilidad para tomar decisiones, la competitividad, la productividad v el talento, se manifiestan en mayor magnitud"

CULTURAS ÁGILES PARA NEGOCIOS SOSTENIBLES

Hoy más que nunca el modelo de GPTW™ demuestra que sique vigente. Robert Levering no se equivocó cuando hace 30 años definió los lineamientos de una cultura basada en la confianza, aspecto fundamental para la sostenibilidad responsable de los negocios. Los temas que ocupan las primeras planas de los medios de comunicación, acá y en el resto del mundo, tienen que ver con aspectos intrínsecos a las conductas del ser humano. Como que los aspectos económicos y financieros hubiesen pasado a un segundo nivel de manera temporal, y hoy lo que se torna relevante y urgente para el futuro son temas como la integridad, la ética, la transparencia, la equidad, la inclusión, la diversidad, el respeto, la credibilidad, el trato justo, el cuidado por el entorno, entre otros. Todos ellos son elementos claves para construir confianza, no solo al interior de la empresa sino para todos los grupos de interés de las organizaciones. Y justamente estos rasgos son los que GPTW™ reconoce desde hace 30 años en el mundo, y 17 años en el Perú, en las empresas que hoy presentamos.

Es, en un ambiente de confianza, donde aspectos claves para el futuro y la sostenibilidad de los negocios, como la innovación, la transición hacia el mundo digital, la agilidad para tomar decisiones, la competitividad, la productividad y el talento, se manifiestan en mayor magnitud.

El mundo está pasando por una crisis de valores y el Perú no es ajeno a ello. La coyuntura política y los escándalos de corrupción que hoy ocupan también las primeras planas de los medios, y su repercusión en la sociedad y en la economía, hacen imprescindible que la sociedad en su conjunto reaccione proactivamente.

Las empresas que hoy reconocemos como los 55 Mejores Lugares para Trabajar del 2018 son empresas que tienen un propósito claro frente a sus accionistas y frente a la comunidad. Han experimentado cómo una cultura con altos niveles de confianza e integridad en todos los niveles de la organización impacta positivamente en sus negocios y grupos de interés. Son conscientes también de que existen nichos al interior de su empresa donde se requiere poner más atención que en otros. Y, si hay algo que las caracteriza, es su humildad para reconocerlo y su generosidad al compartir sus experiencias con la sociedad. ¿No es esa acaso una labor socialmente responsable y encomiable en un país como el nuestro?

En una coyuntura como la actual, se hace más que necesario rescatar los valores éticos y conductas humanas que en algún momento de nuestra historia dejamos atrás. Las empresas, personificadas en su líder máximo como inspirador, guía y ejemplo a seguir, y apoyados por los profesionales de Recursos Humanos, tienen la gran tarea de motivar y capacitar a sus colaboradores a hacer lo correcto e incorporar prácticas que vayan en ese sentido. ¡Apoyemos todos, desde el lugar que ocupamos, a cambiar el rumbo de nuestro país!



Metodología

Este año se entrevistaron a **151.344** colaboradores que trabajan en 179 organizaciones.

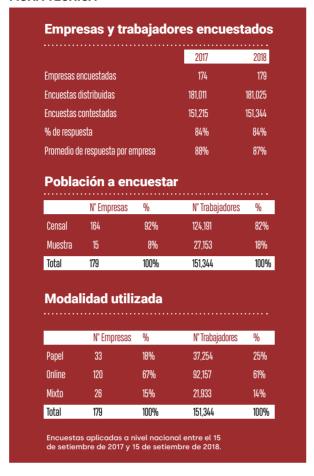
ste 2018 se incrementó de 174 a 179 el número de empresas participantes, así como el número de colaboradores encuestados. de 151,215 a 151,344. Otro dato que llama la atención es el incremento de empresas que respondieron la encuesta vía online, porcentaje que pasó de 60% a 67%, sumando 120 empresas y más de 92.000 colaboradores.

para Trabajar en el Perú de Great Place to Work©, así como en el resto de los países donde opera, contempla la aplicación los cuestionarios Trust Index© y el Culture Audit©, ambas herramientas estandarizadas y desarrolladas por Great Place To Work®.

El Trust Index© consta de 58 preguntas sobre las 5 dimensiones del Modelo de Great Place to Work@ y mide la experiencia del colaborador en su centro de trabajo. En este proceso deben participar todos los colaboradores o una muestra representativa. El Culture Audit© consta de 60 preguntas, las cuales están enfocadas en las prácticas y políticas de gestión

Una vez obtenido el puntaje final para cada herramienta, se preselec-La lista de Los Mejores Lugares cionan a las empresas que cumplieron con los estándares mínimos requeridos para ambas herramientas y obtuvieron los mejores puntajes para cada una. Acto seguido se les asigna el peso correspondiente de 2/3 para el Trust Index© y 1/3 para el Culture Audit©, de donde resulta la lista final. Este proceso se realiza bajo la supervisión del Global Management Team de Great Place To Work®.

FICHA TÉCNICA



Perfil de empresas participantes

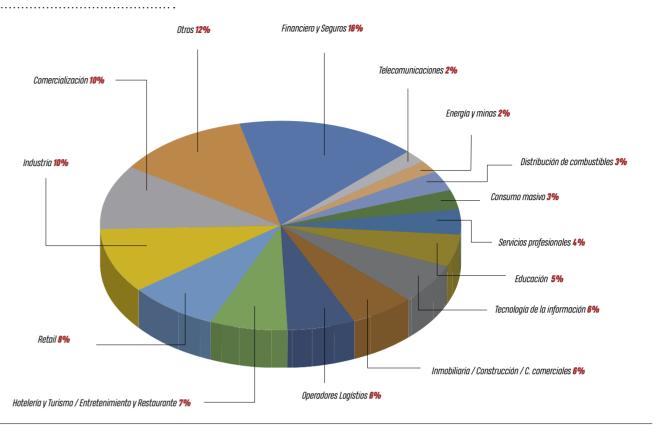
Este año las empresas de Finanzas y Seguros volvieron a liderar la participación en el estudio, seguidas de las compañías de Comercialización e Industria. Las empresas con más de 1,000 colaboradores representaron el 45% del total de participantes.

el total de empresas participantes, el 88% pertenece al sector Servicios, mientras que el rubro Industria alcanzó el 10%. El sector Finanzas y Seguros mantuvo el liderazgo entre las empresas participantes, seguido de Comercialización, Industria, Retail y Hotelería. Llama la atención el incremento de empresas en rubros como Logística y Comercialización, que crecieron 4 y 8 puntos, respectivamente. Las empresas peruanas son mayoría, seguidas por las empresas de origen chileno, europeo, América Latina, Estados Unidos y Canadá.

Por tipo de operación			Empresas con/sin sindicato			
Industria	21	12%	No	154	86%	
			Si	25	14%	
Servicio	158	158 88%	Total general	179		
Total general	179		iotal general	1/0		

Empresas participantes por sectores





Empresas participantes por país de origen

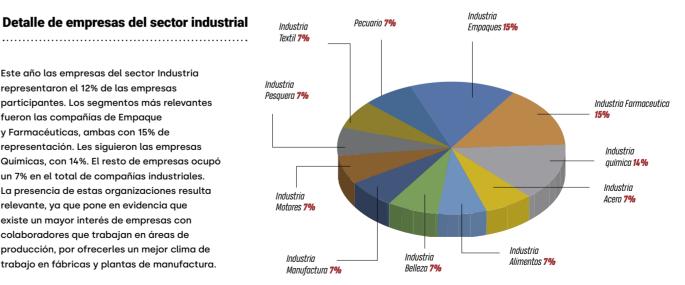
Total general	179	100%
Otros	2	1%
Estados Unidos y Canadá	13	7%
Resto LATAM	19	11%
Europa	29	16%
Chile	34	19%
Perú	82	46%

Empresas participantes por cantidad de colaboradores

	N° Empresas	Dist. %
Entre 20 y 250 colaboradores	51	28%
Entre 252 y 1,000 colaboradores	48	27%
Más de 1,000 colaboradores	80	45%
Total general	179	100%

Detalle de empresas del sector industrial

Este año las empresas del sector Industria representaron el 12% de las empresas participantes. Los segmentos más relevantes fueron las compañías de Empaque y Farmacéuticas, ambas con 15% de representación. Les siguieron las empresas Químicas, con 14%. El resto de empresas ocupó un 7% en el total de compañías industriales. La presencia de estas organizaciones resulta relevante, ya que pone en evidencia que existe un mayor interés de empresas con colaboradores que trabajan en áreas de producción, por ofrecerles un mejor clima de trabajo en fábricas y plantas de manufactura.



GREAT PLACE TO WORK ® 2018 GREAT PLACE TO WORK ® 2018

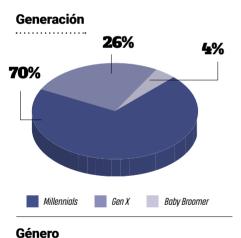
Perfil demográfico

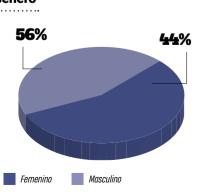
Como parte del proceso natural de renovación, el universo generacional que más participó en el estudio fue el de los millennials. Por otro lado, la participación de la mujer creció en 7 puntos respecto del año pasado.

14%

Nivel Jerárquico

el total de colaboradores que respondieron a la encuesta este 2018 (151,344), 70% pertenecen a la generación millennial, 3 puntos porcentuales más que el año pasado, marcando un claro recambio generacional. Por otro lado. también es importante anotar el crecimiento de la población femenina entre las empresas participantes. El número de colaboradoras pasó de 49% a 56% entre 2017 y 2018. Si bien hasta hace unos años la cantidad de hombres y mujeres era pareja entre las organizaciones, este año la balanza se inclinó notoriamente del lado de las mujeres.



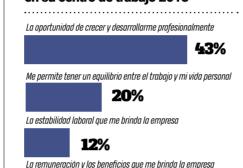




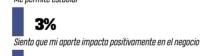
Lima

Provincias

Motivo de permanencia del colaborador en su centro de trabajo 2018







El prestigio / reputación de la empresa 2% Otro motivo

Los motivos de permanencia más importantes para los colaboradores a nivel general son: la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la estabilidad laboral que brinda la empresa y tener un trabajo retador e interesantes. Es así como estos temas se tornan desafiantes para el área de recursos humanos y los líderes para contribuir a retener a las personas clave a través de prácticas que refuercen cada uno de ellos.

Los 55 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú

Estas empresas son reconocidas por una sólida cultura basada en la **confianza** y por ofrecer un ambiente de trabajo donde prima la credibilidad, el respeto, la equidad, la inclusión y la integridad, elementos clave que hacen a las empresas más ágiles, innovadoras y más eficientes.

ste año se publica la lista N° 17 de Los ■ Mejores Lugares para Trabajar en el Perú de GPTW™. En esta oportunidad se reconocen a 55 empresas. Al igual que en los últimos años, las empresas reconocidas se distribuyen en 3 bloques: más de 1,000 colaboradores (25 empresas), entre 251 y 1,000 (13 empresas) y hasta 250 colaboradores (17 empresas). El ranking está conformado por empresas cuyas cantidades de trabadores oscila entre 28 y 15,508 colaboradores. Este año hubo 3 empresas con más de 10,000 colaboradores. Estos datos revelan que, independientemente del tamaño, cualquier empresa puede ser reconocida por su buen ambiente laboral. Los sectores de mayor presencia son Financiero y Seguros (13) y Retail (7). Le siguen los sectores de Hotelería/Turismo y Tecnología/Informática (5 y los sectores de

Inmobiliaria/Centros Comerciales (4).

Respecto de las empresas, después de 4 años Atento vuelve a ocupar el primer lugar en su categoría, meiorando 3 posiciones, Marriott mantiene el liderazgo en la lista de su categoría, siendo la 8ª vez que ocupa el primer lugar de la misma. SAP pasa de la 2ª posición en el 2017 a la primera en la lista de empresas hasta 250 colaboradores. Respecto de las empresas que ingresan por primera vez al ranking tenemos a Crediscotia, Virú S.A. (Industria), Tiendas Paris, Grupo UTP - IDAT, Mall Plaza, Pandero, Yanbal - Unique y Accenture. Entre las compañías que reingresan después de uno o más años de ausencia, tenemos a 3M Perú, AccorHotels, APOYO Consultoría, Roche Farma, Western Union, Oechsle, DirecTV, Grupo Tecsup - UTEC y Canvia.

DE LAS 55 **MEJORES** TIENE LINO O MÁS SINDICATOS.

MEJORES TIENEN 50% DE MUJERES EN NIVELES

DE LAS 55

MEJORES TIENEN 50% DE MUJERES EN PLANILLA.

DE LAS 55 MEJORES COTIZAN EN BOLSA

DE LAS 55 **MEJORES** TIENEN MÁS DE 10 AÑOS EN LA LISTA.

DIRECTIVOS.

DE LAS EMPRESAS TIENEN MÁS DE UNA SEDE O LOCAL. CUATRO TIENEN MÁS DE 200 LOCALES.

25%

DE LAS EMPRESAS TIENE UNA POBLACIÓN CON MÁS DEL 70% DE TRABAJADORES MILLENNIALS.

TIENEN UN CAPITAL MAYORITARIO EXTRANJERO. 42% ES CAPITAL MAYORITARIO NACIONAL.

EMPRESAS CON MÁS

- Atento
- Supermercados Peruanos
- Compartamos Financiera
- Atlantic City
- Scotiabanl
- Saga Falabella
- Crediscotia Entel
- Sodimac y Maestro
- Casa Andina
- Servicios, Cobranzas e Inversiones
- Financiera OH!
- **Pardos Chicken** Mapfre
- Hipermercados Tottus
- Oechsle
- Tiendas Paris
- 20 **Grupo UTP-IDAT**
 - Grupo Ripley (Tiendas Ripley y Banco Ripley)
- IRM
- 23 Pamolsa
- Yanbal-Unique

EMPRESAS ENTRE 251 Y 1000 COLABORADORES

- Marriott Perú
- DHL Express
- Real Plaza Interseguro
- Banco Cencosud
- AccorHotels
- Profuturo AFP Grupo Centenario
- DirecTV
- Accenture
- Grupo UTEC-TECSUP

EMPRESAS ENTRE 20 Y 250

GREAT PLACE TO WORK ® 2018

Mi empresa es lo máximo

En su 7° edición, el concurso de video Mi Empres es lo Máximo reconoce nuevamente el esfuerzo y entusiasmo de las empresas por transmitir de manera clara, divertida y amena cómo es su experiencia de trabajo.



Video Ganador. Daniel naná de Sarita, trabaiadora de Atlantic City. narra una historia emotiva llena de oraullo naterno Abajo, videos de Promart y Mapfre,

ste año el concurso tuvo dos equipos evaluadores. El primero estuvo compuesto por los líderes de GPTW™, quienes se encargaron de seleccionar entre los videos presentados a los tres finalistas. A partir de esta etapa, videos precalificados fueron evaluados por un jurado externo compuesto por representantes de Aequales, Aptitus y UPC. Para la evaluación de los videos se tomaron en cuenta cuatro criterios: el video que mejor transmitió el por qué su empresa es atractiva para todos; el que mejor mostró su ambiente y cultura organizacional; el que mejor reflejó los aspectos claves del modelo GPTW™; y el más creativo e innovador.

En esta convocatoria se presentaron 12 videos, de los cuales destacaron tres finalistas: Atlantic City, Mapfre y Promart. El equipo externo de evaluadores decidió otorgarle el reconocimiento a Atlantic City, empresa que ha demostrado en otras oportunidades el cuidado que tiene la organización con sus colaboradores a través de sus buenas prácticas, ambiente familiar y la camaradería que se vive, el reconocimiento al trabajo y al esfuerzo por parte de sus líderes, y sobre todo, el vínculo cercano que tiene la organización con sus colaboradores y con sus familias. Si bien el año pasado quedaron entre los tres primeros lugares, en esta oportunidad les tocó ganar. ¡Felicitamos a Atlantic City por este merecido reconocimiento!



Premios especiales 2018

Liderazgo

Engagement

Capacitación v Desarrollo

Bienestar v Cuidado

Responsabilidad Social Participativa

Premia a la empresa con

mejores programas de

responsabilidad social

con involucramiento

Marriott.

Este premio reconoce a la empresa que destaca por contar con líderes competentes. comunicadores e íntegros.

Finalistas Hilton

- MARRIOTT PERÚ
- Cisco

Reconoce a la empresa que destaca por lograr un elevado sentimiento de pasión, compromiso v confianza entre sus colaboradores.

Finalistas:

- DHL EXPRESS • Real Plaza

Interbank

Empresas que destacan por ofrecer canacitaciones y programas orientados al crecimiento profesional del colaborador

Finalistas:

- DHL Express
- Compartamos Financiera

que promueve mejor el cuidado y bienestar del colaborador, tanto a nivel individual como

natura bien estar bien

Se reconoce a la empresa de su familia.

- ATFNTN
- Supermercados Peruanos DHL Express

• DHL Express

Marrintt Perú

activo de los

colaboradores

• NATIIRA

La Voz del Empleado



Este premio reconoce a las empresas que destacan por escuchar a los trabajadores, sean ideas, sugerencias y/o temas personales.

Finalistas Interhanl

- HILTON

Trato Justo y Equitativo



Empresas donde todos tienen las mismas oportunidades y beneficios libres de discriminación, y se practica un esquema de compensaciones justo.

Finalistas:

- MARRIOTT PERÚ Compartamos Financiera

de Equipo

Sentido



Premia a la empresa que cuenta con los meiores programas de integración y creación de sentido de equipo y

Finalistas:

- Compartamos Financiera • Real Plaza
- SUPERMERCADOS PERUANOS

Reconocimiento



Se reconoce a la empresa que destaca por los programas de agradecimiento y reconocimiento por el trabajo realizado y el esfuerzo extra.

Finalistas: Promart

- Cisco

.1[1.1]1. CISCO

Promoción de

la Innovación

Se reconoce a las empresas que promueven una cultura de generación de nuevas ideas y un liderazgo que incentiva el romper paradigmas.

- Real Plaza
- Atento

Mayor **Progreso**



Se reconoce a la empresa que más ha mejorado en el puntaje Trust Index© del 2018 respecto del año pasado.

• Cencosud Shopping Centers

• CREDISCOTIA

GREAT PLACE TO WORK ® 2018 GREAT PLACE TO WORK ® 2018

Resultados modelo GPTW™ Percepciones de los colaboradores

ÍNDICE DE ACEPTACIÓN **GENERAL GPTW (IAG)**

33%

El Índice de Aceptación General de este año se mantiene de forma sólida en 88% para las mejores empresas para trabajar. Y, para el caso del resto de las empresas, es grato ver que este sube 3 puntos con respecto al año pasado.

