

Great
Place
To
Work.®



60

Mejores Lugares
para Trabajar
2019

Gracias **equipo** por vivir nuestro propósito con **pasión**



Seguimos siendo uno de los mejores lugares para trabajar en el Perú.



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

SUMARIO

- 5** PERFIL DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES
- 7** LOS 60 MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN EL PERÚ
- 10** RESULTADOS DEL MODELO GPTW™
- 14** MEJORES QUE EL RESTO
- 19** CATEGORÍA MÁS DE 1000 TRABAJADORES
- 30** CATEGORÍA 251 Y 1000 COLABORADORES
- 36** CATEGORÍA 20 Y 250 COLABORADORES
- 44** ORGANIZACIONES PARA TODOS
- 56** ¿QUÉ PIENSAN LOS COLABORADORES?

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR Edición 2019

EDICIÓN GENERAL
Luis Felipe Gamarra

EDITOR DE CIERRE
José Luis Francia

DISEÑO GRÁFICO
Luis Felipe Chanamé

DISEÑO DE CIERRE
Carolina López E.

EDICIÓN DE FOTOGRAFÍA
Rocío Orellana

EDITADO POR
Edición Limitada E.I.R.L.

PREPrensa 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

"Hoy estamos acá para reconocer una vez más a un grupo de empresas que, desde el sector al que pertenecen, están construyendo un Perú mejor. Empresas que hace varios años entendieron su rol en la sociedad".

CULTURAS CON VALORES PARA EL CAMBIO

El mundo se torna cada vez 'más chico', un lugar donde las comunicaciones y el internet nos acercan. Pero, así como nos exponen a experiencias maravillosas dependiendo de cuáles sean nuestros temas de interés, también nos hacen ver que los temas que hoy preocupan a la mayoría de las sociedades nos son comunes. Me refiero a temas intrínsecamente humanos, o sea de valores. La sociedad, en estos tiempos más que nunca, se está planteando asuntos morales y éticos a todo nivel. De cómo el ser humano, indistintamente de cuál sea su rol en la sociedad, se relaciona consigo mismo, primero, y luego con el ambiente que lo rodea: su familia, la comunidad, la empresa para la que trabaja, el Estado y el medio ambiente. El mundo está confundido y revuelto por donde se le mire, y el Perú está pasando por 'el descubrimiento' de una crisis estructural de valores que ha puesto en evidencia la forma cómo se ha venido manejando el país y en donde todos de alguna forma somos cómplices, sea porque fuimos indiferentes a lo que de alguna manera sabíamos que ocurría y no lo denunciábamos, o porque no supimos ver más allá de nuestra realidad ni fuimos conscientes de la desigualdad y brechas estructurales existentes en nuestro país.

Pero hoy estamos acá para reconocer una vez más a un grupo de empresas que, desde el sector al que pertenecen, están construyendo un Perú mejor. Empresas que hace varios años entendieron que su rol en la sociedad, además de buscar la sostenibilidad de su negocio y ser conscientes de su relación con la comunidad y el medio ambiente, empezaba por casa, sentando las bases de una cultura de liderazgo basada en la confianza, la transparencia, la integridad, la inclusión y la igualdad de trato y oportunidades para TODOS. Si algo caracteriza a estas empresas es el propósito y la mística detrás que los motiva a hacer negocios de una manera distinta. Los estudios de investigación realizados por GPTW™ en los últimos 30 años confirman que el trabajo puede ser un lugar donde las personas tienen una experiencia consistentemente gratificante y positiva que hace que saquen lo mejor de sí, como profesionales y como seres humanos. ¿No es esto acaso lo que necesita nuestro país? ¿Gente comprometida y apasionada con lo que hace, pero de una manera honesta y limpia y por un propósito mayor?

La coyuntura actual por la que atraviesa el país no se puede desaprovechar. ¡Ha llegado el momento de decir basta! Que las empresas que hoy reconocemos sirvan de inspiración al resto de empresarios, chicos, medianos y grandes, para que a través de las empresas que lideran y empezando 'por casa', o sea sus trabajadores, contribuyan a sentar las bases de un Perú distinto: unido, colaborativo, justo y con oportunidades para TODOS.

Metodología

Para los resultados de este año se entrevistaron a **164.817 colaboradores** que pertenecen a **200 organizaciones**. Estas personas pasaron por la encuesta Trust Index® y el cuestionario Culture Audit®, herramientas desarrolladas por Great Place to Work®



Cada año aumenta el número de empresas que participa en la lista de Los Mejores Lugares para Trabajar en el Perú de Great Place to Work®. En esta ocasión, la lista de compañías participantes paso de 179 a 200 organizaciones, alcanzando un total de 164.817 entrevistados. Estos indicadores que presenta GPTW™ en Perú, así como en el resto de los países en los que opera, son el resultado de la aplicación de la encuesta Trust Index® y del cuestionario Culture Audit®, ambas herramientas estandarizadas y desarrolladas por Great Place to Work®.

de sus trabajadores.

Por otro lado, el cuestionario Culture Audit® es una plataforma virtual, en la que GPTW™ recoge las prácticas y las políticas de gestión de personas de cada empresa participante. Pero, más allá de dar respuesta al cuestionario, las empresas deben compartir evidencias de la existencia y realización de esas prácticas y políticas.

PUNTAJES

Tras obtener el puntaje final de cada herramienta, se preseleccionan a las empresas que obtuvieron la Certificación GPTW™, requisito indispensable —a partir de este año— para participar del proceso de selección de las mejores empresas para trabajar en el Perú, edición 2019.

Posteriormente, se procede a realizar el cálculo correspondiente, asignando el valor de 2/3 al Trust Index® y de 1/3 para el Culture Audit®, de donde se obtiene la lista final de Los Mejores Lugares para Trabajar de GPTW™.

Este proceso se realiza bajo la supervisión del Global Management Team de Great Place To Work®, el mismo que se aplica en los más de 60 países en los que opera GPTW™.