IAG POR LISTA

No hay diferencias significativas entre los resultados de las listas por tamaño, lo que sustenta la validez del modelo como herramienta para medir el clima y la cultura de las empresas al margen del rubro o número de colaboradores.

MEJORES VS. EL RESTO

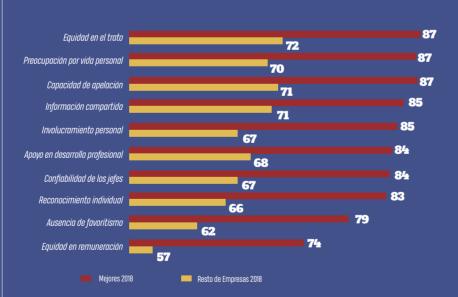
PRINCIPALES INDICADORES



Los resultados muestran que las mejores mantuvieron la mayoría de sus indicadores estables, salvo el de engagement, que subió un punto. Es importante resaltar que, para el caso de resto de empresas, en los indicadores de aceptación general, confianza y ambiente saludable, subieron porcentualmente 3 y 2 puntos, respectivamente.

PRINCIPALES BRECHAS

PRINCIPALES BRECHAS



Lo que mejor hacen las mejores empresas para trabajar, a diferencia del resto, es todo lo relacionado con la equidad en el trato, la preocupación por la vida personal la capacidad de apelación y la información compartida, marcando así la diferencia en la propuesta de valor como empleador. La mayor brecha entre las mejores y el resto está en el involucramiento de personal y la mejor en información compartida.

ÉTICA

El indicador de ética en las meiores empresas es un 20% meior que en el resto. Las mejores empresas para trabajar cuentan con políticas estrictas que empoderan a los colaboradores a ser juiciosos y a hacerse cargo cuando algo no se realiza bien.

RETENCIÓN DE TALENTO

La capacidad de retención del personal en las mejores empresas es 23% más elevado que en el resto de empresas. Lo que demuestra que las mejores muestran mayor capacidad para sacar el máximo potencial de su gente.

INNOVACIÓN

Resto

El indicador de innovación de GPTW, que mide qué tanto las empresas fomentan la innovación en sus colaboradores. supera en 25% al resto de empresas.

EQUIDAD EN REMUNERACIÓN

un 30% más equitativa la remuneración frente a los trabajadores del resto de empresas. En las meiores empresas la equidad en la remuneración y la transparencia son fundamentales.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las mejores empresas para trabajar incorporaron a su negocio la responsabilidad social como una forma diferente de hacer negocio, generando valor a más stakeholders.

BALANCE DE VIDA

La percepción de balance de vida de las mejores empresas es un 21% más alto que del resto de empresas. Las mejores ponen a disposición de los colaboradores prácticas y políticas que promueven un balance entre su vida profesional y personal, fomentándolo a través de la flexibilidad.

CAPACITACIÓN

En las mejores empresas existe un 29% más de posibilidades de recibir algún tipo de capacitación y apoyo en su desarrollo profesional frente al resto de empresas. Una cultura de constante entrenamiento v capacitación a todo nivel hace que las mejores se diferencien del resto.



Mejores que el resto ¿Sabías que?

BÚSQUEDA

DE EMPLEO

2.5 veces más

Las mejores empresas para trabajar recibieron

solicitudes de trabajo

resto de las empresas.

en promedio que el

DÍAS DE AUSENTISMO PROMEDIO

El índice de ausentismo en las mejores empresas para trabajar es **23% menor** que en el resto de empresas. BOI

BONO POR REFERENCIA EXITOSA

Cuando un empleado de las mejores empresas realiza una referencia exitosa, éste tiene un **25% más de posibilidades** de recibir un **bono** que si lo hiciera en el resto de empresas.

DÍAS EXTRA LIBRES PAGADOS

H.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES

Las mejores empresas emplean a **más del doble** de trabajadores con habilidades diferentes que el resto de empresas (un promedio de **15 personas versus 7**). Estas personas tienen un 70% más de posibilidades de conseguir un horario flexible en las mejores empresas que en el resto.

El 88% de las mejores empresas para trabajar otorga casi el doble de días libres pagados para temas personales a sus colaboradores (promedio de 9 días al año), a diferencia del resto, donde el 64% ofrece 4.6 días libres pagados.

7

RENUNCIAS VOLUNTARIAS

El índice de renuncias voluntarias de las mejores empresas para trabajar es **14% más bajo** que en el resto de empresas.

8

CAPACITACIONES ANUALES

Las mejores empresas del ranking GPTW destinan un **45% más de presupuesto** anual para programas de capacitación y crecimiento profesional para sus colaboradores

9

PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

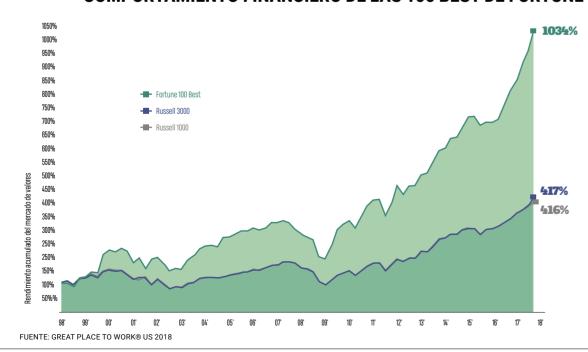
El **78**% de las mejores empresas para trabajar ha implementado **equipos y/o "champions"** para fomentar la igualdad y diversidad en comparación con 61% del resto de empresas.

10

TELETRABAJO

Las oportunidades de teletrabajo en las mejores superan en **50%** al resto de empresas.

COMPORTAMIENTO FINANCIERO DE LAS 100 BEST DE FORTUNE US



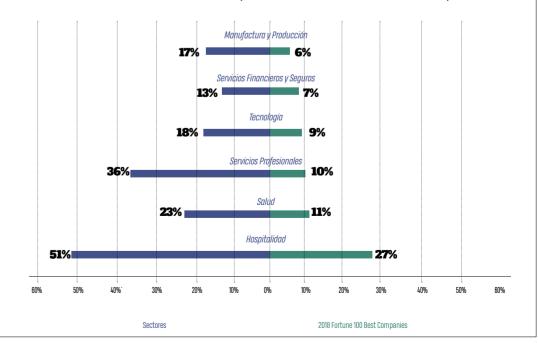
SATISFACCIÓN CLIENTE EXTERNO:

El **índice de satisfacción** del cliente externo de las mejores empresas de GPTW es **7% mejor que el del resto** de empresas.

Las 100 Best Companies to Work for de Fortune US (GPTW™) generan 2 veces más retorno que las 1000 y 3000 empresas del índice Russell.

ROTACIÓN VOLUNTARIA POR INDUSTRIA (100 BEST DE FORTUNE US)

En promedio, Las 100 Best Companies to Work For de Fortune EE.UU. (GPTW™) presentan menor rotación respecto del resto.



GREAT PLACE TO WORK © 2018

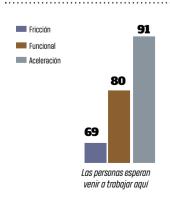


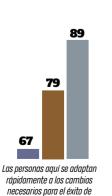
Cultura de la innovación

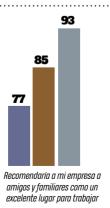
El cambio en los mercados obliga a las organizaciones a replantear su cultura en temas estratégicos para el negocio, siendo el liderazgo, la innovación y la retención del talento alaunos de los más relevantes para generar una cultura que maximice el potencial humano.

l mercado está cambiando más rápido que nunca y se necesita un pian ace-lerado para impulsar la innovación que nunca y se necesita un plan aceen las empresas, sin olvidar que es requisito fundamental el potenciar poder que poseen las personas. Porque las empresas que construyen una cultura Innovation By All (donde todos tienen la oportunidad de innovar) generan más ideas de calidad, son más veloces en la implementación v logran mayor agilidad hasta 5.5 veces más rápido frente a la competencia, con un enfoque menos inclusivo en para la innovación.

¿Qué dicen los colaboradores?







Una investigación realizada recientemente por Great Place to Work® (792 empresas americanas, de entre 12 y 45,000 colaboradores) identificó una métrica base para determinar el estado de innovación de una organización, la cual fue denominada Ratio de velocidad de la innovación. La capacidad de innovación de la organización está determinada por cuántos empleados experimentan constantemente oportunidades significativas para innovar frente a las empresas donde las oportunidades para hacerlo no existen o incluso son amenazantes.

PREDISPOCISIÓN A INNOVAR

Los estados de innovación bajo el modelo Innovation By All son tres: Fricción, Funcional y Acelerado. Cada una de estas etapas permite conceptualizar la capacidad para el éxito de una empresa a través de su capacidad de innovar, adaptarse y reaccionar rápidamente. En las organizaciones en estado Acelerado se encontraron 11 empleados capaces y dispuestos a innovar por cada 2 colaboradores que no lo estaban. Los colaboradores en todos los niveles, especialmente en primera línea, se sienten inspirados y conectados al propósito de la empresa y la visión compartida.

Las empresas en estado Funcional se están moviendo adelante, pero no tan rápido como podrían hacerlo. Por cada 5 colaboradores de la empresa que regularmente están innovando, 2 no lo hacen. Las empresas funcionales muestran un 63% menos de crecimiento en ingresos que los del estado acelerado. Finalmente, las organizaciones en estado Fricción, por cada 3 empleados que mueven a la organización hacia adelante, 2 dicen que no tienen o que tienen pocas oportunidades de unírseles.

Los beneficios de Innovation Bv All van más allá de sus resultados de negocio, pues benefician también a las personas y al mundo. Aprovechar el ingenio de todos, la creatividad y la pasión, nos lleva a nuevos productos y servicios, lo cual contribuye al avance de la sociedad.

Detrás de nuestros ⇒ LOGYOS = está el esfuerzo de cada UN@ DE USTEDES

iGracias al compromiso de nuestros +14,500 colaboradores seguimos construyendo mejores lugares para trabajar!



iGeneramos bienestar para todos los peruanos entregando calidad todos los días!



Vivanda







Líderes que transforman

El liderazgo se consolida como una de las **herramientas** más poderosas para movilizar a los colaboradores en una misma dirección, alineando sus metas con los de la **organización**.

Oué tienen en común los libros clásicos del liderazgo empresarial escritos por expertos como Peter Druker, Michael Porter, John C. Maxwell, Peter Senge, Gary Hamel, Daniel Goleman v Alvin Toffler: con los textos más recientes de gurúes como Tim Ferris, Simon Sinek, Rachel Botsman, Sheryl Sansberg, Tony Robbins, Arianna Huffington o Gary Vaynerchuk? Que todos consideran que para ser líderes exitosos deben evitar ser iefes. En la actualidad. los CEO's enfrentan enormes desafíos frente a la incertidumbre que existe alrededor del reto que implica la transformación digital, porque los obliga a repensar el cambio de modelo de negocio en las organizaciones que lideran. Para enfrentar este escenario, los líderes deben convocar a sus equipos para establecer una dirección estratégica flexible en un contexto en el que las estructuras son cada vez más horizontales. Pero, ¿cómo hacerlo?

El artículo "What makes a CEO 'exceptional'?". escrito por los analistas Michael Birshan. Thomas Meakin y Kurt Strovink, ofrece una hoja ruta para los CEO's llenos de interrogantes. Para redactar este reporte, estos expertos analizaron las experiencias de CEO's excepcionales, aquellos que en la base de datos de la consultora McKinsey estaban catalogados como los mejores entre los más de 600 CEO's de compañías S&P 500 (2004-2014). Los consultores se enfocaron en el 5% de este universo, que se caracterizó por haber generado el crecimiento de las utilidades en más de un 500% en sus compañías durante su mandato. Si bien el grupo reunía casos de ejecutivos excepcionales que lograron rendimientos notables en circunstancias inusuales, que transformaron empresas en quiebra en firmas rentables en poco tiempo, también existen casos de líderes que lograron mayores retornos gracias a estra-

tegias de reposicionamiento o disciplina operativa en condiciones industriales y económicas más normales.

Pero, en general, a decir de los investigadores, un primer hallazgo fue descubrir que los CEO's excepcionales estaban en cualquier industria, sin importar el tamaño de la empresa. Bajo esa perspectiva, identificaron tres acciones características de los CEO's excepcionales: desafían la inercia organizacional para reinventar la cultura, no le temen al cambio en el rumbo de la dirección estratégica y toman medidas radicales cuando deciden rediseñar la organización sin importar el escenario. Sin duda, los resultados financieros son un primer pantallazo. Pero, en estos tiempos, en los que las empresas buscan reinventarse, se necesitan líderes que no le teman al cambio y que sean capaces de tomar riesgos a la hora de reinventar la cultura de sus empresas, pensando más en las personas que en la tecnología.

Entre los 55 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú existen líderes de firmas como Marriott, Atento, Grupo Ripley, Entel, Virú S.A., APOYO Consultoría, Pardos Chicken, Casa Andina, Interbank, entre otras; que se identifican con este modelo de liderazgo, a partir de imágenes inspiradoras para sus colaboradores, comportándose de forma transparente, horizontal y accesible, promoviendo la equidad, la honestidad y la justicia, contribuyendo con la mejora del el clima laboral y el trabajo en equipo. Y precisamente este es el inicio del círculo virtuoso, que comienza con la pasión por las personas, la comunicación asertiva y una dirección estratégica clara, v termina en meiores indicadores clave de desempeño en beneficio de la productividad y los resultados financieros.





Orgullosos del equipo UTP

Gracias a su compromiso y pasión, somos uno de los **mejores lugares** para trabajar en el Perú*







Juntos hacemos posible que cada uno de nuestros estudiantes, en todo el Perú,

transforme su vida para siempre

* Los Meiores Lugares para Trabaiar™ Perú 2018





Propósito para cambiar el mundo

Las empresas ahora se preguntan cuál es su rol en la **sociedad**, pasando de ser agentes económicos a **ciudadanos** con responsabilidades y roles que cumplir.

n el año 2014 la revista Harvard Business Review publicó un interesante artículo titulado "Your Company's Purpose Is Not Its Mission, Vision or Values", en el que el autor, Graham Kenny, entonces miembro del consejo editorial de la misma publicación, cuestionó la necesidad de las empresas por definir un propósito. Su argumento: ya existen muchas etiquetas que describen los objetivos de una organización como para añadirle otro término más al extenso vocabulario empresarial. No obstante, Graham aceptó que se necesitaba otra palabra para describir en qué dirección va una compañía. A partir de esa reflexión, surge una pregunta trascendental: ¿En qué se diferencia el propósito de lo que antes se llamaba misión o visión?

Para Bruce Jones, director del Instituto Disney, mientras que la misión se define a partir de lo que se hace, el propósito gira alrededor de por qué se hace. Si en 100 años una gran compañía puede cambiar en muchas oportunidades la misión, el propósito será esa estrella que brilla en el horizonte a la que se espera alcanzar algún día. Van Arsdale France, un alto ejecutivo de The Disney Company a quien se le atribuye la definición del propósito de esta gran empresa, consideró que el propósito de las organizaciones de cara a la sociedad debe ser la felicidad. En ese sentido, mientras que una organización sin propósito administra personas y recursos, una compañía con propósito moviliza a personas y recursos a generar experiencias inolvidables. Es otra

forma de decir que las empresas van más allá de generar valor para sus accionistas. Por esa razón las organizaciones con propósito, según Richard Branson, presidente de Virgin Group, son más exitosas que las que no lo tienen.

PROPÓSITO DE LARGO PLAZO

A decir de Marc Benioff, CEO de Salesforce, empresa N° 1 en la lista los 25 Mejores Lugares para Trabajar en el Mundo, las compañías más exitosas tienen un propósito más elevado, que se basa en hacer del mundo un lugar mejor para todos, un lugar donde todos compartan los valores esenciales para prosperar en el futuro. ¿Cuántas organizaciones peruanas piensan en el porqué de su existencia? ¿Cuántos líderes reflexionan sobre el 'qué' de las empresas que lideran? Entre las empresas del ranking de los 55 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú que se identifican con la definición de un propósito, están Super-



mercados Peruanos, Financiera Oh!, Oracle, DHL Express, AFP Habitat, Grupo Ripley, IBM, 3M, SAP, Roche Farma, Canvia, Sodimac-Maestro, Atlantic City, Interbank, DirecTV, Profuturo AFP, Mall Plaza, Real Plaza y Yanbal-Unique.

Promesas como hacerles la vida más fácil a las personas o darles experiencias que las hagan sentir felices y únicas, no son propósitos simples. Pero, como dicen Jaime Dasso (Canvia), Augusto Rey (Financiera Oh!) y Mariano Álvarez de la Torre (AFP Habitat), cuando se definen propósitos tan sublimes, todo lo demás se alinea, configurando un propósito aún mayor: promover un clima laboral en el que los colaboradores se levanten todas las mañanas con ganas de cambiar el mundo.



Great Place To Work

Juntos hacemos de Pandero un

gran lugar para trabajar.

Los Mejores Lugares Para Trabajar[™]

PERÚ

2018







¿Cómo desatar el ADN innovador?

La **cultura** organizacional se ha convertido en el principal pilar de una empresa con ADN innovador, donde líderes y colaboradores proponen y complementan **ideas** por igual.

n los últimos 15 años, según datos de Oficina de Patentes de Estados Unidos (USPTO por sus siglas en inglés), que monitorea el número de patentes que se otorgan en 146 países, el Perú solo ha obtenido 112 registros desde el año 2002. Esta cifra no merece mayores comentarios si se le compara con los 5'739,851 de patentes de Estados Unidos, las 1'069,394 patentes de Japón o las 365,627 patentes de Alemania que se inscribieron en ese mismo periodo. Incluso, si se compara al

Perú con sus socios de la Alianza del Pacífico, México (3006), Chile (598) y Colombia (348), seguimos entre los rezagados de la región, al lado de Bolivia, Paraguay y Ecuador. Por esa razón, en el ranking del World Economic Forum 2017/2018, el Perú figura en el pilar de Innovación -que mide la capacidad de los países para innovar- en el puesto 113 de las 144 economías. Mientras que otros países de América Latina con políticas similares de libre mercado y apertura al comercio internacional

han seguido mejorando posiciones en este índice, el Perú no deja de retroceder. Es decir, a pesar de que muchas empresas presumen de su capacidad para innovar, ocupamos el puesto N° 123 en el subíndice inversión privada en I+D, que significa que las empresas peruanas invierten en innovación presupuestos similares a los de compañías con base en Pakistán, Nigeria, Liberia, Kazakhstan, Namibia o Marruecos.

Sin embargo, existen grupos económicos que en los últimos años tomaron nota de este reto, adoptando no solo procesos v metodologías ágiles, a partir de modelos Scrum, Lean Startup o Design Thinking, sino transformando de raíz sus organizaciones, generando culturas más flexibles para la atracción y retención del talento diverso, la escucha activa del colaborador y relaciones más horizontales para favorecer el intercambio de ideas. Además de grupos económicos como Intercorp, Breca o Credicorp, que lanzaron laboratorios de innovación para reinventar sus organizaciones, las diversas empresas están rediseñando su forma de trabajar con foco en desatar el ADN innovador, pensando en configurar culturas ágiles para garantizar la sostenibilidad de los negocios en el largo plazo.