HERRAMIENTAS

El cuestionario Trust Index® consta de 60 preguntas vinculadas a cinco dimensiones del Modelo de Great Place to Work® (credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería) y mide la experiencia del colaborador en su centro de trabajo y la cultura en que se inserta. En este proceso es recomendable realizar una encuesta censal o, en todo caso, encuestar a una muestra representativa de la población a nivel nacional. Este año el 88% de las empresas aplicó la encuesta al 100%

Empresas y trabajadores encuestados

| | 2018 | 2019 |
|-----------------------------------|---------|---------|
| Empresas encuestadas | 179 | 200 |
| Encuestas distribuidas | 181,025 | 193,765 |
| Encuestas contestadas | 151,344 | 164,817 |
| % de respuesta | 84% | 85% |
| Promedio de respuesta por empresa | 87% | 89% |

Población encuestada

| | N° Empresas | % | N° Trabajadores* | % |
|--------------|-------------|-------------|------------------|-------------|
| Censal | 176 | 88% | 130,914 | 79% |
| Muestra | 24 | 12% | 33,903 | 21% |
| Total | 200 | 100% | 164,817 | 100% |

Modalidad utilizada

| | N° Empresas | % | N° Trabajadores | % |
|--------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|
| Papel | 11 | 6% | 12,375 | 8% |
| Online | 131 | 66% | 89,156 | 54% |
| Mixto | 58 | 29% | 63,286 | 39% |
| Total | 200 | 100% | 164,817 | 100% |

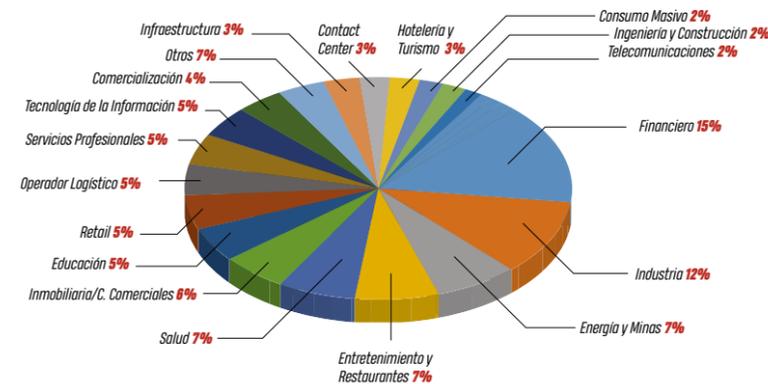
Encuestas aplicadas a nivel nacional entre el 15 de setiembre de 2018 y el 15 de setiembre de 2019

Perfil de empresas participantes

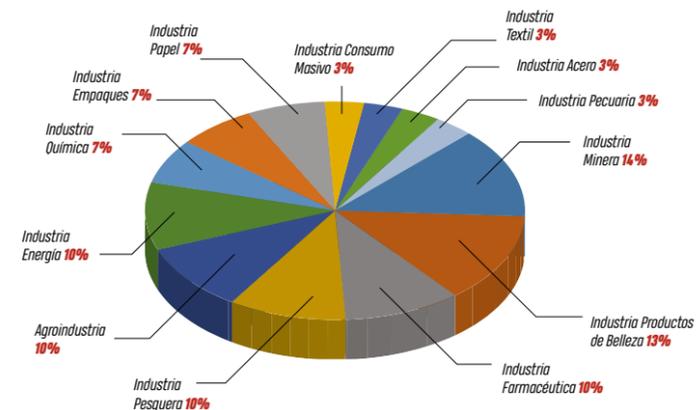
Este año los sectores financiero e industrial, con **15%** y **12%**, respectivamente, lideran la lista de empresas participantes por sector en el estudio de Great Place To Work®.

De las 200 empresas que han participado del estudio de GPTW™, 29 pertenecen a la industria y 171 a servicios. De ese total, 60 pertenecen al rango de 20 a 250 colaboradores, 54 en el rango de 251 a mil colaboradores y 86 a más de mil colaboradores. En la lista de los sectores han surgido rubros como el de entretenimiento y restaurantes y, salud que alcanzaron una participación 7% cada una, desplazando a rubros como comercialización o retail. Así mismo, se ha determinado que por país de origen, las empresas peruanas lideran el ranking con un 58% de participación, seguido de empresas de origen europeo con un 18%.

Empresas por sectores



Empresas del sector industrial



Empresas participantes por tipo de operación

| | N° Empresas | % |
|----------------------|-------------|-------------|
| Industria | 29 | 12% |
| Servicio | 171 | 88% |
| Total general | 200 | 100% |

Empresas con/sin sindicato

| | N° Empresas | % |
|----------------------|-------------|-------------|
| No | 169 | 84% |
| Si | 31 | 16% |
| Total general | 200 | 100% |

Distribución por categorías

| | N° Empresas | % |
|---------------------------------|-------------|-------------|
| Entre 20 y 250 colaboradores | 60 | 30% |
| Entre 251 y 1,000 colaboradores | 54 | 27% |
| Más de 1,000 colaboradores | 86 | 43% |
| Total general | 200 | 100% |

Empresas por país de origen

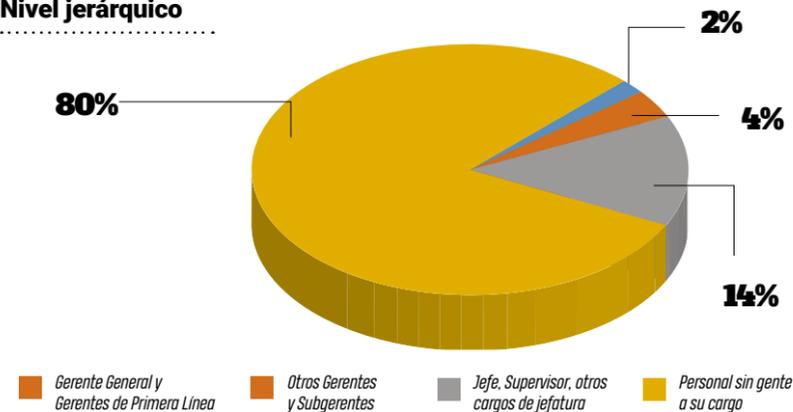
| | % |
|-------------------------|-------------|
| Perú | 58% |
| Europa | 18% |
| LATAM | 15% |
| Estados Unidos y Canadá | 8% |
| Otros | 1% |
| Total | 100% |

Perfil demográfico de colaboradores encuestados

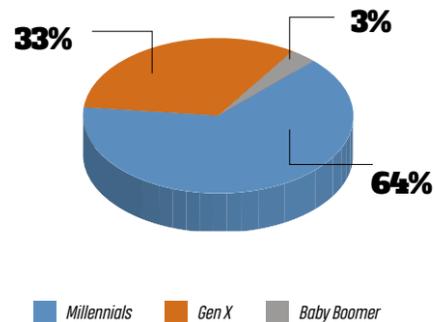
El estudio GPTW™ se realizó a nivel nacional donde 42% de los colaboradores encuestados pertenecen a provincias.

Los datos que se pueden obtener del perfil demográfico son muy interesantes. Por ejemplo, del total de encuestados (164.817), el 2% pertenece a la gerencia general y de primera línea, y el 80% a personal sin gente a su cargo. En términos generacionales, 64% es millennial, 33% es generación X, y 3% es baby boomer. En aras de promover la inclusión y la diversidad, es primera vez que se da la opción a que el colaborador se identifique con el género "otros", lo que dio como resultado el que el 0.02% de los encuestados se identificara con este rubro (200 personas). Vale la pena destacar que el 58% de los encuestados son de Lima y el 42% de provincia.

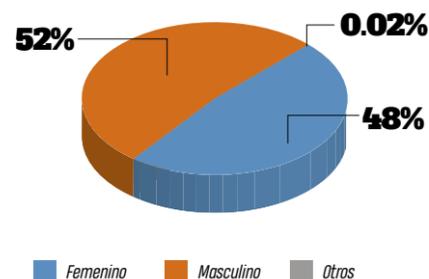
Nivel jerárquico



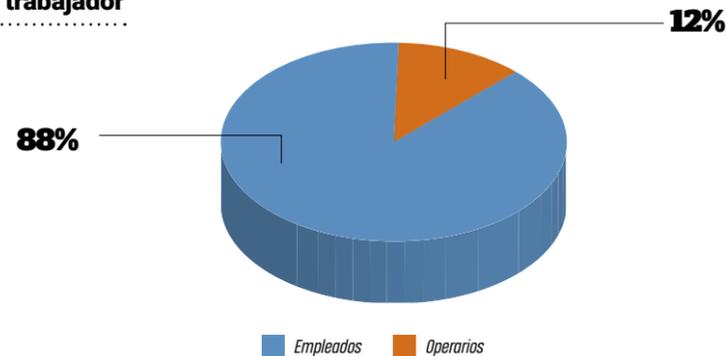
Generación



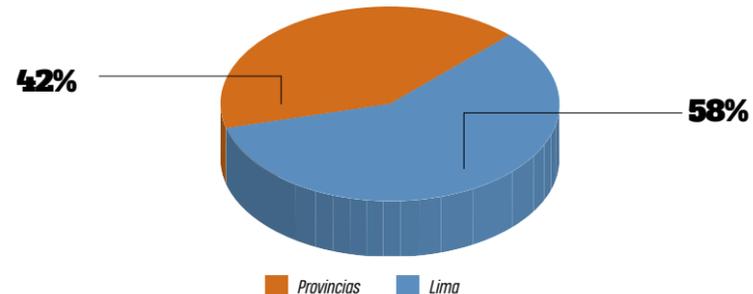
Género



Tipo de trabajador



Ubicación geográfica



Los 60 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú

Este año el ranking de las mejores empresas reconoce a 60 empresas. De ellas 10 empresas son nuevas y 5 reingresan después de uno o más años.

Las 60 empresas que figuran en la lista N° 18 de Los Mejores Lugares para Trabajar en el Perú son reconocidas por una sólida cultura organizacional basada en la confianza y por ofrecer a sus colaboradores un ambiente de trabajo en el que prima la credibilidad, el respeto, la equidad, la inclusión y la integridad, elementos claves que hacen a las empresas más ágiles, innovadoras y más eficientes. Las empresas ganadoras están distribuidas en tres bloques: de más de 1,000 colaboradores (29 empresas), entre 251 y 1,000 colaboradores (14 empresas) y de 20 a 250 colaboradores (17 empresas).

De las 60 empresas se desprende que los sectores de mayor presencia son el financiero (13) y el retail (7). Le siguen los sectores de hotelería/turismo y tecnología/informática (5 de cada una) y los sectores de inmobiliaria/centros comerciales (4). En esta parte, es importante darle la bienvenida a las 10 empresas que ingresan por primera vez: Zegel IPAE; SURA Perú; Grupo EFE - La Curacao, Efe, Motocorp; Grupo EFE - Financiera Efectiva; ISA REP; Protecta Security; GYM Ferrovías; Belltech; Eurofarma; y Sodexo, Beneficios e Incentivos.

También, se debe destacar a Hilton, que vuelve a ocupar el primer lugar en el bloque de 251 a 1000 colaboradores. Por su parte, Casa Andina regresa con su mejor posición en los últimos 10 años (tercer puesto). Así mismo, Interbank, con 18 años de presencia seguida en el ranking, vuelve a ocupar la primera posición en su categoría. Mejora cuatro posiciones Atlantic City, ocupando la segunda posición en su categoría, mientras que Scotiabank sube a la tercera posición y SAP mantiene el liderazgo en la lista de empresas de hasta 250 colaboradores, siendo la tercera vez que ocupa esa posición.

4

De las 60 Mejores empresas tienen más de 200 locales.

10

De las 60 Mejores empresas tienen uno o más sindicatos.

21

De las 60 Mejores empresas tienen 50% o más de mujeres en planilla.

15

De las 60 Mejores empresas tienen 50% o más de mujeres en niveles directivos.

11

De las 60 Mejores empresas tienen más de 10 años en la lista.

85%

De las empresas reconocidas entre las 60 Mejores tienen más de una sede o local.

38%

De las empresas tienen una población con más del 60% de trabajadores Millennials.

53%

De las empresas tienen un capital mayoritario extranjero y el 47% es de capital mayoritario nacional.

EMPRESAS CON MÁS DE 1000 TRABAJADORES

- Interbank
- Atlantic City
- Casa Andina
- Scotiabank
- Virú S.A.
- Promart
- Compartamos Financiera
- Crediscotia
- Supermercados Peruanos
- Scotia Contacto
- Pardos Chicken
- Pamolsa
- Financiera OH!
- Hipermercados Tottus
- Oechsle
- Zegel IPAE
- Sodimac y Maestro
- Mapfre
- Cineplanet
- Saga Falabella
- Tiendas por Departamento Ripley
- Primax
- Banco Ripley Perú
- Entel
- IDAT
- Grupo EFE - La Curacao, EFE, Motocorp
- Grupo EFE - Financiera Efectiva
- UTP
- BanBif

EMPRESAS ENTRE 251 Y 1000 COLABORADORES

- Hilton
- DHL Express
- Marriott Perú
- Real Plaza
- Profuturo AFP
- Interseguro
- Accor
- ISA REP
- Caja Cencosud Scotiabank
- Grupo Centenario
- SURA Perú
- Directv
- Pandero
- Protecta Security

EMPRESAS ENTRE 20 Y 250 COLABORADORES

- SAP
- Intéligo SAB
- Oracle
- 3M
- Martin Engineering
- Cisco
- Molpack
- Natura
- Mall Plaza
- Roche Farma
- GYM Ferrovías
- Belltech
- Apoyo Consultoría
- Eurofarma
- Viva GyM
- AFP Habitat
- Sodexo, Beneficios e Incentivos

"Mi Empresa es lo Máximo"

El concurso de video "Mi Empresa es lo Máximo" se está volviendo todo un desafío para las organizaciones, que de manera creativa buscan plasmar cómo se vive una cultura de confianza en las organizaciones. Esta vez el primer premio es para PROMART.