LABORATORIOS DE INNOVACIÓN

La innovación como concepto existe desde el inicio de la humanidad. Hubo innovación el día que el hombre descubrió el fuego, la agricultura o la crianza de animales. También se desarrollaron procesos innovadores para crear utensilios, edificios, aparatos de comunicación, motores, bombillas de luz, centrales nucleares o smartphones. Incluso hubo innovación el día que una persona combinó dos productos que por siglos parecían no tener la necesidad de unirse: las maletas y las ruedas. Pero desde entonces viajar se convirtió en una experiencia única. De hecho, hasta el siglo XIX, la palabra innovación no formaba parte del vocabulario empresarial. Existían los inventores, genios cuyos primeros inventos transformaron sus apellidos en el germen de firmas trasnacionales: Carl Benz, Charles Goodyear, Robert Bosch, William Colgate, King C. Gillette, Isaac Merritt Singer, entre otros.

¿Qué poseen estos innovadores en común con los líderes de los 55 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú? Que buscan convertir respuestas a preguntas cotidianas en productos o servicios que transformen sus vidas. Y tener clara esa visión, con los años, genera una cultura de la innovación. Hoy, muchas









Somos una gran familia apasionada por mamá, que hacemos de nuestro trabajo único y especial.

Gracias a toda nuestra gran Familia Tollus por estos...



Construimos un gran lugar para trabajar mediante una cultura sólida.



Transformación de personas antes que de tecnología

Los expertos en temas de transformación digital se han puesto de acuerdo al afirmar que la verdadera transformación debe ser cultura, como punto de partida para la digitalización.

s difícil cambiar la forma de hacer las cosas en una compania, peor aun si quienes ejecutan la estrategia de la cosas en una compañía, peor aún si empresa en el día a día conservan los tradicionales hábitos del mundo analógico. Según el reporte "COMING OF AGE DIGITALLY: Learning, Leadership and Legacy", es clave que las empresas no solo parezcan digitales, sino que sean 100% digitales, y para lograrlo se necesita primero una transformación cultural a nivel de los trabajadores. Basados en una encuesta global de más de 4.300 gerentes, ejecutivos y analistas, y 17 entrevistas con ejecutivos y líderes de opinión, expertos de MIT Sloan Management Review y Deloitte concluyeron que el primer paso para la digitalización es transformar a las personas. ¿Por qué?

La economía digital demanda una nueva forma de trabajar, con profesionales competentes en habilidades digitales. Es decir, no basta con adquirir costosas tecnologías, plataformas, softwares o redes sociales corporativas, si finalmente los colaboradores no están a la altura o no poseen las competencias para explotar estas herramientas al máximo. En esos casos, los expertos recomiendan empezar por el principio, preguntándonos qué entendemos por ser digital. Un artículo reciente de la revista Harvard Business Review, titulado "Why So Many High-Profile Digital Transformations Fail", señala que si hace 10 años lo digital era equivalente a hablar exclusivamente de Tecnologías de la Información, ahora se trata de un concepto más amplio, que se ha convertido en la hoja de ruta de una empresa. "Hoy, la estrategia

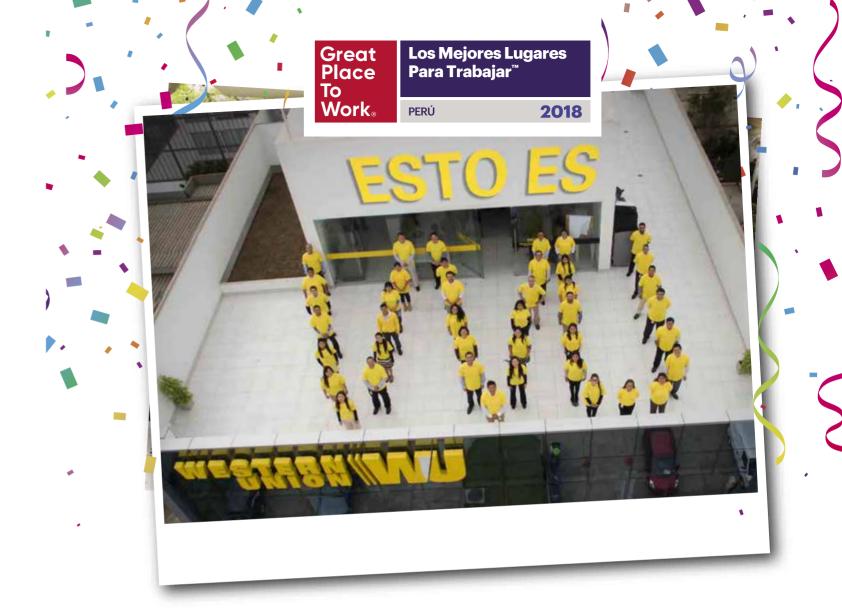
ón de

digital de una empresa conduce y define los objetivos de muchos departamentos, desde Marketing, Ventas y Finanzas, hasta Recursos Humanos", dice el artículo.

Bajo ese enfoque, la madurez digital solo podrá alcanzarse si existe una estrategia que incorpore los procesos, la tecnología y el modelo de negocio, a la forma de captar, potenciar y retener el talento, tal como sucede en empresas como Atento, Entel, Interbank, Mapfre, IBM, Oracle, entre otras que figuran entre los 55 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú. Así lo confirman los hallazgos de otro estudio relevante sobre el mismo tema, elaborado por MIT Sloan Management Review y Deloitte, llamado "STRATEGY, NOT TECHNO-

LOGY: Drives The Digital Transformation". En la actualidad, las compañías que buscan transformarse tecnológicamente buscan Científicos de Datos o Arquitectos de Realidad Virtual, entre otros. No obstante, muchas veces no tienen claro para qué requieren estos perfiles. Por esa razón resulta clave involucrar a todos los colaboradores en los procesos de transformación, desde la alta dirección hasta los colaboradores de planta, con el fin de sumergir a toda la organización en conjunto a la era de la digitalización. Finalmente, la tecnología es una herramienta, pero son las personas las que la aplican.

Hay quienes dicen que la transformación digital debe tener todo de transformación y poco de digital, porque no son necesariamente las áreas de tecnología o sistemas las que lideran estos procesos, sino los líderes, quienes deben repensar el modelo de negocio. Bajo ese enfoque, uno de los grandes errores que cometen las empresas que buscan la soñada transformación es ir de frente a las herramientas sin haber transformado el mindset de los colaboradores, como se le llama al desarrollo de una mentalidad de éxito entre los trabajadores.



ORGULLOSOS DE ESTE GRAN EQUIPO

En Western Union sabemos que cuando nuestros clientes mueven su dinero usando nuestros servicios, hablamos de personas no solo de transacciones, personas que se ayudan los unos a los otros, personas que hacen prosperar los negocios, personas apoyándose en casos de emergencia, personas que con su esfuerzo avanzan empujando nuestro país hacia adelante, por ello queremos dar gracias a nuestros colaboradores por ayudarnos a hacer esto posible día a día.

WesternUnion\\\WU



Culturas diversas, culturas innovadoras

Estudios señalan que las organizaciones que le abren las puertas a la **diversidad** y el **liderazgo femenino** son más rentables y poseen un mejor clima laboral.

n una realidad como la de América Latina, donde las mujeres hacen grandes esfuerzos para poder trabajar y destacar en el ámbito laboral, sin que eso signifique descuidar su vida personal como esposas y madres, destacan las empresas que poseen políticas específicas para que el personal femenino alcance ese equilibrio que exige el pleno desarrollo. Conscientes de esta realidad, Great Place to Work Perú realizó este 2018 el 2º Ranking de los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres. Este informe pasó

revista a diversos indicadores, tales como el nivel de aceptación general del personal femenino o el porcentaje de mujeres en cargos directivos, entre otros. Entre las empresas que más destacaron figuran compañías como Natura, Hilton, Marriott, Banco Cencosud, Saga Falabella, Interseguro, Promart, Atento, Sodimac-Maestro, Financiera Oh!, Supermercados Peruanos, Interbank, Scotiabank, entre otras, que figuran hoy entre los 55 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú.

Estas organizaciones que se han convertido en defensoras y promotoras de políticas a favor de la diversidad y la inclusión, porque han comprendido que estas medidas fomentan un clima organizacional en el que las personas no temen expresarse tal como son, en empresas en las que el personal destaca no por sus características físicas, sexo o inclinación sexual, sino por sus aportes, sus ideas y su talento. Muchas compañías incluso van más allá, estableciendo cupos para mujeres e integrantes de la comunidad LGBTI, grupos que por lo general son discriminados en los procesos de selección, sobre todo para

posiciones de liderazgo. Una de las organizaciones que promueve estas políticas a nivel de América Latina es Pride Connection, que desde el año pasado se formó en el Perú a raíz de la iniciativa de cinco empresas. No es de extrañar que tres de estas empresas, IBM, Scotiabank y Accenture figuren entre las mejores empresas para trabajar este año.

BENEFICIOS D ELA DIVERSIDAD

En el artículo "How Diversity Can Drive Innovation", publicado en el 2013 en la revista Fast Company, se hace referencia a un estudio realizado a 1.800 profesionales, 40 situaciones y varios Focus Group, que concluye que las empresas que promueven la diversidad en el liderazgo alcanzan un 45% más de probabilidades de mejorar su cuota de mercado, y un 70% de probabilidades para capturar nuevos mercados y clientes, ya que sus equipos son capaces de desarrollar la pasión, la creatividad y generar con ello ideas más transformadoras.

Por otro lado, los líderes que promueven que todos los miembros sean escuchados tienen el doble de probabilidades de aportar valor, y los empleados que se mueven en una cultura de libertad poseen hasta 3.5 más veces de probabilidades de contribuir y desarrollar su potencial innovador. Estas políticas enriquecen el conocimiento del equipo y la calidad de los debates. Además, se enriquece



LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR







Soporte tecnológico para una mejor gestión

Las nuevas **tecnologías** están convirtiéndose en un soporte de las áreas de Recursos Humanos, pero el potencial que poseen herramientas como la **Inteligencia Artificial** será gravitante.

i bien hoy las áreas de Recursos Humanos son las llamadas a liderar el proceso de identificar, seleccionar y potenciar nuevas habilidades entre los colaboradores para facilitar la transformación digital de las organizaciones, poco es lo que se ha avanzado en estas áreas en materia de aprovechamiento de nuevas tecnologías en beneficio del usuario interno. Tecnologías como CRM invectaron agilidad en materia de procesos, pero son las aplicaciones y las nuevas soluciones tecnológicas como Big Data, Analytics, Machine Learning, Inteligencia Artificial e Internet de las Cosas (IoT), las herramientas que abren posibilidades infinitas en temas como selección, capacitación, beneficios e identificación de talentos.

La aplicación de las nuevas tecnologías en el área de la gestión de Recursos Humanos ha supuesto una auténtica revolución en un sector donde la comunicación y la gestión del conocimiento son componentes esenciales. Herramienta de trabajo que complementen o potencien estas labores de forma rápida, flexible, eficaz y accesible, son el foco de softwares y plataformas. Por ejemplo, la mayoría de los 55 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú hacen uso de redes sociales internas, el fenómeno tecnológico más importante de las últimas dos décadas en materia de comunicación interna. Su fuerte carga en materia de transformación digital y su capacidad para estrechar lazos entre los colaboradores han convertido a redes como Workplace, Facebook



at Work y Google Apps for Work en las aplicaciones preferidas por corporaciones para gestionar las relaciones de oficina.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Pero más recientemente son los chatbots. potenciados con el uso de Inteligencia Cognitiva, los llamados responder y atender las necesidades de los colaboradores las 24 horas del día, una forma de atención más apropiada para colaboradores millennials y nativos digitales que no conocen de horas de espera. Por otro lado, empresas de Outplacement y Headhunting hacen uso de estas herramientas para acompañar los procesos de búsqueda y recolocación en el mercado laboral. En el caso de las capacitaciones, empresas como IBM hacen uso de estas tecnologías para promover programas de capacitación a la medida de cada colaborador. Estos servicios aprovechan el poder de la personalización de la Inteligencia Artificial para guiar a los empleados en el desarrollo de habilidades y la búsqueda de oportunidades para crecer dentro de la empresa. También les permiten a los equipos

de Recursos Humanos medir el riesgo de que los empleados se vayan de la empresa, con el objetivo de implementar planes proactivos de retención y hacer seguimientos para detectar y abordar las inquietudes de los empleados.

De lado de los procesos de reclutamiento y selección, tecnologías como Analytics y Big Data reducirán los tiempos de revisión de currículums para acelerar los procesos, tal como ya lo hacen empresas como Atento, Supermercados Peruanos, Grupo UTP-IDAT, Oracle, IBM, Canvia y Atlantic City. Para afirmar que las personas no son muchas veces las mejores tomando decisiones no se necesita hacer un estudio. Sin embargo, hoy, los algoritmos son capaces de evaluar situaciones y sacar conclusiones para ayudarnos a tomar mejores decisiones. Por esa razón se cree que la Inteligencia Artificial será clave en los procesos de selección de personal, en busca de información más confiable de los candidatos, principalmente para pronosticar comportamientos futuros en ámbitos como el trabajo en equipo, liderazgo, relacionamiento, desempeño o engagement



Impacto más allá de los negocios

Las empresas que buscan impactar positivamente en la sociedad pasaron de la filantropía a la **Responsabilidad Social** y de este ejercicio al **Capitalismo Compasivo**.

a crisis financiera del 2009 provocó una recesión histórica en la economía de los Estados Unidos y varios países de Europa. Tras este episodio, que desprestigió al sistema financiero global y generó diversas críticas al capitalismo de mercado, el profesor Michael Porter, al lado del economista Mark Kramer, publicaron en 2011 un artículo titulado "Creating Shared Value", que pronto revolucionaría el enfoque social de las empresas. Publicado en un número especial sobre cómo arreglar el capitalismo (How to fix capitalism), el artículo reflexionó sobre cómo las empresas seguían entrampadas en una visión anticuada de creación de valor, optimizando el desempeño financiero de corto plazo por encima de las necesidades más importantes de sus clientes, ignorando los verdaderos motivos que determinan su éxito en el largo plazo. El capitalismo, consideraron Porter y Kramer en su texto, era un vehículo iniqualable para satisfacer las necesidades humanas, mejorar la eficiencia, crear trabajo y generar riqueza. Pero una concepción estrecha de este ha impedido que las empresas exploten todo su potencial para satisfacer las necesidades más amplias de la sociedad.

"Las oportunidades han estado siempre allí pero no han sido percibidas. Las empresas que actúan como empresas, no como donantes caritativos, son la fuerza más poderosa para abordar los apremiantes problemas que enfrentamos. Llegó el momento de una nueva concepción del capitalismo: las necesidades de la sociedad son grandes y crecientes, mientras que los clientes, empleados y una nueva generación de jóvenes están pidiendo que las empresas den el primer paso para abordarlas". Para ambos, la solución está en el principio del valor compartido, que involucra crear valor económico de manera tal que también se cree valor para la sociedad, desde un enfoque que sobrepase el marco de la RSE, la filantropía

o la sostenibilidad, para comprender que los problemas de las empresas y la sociedad son los mismos, por lo que se debe mirar a la comunidad más como un socio que como una oportunidad de hacer negocios.

CAPITALISMO CONSCIENTE

La forma en la que las compañías buscan expresar su ética empresarial ha evolucionado. Hoy, el 100% de los 55 Mejores Lugares para Trabajar posee programas internos o externos inspirados en las teorías sobre el futuro del capitalismo del profesor Porter, bajo la premisa infalible de "bueno para la sociedad, bueno para los negocios", frase que repitió el empresario Carlos Rodríguez-Pastor en CADE Ejecutivos 2012. Ahora, la tendencia apunta a líderes que

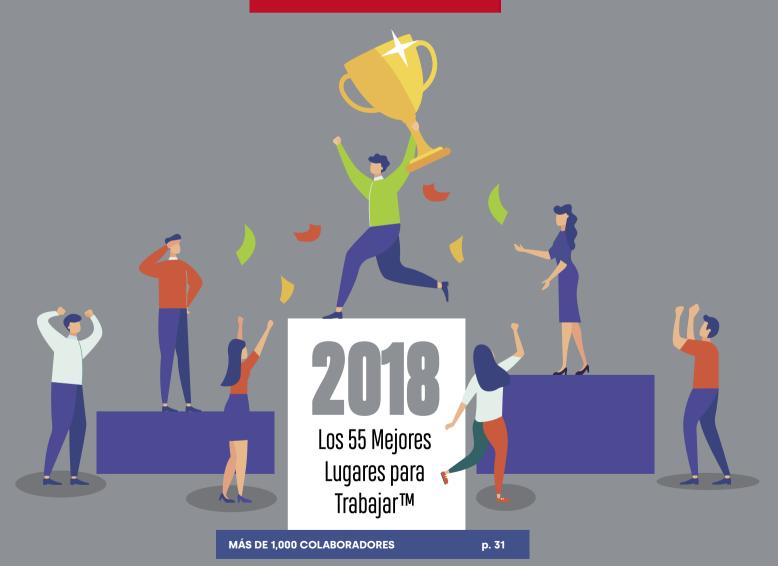
creen que se debe ir más allá, dando paso la corriente conocida como Capitalismo Consiente o Compasivo. Este concepto consiste no solo en la búsqueda de generar bienestar social y ambiental en las operaciones de una empresa, sino pasa principalmente por desarrollar una cultura inspirada en valores que emergen del mismo modelo de negocio.

Es otras palabras, el modelo de negocio se adapta al impacto que se quiere generar y no viceversa. A través de la aplicación de este concepto, es posible potenciar la relación de una organización con la comunidad, y es al mismo tiempo una buena herramienta para atraer talento humano que no solo se preocupe por mejorar su situación personal, sino también la de la sociedad.



RANKING

Great Place To Work®



ENTRE 20 Y 250 COLABORADORES

p. 40

Perfil de Las Mejores 2018

LISTA	RANKING	NOMBRE DE LA EMPRESA	SECTOR	CAPITAL Mayoritario	"INGRESOS ANUALES (US\$ MILLONES)"	NÚMERO Locales	TOTAL PLANILLA	% MUJERES En Planilla	% MUJERES En puestos Directivos	% MILLENIALS	SINDICATO	AÑOS EN EL RANKING
	1	Atento	Call Center	Extranjero	100 - 500	4	15809	63%	48%	82%	Sí	10
	2	Interbank	Financiero y seguros	Nacional	Más de 1000	282	6812	59%	40%	70%	No	17_
	3	Supermercados Peruanos	Retail	Nacional	Más de 1000	328	15052	43%	29%	79%	No	10_
	4	Compartamos Financiera	Financiero y seguros	Extranjero	100 - 500	88	4007	53%	22%	76%	No	2
	5	Promart	Retail	Nacional	100 - 500	26	4078	33%	32%	87%	No	4
	6	Atlantic City	Entretenimiento y restaurants	Nacional	50 - 100	1	1032	34%	33%	68%	No	2
10		Scotiabank	Financiero y seguros	Extranjero	Más de 1000	225	5913	54%	37%	55%	Sí	10
, iii	8	Saga Falabella	Retail	Extranjero	500 - 1000	26	8507	58%	50%	66%	Sí	11
Ō	9	Crediscotia	Financiero y seguros	Nacional	100 - 500	205	2711	60%	34%	60%	Sí	1
AD	_10	Entel	Telecomunicaciones	Extranjero	500 - 1000	32	2631	43%	20%	48%	No	3_
l &		Sodimac y Maestro	Retail	Extranjero	500 - 1000	58	9337	39%	27%	68%	No	14_
ΔA	_12	Casa Andina	Hotelería y turismo	Nacional	50 - 100	29	1659	33%	25%	67%	No	9
거		Servicios Cobranzas e Inversiones	Financiero y seguros	Nacional	25 - 50	44	2134	45%	43%	65%	Sí	2
ŏ	_14	Financiera OH!	Financiero y seguros	Nacional	100 - 500	79	1428	57%	45%	83%	No	4
8	15	Pardos Chicken	Entretenimiento y restaurants	Nacional	25 - 50	30	1840	35%	32%	76%	No	2
) <u>o</u> .		Mapfre	Financiero y seguros	Extranjero	500 - 1000	52	3534	56%	15%	43%	Sí	4
MÁS DE 1,000 COLABORADORES	17	Hipermercados Tottus	Retail	Extranjero	Más de 1000	73	10434	46%	35%	78%	Sí	16
S	_18	Oechsle	Retail	Nacional	100 - 500	24	2662	61%	55%	81%	No	4_
Į į	19	Tiendas Paris	Retail	Extranjero	100 - 500	12	1505	60%	46%	79%	Sí	
	20	Grupo UTP - IDAT	Educación	Nacional	500 - 1000	35	4741	36%	37%	40%	No	1
	21	Grupo Ripley	Retail y Financiero	Extranjero	500 - 1000	76	7951	55%	44%	66%	Sí	4
		IBM	Tecnología de la información	Extranjero	100 - 500	2	1580	27%	32%	35%	No	15
	23	Pamolsa	Industria	Extranjero	100 - 500	3	1204	28%	11%	64%	No	6
	24	Yanbal - Unique	Industria	Nacional	50 - 100	19	2865	57%	55%	43%	No	1
	25	Canvia (ex GMD)	Tecnología de la información	Extranjero	100 - 500	3	2047	29%	24%	52%	No	4_
	1	Marriott Perú	Hotelería y turismo	Nacional	50 - 100	3	627	35%	46%	52%	No	14
	2	Hilton		Nacional Nacional		2	298	39%	41%	74%	No	4
	3	DHL Express	Hotelería y turismo Operador logístico	Extranjero		9	420	32%	58%	35%	No	9
០ ន	4	Real Plaza	Inmobiliaria / C. Comerciales	Nacional	25 - 50	20	459	46%	53%	62%	No	
0 2	5	Interseguro	Financiero y seguros	Nacional	100 - 500	6	694	63%	38%	38%	No	12
700	6	Banco Cencosud	Financiero y seguros	Extranjero	100 - 500	62	874	57%	43%	81%	No	3
RA	7	AccorHotels	Hotelería y turismo	Extranjero	10 y 25	5	298	34%	55%	58%	No	
30 2	8	Profuturo AFP	Financiero y seguros	Extranjero	100 - 500	14	407	64%	36%	45%	No	3
A A						<u></u>			37%		No	 7
	9	Gruno Centenario	Inmohiliaria / C. Comerciales	Nacional	100 - 500	16	265	4/9n		42%		
FÖ	9 10	Grupo Centenario Pandero	Inmobiliaria / C. Comerciales Comercialización	Nacional Nacional	100 - 500 100 - 500	16 11	265 904	42% 44%		42% 57%		
ENTRE 251 Y 1,000 COLABORADORES	10	Pandero	Comercialización	Nacional	100 - 500	16 11 1	904	44%	32%	57%	No	1
COL	10 11	Pandero Directv	Comercialización Telecomunicaciones	Nacional Extranjero	100 - 500 100 - 500	11	904 261	44% 35%	32% 20%	57% 46%	No No	1 2
ENT	10	Pandero	Comercialización	Nacional	100 - 500	11	904	44%	32%	57%	No	1
ENT	10 11 12	Pandero Directv Accenture	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información	Nacional Extranjero Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50	11 1 2	904 261 427	44% 35% 34%	32% 20% 40%	57% 46% 70%	No No No	1 2 1
ENT	10 11 12	Pandero Directv Accenture	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información	Nacional Extranjero Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50	11 1 2	904 261 427	44% 35% 34%	32% 20% 40%	57% 46% 70%	No No No	1 2 1
	10 11 12 13	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación	Nacional Extranjero Extranjero Nacional	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100	11 1 2	904 261 427 852	44% 35% 34% 39%	32% 20% 40% 21%	57% 46% 70% 58%	No No No	1 2 1 3
	10 11 12 13	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100	11 1 2	904 261 427 852	44% 35% 34% 39%	32% 20% 40% 21%	57% 46% 70% 58%	No No No No	1 2 1 3
	10 11 12 13 1 1 2	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Extranjero Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25	11 1 2 8 1	904 261 427 852 85 61	44% 35% 34% 39% 39%	32% 20% 40% 21% 50%	57% 46% 70% 58% 29%	No No No No No	1 2 1 3 8 8
	10 11 12 13 1 2 3	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25	11 1 2 8 1 1	904 261 427 852 85 61	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27%	32% 20% 40% 21% 50% 25%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56%	No No No No No No	1 2 1 3 8 6 6
	10 11 12 13 1 2 3 4	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 100 y 500	11 1 2 8 1 1 1	904 261 427 852 85 61 156 28	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7%	NO	1 2 1 3 8 6 6 6 7
	10 11 12 13 1 2 3 4 5	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 100	11 1 2 8 1 1 1 4	904 261 427 852 85 61 156 28	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29%	No N	1 2 1 3 8 6 6 3 6
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000	11 1 2 8 8 1 1 1 4 1 2 5	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29% 48%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19%	No N	1 2 1 3 8 6 6 6 7 12 3
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering Intéligo SAB	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000	11 1 2 8 8 1 1 1 4 1 2 5 3 3	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29% 48%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 42%	No N	1 2 1 3 8 6 6 6 3 6 7 12 3 8
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo Energía y minas	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000 Menos de 10	11 1 2 8 8 1 1 1 4 1 2 5	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28 155 144	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29% 48% 86% 14%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57% 0%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 29% 54%	No N	1 2 1 3 8 6 6 7 12 3 8 8 2 2
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering Inteligo SAB ASBANC Viru S.A.	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo Energía y minas Financiero y seguros	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Nacional Nacional	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 1000 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000 Menos de 10 Menos de 10	11 1 2 8 8 1 1 1 1 4 1 2 5 3 3 10 4	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28 155 144	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29% 48% 86% 14%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57% 0%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 42%	No N	1 2 1 3 8 6 6 7 12 3 8 8 2 1 1
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering Inteligo SAB ASBANC	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo Energía y minas Financiero y seguros Servicios profesionales	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Nacional Nacional Nacional Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 1000 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000 Menos de 10 Menos de 10 10 - 25	11 1 2 8 8 1 1 1 4 1 2 5 3 3 10	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28 155 144	44% 35% 34% 39% 25% 27% 7% 29% 48% 86% 14% 48%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57% 0% 23%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 42% 38%	No N	1 2 1 3 8 6 6 7 12 3 8 8 2 2
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering Inteligo SAB ASBANC Viru S.A.	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo Energía y minas Financiero y seguros Servicios profesionales Industria	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Nacional Nacional	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 1000 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000 Menos de 10 Menos de 10 10 - 25 100 - 500	11 1 2 8 8 1 1 1 1 4 1 2 5 3 3 10 4	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28 155 144 241 223	44% 35% 34% 39% 25% 27% 7% 29% 48% 86% 14% 48% 43%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57% 0% 23% 22% 23%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 42% 38% 55%	No N	1 2 1 3 8 6 6 3 6 7 7 12 3 8 2 1 2 6
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering Inteligo SAB ASBANC Viru S.A. AFP Habitat	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo Energía y minas Financiero y seguros Servicios profesionales Industria Financiero y seguros	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Nacional Nacional Nacional Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 1000 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000 Menos de 10 Menos de 10 10 - 25 110 - 500 110 - 500 110 - 500	11 1 2 8 1 1 1 4 1 2 5 3 3 10 4 6	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28 155 144 241 223	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29% 48% 86% 14% 48% 43% 32%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57% 0% 23% 22% 23% 40%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 42% 38% 55% 38%	NO N	1 2 1 3 3 8 6 6 6 3 3 6 7 7 12 3 8 2 1 1 2 6 6 6 6
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering Inteligo SAB ASBANC Virú S.A. AFP Habitat APOYO Consultoria	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo Energía y minas Financiero y seguros Servicios profesionales Industria Financiero y seguros Servicios profesionales	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Nacional Nacional Nacional Extranjero Nacional	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000 Menos de 10 Menos de 10 10 - 25 100 - 500 10 - 25 100 - 500 10 - 25 100 - 500 10 - 25 10 - 25	11 1 2 8 8 1 1 1 4 1 2 5 3 3 10 4 6 1	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28 155 144 241 223	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29% 48% 48% 43% 32% 59% 48%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57% 0% 23% 22% 23% 40% 25%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 42% 38% 55% 38% 51%	NO N	1 2 1 3 8 6 6 6 3 3 6 7 12 3 8 2 2 1 1 2 6 6 6 3 3
ENTRE 20 Y 250 COLABORADORES COL	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering Inteligo SAB ASBANC Virú S.A. AFP Habitat APOYO Consultoría ROCHE FARMA	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo Energía y minas Financiero y seguros Servicios profesionales Industria Financiero y seguros Servicios profesionales Industria	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Nacional Nacional Extranjero Nacional Extranjero Nacional Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000 Menos de 10 Menos de 10 10 - 25 100 - 500 10 - 25 100 - 500 10 - 25 100 - 500	11 1 2 8 1 1 1 4 1 2 5 3 3 10 4 6	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28 155 144 241 223 156	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29% 48% 48% 48% 59% 48% 59% 44%	32% 20% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57% 0% 23% 22% 23% 40% 25% 40%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 42% 38% 55% 38% 51%	No N	1 2 1 3 8 6 6 6 3 3 6 7 12 2 6 6 6 3 3 3 3
	10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13	Pandero Directv Accenture Grupo UTEC - TECSUP SAP Cisco Atton Cencosud Shopping Centers Oracle 3M Natura Martin Engineering Inteligo SAB ASBANC Virú S.A. AFP Habitat APOYO Consultoría ROCHE FARMA Westem Union	Comercialización Telecomunicaciones Tecnología de la información Educación Tecnología de la información Tecnología de la información Tecnología de la información Hotelería y turismo Inmobiliaria / C. Comerciales Tecnología de la información Consumo masivo Consumo masivo Energía y minas Financiero y seguros Servicios profesionales Industria Financiero y seguros Servicios profesionales Industria Financiero y seguros	Nacional Extranjero Extranjero Nacional Extranjero Nacional Nacional Extranjero Nacional Extranjero Nacional Extranjero Extranjero Extranjero Extranjero	100 - 500 100 - 500 25 - 50 50 - 100 500 - 1000 10 - 25 10 - 25 10 - 25 100 y 500 50 - 1000 500 - 1000 Menos de 10 Menos de 10 10 - 25 100 - 500 10 - 25 10 - 25 10 - 25 10 - 500 10 - 25 10 - 500 10 - 25 10 - 25 10 - 25	11 1 2 8 1 1 1 1 4 1 2 5 3 3 10 4 6 1 1	904 261 427 852 85 61 156 28 99 192 240 28 155 144 241 223 156 134 233	44% 35% 34% 39% 39% 25% 27% 7% 29% 48% 86% 43% 32% 59% 48% 66% 56%	32% 20% 40% 40% 21% 50% 25% 86% 13% 31% 43% 57% 0% 23% 40% 22% 40% 55%	57% 46% 70% 58% 29% 15% 56% 7% 29% 19% 29% 139% 54% 42% 38% 55% 38% 51% 31% 61%	No N	1 2 1 3 8 6 6 6 3 3 6 7 12 3 8 2 2 1 1 2 6 6 6 3 3

CATFGORÍA

MÁS DE 1000 TRABAJADORES

ATENTO

- Rubro: Call Center
- Fundación: 1999
- Número de colaboradores: 12.435
- Gerente General: Normand Barahona Carbaial
- Director de Recursos Humanos Regional Sur América: Ignacio Varangot

Buenas prácticas

Automatización de entrevistas: Gracias al uso de una aplicación se automatiza el proceso de citas y evaluaciones de candidatos para que pierdan menos tiempo.

Efectivo Extra Atento: La empresa ofrece un adelanto de entre S/150 y S/70 para nuevos colaboradores con el fin de apoyarlos en su ingreso.

Becas Universitarias al 100%: Beca completa en la Universidad Sise a los colaboradores de Operaciones con mejores indicadores del mes, con un récord constante de vivencia de los valores de Atento y con interés en iniciar una carrera universitaria.

"La confianza es el principal valor de Atento, y el eje fundamental que nos permite brindarles a nuestros colaboradores una oportunidad que los inspire y los motive a ser mejores"



Atento: Enfocados en las personas

La cultura corporativa de la multinacional de Business Process Outsourcing ha revolucionado el mercado e incrementado los estándares de clima laboral en el país.

esde su nacimiento, hace casi 20 años, Atento ha promovido una cultura corporativa orientada a ofrecer un entorno laboral que promueva el desarrollo, diversidad, equidad de género e inclusión de sus colaboradores.

Para el COUNTRY MANAGER de Atento Perú, Normand Barahona, la confianza entre colaboradores y líderes es fundamental para cumplir los objetivos trazados. "Lo más importante es incentivar un ambiente de transparencia basado en relaciones de confianza. Esta es una tarea diaria que apalancamos en "Atento Compass", una guía que contiene nuestros valores, estándares de liderazgo y principios de actuación", explica el ejecutivo.

Barahona explica que el modelo organizacional de Atento impulsa el espíritu emprendedor e innovador de todas y todos sus colaboradores. "Queremos que cada conexión genere una gran experiencia, y por ello actuamos basados en la igualdad de oportunida-

des y el respeto, para lo cual desplegamos constantemente herramientas para potenciar su desarrollo. Aquí nuestros colaboradores tienen voz y voto, eso nos diferencia y nos hace auténticos", comenta Barahona.

Respecto a las características más destacadas de los colaboradores de Atento, Barahona señala que estos tienen un perfil participativo, creativo, emprendedor e imparable. "En Atento nuestros colaboradores encuentran comprensión y las herramientas para encontrar un equilibrio administrando su propio tiempo y así desarrollarse en su dimensión académica, familiar, social y profesional", afirma Barahona.

Por último, el ejecutivo de Atento refiere que la pasión es uno los rasgos más importantes de la organización. "Buscamos inyectarle a nuestros colaboradores pasión en todo lo que realizan, con el objetivo de garantizar el éxito conjunto", refiere el COUNTRY MANAGER de Atento Perú, quien asegura tener muy claro que es gracias a su cultura corporativa que hoy Atento es una empresa sólida, donde los colaboradores se consideran parte de una gran familia.

NORMAND BARAHONA CARBAJAL COUNTRY MANAGER

GREAT PLACE TO WORK © 2018

Interbank

"En Interbank acompañamos a los peruanos a alcanzar sus sueños hoy"



El propósito de Interbank es acompañar a los peruanos a alcanzar sus sueños. Sobre este poderoso concepto se sostienen tres pilares corporativos que marcan los destinos de la organización: liderazgo, horizontalidad y crecimiento. "Apostamos por líderes enfocados en los objetivos y en el desarrollo de las personas. Una cultura que valora el aporte de todos, abierto a escuchar opiniones diferentes. Una organización donde puedes crecer profesional v personalmente", explica Luis Felipe Castellanos, Gerente General de la empresa, quien asegura que cada colaborador de Interbank es un representante de su cultura y valores.

Buenas prácticas

Susana Llosa

Gerente de Gestión y Desarrollo Humano

- Women in Leadership (WIL):El programa tiene como objetivo empoderar a las colaboradoras en posiciones de liderazgo en Interbank.
- Mi Comisaría. Mi orqullo: La iniciativa convoca a todas las comisarías del país que cuenten con iniciativas innovadoras que mejoren la calidad de servicio hacia la sociedad





"Somos un equipo emprendedor, que desarrolla el talento, buscando generar bienestar donde estamos"



En Supermercados Peruanos tienen la convicción de que un equipo motivado, trabajando en un ambiente que impulsa su desarrollo, logra resultados extraordinarios. Así lo señala Juan Carlos Vallejo, CEO de Supermercados Peruanos, quien cree que el liderazgo que promueve la compañía es uno de los pilares de su éxito. "Impulsamos un liderazgo transformacional, basados en el modelo de competencias, que busca líderes determinados, que sean capaces de movilizar a los equipos, centrados en el cliente, que tomen decisiones con data, y promuevan siempre un entorno colaborativo", afirma el Gerente General de la empresa.

Buenas prácticas

Mariela Prado

Directora de Gestión Humana & Sostenibilidad

- Bailando por un propósito: Reconoce v fomenta las habilidades artísticas de los colaboradores. mientras se fomenta la solidaridad
- Co-Creación del Propósito SPSA: Descubre junto con su gente la mejor frase que describa su esencia y la finalidad por la cual existen.





"Ponemos a la persona en el centro de todas nuestras acciones y decisiones"



Los colaboradores entienden que la filosofía de la empresa marca diferencias. Ralph Guerra, Gerente General de la empresa, señala seis valores clave: la persona, el servicio, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la rentabilidad y la pasión. "Aspiramos a darle sentido de trascendencia a nuestros colaboradores, por eso trabajamos en la consigna de que si un colaborador decide dejarnos, lo hará siendo una mejor versión de él" explica Guerra, quien destaca su modelo de liderazgo, denominado Serviazgo, el cual "se basa en que los colaboradores se conviertan en líderes inspiradores, así no tengan personal a su cargo".

Buenas prácticas

Pierre Ramírez

Gerente de Recursos Humanos

- Somos Peruanazos: El obietivo es promover la identidad patria, generar integración entre los equipos v fortalecer la mística.
- Gimnasios conversacionales: Dirigido a los 12 reportes de la Gerencia General, en el cual los coaches certificados dirigen las sesiones presenciales y el proceso de coaching individual.