Con un video creativo Promart obtiene el primer lugar en el concurso "Mi Empresa es lo Máximo".

En su octava edición, el concurso de video "Mi Empresa es lo Máximo" reconoce una vez más el entusiasmo de las organizaciones por transmitir de manera clara, divertida y amena, la buena relación entre colaboradores y líderes, las buenas prácticas laborales y el porqué su empresa debe ser considerada un gran lugar de trabajo. Es importante aclarar que el concurso es independiente del proceso de selección de Los Mejores Lugares para Trabajar de GPTW™.

No obstante, este año se propuso un desafío a las empresas inscritas, pues se estableció un tema específico que permitiera conocer cómo se vive una cultura de confianza en las organizaciones. Esta vez 13 empresas



asumieron el reto y enviaron videos muy creativos e innovadores.

Para la evaluación se tomaron en cuenta los siguientes criterios: el video que mejor transmita la cultura de confianza que se vive en la organización, el que muestre los aspectos claves del modelo Giftwork™ y el más original e innovador. De los 13 participantes se nominaron a los tres finalistas: ISA REP, Promart y Protecta Security. El equipo evaluador, de manera unánime, le otorgó el premio a Promart, que de una manera creativa e innovadora presentó la cultura de confianza que se vive en la organización, el ambiente familiar y la camaradería entre las diferentes generaciones. ¡Felicitamos a Promart por este merecido reconocimiento!

Premios Especiales 2019

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>Promoción de la Innovación</p> <p>Interbank</p> <p>Se reconoce a la empresa que promueve una cultura de generación de nuevas ideas y un liderazgo que fomenta e incentiva el romper paradigmas.</p> <p>Finalistas: • Scotiabank • SPSA</p> | <p>Liderazgo</p> <p>Hilton</p> <p>Se reconoce a la empresa que mejor desarrolla el liderazgo y destaca por contar con líderes competentes e íntegros.</p> <p>Finalistas: • DHL Express • Marriott Perú</p> | <p>Engagement</p> <p>Hilton</p> <p>Reconoce a la empresa que destaca por lograr un elevado sentimiento de pasión, compromiso y confianza entre sus colaboradores.</p> <p>Finalistas: • DHL Express • Casa Andina</p> | <p>Capacitación y Desarrollo</p> <p>Marriott</p> <p>Empresas que destacan por promover el desarrollo profesional de las personas, a través de capacitaciones y programas orientados a sus colaboradores.</p> <p>Finalistas: • Direct TV • Scotiabank</p> | <p>Bienestar y Cuidado</p> <p>Atlantic City</p> <p>Se reconoce a la empresa que mejor promueve el cuidado y bienestar del colaborador, tanto a nivel individual como de su familia.</p> <p>Finalistas: • ISA REP • Mapfre</p> |
| <p>Responsabilidad Social Participativa</p> <p>VIRU</p> <p>Premia a la empresa con mejores programas de responsabilidad social con involucramiento activo de los colaboradores.</p> <p>Finalistas: • DHL Express • Marriott Perú</p> | <p>La Voz del Empleado</p> <p>CASA ANDINA</p> <p>Este premio reconoce a la empresa que destaca en promover la "escucha" de los trabajadores y el fácil acceso a los líderes.</p> <p>Finalistas: • Atlantic City • Real Plaza</p> | <p>Trato Justo y Equitativo</p> <p>Supermercados Peruanos SA</p> <p>Reconoce a la empresa que destaca por su trato justo y equitativo, con un esquema de compensaciones justo.</p> <p>Finalistas: • HILTON • ISA REP</p> | <p>Sentido de Equipo</p> <p>DHL</p> <p>Premia a la empresa que cuenta con los mejores programas de integración y creación de sentido de equipo y familia.</p> <p>Finalistas: • Accor Hotels • Profuturo</p> | <p>Reconocimiento</p> <p>Scotiabank</p> <p>Se reconoce a la empresa que destaca por los programas de agradecimiento y reconocimiento por el trabajo realizado y el esfuerzo extra.</p> <p>Finalistas: • Hilton • Marriott Perú</p> |
| <p>Mayor Progreso</p> | | <p>METAL MARK</p> <p>Se reconoce a la empresa que más ha mejorado en el puntaje Trust Index® del 2019 respecto del año pasado.</p> <p>Finalistas: • GYM Ferrovías • Pecca</p> | | |

RESULTADOS MODELO GPTW™

Experiencia de los colaboradores

ÍNDICE DE ACEPTACIÓN GENERAL DE LAS MEJORES 60 EMPRESAS

89%

El Índice de Aceptación General (IAG) para Las Mejores Empresas para Trabajar subió un punto porcentual en comparación con el del año anterior. Supera al resto de empresas en 14 puntos.

IAG POR LISTA

Empresas entre 20 y 250 colaboradores **90%**

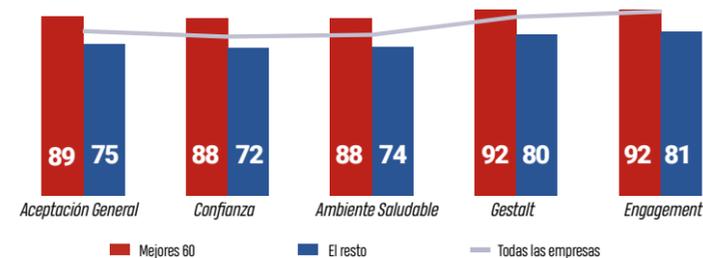
Empresas entre 251 y 1000 colaboradores **91%**

Empresas con más de 1000 colaboradores **87%**

Al no haber diferencias significativas en los resultados de las listas por tamaño, se sustenta la validez del modelo como herramienta para medir el clima y la cultura de las empresas al margen del número de colaboradores.

MEJORES VS. EL RESTO

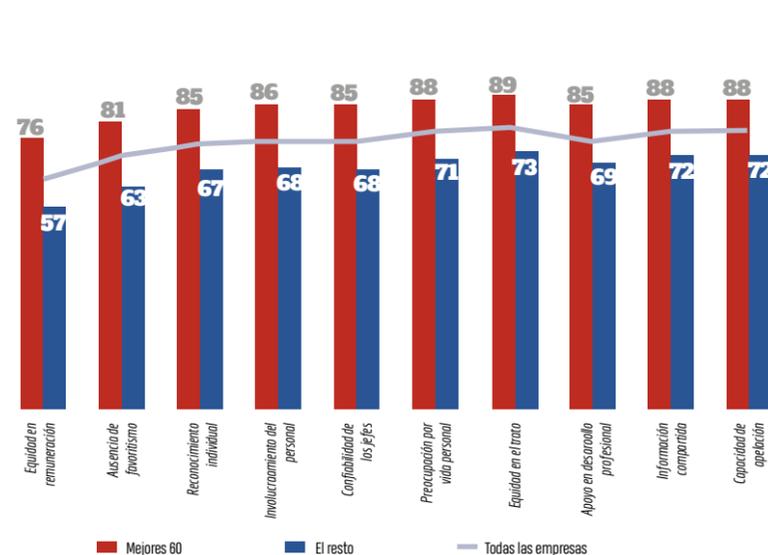
PRINCIPALES INDICADORES (%)



El indicador que más destaca frente al resto es la Confianza, con una ventaja de 16 puntos. Este mide los niveles de credibilidad, respeto por los colaboradores e imparcialidad en una organización, factores claves para generar confianza.

PRINCIPALES BRECHAS

MEJORES VS. RESTO (%)



La mayor brecha entre las 60 mejores empresas para trabajar y el resto se registra en la equidad remunerativa, con una ventaja de 19 puntos porcentuales. Le sigue el contar con un ambiente libre de favoritismos, donde la mayoría de colaboradores tiene oportunidad de ser reconocido por sus logros y donde se practica un estilo de gestión más inclusivo.

ÉTICA

Mejores **89%** Resto **74%**

El indicador de ética es **20% más alto** en las mejores empresas, pues entienden que los niveles altos de percepción de integridad se correlacionan de forma positiva con mayor productividad, rentabilidad, mejores relaciones laborales y una marca empleador más atractiva.

RETENCIÓN DE TALENTO

Mejores **82%** Resto **65%**

Las mejores empresas crean condiciones favorables para que sus colaboradores opten por permanecer en ellas. Apoyarlos en su desarrollo profesional y ofrecerles línea de carrera hace que el nivel de retención sea **26% más elevado** que en el resto de empresas.

INNOVACIÓN

Mejores **88%** Resto **69%**

El indicador de innovación, que mide qué tanto las empresas ofrecen condiciones para innovar a sus colaboradores, es **28% más elevado** que en el resto de empresas. Las mejores empresas para trabajar entienden que para innovar se requiere de una cultura de confianza con colaboradores empoderados e inspirados para generar nuevas soluciones.

EQUIDAD EN REMUNERACIÓN

Mejores **76%** Resto **57%**

Los colaboradores de las mejores empresas experimentan un **33% más** equitatividad la compensación económica por su trabajo que los trabajadores del resto de empresas. Las mejores empresas para trabajar se comprometen a tratar a las personas con equidad y a brindar un tratamiento justo en el salario, considerando los distintos niveles y responsabilidades profesionales.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Mejores **90%** Resto **77%**

Las mejores empresas son percibidas un **17% más** socialmente responsables que el resto. Los colaboradores de hoy están más interesados en trabajar en una organización guiada por un propósito trascendental y que se preocupe por cuidar la sostenibilidad de las relaciones con sus diversos grupos de interés.

BALANCE DE VIDA

Mejores **88%** Resto **72%**

La percepción de balance de vida en las mejores empresas es un **22% más alto** que en el resto de empresas. Las mejores empresas para trabajar promueven la calidad de vida en sus colaboradores, logrando a la vez un impacto positivo en su desempeño y compromiso.

CAPACITACIÓN

Mejores **88%** Resto **63%**

Los colaboradores de las mejores empresas experimentan un **30% más** de posibilidades para capacitarse y recibir entrenamiento que los trabajadores del resto de empresas. Las mejores empresas para trabajar invierten en fortalecer las capacidades y habilidades de sus colaboradores para que aporten lo mejor de sí mismos y contribuyan a crear una gran experiencia para los clientes internos y externos.



Liderazgo FOR ALL

ADIÓS "BIG BOSS", BIENVENIDO "LÍDER FOR ALL"

Las formas de liderar organizaciones han cambiado, en la actualidad **el líder debe ser capaz de impulsar la innovación y cuidar la sostenibilidad de las relaciones**, reflejando humildad y los valores de la organización.

DESDE EL NACIMIENTO DE LAS PRIMERAS CIVILIZACIONES HASTA FINES DEL SIGLO XX, el estilo que más se aplicó para liderar un grupo humano ha sido de "arriba hacia abajo". Solo basta revisar las biografías de Alejandro Magno, Simón Bolívar, Henry Ford o Ray Kroc, entre muchos otros personajes históricos, para ver cómo el liderazgo tradicional y predominante ha operado a través de la figura de un "Big Boss" que —siguiendo una visión casi profética— actúa como el único elegido para analizar un contexto, definir una estrategia y llevar a las personas "de un punto A hacia un punto B", con la mayor precisión posible.

EN EL SIGLO XXI EL LIDERAZGO TUVO QUE CAMBIAR PARA PODER SOBREVIVIR. Hoy tiene como principal reto distanciarse del modelo del siglo pasado —basado en el control de procesos y la eficiencia— para convertirse en un nuevo liderazgo, capaz de impulsar la innovación y cuidar la sostenibilidad de las relaciones. Según Bruno Rouffaer, coach internacional y consultor experto en liderazgo, esta transformación ocurre en un contexto cada vez más cambiante de riesgos ambientales y de fácil acceso a la información, en el que los líderes deben reflejar humildad, integridad y confianza.

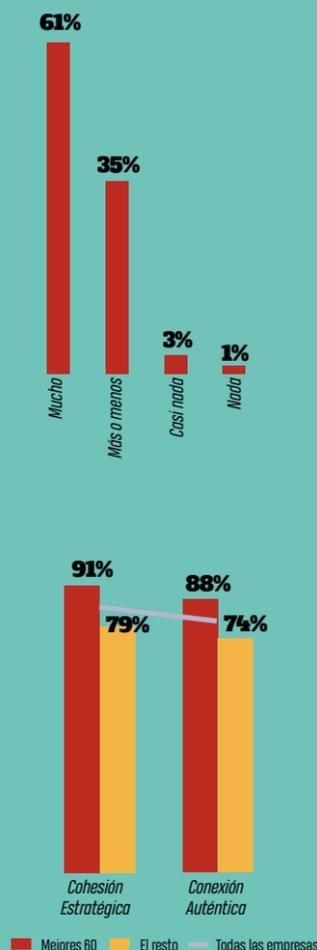
EN GREAT PLACE TO WORK® hemos identificado aquellos comportamientos clave para un liderazgo funcional en las organizaciones de este nuevo siglo, en lo que denominamos un "Liderazgo For All", es decir, líderes capaces de reflejar humildad y los valores de la organización, de desarrollar y comunicar una estrategia coherente en todos los niveles jerárquicos, y sobre todo de establecer altos niveles de confianza interpersonal y de colaboración exitosa entre todos los miembros del equipo.