"En Promart, nuestro propósito es acompañar a las familias peruanas a lograr su hogar soñado"



Con ocho años en el mercado peruano.

Promart ha basado su crecimiento en una cultura sólida de respeto a sus colaboradores y clientes. Para Francisco de la Roza. Gerente General de la compañía, gran parte del éxito de Promart se debe a una política corporativa que prioriza el trabajo en equipo en función de un propósito común. "Somos una gran familia que se preocupa por el éxito personal y profesional de cada uno de sus colaboradores. Buscamos que nuestros líderes no solo se enfoquen en el negocio, sino que sean capaces de inspirar, acompañar y desarrollar a sus equipos", explica de la Roza.

Buenas prácticas

Cecilia Carpio

Gerente Gestión y Desarrollo Humano

- Río Hablador Cuidado Río Rimac: Campaña para poner en evidencia los grandes problemas de contaminación que tiene el río Rimac.
- Limpieza de calle: Promart iunto con sus colaboradores salieron a las calles en un promedio de dos horas a recolectar desperdicios de basura





6

"Somos un solo equipo y vamos por más"

OSWALDO MEINI



Buenas prácticas

ejecutivo revela que "En Atlantic City

nos sentimos una familia y actuamos

como ella, lo que nos permite llegar

a cada colaborador y ser cercanos,

alcanzando su compromiso, entrega

v confianza", refiere Meini.

Liliana Chiri Gerente Recursos Humanos

- Promo Atlantic: Grupo de WhatsApp para brindar soporte a los nuevos colaboradores durante su primer contrato (3 a 6 meses).
- Tu equipo te da la bienvenida: Cuando ingresa un nuevo líder este comparte su historia personal con un formato predefinido para establecer una relación más cercana v horizontal.





"Si algo nos diferencia es que valoramos cada voz, porque nos motiva a valorar experiencias diversas"

MIGUEL UCCELLI LABARTHE



"Hemos construido una cultura que nos ayuda a ejecutar nuestra estrategia, con una filosofía de trabajo, sentido de urgencia y con propósito", señala Miguel Uccelli. Gerente General de Scotiabank. quien ha sido testigo de una transformación progresiva en su organización: "Nos estamos abriendo camino para ser percibidos como una empresa inclusiva y diversa, que le brinda un mundo de posibilidades a todos y todas, y donde el empoderamiento de la mujer es una realidad", comenta Uccelli, quien destaca sus políticas, el Comité de Inclusión y Diversidad y el programa #EmpoweringWomen, iniciativas que promueven el bienestar de sus colaboradores.

Buenas prácticas

Antonio Barranco Vicepresidente de RRHH

- Contact Center de RRHH: Los colaboradores pueden absolver sus dudas e inquietudes sobre planillas, vacaciones, ingresos, asistencia y trámites administrativos
- Voluntariado en Educación con Aliados: Los colaboradores participan como voluntarios de "Formando Emprendedores del Mañana".



EMPRESAS CON MÁS DE 1000 TRABAJADORES GREAT PLACE TO WORK © 2018 33



"La combinación perfecta es trabajar con Criterio, consistencia v compromiso"



La política está enfocada en brindarle al cliente una experiencia inolvidable, y ello se sostiene en una cultura interna de éxito. Prueba de ello es su enfoque de liderazao colaborativo, en el que todos trabajan como equipo. "Hemos aprendido a valorar la diversidad de opiniones dentro de la organización y creemos firmemente que eso es parte de nuestro éxito", refiere Alex Zimmermann, Gerente General de Saga Falabella, quien señala que el principal valor de su organización "es la capacidad de adaptarnos a los entornos competitivos, comprendiendo las necesidades de nuestros clientes y satisfaciéndolas con pasión".

Buenas prácticas

Felipe Flores

Gerente Central de Recursos Humanos

- Comité de Equidad v Diversidad: Comité conformado por 14 personas de distintos rangos v iefaturas, siendo incluido el CEO.
- Programa Hola Soy Yo: Programa que promueve la iqualdad de oportunidades y la autenticidad de las personas.



CrediScotia³³

"Tenemos una filosofía que

conecta la oferta de valor para el cliente con la oferta valor para el empleado"



En el ADN de CrediScotia está el "hacer que las cosas pasen", una filosofía de trabajo que conecta la oferta de valor para el cliente con la del colaborador, v la cual se resume en el lema "CON TODO". Para Víctor Zúñiga, Gerente General de CrediScotia, desde la compañía "hemos centrado nuestras prácticas de recursos humanos no solo en mantener nuestro lugar de trabajo, sino en hacer de CrediScotia nuestro hogar de trabajo. Para ello ha sido clave invertir en la formación de líderes al servicio de los equipos, dándole mayor énfasis a nuestro estilo cercano y cálido".

Buenas prácticas

Patricia Ozambela

Directora de Recursos Humanos

- Touch Base: Los Touch Base son espacios donde se conversan temas relacionados a tres aspectos: obietivos personales, familiares, así como el desempeño en la empresa.
- Apoyo a hijos con habilidades diferentes: Brindar un monto determinado a los colaboradores con hijos con habilidades diferentes.



entel

10

"Lo principal de nuestra cultura es que trabaiamos conectados. Conectados con nuestros sueños"



Trabajar conectados. Esta es la característica principal de la cultura Entel. "Estamos conectados con nuestros sueños, con nuestra inspiración. Nos conectamos con ideas que apasionen y experiencias que nos hagan crecer". Para el Gerente General, la empresa pone especial énfasis en brindar un ambiente retador v estimulante para los colaboradores, que les permita innovar, crecer y realizarse. "Por ello nos preocupamos en brindar ecosistemas de trabajo diseñados especialmente para facilitar el intercambio de ideas. la innovación y las respuestas ágiles a los retos que exige la industria de las telecomunicaciones", comenta.

Buenas prácticas

Karina Kamisato

Gerente Central de Capital Humano y Administración

- WhatApp Video de presentación: Esta herramienta reduce en un 66% el tiempo destinado a entrevistas iniciales.
- Workchat con CEO: Cada 15 días el Gerente General aprovecha los viernes para separar su agenda y responde preguntas a los colaboradores a través de Workplace.







"Juntos Construimos sueños y proyectos de Hogar de nuestros asesores y clientes"

HERNÁN PÉREZ ARROYAVE GERENTE GENERAL

La migración de Sodimac y Maestro

hacia un modelo de retail digital con tiendas físicas se sostiene en cuatro valores claves: respeto, excelencia, intearidad v responsabilidad. "Nuestra riqueza se encuentra en la diversidad y la experiencia, por eso contamos con asesores que son adultos mayores, con capacidades, culturas e intereses diferentes", explica Hernán Pérez, Gerente General de Sodimac Perú y Maestro Perú, quien refiere que su empresa cree en líderes que promuevan la colaboración e innovación. "Esto nos lleva a lograr ambientes de trabajo positivos, libres de jerarquías y abiertos a la participación activa de todos", refiere Pérez.

Buenas prácticas

Rossina Castagnola

Gerente de Recursos Humanos y Sostenibilidad

 FERIAS DE CAPACITACIÓN EN PROYECTOS: Jornadas intensivas de capacitación donde los asesores adquieren habilidades y conocimientos

técnicos en la ejecución de provectos.

• TALLER "MI FAMILIA. MI SOPORTE": Se invita a los familiares de los asesores para que puedan conocer la cultura y la importancia de la familia





"Hoy estamos construyendo el gran futuro de lo que queremos que sea Casa Andina"

JUAN STOESSEL

En Casa Andina tienen claro que la vocación de servicio es el principal valor que los distingue, y esto tiene mucho que ver con una comunicación abierta v horizontal entre sus colaboradores. Juan Stoessel, Gerente General de la empresa, afirma ser parte de una organización con gente talentosa, que llega a resultados extraordinarios trabajando en equipo, y no por esfuerzos individuales. "En Casa Andina todos los líderes practican un liderazgo de cercanía. Nos tuteamos con buena onda y respeto, nuestras tarjetas de trabajo llevan nuestro nombre y nuestro diminutivo o apodo, para así facilitar la comunicación", comenta Stoessel.

Buenas prácticas

Eduardo Barriga

Director de Recursos Humanos

- #3MinutosDe: Programa en vivo que sirve para educar, conversar sobre temas de interés común. así como absolver dudas en tiempo real.
- Perder para Ganar: El obietivo es perder la mayor cantidad de peso en un rango determinado de tiempo, bajo evaluación de una nutricionista.





"¡En equipo el futuro es nuestro!"



GERENTE GENERAL

GUSTAVO FREUNDT

el liderazgo transformacional es un componente clave en la gestión de personas, explica Gustavo Freundt, Gerente General de la empresa, quien pone como ejemplo el enfoque corporativo de SCI en la generación de espacios de cercanía (Kick off, Town Halls, Sesiones de Coachina) entre líderes v equipos. Para Freundt, este modelo es complementado con el desarrollo integral de los colaboradores. "Desde la gestión de RR.HH. hemos implementado acciones enfocadas en el desarrollo profesional, crecimiento, y motivación en cada una de las unidades que conforman SCI", indica el ejecutivo.

En Servicios, Cobranzas e Inversiones.

Buenas prácticas

Erick Morán

Gerente de Recursos Humanos

- REVIENTA EL GLOBO: LOS COLABORADORES OLIF REALICEN LINA VENTA IMPORTANTE TIENEN LA OPORTUNIDAD DE REVENTAR UNO DE LOS GLOBOS DEL PANEL. CON PREMIOS COMO HORAS Y DÍAS LIBRES.
- CONTRA EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL: POLÍTICA CORPORATIVA DONDE SE ENTIENDE EL ACOSO SEXUAL COMO UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN GRAVE

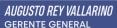


EMPRESAS CON MÁS DE 1000 TRABAJADORES GREAT PLACE TO WORK © 2018

Financiera oh!

14

"¡Cuando pones foco en tu propósito todo lo demás se alinea!"



En 2017 Financiera oh! inició el proceso hacia su transformación digital, lo que involucró la creación de un squad multidisciplinario para trabajar 100% con Design Thinking y Agile. Para su Gerente General, Augusto Rey Vallarino, de esta experiencia se desprendió un modelo de innovación propio. Respecto a su política interna, Rey se mostró orgulloso de sus logros en equidad y diversidad. "El 80% de nuestros colaboradores son Millenials, y casi el 60% de la empresa es femenina. En la organización estamos convencidos de que la equidad de género no es negociable, sino que también la promovemos con el ejemplo", explica el ejecutivo.

Buenas prácticas

Lorena Dibós

Gerente de Gestión y Desarrollo Humano

- Oh Talks: Estas charlas internas se dan cada vez que un colaborador acabó un curso fuera para compartir el conocimiento adquirido.
- Consultorio Legal gratuito: Este consultorio está a disposición de los colaboradores tanto presencial como vía telefónica y por correo electrónico, para cualquier tipo de consulta.





15

"Creemos que el trabajo también es un lugar para ser feliz"



ARNOLD WU
GERENTE GENERAL

Durante los últimos cinco años. Pardos Chicken cambió su política corportiva, convirtiéndose en una organización que toma decisiones a partir de sus pilares culturales v donde los colaboradores viven esta cultura a través de acciones concretas. Arnold Wu, Gerente General, resalta uno de sus valores más representativos. "WOW es un valor que nos lleva a maravillar con una acción, a toda persona con la que tengamos contacto para cumplir nuestra misión", explica el ejecutivo, quien resalta el liderazgo que promueve Pardos Chicken. "Buscamos generar líderes en cada área, personas que repliquen nuestra cultura y crean en ella", refiere Wu.

Buenas prácticas

Giancarlo Neyra

Gerente de Gestión del Talento Humano y Felicidad

- Minisite: El minisite le brinda al candidato información especifica sobre la empresa como su lema, los logros, visión y misión.
- Día internacional de la diversión en el trabajo:
 Día en el que de manera lúdica y creativa dentro
 de su ambiente de trabajo generan un espacio
 para compartir diferente, dinámico y feliz.





16

"En Mapfre trabajamos en base a la confianza"



Durante los últimos años. Mapfre se ha enfocado en la cultura y talento humano, buscando el desarrollo de sus colaboradores y generando un cambio e impacto positivo en ellos. Al respecto. Renzo Calda. Gerente General de Mapfre Perú, explica que el valor principal de la compañía es la confianza. "Creemos en la confianza que generamos con nuestros colaboradores, clientes internos y externos, a través de la transparencia en nuestros procesos y servicios", explica el ejecutivo, quien destaca diversos programas, como el PAS (Programa de Asesoría Psicológica), el teletrabajo, horarios flexibles, formación constante y el voluntariado.

Buenas prácticas

Pedro Scarsi

Director de Recursos Humanos

- ControlaTIC: Con foco en alumnos de entre 10 a 17 años, se brinda charlas sobre el abuso y la adicción al internet
- Campaña "agente de confianza": Concursos y retos con el objetivo de generar un ambiente de confianza y cambiar las formas de relacionarse unos con otros





17

"Nuestros colaboradores son el cliente N° 1, juntos nos conectamos y logramos nuestras metas"

JOHANN RAMBERG GERENTE GENERAL



Buenas prácticas

Joan Eyzaguirre

Gerente de Recursos Humanos

- Pasa la voz pasa la sonrisa: El objetivo es lograr efectos positivos en las relaciones laborales y personales para fomentar la empatía v la confraternidad.
- Jóvenes productivos: En alianza con el Ministerio de Trabajo contratamos jóvenes sin experiencia con competencias laborales.



oechsle

18

"Nos caracteriza una cultura de puertas abiertas, con comunicación horizontal y respeto"

DIEGO REYES ROSPIGLIOSÍ
GERENTE GENERAL

Desde su nacimiento. Oechsle tuvo en la gestión de personas uno de sus grandes pilares organizacionales. Hoy, luego de una profunda transformacion digital, la compañía cuenta con una política que se vale de equipos multidisciplinarios para el diseño de programas digitales que generen valor. Para Diego Reves. Gerente General de la empresa. la gestión de personas continúa siendo fundamental en la organización. "En Oechsle promovemos el crecimiento de nuestros equipos valorando las diferencias individuales y dejamos que las personas experimenten, se equivoquen y aprendan. El feedback es constante", señala el ejecutivo.

Buenas prácticas

Francisco Gómez de la Torre

Gerente Gestión y Desarrollo Humano

- WhatsApp: WhatsApp Oechsle News envía información personalizada según los grupos ocupacionales, tiendas v oficina central.
- Plan de Acción: El equipo de GDH junto a su Gerente vistian las 22 tiendas a nivel nacional y realizan reuniones con los colaboradores para escuchar de primera mano sus inquietudes.





19

"Hay que sentirnos orgullosos de lo que estamos construyendo"

FELIPE BAYLY LETTS
GERENTE GENERAL
PARIS PERÚ

Para Felipe Bayly, Gerente General de Paris Perú, los colaboradores son el gran motor y vitalidad de la empresa. "Gracias a ellos llegamos a nuestros clientes brindándoles un servicio por encima del estándar. Somos una gran familia y trabajamos para tener colaboradores y clientes felices, convencidos de que la identificación v desarrollo de talento han sido fundamentales para instaurar el ADN Paris Perú", explica Bayly Letts, al tiempo que revela la importancia de un buen ambiente laboral. "Nuestra gente y nuestra cultura tienen un significado mayor e implican compromiso, mística y un amor propio que genera sentido de pertenencia", dice Bayly.

Buenas prácticas

Teresa Pacheco

GH Paris

- Reconocimiento al Mejor Desempeño
 Escolar: Se premia a los hijos de colaboradores
 que obtuvieron las mejores calificaciones.
- Historias de Amabilidad: Dirigido a todos los colaboradores que deseen narrar alguna historia donde se destaque el valor de la amabilidad y el optimismo de trabaiar en equipo.



EMPRESAS CON MÁS DE 1000 TRABAJADORES





"Hacemos posible que cada uno de nuestros estudiantes, en todo el Perú, transforme su vida para siempre"



Gino Abram. CEO del Grupo UTP-IDAT. asegura que durante los últimos años la organización ha construido una cultura basada en valores, la meritocracia y la colaboración, que ha hecho posible pasar de 2,300 a 4,800 colaboradores. Para Abram, el Grupo UTP-IDAT ha madurado como organización. "Hoy nuestra cultura promueve la colaboración, al punto que cualquier colaborador nuevo adopta esta dinámica casi de inmediato" refiere el CEO. Por otro lado. el ejecutivo señala que la pasión es el principal valor del grupo. "Creo que todos llevamos dentro un deseo sincero por impactar positivamente la vida de nuestros estudiantes", explica Abram.

Buenas prácticas

Jesús Lobo

Gerente de Gestión y desarrollo Humano

- Fuck Up Days/ Fuck Up Nights: Reuniones donde se invita a líderes de diferentes áreas a que cuenten cuáles han sido sus peores errores.
- Procedimiento de atención en emergencias: Se elaboró un procedimiento de manejo de crisis y se dió una capacitación en cuanto a acciones v responsabilidades de los colaboradores







"Siempre soñamos con más v hacemos que los sueños ocurran"



René Jaime. Gerente General de Banco Ripley, explica que la cultura de su organización "promueve el desarrollo del talento interno, lo que nos permite acompañar el crecimiento con un equipo comprometido con nuestros valores, que busca mejorar la experiencia de nuestros clientes".Para Eduardo Dalv. CEO de Tiendas Riplev. la voluntad es el motor más poderoso para lograr los objetivos. "Cuando uno tiene convicción en las cosas que hace, puede lograr grandes resultados... y eso finalmente es lo que nos permite soñar con más", explica Daly, quien se muestra orgulloso de contar con un equipo de

Buenas prácticas

trabajo conectado y motivado.

Patricia Subauste

Gerente Gestión de Personas

- Guardia de Relaciones Laborales: Debido a que los fines de semana y días feriados no se cuenta con un Jefe de RR.HH. en tiendas y agencia, se propuso contar con aboqados (asesores laborales Ripley) para absolver consultas.
- Licencia por Éxito Académico: Se celebra la culminación de los estudios de los colaboradores.





"El liderazgo no está definido por una posición. Parte de una decisión v es uno auien define si quiere marcar la diferencia"



En los últimos años IBM advirtió la necesidad de interiorizar una nueva cultura para acompañar su transformación, lo que implicó aprender y desaprender, reinventarse v adoptar nuevas competencias. Para César Campos, Gerente General de IBM en Perú y Bolivia, esta estrategia se basa en una cultura inclusiva, de innovación y colaboración. Piedra angular de este sistema son los IBMer. "IBM les da a los colaboradores la oportunidad de desarrollarse en una empresa global donde cada IBMer construye su propio futuro profesional. Los IBMers vivimos una cultura horizontal, de innovación continua", explica Campos.