EN EL 2019 realizamos un estudio para analizar qué tan efectivos eran los líderes al evaluar el contexto del negocio y establecer estrategias, así como al empatizar con el lado humano y emocional de los colaboradores. Para la investigación se emplearon dos conceptos: el de Cohesión Estratégica, que permite determinar si los jefes poseen una visión clara de hacia dónde va la organización y si son competentes en el manejo del negocio; y la Conexión Auténtica, que establece la facilidad de comunicación de los jefes, y si demuestran un interés sincero en los colaboradores como personas. Los resultados del estudio indicaron una valoración positiva de 91% en Cohesión Estratégica y 88% en Conexión Auténtica en Los 60 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú. Las otras 140 organizaciones obtuvieron una valoración positiva de 79% y 74% para ambos conceptos, respectivamente. Adicionalmente, como parte del mismo estudio, ante la pregunta "¿Qué tanto confías en el criterio/opinión del equipo ejecutivo?", de un total de 112,179 colaboradores, el 61% seleccionó la opción "Mucho", el 35% marcó "Más o menos", el 3% marcó "Casi nada", y solo el 1% eligió la opción "Nada".

LAS ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI requieren de un Liderazgo For All que favorezca la democratización en la toma de decisiones y aproveche las sinergias de las redes humanas. Hoy el mundo necesita de líderes que hagan sentir a sus equipos que su trabajo tiene un propósito y que ellos también forman parte de la conversación sobre hacia dónde se dirige la empresa. Solo así este nuevo liderazgo logrará reunir a todo el mundo para inspirarlos a ser parte del cambio, avanzar juntos y dar lo mejor de sí mismos.

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



En Banco Ripley tenemos un propósito que nos moviliza:

Facilitar el **hoy** para impactar el **futuro** de las familias.

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Great Place To Work®

PERÚ 2019

banco ripley

Mejores que el resto ¿Sabías que?

1. BÚSQUEDA DE EMPLEO

Las mejores empresas para trabajar recibieron **2.8 veces más solicitudes de trabajo** que lo que recibió el resto de empresas.

2. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EXTERNO

Las mejores empresas poseen un índice de satisfacción del cliente externo **12% por encima** que el resto de empresas.

3. DÍAS DE AUSENTISMO PROMEDIO

El índice de ausentismo en las mejores empresas de GPTW es **35% más bajo** que en el resto de empresas.

4. BONOS POR REFERENCIA EXITOSA

Cuando un colaborador de las mejores empresas realiza una referencia exitosa, este tiene un **28% más de posibilidades** de recibir un bono a diferencia de que un colaborador lo haga en el resto de empresas.

5. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES

Las mejores empresas emplean a **más del triple de colaboradores con habilidades diferentes** que el resto de empresas (un promedio de 17 personas versus 5).

7. RENUNCIAS VOLUNTARIAS

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

9. PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El **86%** de las mejores empresas de la lista ha implementado y mantiene equipos y/o embajadores que se encargan de fomentar la igualdad y diversidad, en comparación con el **72%** del resto de empresas.

6. DÍAS EXTRAS LIBRES PAGADOS

El **90%** de las mejores empresas para trabajar otorga **2,3 veces más de días libres pagados** para temas personales a sus colaboradores (promedio de 8 días al año) a diferencia del resto, donde el **81%** ofrece 3,4 días libres pagados.

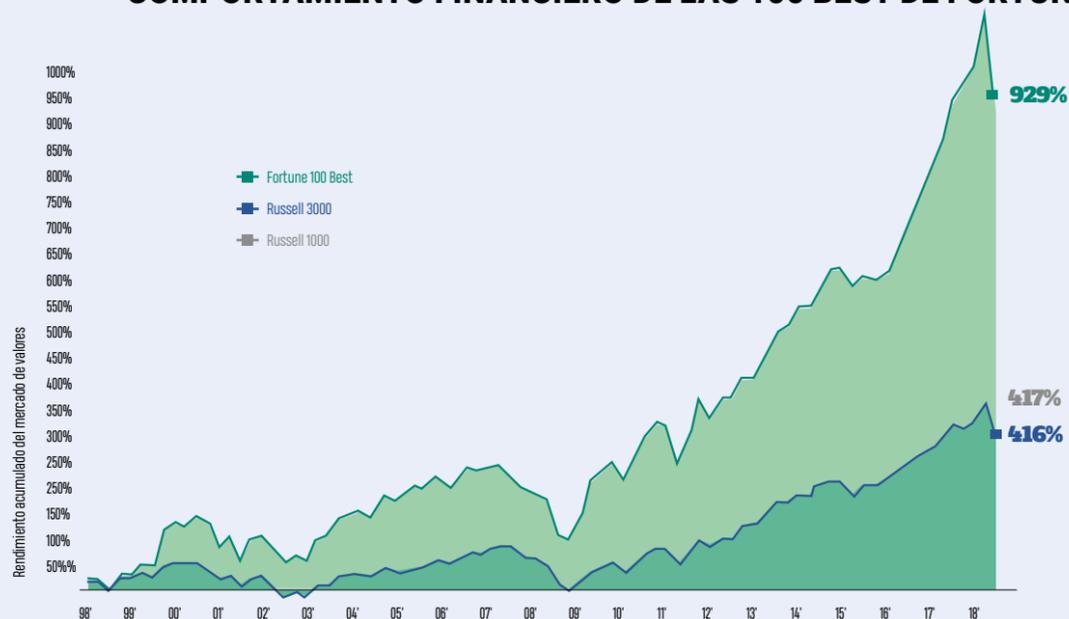
8. CAPACITACIONES ANUALES

Las mejores empresas de GPTW™ destinan en promedio **16% más de horas de capacitación** en comparación de las demás empresas; asimismo, destinan **más del doble de presupuesto anual** para programas de capacitación y crecimiento profesional para sus colaboradores respecto al resto de empresas.

10. TELETRABAJO

Las oportunidades de teletrabajo en las mejores empresas superan en **28%** al resto.