Buenas prácticas

Anabella Cordero

HR Manager Perú, Ecuador, Bolivia

- Love4Learning: En San Valentin se creó un canal virtual de IBM para ayudar a los participantes a construir una cultura del aprendizaie continuo.
- Feedback Friday: Los gerentes reservan un espacio en su agenda los días viernes. Los colaboradores pueden solicitar feedback.





23

"La pasión nos inspira, nos mueve, nos hace crecer"



Como parte de su crecimiento, Pamolsa se ha enfocado en desarrollar una política basada en valores. Para Ricardo Echegaray, Gerente General de Pamolsa en Perú y Chile, esta forma de trabajo se resume en unos pocos principios. "Hacemos lo que decimos. Respetamos a nuestros colaboradores y a sus familias, nos hacemos cargo de su desarrollo y mantenemos una muy buena relación con nuestros proveedores y clientes", comenta Echegaray Llerena, quien cree que un líder debe inspirar y ayudar a crecer a su equipo. Todo un mérito, tratándose de una empresa industrial de más de 1.000 colaboradores.

Buenas prácticas

Julio Ventura

Gerente de Gestión Humana

• Cumpliendo sueños: Es un programa que permite que los sueños de los familiares de los colaboradores se hagan realidad.



YANBAL T UNIQUE

"La única manera de crecer es creciendo con líderes aue formen líderes"

JANINE BELMONT PRESIDENTA EJECUTIVA

En Unique se toman muy en serio el desarrollo de la gestión humana. Prueba de ello son los programas enfocados a sus colaboradores, como las auarderías Kasa Kuna, v el programa Construyendo Felicidad, que ofrece microcréditos para la construcción de viviendas a sus colaboradores más vulnerables. Otro paso importante ha sido la automatizado de sus procesos de gestión humana. Janine Belmont, Presidente Ejecutivo, explica que "herramientas automatizadas y lineamientos claros nos han permitido organizarnos con Business Partners, logrando un servicio mucho más personalizado con soluciones oportunas".

Buenas prácticas

Fiorella Ferrero

Director Asociado de Desarrollo Recursos Humanos

- KASAKUNA: Es una quardería 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, 11 meses y 29 días.
- Apoyando: Mejorar las condiciones de vivienda de los colaboradores operarios de las plantas.





25

"Nuestro propósito es hacer más fácil la vida las personas"

JAIME DASSO

En los últimos años. Canvia (ex GMD) se ha reinventado con el propósito de hacer más fácil la vida a las personas, y ha basado esta filosofía en dos pilares: la innovación v el cambio cultural. Para Jaime Dasso, Gerente General, la tecnología ha tenido mucho que ver con este cambio. "A través de herramientas digitales promovemos la colaboración de una forma distinta, en la que todos los colaboradores generamos contenidos, compartimos experiencias, logros, reconocimientos, aprendizajes y oportunidades de mejora", comenta Dasso, quien asegura que Canvia impulsa una cultura innovadora, que cuestiona la

Buenas prácticas

forma de hacer las cosas.

Cynthia Liv

Gerente de Gestión Humana

- Programa de Control de Gestantes: Evaluar el riesgo laboral existente durante el embarazo y la lactancia de las colaboradoras, con el fin de garantizar la protección de la maternidad.
- #MujerExtraordinaria: A través del Facebook se publica una foto contando por qué se considera extraordinaria a la muier nominada.



EMPRESAS CON MÁS DE 1000 TRABAJADORES GREAT PLACE TO WORK © 2018 39

ENTRE 251 Y 1000 TRABAJADORES



Rubro: Hotelería v Turismo

• Fundación: 2000 (año de ingreso al Perú)

• Número de colaboradores: 575

• Gerente General: Heinz Prelle

Cluster Director of Human Resource: Andrea Guerra

Buenas prácticas

Feedback instantáneo: La Feedback Instantaneo. Lo herramienta "Leadership Performace Aceleration" da feedback en tiempo real. Los gerentes pueden ingresar desde su teléfono y dar feedback sobre algún comportamiento.

Ventas de garaje: Cada vez que el hotel realiza alguna renovación del hotel o de diferentes ambientes. la prioridad para comprar los muebles y/o artículos es de los asociados. Estas ventas se dan aproximadamente cada mes.

Pasantía en el Marriott para hijos que se encuentran en 5to de

secundaria: Dirigido a los hijos de asociados que están en su último año escolar con la finalidad de que realicen un programa de 45 días en diversas áreas del hotel. El programa tiene la finalidad de que los alumnos identifiquen si la hotelería es la carrera que les gustaría seguir a futuro.

"Cada día es una oportunidad para hacer las cosas mejor que el día anterior"



Marriott: Para servirte mejor

Con más de 85 años en el mercado global y 18 en el Perú. la cadena de hoteles Marriott basa su filosofía en el desarrollo simultáneo de una cultura interna robusta y la vocación de servicio hacia sus huéspedes.

urante los últimos años, la cadena de hoteles Marriott ha experimentado un proceso de reinvención que involucró medidas innovadores en los aspectos que benefician a sus asociados y huéspedes. "Los ambientes de trabajo hoy son más dinámicos, los puestos son multifuncionales y los planes de carrera son más acelerados para poder ir de la mano con el crecimiento de nuestra compañía", explica Heinz Prelle, Gerente General de JW Marriott Lima, quien a la hora de destacar un valor organizacional de la empresa, parafrasea al fundador de la cadena de hoteles con más de 85 años de historia: "Cuida a tus asociados que ellos cuidarán a tus huéspedes, y ellos regresarán".

Prelle también resalta que Marriott ha demostrado desde sus inicios que sus asociados (o colaboradores) pueden crecer y desarrollarse en la compañía basándose en sus esfuerzos y dedicación. "Hay ejemplos de personas que llegan a ser gerentes generales o trabajan en las oficinas cor-

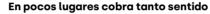
porativas y que empezaron su carrera como asociados de línea y fueron escalando. Somos una empresa donde el crecimiento interno es lo más importante", comenta el ejecutivo.

A la hora de hablar de la filosofía de trabajo de la compañía, Prelle vuelve a rescatar las ideas de sus fundadores, J. W. y Alice Marriott, quienes creían que la gente era lo principal, convicción que se mantiene hasta la actualidad en la empresa. "La filosofía de trabajo de Marriott se centra en el espíritu de servicio y esto implica no solo servir al cliente sino servir a la comunidad en la que nos desenvolvemos y en especial a los asociados que trabajan para la empresa. Este cuidado implica velar por el asociado como nuestro par, cuidando detalles simples y a la vez preocupándonos por su desarrollo", concluye Prelle.

Hilton

"Reconocemos el desempeño del equipo por vivir nuestro propósito

VASCO BASELLI GERENTE GENERAL



la palabra hospitalidad como en Hilton, marca con casi 100 años de historia en el sector hotelero. Christopher Nasseta. CEO a nivel alobal, explica que "lo más importante para Hilton son sus Miembros de Equipo. Nuestra cultura es muy abierta, lo que permite escuchar inquietudes, sugerencias v conocer las necesidades que puedan presentarse entre nuestros colaboradores". Entre las innovaciones de la organización en materia de gestión de talento destacan programas como el nuevo Thrive Global e-learning, la Guía para el Éxito de los Miembros de Equipo, y el Sabático de Thrive.

Buenas prácticas

Jessica Arana

Directora de Recursos Humanos

- Post proceso de selección: Se invita a los candidatos que no fueron seleccionados a unirse a una comunidad privada para recibir conseios de carrera.
- Thrive Sabbatical: 10 miembros del equipo reciben un periodo sabático de cuatro semanas con continuidad salarial v beneficios





"Nuestra fortaleza está en que palpitamos al unísono por DHL'

Adriana azopardo GERENTE GENERAL

En DHL Express Perú el papel del colaborador es fundamental y se sostiene en una mirada holística que desarrolla cuatro energías: la personal, la emocional, la física y la mental, Para Adriana Azopardo, Gerente General de DHL en Perú, uno de los atributos más importantes de la compañía es la actitud "Poder Hacerlo". "Nuestra cultura nos da herramientas, network, oportunidad de transcendencia que movilizan nuestros cerebros y corazones para superar obstáculos y alcanzar resultados", refiere la ejecutiva, quien resalta que los líderes de DHL reciben el programa de formación "Líderes Internacionales Certificados".

Buenas prácticas

Milagros Paredes

Gerente de Recursos Humanos

- Reclutamiento Proactivo: Modelo de reclutamiento con un esquema proactivo para posiciones de mayor rotación.
- DHL Go Heart: DHI Got Heart reconoce a los colaboradores que se vinculan a acciones sociales o las lideran, proveyendo financiamiento para sus propósitos.





"En Real Plaza creamos espacios públicos vivos donde todos podemos ser felices"

DANIEL DUHARTE GERENTE GENERAL

Para Daniel Duharte. Gerente General de Real Plaza, una de las mayores innovaciones de su organización en el fortalecimiento de su cultura ha sido el Manifiesto Japi, compuesto por diez declaraciones que transmiten su estilo de vida, sentido de familia y "la buena onda que todos vivimos cada día". Para el eiecutivo, los miembros de Real Plaza buscan ser directos, horizontales, humildes, colaborativos, comprometidos e innovadores. "Solo así podemos construir un lugar especial para cada uno de nosotros y ayudarnos en nuestro propósito de crear espacios públicos vivos donde todos puedan ser felices", explica el Gerente General.

Buenas prácticas

Alfredo Oliva

VP de Administración, Finanzas y Desarrollo Humano

- Ponte en Modo Japi : Inducción estructurada que garantizar la adaptación y aprendizaje de los conocimientos para un inicio exitoso.
- Apovo a la comunidad LGTBI: Iniciativa transversal que engloba desde la selección de personal hasta la participación en manifestaciones en pro de la diversidad



HEINZ PRELLE

GERENTE GENERAL



"Nos reinventamos sin perder los valores esenciales de nuestra cultura'



rente General de la empresa, explica el valor de sus colaboradores en la rápida evolución de la empresa. "Creemos en la equidad y por ello aquí las oportunidades son iquales para todos. Somos transparentes y promovemos que nuestros colaboradores tengan acceso a la información que necesiten y a nuestros resultados", explica Basadre.

Buenas prácticas

Carolina Restrepo

Gerente de División Gestión y Desarrollo Humano

- Reverse Mentorina: Los colaboradores más jóvenes capacitan a los líderes en temas de conocimientos digitales.
- Adoptación de Mascotas: En San Valentín la celebración se enfoca en el amor por los animales, por esta razón la empresa invita al alberque Voz Animal a recorrer sus oficinas.

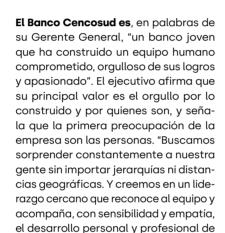




6

"Parafraseando a Zig Ziglar: No construimos un negocio, construimos personas y con ellas, el negocio"





· Buenas prácticas ·

las personas", explica Morante.

José Carlos Ascarza

Gerente de Recursos Humanos

- Talleres de Informática: Ambiente con equipos dotados de los programas necesarios para la impartición de temas informáticos.
- Conexión: Conexión es un canal de comunicación a través de WhatsApp que tiene por objetivo atender y derivar consultas, dudas y sugerencias relacionados a temas laborales.





"Viendo diferente. podremos ir más allá"



Con una presencia de 18 años en el mercado peruano, AccorHotels ha desarrollado una cultura organizacional basada en el espíritu de servicio y convertido el arte de recibir y servir a sus clientes. "Estamos impulsados por nuestra pasión por las personas. tanto hacia clientes como hacia colaboradores, estando unidos por un propósito: situamos a las personas en el corazón de lo que hacemos", refiere Mendez, quien explica que la política corporativa es "el resultado del trabajo hecho con el corazón por todos aquellos que desean innovar, avanzar, sorprender", explica el Gerente General.

Buenas prácticas

Oriana Lira

Jefe de Talento y Cultura

- Las ideas son premiadas e implementadas: Premio Bernache reconoce los principales proyectos propuestos por los colaboradores alineados a los Valores de AccorHotels.
- Promoción de las mujeres: El Comité WAAG (Women at AccorHotels Generation) incentiva el protagonismo de las muieres.





"El Futuro nos

necesita hoy"

VICENTE TUESTA GERENTE GENERAL

Los valores organizacionales de Profu**turo AFP** los impulsan a poner siempre

a las personas en el primer lugar. Para su Gerente General, Vicente Tuesta, en Profuturo AFP se valoran los orígenes y experiencias diversas, y se entiende al respeto como el valor que permite escuchar las diversas voces de sus clientes y colaboradores y responder mejor a sus necesidades. Respecto a la gestión de talento, Tuesta es enfático. "Llevamos a cabo buenas prácticas que impactan en la salud física y emocional de nuestros colaboradores, como asesorías nutricionales, uso de bicicletas, horarios flexibles, atención

Buenas prácticas

psicológica, masajes y ferias de salud".

Lila Soto

Gerente de Capital Humano

- Dos Ruedas: Iniciativa que busca introducir la bicicleta como transporte alternativo.
- Scotiabank Summer: Programa de vacaciones útiles de los hijos de los colaboradores, tiene duración de enero a febrero de cada año y está dirigido a niños de entre 6 y 12 años.





"Seguiremos creciendo con eficiencia v transparencia"

GONZALO SARMIENTO GERENTE GENERAL

La estrategia de Inversiones Centena-

rio se basa en cinco grandes valores: el compromiso, la eficiencia, un enfoque hacia el cliente, el trabajo en equipo y la transparencia. "Estamos enfocados en contagiar dichos valores en todo lo que hacemos, por lo que creemos que todos tienen el mismo peso e importancia para mantener una cultura sólida como la que venimos forjando", explica Gonzalo Sarmiento, Gerente General de Inversiones Centenario, quien refiere que parte de su cultura está basada en una comunicación horizontal y en espacios abiertos que permita el trabajo colaborativo y mayor rapidez en las interacciones.

Buenas prácticas

Sandra de Almeida

Gerente Corporativo de Gestión Humana

- Bravo Centenario: Les permite a los colaboradores reconocer el esfuerzo de otros colegas, basados en los valores.
- Día del Helado: Oportunidad para compartir un momento especial con el equipo. Los colaboradores disfrutan de tomar un helado en las oficinas en horas de trabaio.



P4NDERO

10

"Cada uno sabe que su trabaio logra un fin mayor: Hacer realidad el sueño de nuestros clientes"

Pablo reátegui león GERENTE GENERAL

"Desarrollamos, cultivamos y hacemos

crecer a nuestros colaboradores" reza uno de los valores de Pandero, compañía que ha apostado por la innovación v la confianza como eies esenciales de su cultura. Para Pablo Reátegui, Gerente General, la buena comunicación es fundamental. "La confianza es un aspecto indispensable en las relaciones dentro de una empresa que aspira permitir que su gente se desarrolle y que sus clientes sean realmente bien atendidos", comenta el ejecutivo, quien resalta los programas de desarrollo, formación y reconocimiento que promueve la empresa para potenciar las competencias de los colaboradores.

Buenas prácticas

Juan Pablo Castillo Gerente de Gestión del Talento

• Participación en Asambleas Inaugurales:

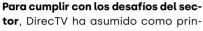
- Espacio donde los colaboradores pueden observar personalmente el impacto que tiene Pandero en los clientes y sus familias.
- Programa "Sueño Cumplido": Programa de reconocimiento, un viaje grupal al Caribe para colaboradores con sus acompañantes.



EMPRESAS ENTRE 251 Y 1000 COLABORADORES GREAT PLACE TO WORK © 2018

"La motivación viene al trabajar en las cosas que nos interesan"





cipal valor el foco en las personas. Para Diego Benavides, Director Mercado Perú, esta política, que sitúa a sus colaboradores en el centro de su gestión, "se ha traducido en entregar posibilidades de desarrollo profesional a corto y mediano plazo, manteniendo canales de comunicación abiertos que nos permiten incorporar ideas y sugerencias, además de políticas flexibles que nos llevan a desafiar lo ya existente", refiere Benavides, quien destaca el entorno de trabajo inclusivo de la compañía y un novedoso programa de reconocimiento.

Buenas prácticas

Carmen Gallardo

Líder Regional de Engagement

- MyPerformance Plan: Proceso de gestión que busca alinear los objetivos y el progreso individual con el éxito de la compañía.
- Programa de Practicantes: Cada practicante participa de un proyecto de una duración de seis meses. Al finalizar, se reúne para conocer su percepción sobre la posición.



accenture

12

"Ser auténticos, vivir el presente y trabajar con emprendimiento"



LUZ ÁNGELA QUINTERO GERENTE GENERAL

Accenture Perú entiende el profundo acento en la trasformación digital que atraviesa la sociedad, por lo que ha optado por un modelo de oficinas modernas, acordes a la demanda de consultoría líquida y con prácticas ágiles e innovadoras, fomentando espacios abiertos de cocreación. Para Luz Ángela Quintero. Gerente General, el éxito de los colaboradores es el éxito de la compañía. "Creemos que cuando cada colaborador está en su mejor momento, Accenture también lo está, por eso diseñamos una iniciativa llamada Truly Human, con foco en el equilibrio de cuerpo, mente, alma y corazón.", explica Quintero.

Buenas prácticas

Guadalupe Bolivar

HR Country Lead

- Know yourself: Accenture pone a disposición la encuesta de fortalezas de Gallup con el fin de que cada uno pueda conocer aquellas cosas en las que naturalmente es bueno.
- Truly Human: Programa que busca que las personas tomen interés de temas como dormir bien, meditación y vida sana.







13

"Generemos un impacto significativo en la sociedad liderando el cambio que la educación requiere"



El Grupo UTEC-TECSUP ha redefinido en

los últimos años su modelo de enseñanza, reforzando el "aprender haciendo" e implementando más laboratorios y espacios que favorezcan la elaboración de proyectos, la investigación y el espíritu emprendedor. Esta filosofía también ha calado en sus colaboradores, quienes han interiorizado la trascendencia como el principal valor de la organización. Para Carlos Heeren, Director Ejecutivo de la Universidad UTEC y de TECSUP, el enfoque innovador del grupo "permite que los colaboradores valoren formar parte de una organización que impacta en la vida de las personas a través de la educación".

Buenas prácticas

Laura Kleiner

Gerente de Talent Management

Claudia Vásquez

Jefe de Gestión del Talenta

 Puppy Lab: El Puppy Lab es un espacio diseñado para que las personas puedan distraerse y olvidarse de las preocupaciones mientras juegan con perros.



CATEGORÍA

ENTRE 20 Y 250 TRABAJADORES



• Rubro: Tecnología de la Información

• Fundación: 1996

• Número de colaboradores: 76

• Country Manager: José Antonio del Río

• HR Manager Chile & Perú: Valeria Miguel

· Buenas prácticas ·

Employee Experience: Práctica que apoya a los empleados en el desarrollo de su carrera profesional.