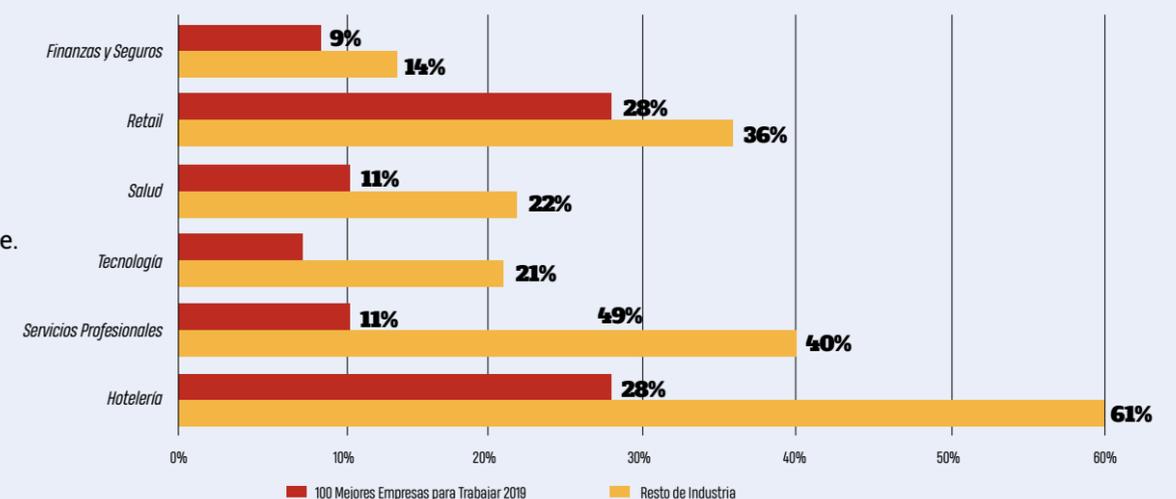
COMPORTAMIENTO FINANCIERO DE LAS 100 BEST DE FORTUNE US



Las 100 Best Companies to Work for de Fortune US (GPTW™) generan **3 veces más retorno** que las 1,000 y 3,000 empresas del índice Russell.

El índice de rotación voluntaria de Las Mejores Empresas para Trabajar de GPTW de EE.UU. por sector es la **mitad** que su sector correspondiente.

RATIO DE RENUNCIAS VOLUNTARIAS POR INDUSTRIA 2019 DE LAS 100 MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR DE EEUU



FUENTE: U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS JOB OPENINGS AND LABOR TURNOVER SURVEY ©2019 GREAT PLACE TO WORK®. ALL RIGHTS RESERVED

Las culturas de confianza impulsan la innovación

En este camino es muy importante **el rol del líder**, pues es él quien deberá generar altos niveles de confianza y tener la capacidad para analizar los errores cometidos.

EDUARDO FREYRE
Consultor GPTW™

En los últimos años, la economía y los mercados en todo el mundo han experimentado cambios, ya que varias empresas reinventan sus culturas organizacionales para ser más ágiles e innovar de manera permanente y sistemática. Según el ranking Global Innovation Index 2019, el Perú se ubica en el puesto 69 de 129 países de todo el mundo, y en el puesto 7 de 19 países de América Latina y el Caribe, eso significa que el camino que se inició, con el objetivo de ser más innovadores, recién comienza.

Por lo tanto, tener éxito al gestionar la innovación demanda que las empresas cultiven una cultura organizacional que, en Great Place to Work®, denominamos "Innovation By All", en la que todos los colaboradores tienen la oportunidad de innovar, motivados por un propósito claro e inspirador, que les permita identificar nuevas maneras de responder a las necesidades cambiantes de los clientes. Este tipo de procesos requieren también promover la diversidad sociodemográfica y de experiencias en los equipos, para que todos logren contribuir, desde un entendimiento claro de los objetivos del negocio. De alguna manera, se trata de una cultura que sabe escuchar la "sabiduría de la masa", para hacer las preguntas correctas y buscar las ideas que permitan obtener los mejores resultados.

En Great Place to Work® se analiza cómo una cultura de confianza impulsa la innovación en las empresas, a través de conceptos como Conexión Organizacional, que determina si los jefes involucran a las personas en decisiones relacionadas a su trabajo o a su ambiente laboral; Inspiración Individual, que evalúa a los jefes para establecer si incentivan, consideran y responden genuinamente a las ideas y sugerencias de los colaboradores; y Reconocimiento a la Innovación,

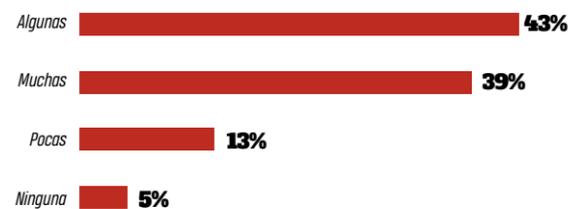
que mide el reconocimiento a las personas que intentan nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, independientemente del resultado.

El estudio que realizamos en el 2019 sobre estos tres conceptos asociados a la innovación dio como resultado una valoración positiva de 85%, 87% y 88%, respectivamente, en Los 60 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú, en contraste con una valoración positiva de 67%, 69% y 69%, respectivamente, para el resto de las empresas. Adicionalmente, ante la pregunta: "En el último año, ¿cuántas oportunidades tangibles has tenido para proponer y desarrollar nuevas y mejores maneras de hacer tu trabajo?", de un total de 112.509 colaboradores, el 43% seleccionó la opción "Algunas", el 39% marcó "Muchas", el 13% marcó "Pocas", y solo el 5% eligió la opción "Ninguna".

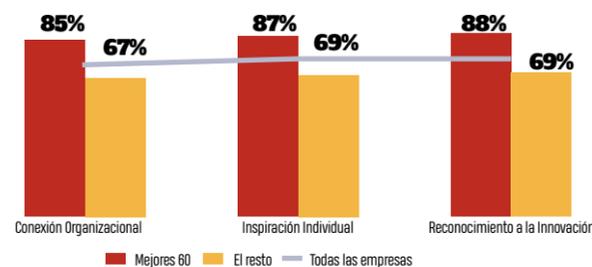
A través de un liderazgo efectivo, valores y la confianza como base, las organizaciones logran ser más innovadoras. En este camino, es clave el rol de líderes, que deberá generar altos niveles de confianza y tener la capacidad para analizar los errores cometidos -en especial al momento de generar e implementar nuevas ideas- mediante un enfoque de curiosidad y aprendizaje, más que solo de castigo. Un ejemplo claro de la actitud hacia el error como elemento cultural para impulsar la innovación es lo dicho por Elon Musk, gurú de innovación, Presidente Ejecutivo y CEO de la empresa de tecnología Tesla Inc., que afirma: "Si las cosas no fallan es que no estás innovando lo suficiente".