Programa de Asistencia al Empleado:
PAE es un servicio contratado por SAP,
que busca dar soporte a los empleados de cada
subsidiaria, en temas personales (asesoría legal,
tributaria, psicológica, guía para trámites de todo
tipo, apoyo de primera línea para situaciones de
emergencia, etc.).

Pre-start Portal: El nuevo colaborador recibe un correo con la invitación a la primera sesión de inducción, la cual se realiza de manera presencial en las oficinas de SAP.

"Estamos convencidos de que aquellas empresas que perdurarán son justamente aquellas que trabajan para generar un impacto positivo en la sociedad"



SAP: Compromiso por un mundo mejor

Innovación, compromiso y talento son palabras cotidianas en el ecosistema de SAP, una compañía que a través de los años ha impulsado a la gestión de personas como uno de sus pilares de crecimiento y desarrollo.

ara Juan Antonio del Río, Country Manager de SAP Perú, la evolución de la compañía ha venido de la mano con un gran crecimiento organizacional, generando nuevas oportunidades de carrera y atrayendo talento. "En términos de clima y cultura, hemos tenido un crecimiento sostenido de Employee engagement, subiendo en nuestra última encuesta interna 8 puntos respecto al año anterior, registrando que un 100% de los trabajadores se sienten orgullosos de trabajar en SAP y un 96% lo recomendaría como un gran lugar para trabajar", explica el ejecutivo.

Del Río cree que el éxito y futuro de las empresas radica en tener un genuino compromiso con mejorar la sociedad desde la cultura de la compañía. Es desde este convencimiento que el Country Manager de SAP Perú destaca los principios que rigen a la compañía. "Hacemos las cosas con curiosidad, abrazando las diferencias, cumpliendo con la palabra, construyendo puentes y diciendo

las cosas como son. Trabajamos para que cada persona dentro de SAP no solo descubra su talento, sino que también lo desarrolle", señala del Río, quien afirma que la estrategia organizacional de la empresa se enfoca en desarrollar una fuerza laboral comprometida, proporcionando una cultura de innovación y construcción de marca.

El arduo trabajo en la gestión de personas que ha venido desarrollando ha traído resultados tangibles, al punto que se ha logrado identificar que, a nivel global, cada punto de variación positiva en el employee engagement de la encuesta de clima interno representa entre 50 y 60 millones de euros en las ganancias operacionales para SAP Global. Para del Río, esto es fruto de un trabajo sostenido y estratégico. "Aquí cada uno es único y especial, y eso es lo que tratamos de plasmar en nuestra cultura, en lo que vivimos y cómo crecemos como organización", señala del Río.

JOSÉ ANTONIO DEL RÍO COUNTRY MANAGER

EMPRESAS ENTRE 251 Y 1000 COLABORADORES



"Confiamos en nuestra gente porque son el puente hacia posibilidades infinitas"



ALDO ARCINIEGA

Con la llegada de Chuck Robbins como CEO global de Cisco, hace tres años, la empresa ingresó en una redefinición integral para centrarse más en el cliente. "Con el nuevo Cisco se ha implementado una nueva estrategia de personas, basada principalmente en nuestro "People Deal". Esta nueva estrategia ha dado como resultado la implementación de diferentes programas que han permitido que las personas y los líderes estén más conectados para colaborar e innovar juntos", señala Aldo Arciniega, Country Manager Perú & Bolivia, quien explica que la cultura interna de Cisco se basa en el diálogo, la empatía y la inspiración.

Buenas prácticas

María Tafoya

Gerente de Recursos Humanos Regional

- Segunda opinión de expertos en la salud:
 Programa orientado a solicitar una segunda opinión sobre algún caso de salud del colaborador o un familiar.
- Rethink: Ofrece soporte por teléfono o videochat 24/7 con expertos en conducta. Esto avuda a los padres a con sus hijos.





3

"Los sueños existen para hacerlos realidad, y el límite somos nosotr@s mism@s"



GERENTE GENERAL

Para Milagros Calderón, Gerente General de Atton, su organización es un mundo distinto: donde quien los visita vive experiencias significativas dignas de contar. A su vez, la empresa ha desarrollado una política de confianza y respaldo para los hoteler@s. "Buscamos soluciones y tomamos los desafíos con proactividad y protagonismo. Y nunca olvidamos pasarla bien. Somos quap@s y la quapura se contagia. Se contagia nuestra energía y vibra positiva, que es parte de quienes somos". Por otra parte, la ejecutiva refiere que en Atton San Isidro "cuidar de nuestros hoteler@s y de sus familias es nuestra prioridad", señala.

Buenas prácticas

Karina Masías

Gerente de Personas

- Cajita de Recuperación: Cuando un colaborador atraviesa una situación difícil se le arma una cajita personalizada, para generar alivio y sensación de acompañamiento.
- Manager On Duty: Se refiere a ser el/la gerente(a) de hotel por un día. Esta oportunidad sirve para ampliar capacidades de liderazgo.





4

"Somos un equipo enfocado en crear experiencias memorables para nuestros clientes y colaboradores"

JUAN CRUZ TRILLO GERENTE GENERAL

Una de las principales consignas de Cencosud Shopping Centers es el convencimiento de que el éxito radica en un equipo con alto potencial y compromiso. Tal v como lo señala su Gerente General, Juan Cruz Trillo, la compañía ha eliminado cualquier tipo de barrera jerárquica para promover una mayor cercanía entre colaboradores v líderes. "Trabajamos juntos, dejando de lado las individualidades para poner el talento de cada colaborador al servicio del equipo. Buscamos empoderar para que las cosas sucedan", explica Cruz, quien resalta la pasión y el compromiso como parte de la personalidad de la

Buenas prácticas

familia Cencosud.

José Carlos Ascarza

Gerente de Recursos Humanos

- E-learning para familiares: Se generan espacios de capacitación para los familiares de los colaboradores para su desarrollo personal.
- Mini huerto: La empresa es cuidadosa no solo con el colaborador sino con el medio ambiente, sembrando verduras y hortalizas.



ORACLE"

5

"nos esforzamos en proponer alternativas que permitan el desarrollo del país"

LUISA MÁRQUEZ GERENTE GENERAL

"Las personas que trabajamos en Ora-

cle somos apasionados, nos encanta lo que hacemos y esa misma energía nos motiva a tener un espíritu transformador", explica Luisa Márauez. Gerente General de Oracle Perú. La ejecutiva explica que la organización promueve la curiosidad, la co-creación, y el ir más allá en la búsqueda de soluciones. "Somos empáticos a pesar de nuestras diferencias y puntos de vista, ya que uno de nuestros valores más arraigados es el respeto", señala Márquez, quien resalta que Oracle se esfuerza por conocer los sueños, retos, desafíos y preocupaciones de los miembros de su equipo.

Buenas prácticas

Oreana Rodríguez

Gerente de Recursos Humanos

- Diversity Celebration: El objetivo es fomentar la diversidad y la inclusión en un ambiente de compartir para quienes gustan celebrar o apovar a la comunidad LGBTI.
- Employee portrait: Herramienta que simula un "LinkedIn" interno, donde muestran experiencias y logros profesionales.



3M

6

"ser un gran lugar para trabajar es clave para contar con el mejor talento y alcanzar resultados"

JOSE DEL SOLAR
MANAGING DIRECTO

Integridad, diversidad, inclusión, sostenibilidad y respeto son los valores en los que sostiene la cultura de 3M, empresa que ha sabido impulsar una política interna que promueve la eficiencia a través de premios y reconocimiento. "Reconocemos el desempeño a través de un modelo robusto de compensación económica v emocional". explica José Francisco Del Solar, Gerente General de 3M. Destaca que la compañía también ofrece beneficios que fomentan el balance entre la vida personal y laboral de sus colaboradores. "Sabemos que estos beneficios les permitirá trabajar mejor", comenta el Gerente General de 3M.

Buenas prácticas

Natalia Curonisy

HR Manager Andean Region

- Compra de Acciones: 3M le ofrece al Empleado la posibilidad de comprar sus acciones con 15% de descuento sobre el valor del mercado.
- Apoyo en Pago de Maestrías y
 Especializaciones: La empresa asume el 50% de los costos de hasta 8 personas para estudiar postgrado, según desempeño del colaborador.





7

"En Natura buscamos que todos sean protagonistas de su propia historia"

EDUARDO EIGER

"Uno de los pilares más notorios de Natura es el valor humano y la conexión con nuestro propósito de construir un mundo mejor. Desde el proceso de selección, la incorporación, las reuniones en las oficinas y en las conversaciones, hay un cuidado genuino de las relaciones y de las personas, del planeta, de la sociedad, v de nuestras consultoras", comenta Eduardo Eiger, Gerente General de Natura en Perú. El ejecutivo explica que actualmente la compañía está enfocada en consolidar una cultura que cale en los colaboradores, y en promover un liderazgo horizontal y en red, basado en el trabajo colaborativo y ágil.

Buenas prácticas

Denisse Chinen

Gerente de Recursos Humanos

- Programa Gerente por una semana: Programa que da a universitarios la oportunidad de desarrollar habilidades gerenciales por medio del acompañamiento de un Gerente de Natura.
- Proyecto de espacio ASUYKUY: El objetivo es diseñar espacios de trabajo que aceleren la transformación cultural en sus oficinas



EMPRESAS ENTRE 20 Y 250 COLABORADORES



"El líder trabaja para su equipo y no al contrario, trabaja para que sus colaboradores den lo mejor de ellos"

AVIER SCHMAL

"En Martin Engineering somos un equipo unido y proactivo que trabaja para mejorar las condiciones de las industrias, poniendo como prioridad la seguridad y desarrollo de nuestros colaboradores". explica Javier Schmal, VP de Martin Engineering en América Latina, quien revela que el principal valor organizacional de la empresa es la búsqueda constante de la excelencia de sus colaboradores, procesos y desempeño. El ejecutivo también resalta que la compañía promueva un ambiente laboral que "valoriza a cada uno de sus colaboradores y sus familias, y los motiva a potenciar sus habilidades para ser mejores profesionales y personas".

Buenas prácticas

Robert Mejía

Gerente de Administación Finanzas y RR.HH

- Política de Reembolso por Actividad Física/ Recreativa: Los colaboradores con más de 6 meses de antigüedad reciben una subvención para que puedan inscribirse en alguna actividad relacionada al deporte y salud.
- Desayunos Saludables: Se brindan desayunos saludables a todos los colaboradores





9

"No basta ser altamente técnicos, tenemos que ser apasionados para ser excepcionales"

REYNALDO ROISENVI GERENTE GENERAL



El plan a futuro de Intéligo está basado en cuatro pliares: gestión de talento, productividad, desarrollo de nuevos negocios y un enfoque digital. Para Revnaldo Roisenvit. Gerente General de la empresa, otro importante paso ha sido un nuevo enfoque de trabajos colaborativos y programas de formación customizados a las necesidades de cada colaborador. "Nos preocupamos por el desarrollo integral de nuestros colaboradores a nivel técnico, emocional y familiar. Estos tres niveles los activamos a través de buenas prácticas que conllevan al bienestar del colaborador y su entorno", señala el ejecutivo.

Buenas prácticas

Aurora Ponce de León

Gerente de Gestión y Desarrollo Humano

- Intéligo Talks: Charlas lideradas por especialistas internos del la compañía, socializando conocimiento crítico para la operación y el negocio.
- Día del Hombre: Celebración que busca promover la igualdad de género y celebrar las contribuciones positivas a la organización.



3 asbanc

10

Equipo!!!

MIGUEL VARGAS ASCENZO GERENTE GENERAL

En ASBANC la innovación y la transpa-

rencia son palabras que cobran sentido a partir de acciones significantivas. Prueba de ello es la implementación de ASBNAC en Acción, una iniciativa que consiste en una reunión trimestral en la que el Gerente General se reúne con los colaboradores y les ofrece información de la organización. "También contamos con la Red Willax de comunicación interna, conformada por colabores capacitados para facilitar la gestión de la comunicación interna. El objetivo es contar con una red que apoye al área de Gestión Humana, facilitando el despliegue de información a toda la organización".

Buenas prácticas

Jorge Natteri

Jefe de Gestión Humana

- RED DE COMUNICACIÓN INTERNA WILLAX: Willax es la red de comunicación interna, conformada por un equipo interdisciplinario, para facilitar la gestión de la comunicación.
- Las tazas pizarra: Se les reglaló a los colaboradores tasas de material de pizarra para motivar y facilitar el alineamiento a los valores.





11

"Virú no sería lo que es hoy sino fuera por su gente, su trabajo, esfuerzo y dedicación. Ellos son la gran familia Virú"

YOSELYN MALAMUD GERENTE GENERAL

Para Virú S.A. (Industrial) una verdadera cultura corporativa se basa en valores sólidos y duraderos. Para Yoselyn Malamud, Gerente General de la empresa, en Virú estos valores son claros: el compromiso, una política de puertas abiertas, y la innovación como un pilar transversal. Como parte de la búsqueda de una meiora constante. Virú fomenta la participación activa del personal en las mejoras de la empresa, y promueve su implementación. Un ejemplo claro es la celebración de su "Décima Feria de Proyectos", en la que el personal de todas las áreas presentan trabajos de mejora, y estos son implementados en los procesos.

Buenas prácticas

Oscar Echegaray

Gerente Corporativo de Recursos Humanos

 Centro de cuidado bebés: Virú S.A. apoya a sus colaboradores a través de la atención, alimentación y estimulación a menores de 4 años, a cargo de profesionales capacitados. "Mi pequeño Virú" tiene capacidad para 70 niños entre 1 y 4 años. Los gastos se cubren al 100%.





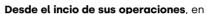
12

"Construyendo juntos el mejor Habitat para trabajar"

MARIANO ALVAREZ

DE LA TORRE

GERENTE GENERAI



2013. AFP Habitat no ha parado de crecer. En cinco años pasó de 20 colaboradores a 220, y la receta para lograrlo, afirma Mariano Álvarez De la Torre, Gerente General, ha sido la ética, la actitud de servicio, y el ser consecuentes con su filosofía. "Promovemos el trabajo en equipo y empoderamos a nuestro personal para seguir cultivando una cultura de innovación", explica Álvarez De la Torre, quien destaca el programa de innovación "Habinnovando", por medio del cual los colaboradores forman equipos interdisciplinarios para proponer ideas creativas sobre diversos temas, e implementarlas.

Buenas prácticas

Silvia Gonzales

Gerente de Recursos Humanos

- Reconocimiento y familia: AFP Habitat promueve y prioriza los ascensos de su personal reconociendo este logro incluso con su familia, la cual es su principal motivación y apoyo.
- Inducción con Gerencia General: Los nuevos colaboradores desayunan con el Gerente General, quien les hace una inducción.





13

"Somos una empresa enfocada en las personas y tenemos una preocupación genuina por el desarrollo profesional"



La evolución de APOYO Consultoría en

los últimos años es una respuesta a los cambios del entorno y a las necesidades de sus clientes. Para Gianfranco Castagnola, Presidente Ejecutivo. parte de este crecimiento radica en una preocupación por el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, "Reestructuramos el proceso de selección para llegar a una mayor cantidad de candidatos en favor de la diversidad. Mejoramos los procesos de gestión de personal y creamos nuevas posiciones para ofrecer una línea de carrera más atractiva, en un entorno donde la normativa laboral es cada vez más exigente", explica Castagnola.

Buenas prácticas

Susana Cama

Gerente de Administración y Desarrollo

- Asistencia al SAE: Los colaboradores asisten a las reuniones del Servicio de Asesoría Empresarial (SAE) para tener contacto directo con los clientes
- Millennials Slack: Herramienta de comunicación instantántea, directa y como alternativa a los correos electrónicos



GREAT PLACE TO WORK © 2018 49





"Las grandes transformaciones se inician por esa pequeña llama interior que llamamos propósito"



"El gran desafío que tiene Roche es el de la renovación de su portafolio, y un componente esencial consiste en la evolución cultural hacia una mentalidad innovadora", comenta Juraen Schosinsky, Gerente General de Roche Perú. Para el ejecutivo, este cambio implica identificar el propósito de la organización v alinear este con los propósitos personales de sus colaboradores. Schosinsky cuenta que la empresa se ha enfocado en un modelo de creación y aprendizaje. "Hemos venido incursionando en una cultura mas innovadora, que propicie un ecosistema que favorezca las decisiones ágiles, la toma de riesgos y el empoderamiento".

Buenas prácticas

Giovanni Sissa

Gerente de Recursos Humanos

- Entrevistas de salida: Entrevista cualitativa y cuantitativa usada como insight para generar ajustes en la organización.
- Selección de Personal Roche: Proceso de selección que se orienta a garantizar la mayor diversidad en sus ternas finalistas con el menor sesgo posible en materia de paridad de género.



WesternUnion\\\WU

15

"Somos el reflejo de nuestras acciones y eso significa actuar con propósito, pasión y vocación"

CLAUDIA REYES DIRECTORA GENERA



En Western Union Perú son conscientes

de la importancia de la gestión del talento para el logro de objetivos y por ello su organización ha apostado por el arte de emplear los talentos v capacidades de personas diferentes, que comparten un mismo propósito. "Creemos que la manera de entregar la meior experiencia al cliente es el resultado del desarrollo, empoderamiento y soporte a nuestros colaboradores", explica Reyes, quien señala que Western Union es una empresa muy horizontal, lo que facilita el logro de objetivos, pues "todos tenemos voz y todos somos escuchados. Creemos que la mejora viene de todas partes".

Buenas prácticas

María Elena Henríquez

Gerente de Recursos Humanos

 Mi primera chamba: Este programa tiene como objetivo invitar a los hijos de los colaboradores de 7 a 11 años a realizar minitareas en las diferentes áreas de la empresa. En este se aprecia la expectativa, orgullo y alegria de los hijos de los colaboradores hacia el trabajo de sus padres.



DIAGEO

16

"el impacto debe ser positivo tanto para clientes como para consumidores"

JAVIER DE LA VIUDA GENERAL MANAGER



La transformación digital para la gestión de personas empezó en 2012 y se basó en el uso de Workday, una plataforma en la que se gestionan los procesos relacionados a las personas y al que todos tienen acceso. Para Javier de la Viuda, Gerente General de Diageo, esta migración ha contribuido con una meior aestión del talento. "En Diageo hablamos del conjunto de características que distinguen tanto a la compañía como a nuestra gente; sus cualidades particulares, los talentos individuales, las peculiaridades de cada uno", explica de la Viuda, quien señala que la compañía maneja un concepto de celebración constante.

Buenas prácticas

Silvanna Arévalo

Human Resources Business Partner

- La Bomba: Programa dirigido a escolares de 11 a 14 años que tiene por finalidad informar y prevenir el consumo de alcohol a temprana edad.
- Home office: Todos los trabajadores de Diageo tienen la opción de poder trabajar desde sus casas cuando lo deseen, esto gracias a que cuentan con distintas herramientas tecnológicas.





17

"Buscamos impactar en la vida de las comunidades donde se insertan nuestros centros comerciales"

MAURICIO MENDOZA JENKIN COUNTRY MANAGER

Respeto, innovación y colaboración son los tres principios fundamentales en la cultura de Mallplaza, compañía que ha basado su filosofía y prácticas en las personas. Mauricio Mendoza Jenkin. GerenteGeneral, destaca el trabajo en equipo de Mallplaza. "Trabajamos en equipos abiertos, donde prima el espíritu colaborativo, la capacidad de buscar soluciones innovadoras, donde valoramos el talento de cada persona", señala Mendoza, quien resalta el enfoque innovador de la empresa. "La innovación nos permite juntar al mejor talento de la mano con aquellos nuevos valores de la organización, y tener ideas frescas y retadoras".

Buenas prácticas

Vicente Nuñe

Gerente Regional de Personas

 Ponte Modo Reunión: Consiste en el envío de distintos mailings indicando el ser puntual, aceptar o rechazar las citas con tiempo, cumplir con el compromiso de asistencia a reuniones, no extenderlas más de una hora, etc.



Pasión por las culturas de alto desempeño

Great Place to Work® Perú es la organización que desde hace 17 años lidera el único estudio que pone énfasis en el nivel de confianza entre trabajadores y organizaciones.



Eauino Great Place to Work® Perú

omo Great Place to Work® Perú somos testigos orgullosos de la evolución positiva que tienen nuestros clientes año a año, trabajando y sumando esfuerzos por poner a la persona como centro del desarrollo de sus negocios. Esto implica contar con un propósito, estrategia y visión clara por parte de los líderes, quienes tienen claro no sólo qué quieren lograr, sino cómo quieren lograrlo, lo que se ve reflejado en los resultados de desempeño del negocio y en las encuestas de clima y cultura organizacional.

Alineados a construir mejores lugares para trabajar para las personas, para los negocios y para el mundo, Great Place to Work®, bajo nuestro sólido modelo basado en la confianza como eje central de cualquier relación o vínculo, pone a disposición de nuestros clientes herramientas estan-

darizadas a nivel mundial que contribuyen de forma efectiva al alineamiento del liderazgo, así como de los procesos y prácticas de gestión humana, pilares críticos para apalancar la cultura de forma estratégica.

Así mismo, contamos con una plataforma de herramientas, metodologías, conocimiento, data y benchmarks que nos permiten elaborar programas a la medida para acompañar a nuestros clientes a sacar el máximo potencial de su cultura organizacional de acuerdo a su momento y contexto.

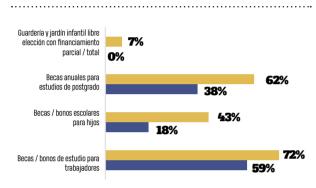
Nuestro interés es continuar contribuyendo y acompañando a nuestros actuales y futuros clientes en construir culturas de alto desempeño basadas en la confianza, y así cumplir con nuestra misión de construir un mundo mejor, ayudando a las organizaciones a construir excelentes lugares de trabajo para todos.

EMPRESAS ENTRE 20 Y 250 COLABORADORES

Beneficio para los colaboradores

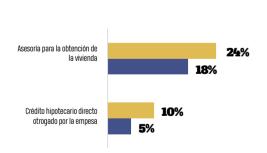
Las mejores empresas para trabajar, en su afán de tener el ambiente más idóneo, ofrecen un conjunto de beneficios que son altamente valorados por sus colaboradores, elevando los índices de confianza, clima y satisfacción.

BENEFICIOS EDUCACIÓN



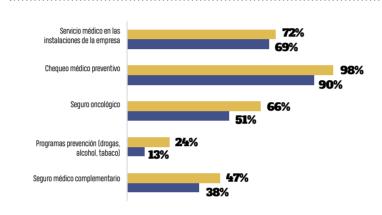
La brecha más significativa en beneficios educativos entre las mejores empresas para trabajar y el resto de empresas son las becas/bonos escolares para hijos y becas/bonos anuales para estudios de postgrado. Resaltamos la beca/bono de estudios para trabajadores como el beneficio educativo más implementado por las mejores empresas para trabajar.

BENEFICIOS VIVIENDA



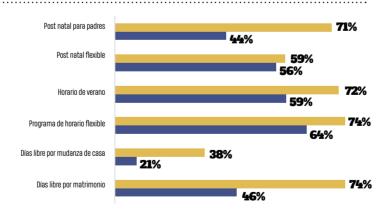
Las mejores empresas para trabajar resaltan por brindar a sus colaboradores servicios de asesoría para la obtención de vivienda, así como brindar crédito hipotecario directo otorgado por la empresa, a diferencia del resto de empresas, que si bien lo brindan es en menor proporción.

BENEFICIOS DE SALUD



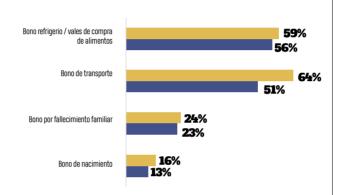
Las mejores empresas para trabajar sobresalen en todos los beneficios de salud respecto al resto de empresas. En estos casos, los beneficios que más destacan son chequeo médico preventivo, servicio médico en las instalaciones y seguro oncológico, siendo este último el que mayor brecha presenta entre las mejores y el resto.

EQUILIBRIO VIDA PERSONAL Y LABORAL



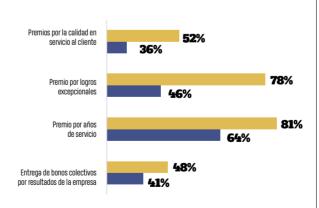
Los beneficios más aplicados por las mejores son los programas de horario flexible, los días libres por matrimonio, el horario de verano y post natal para padres. Si bien el resto de empresas también los otorga, el alcance es bastante menor que en el caso de las mejores.

BONOS Y ASIGNACIONES ESPECIALES



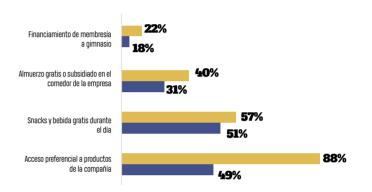
Sobre los bonos y asignaciones especiales la brecha en bono de transporte es significativa entre las mejores empresas para trabajar versus el resto, en los demás bonos y asignaciones las mejores sobresalen también versus el resto.

INCENTIVOS MONETARIOS



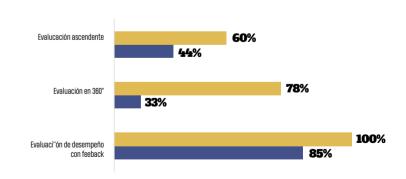
Los premios por año de servicio y premios por logros excepcionales son los incentivos económicos más aplicados por las mejores empresas para trabajar versus el resto, siendo el último mencionado el que presenta mayor brecha.

ACCESO A PRODUCTOS Y SERVICIOS



Las mejores empresas para trabajar se diferencian del resto de forma muy significativa por dar acceso preferencial a los productos y servicios de la empresa, por disponer de snacks y bebidas gratis a sus colaboradores durante el día. así como también subsidiar el comedor o almuerzo.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



Las mejores empresas para trabajar son consistentes en hacer evaluaciones de desempeño integrales que incluyen feedback, evaluaciones 360° y evaluación ascendente. Los sistemas organizativos se encuentran en constante evaluación y retroalimentación, lo que les permite mejorar de forma oportuna y efectiva. El resto, si bien lo hacen, no lo implementan de forma integral como sí las mejores.

GREAT PLACE TO WORK © 2018



GUILLERMO QUIROGA PERSIVALE

Director de la Escuela de Postgrado UPC

Empresas excelentes en base a equipos sanos

ograr la excelencia solo es muy complejo y arduo. Esto se da por ejemplo en algunos deportes individuales, en los que eres tú frente al rival y nadie más. Como en el tennis. Que además por regla tiene prohibido el coaching durante el partido. En otros deportes es imposible triunfar si todo el equipo no está unido y comprometido. Un ejemplo palpable es la selección de fútbol de un país, que no le alcanzó con tener al mejor jugador de la actualidad. Por otro lado, la selección de Rugby de Nueva Zelanda, los All Blacks, son el paradigma de trabajo en equipo. Hago esta introducción porque quiero reforzar el concepto y la importancia del equipo para lograr una meta común en muchas actividades humanas. En particular lo indispensable que es en el mundo empresarial. Una empresa no es escalable y mucho menos sostenible sin un equipo de colaboradores unido y de alto rendimiento.

¿Qué impide muchas veces formar estos equipos ganadores? Esta problemática

cinco disfunciones de un equipo", de Patrick Lencioni. Este reconocido autor nos presenta 5 enfermedades que dañan severamente a los equipos y por tanto a las organizaciones. Asimismo, son cinco causas profundas que hacen imposible construir un excelente lugar para trabajar. La primera de ellas es la falta de confianza. Es la disfunción más profunda. porque la confianza es la base y soporte de todo v sin ella no hav forma avanzar. Una organización basada en la desconfianza es tóxica y autodestructiva. En segundo lugar, aparece una armonía artificial. Todo parece maravilloso, pero si se profundiza solo se ven conflictos, recelos y agendas propias. Y, sin confianza esto no se puede hablar.

Es como una herida infectada que no se limpia ni se cura y más tarde que temprano se pudre. La tercera disfunción es la falta de compromiso. Nadie asume la responsabilidad de la situación ni la titularidad de enfrentar los problemas. El otro siempre es

el culpable. Solo con estas tres enfermedades es suficiente para decretar la defunción de una organización. Sin embargo, hay más. A la falta de compromiso se le suma la poca exigencia. Todos están en esa empresa en modo supervivencia, que significa hacer lo menos posible v aprovecharse de ella lo más posible. Además, se tienen bajos niveles de exigencia personal y grupal, lo que lleva a la mediocridad. Finalmente, en este contexto. germina una cultura de sálvese quien pueda, donde solo importan los resultados personales, incluso a costa del grupo.

Seremos capaces de construir una empresa exitosa y un excelente lugar para trabajar solo si nos vacunamos a prueba de las disfunciones mencionadas. La primera vacuna debe ser la confianza mutua, de tal forma que se permita una confrontación asertiva, en la que se busque lo mejor para el equipo y se diga lo que se tenga que decir. A partir de esa sinceridad todos contribuiremos al objetivo común sobre la base del compromiso ganaremos si el equipo gana.



Las mejores del mundo



AMÉRICA DEL SUR

Costa Rica (2018) Backcountry

- Edify Software

El Salvador (2018) DHI Express

- Belcorp
- Seguros

Hondurgs (2018) • DHL Express

- Ficohsa Pensione y Cesantías
- Banco Lafise
- Bancentro
- DHI Express
- Panamá (2018)
- Inteliao Bank
- Humano

Argenting (2018) Banco Galicio

DHL Express

Bolivia (2018)

Guatemala (2018)

- Universales

Nicaragua (2018)

- DHL Express

Dominicana (2018)

Paraguay (2017)

- Perú (2018)
- Marriott

- Lacnic

- Finlandia (2018)

- - Empresas Chilquinta

DHL Express

Ecuador (2018)

- DHI Express

- Scandic Hotels
- Integrata Oy

Francia (2018)

Microsoft

Irlanda (2018)

• Irish Stock

Petsafe

Cisco

ATOZ

Pictet

System

Exchange

Radio Systems

American Express

Cadence Design

Luxemburgo (2018)

AbbVie

S.C. Johnson

FASI

Brasil (2018)

- Caterpillar
- Special Dog

Chile (2018)

- Grupo de
 - Natura

Security Colombia (2017)

- Mercado Libre
- McDonald's DHI Express

EUROPA

 Decathlon Salesforce Zenika

Alemania (2018) MeltOne Advisory

- Acando Adesso Grecia (2018)
- AdFx Partners DHL Express ADLON Intelligen

- Austria (2018)
- Klipp Frisör Worthington

Cylinders Willhaben Intern Brichard

- Dinamarca (2018)
 - DHL Express & Aviation • Elbek & Vejrup

Immobilien

- Absalon Hot Group
- España (2018)
- Vodafone Mars Cisco
- Stryker Sopra Steria Hotel AR Diamant EiendomsMegler
 - Midt-Norge AbbVie
 - SOCO

Noruega (2018)

Países Bajos (2018)

- Coöperatie DELA Lean Consultancy
- Group House of Performance

Polonia (2018) Cisco Mercedes Benz

- nidos (2018) • The One Portugal (2018) DHL Express
- MSD Portugal AbbVie

Mundipharma Reino Unido (2018)

 The Sovini Group Workday McCarthy

Suecia (2018)

Polar Cape

Suiza (2018)

Rackspace

Cisco

• UMB

 3M Abbvie Gittihidiyor / eBay

Hilti

Cygni

• Intuit India Recruitment

in (2018) Cisco Caracol

Acro

ur (2018) Intuit Sinaapur

Arabia Saudita (2018)

AbbVie

China (2017)

Trustee

Autodesk

DHI Express

dia (2018)

• SAP

· AIA Pension and

Sri Lanka (2018) 99X Technology

 AIA Insurance Lanka

Nigeria (2017)

System

Courteville **Business Solution**

- Australia (2018)
- Salesforce Canva Avenue Dental

MEJORES PRÁCTICAS EN EL MUNDO

De todos los esfuerzos por gestionar la excelencia en la gestión de personas en el mundo, destacan un grupo de prácticas y programas de empresas globales que buscan desatar la innovación y la creatividad al interior de las organizaciones a partir de la confianza y las buenas relaciones entre líderes y colaboradores.

Genentech

Brindan a los padres biológicos y adoptivos 8 semanas de descanso por paternidad, y les proveen tiempo flexible adicional a las madres, quienes pueden escoger tomar el tiempo de forma continua o intermitente según mejor les acomode.

Texas Health resources

A los colaboradores de tiempo completo se les brinta tiempo libre pagado para que se centren en ellos mismos y puedan refrescar su mente. Empoderan a que sus colaboradores tomen 10 días al año pagados, el staff 24 días y los directores 29 días. Quienes tienen más de 20 años de antiguedad pueden tomar 37 días y 41 días en el caso de directores.

FEDEX

Con el objetivo de contribuir a mejorar las soluciones de transporte y reducir la congestión y polusión mundial en más de 40 ciudades en 4 países (Brasil, Mexico, India y China), diseñan proyectos de transporte sustentables y seguros que constibuyen a tener comunidades más eficientes. Tienen como meta llegar a 60 ciudades, beneficiando a más de 3.3 millones de personas, entrenando de forma técnica a los miembros del equipo de Fedex.

The Cheesecake Factory

A través del programa "nosotros amamos nuestro equipo", fomentan una genuina convicción entre diversión y reconocimiento. Durante 7 dias se expresan sentimientos de aprecio con palabras, gestos y acciones. Cada restaurante propone diversas acciones de celebración y postean fotos, entre otras acciones. Reconocen también el "compromiso con la excelencia", que consta de una experiencia VIP con el Gerente General en una conferencia en Las Vegas, dinero en efectivo, excursiones al Gran Cañon, sesión de fotos, entre otros.

Publix

Brinda la posibilidad a los asociados de tiempo completo y parcial ahorrar para su jubilación sin costo para ellos. La distribución se calcula según el porcentaje de salarios independientemente de la posición del asociado.

Dropbox

En Dropbox se preocupan por hacer realidad la pasión de los colaboradores en el trabajo y compartir diversos intereses. Cuentan con una sala de música "The Mint" donde las bandas y otros grupos pueden reunirse para practicar música, ver películas de Bollywood, jugar juegos de mesa, ping pong, tejer, bailar, y mucho más. Es usual escuchar al CEO practicando con su banda o escucharlo a capela en el medio de un día de trabajo.

Wegmans

En el supermercado Wegmans permiten trabajar en horarios flexibles 24 x 7. Esta estructura de agenda flexible es una de las razones más importantes para atraer y retener a los talentos. Tienen más de 500 empleados en 30 departamentos diferentes. Esta flexibilidad permite que los colaboradores puedan acomodar sus estudios, hacerse cargo de sus familias y actividades personales.

Workday

En Workday empoderan a sus colaboradores a adoptar mascotas de la comunidad. Invitan a varias organizaciones de animales reconocidas a nivel mundial como Maddie's Fund, East Bay SPCA, Muttville, Humane Society of Silicon Valley, entre otras, para hablar sobre la adopción de mascotas. Hacen ferias de adopción y brindan información a sus colaboradores.

American Express

Fomentan la diversidad y el apoyo a los colaboradores a través del soporte a grupos de referencia. Cuentan con 16 grupos de referencia que se han formado de forma orgánica y juegan un rol clave para el negocio y cultura de American Express, desde el reclutamiento hasta el desarrollo de carrera. Los grupos de referencia juegan un papel importante como embajadores de la cultura de diversidad e inclusión.

Regeneron

Fomentan la vida en familia y amigos dando libre la semana entre navidad y año nuevo sin reducir las vacaciones, esta es una práctica muy valorada por todos los colaboradores.

GREAT PLACE TO WORK © 2018

GREAT PLACE TO WORK © 2018

Club Great Place To Work®

Iniciativa creada en el año 2013 con el objetivo de generar espacios de discusión entre directores y gerentes de gestión humana, comprometidos con la excelencia de las buenas prácticas, para compartir, plantear y discutir temas de interés para las organizaciones y sus colaboradores.

lo largo de sus seis años de creación, el Club Great Place To Work® a contado más de 50 expositores de las principales empresas del país, como Accenture, Atento, Compartamos Financiera, IBM, Interbank, Natura, Marriott Perú, Oechsle, Primax, Ripley, Scotiabank, Supermercados Peruanos, entre otras.

En este 2018 han participado 60 empresas como socias del club GPTW™ y se realizaron 9 sesiones de trabajo en las cuales se tocaron temas relevantes para las organizaciones, como Aplicación de Nuevas Herramientas de Gestión Humana, Comunicación Estratégica, Desarrollo y Sostenibilidad de la Cultura Organizacional, Digitalización de los Procesos de Gestión Humana, Empresas Inclusivas, Entornos de Trabajo Saludables, Equipos de Innovación Empresarial, People Analytics y Transformación de la Cultura.

Como cierre de actividades del Club, cada año organizamos un coctel de agradecimiento a los expositores. Este año el evento se realizó en la Galería del Hotel B, el miércoles 21 de noviembre. Asistieron los socios del Club y algunos invitados especiales. Para el 2019 el Club GPTW™ traerá un nuevo formato, esperando que más empresas se unan y puedan compartir sus experiencias relacionadas a la gestión de personas.















CONECTADOS

con nuestros sueños, con nuestro propósito

En Entel creamos ideas que apasionan y vivimos experiencias que nos hacen crecer para convertir a cada cliente en un Entel Lover



iSomos oh!

iGracias a ti somos un gran lugar para trabajar!

Somos más de 1,300 colaboradores comprometidos con ayudar a más peruanos a disfrutar el presente mientras construimos juntos su futuro.