En resumen, una cultura "Innovation By All" promueve que exista un clima de alta confianza en las organizaciones, en la que los colaboradores no temen ser castigados y se arriesgan a compartir nuevas ideas y enfoques, algo esencial para la innovación y la sostenibilidad del negocio.

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



Evaluación de la cultura de confianza



RANKING

Great Place To Work®



Los 60 Mejores Lugares para Trabajar™

MÁS DE 1000 TRABAJADORES *p. 19*

251 - 1000 COLABORADORES *p. 20*

20 - 250 COLABORADORES *p. 36*

Perfil de Las Mejores 2019

| LISTA | RANKING | NOMBRE DE LA EMPRESA | SECTOR | CAPITAL MAYORITARIO | INGRESOS ANUALES (US\$ MILLONES) | NÚMERO LOCALS | TOTAL PLANTILLA | % MUJERES EN PLANTILLA | % MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS | % MILLENNIALS | SINDICADO | AÑOS EN EL RANKING |
|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------|-----------------|------------------------|---------------------------------|---------------|-----------|--------------------|
| MÁS DE 1.000 COLABORADORES | 1 | Interbank | Financiero | Nacional | Más de 1000 | 277 | 6,798 | 59% | 37% | 69% | No | 18 |
| | 2 | Atlantic City | Entretenimiento y restaurantes | Nacional | 50-100 | 1 | 1,062 | 34% | 18% | 67% | Sí | 3 |
| | 3 | Casa Andina | Hotelería y Turismo | Nacional | 25-50 | 29 | 1,711 | 33% | 20% | 66% | No | 10 |
| | 4 | Scotiabank | Financiero | Extranjero | 50-100 | 228 | 6,112 | 55% | 44% | 56% | Sí | 11 |
| | 5 | Vinú S.A. | Agroindustria | Nacional | 100-500 | 4 | 12,053 | 55% | 20% | 59% | No | 2 |
| | 6 | Promart | Retail | Nacional | 500-1000 | 30 | 5,435 | 34% | 33% | 89% | No | 5 |
| | 7 | Compartamos Financiera | Financiero | Extranjero | 100-500 | 101 | 4,981 | 52% | 42% | 74% | No | 3 |
| | 8 | Crediscotia | Financiero | Nacional | 100-500 | 252 | 2,571 | 61% | 35% | 57% | Sí | 2 |
| | 9 | Supermercados Peruanos | Retail | Nacional | Más de 1000 | 495 | 16,487 | 45% | 32% | 78% | No | 11 |
| | 10 | Scotia Contact | Contact Center | Nacional | 50-100 | 44 | 1,912 | 49% | 53% | 62% | Sí | 3 |
| | 11 | Pardos Chicken | Entretenimiento y restaurantes | Nacional | 25-50 | 33 | 1,965 | 39% | 38% | 75% | No | 3 |
| | 12 | Pamolisa | Industria | Extranjero | 100-500 | 3 | 1,361 | 26% | 13% | 64% | No | 7 |
| | 13 | Financiera OH! | Financiero | Nacional | 100-500 | 92 | 1,671 | 60% | 46% | 77% | No | 5 |
| | 14 | Hipermercados Tottus | Retail | Extranjero | Más de 1000 | 89 | 10,761 | 44% | 39% | 79% | Sí | 17 |
| | 15 | Dechsle | Retail | Nacional | 100-500 | 26 | 2,488 | 59% | 56% | 78% | No | 5 |
| | 16 | Zegal IPAE | Educación | Nacional | 10-25 | 11 | 1,362 | 39% | 50% | 39% | No | 1 |
| | 17 | Sodimac y Maestro | Retail | Extranjero | 500-1000 | 57 | 9,428 | 41% | 29% | 66% | No | 15 |
| | 18 | Mapfre | Seguros | Extranjero | 500-1000 | 49 | 3,671 | 58% | 21% | 43% | Sí | 5 |
| | 19 | Cineplanet | Entretenimiento y restaurantes | Nacional | 100-500 | 37 | 2,975 | 47% | 55% | 97% | No | 6 |
| | 20 | Saga Falabella | Retail | Extranjero | Más de 1000 | 30 | 7,325 | 59% | 53% | 63% | Sí | 12 |
| | 21 | Tiendas por Departamento Ripley | Retail | Extranjero | 500-1000 | 40 | 6,286 | 55% | 50% | 70% | Sí | 5 |
| | 22 | Primax | Distribución de combustible | Nacional | Más de 1000 | 169 | 3,231 | 42% | 59% | 69% | No | 2 |
| | 23 | Banco Ripley Perú | Financiero | Extranjero | 100-500 | 36 | 1,712 | 48% | 47% | 50% | Sí | 5 |
| | 24 | Entel | Telecomunicaciones | Extranjero | 500-1000 | 36 | 3,060 | 44% | 20% | 44% | No | 4 |
| | 25 | IDAT | Educación | Nacional | 10-25 | 9 | 1,616 | 32% | 0% | 46% | No | 2 |
| 26 | Grupo EFE - La Curacao, Efe, Motocorp | Retail | Nacional | 100-500 | 190 | 3,066 | 30% | 7% | 41% | No | 1 | |
| 27 | Grupo EFE - Financiera Efectiva | Financiero | Nacional | 100-500 | 190 | 1,343 | 27% | 12% | 46% | No | 1 | |
| 28 | UTP | Educación | Extranjero | 100-500 | 16 | 3,926 | 39% | 32% | 38% | No | 2 | |
| 29 | BanBif | Financiero | Extranjero | 100-500 | 69 | 1,415 | 53% | 37% | 56% | No | 8 | |
| ENTRE 251 Y 1.000 COLABORADORES | 1 | Hilton | Hotelería y turismo | Nacional | 10-25 | 2 | 292 | 37% | 53% | 63% | No | 5 |
| | 2 | DHL Express | Operador logístico | Extranjero | 50-100 | 5 | 448 | 31% | 50% | 36% | No | 10 |
| | 3 | Marriott Perú | Hotelería y Turismo | Nacional | 50-100 | 3 | 641 | 36% | 43% | 52% | No | 15 |
| | 4 | Real Plaza | Inmobiliaria - Centros Comerciales | Nacional | 25-50 | 21 | 461 | 45% | 46% | 60% | No | 8 |
| | 5 | Profuturo AFP | Financiero | Extranjero | 100-500 | 13 | 410 | 64% | 48% | 43% | No | 4 |
| | 6 | Interseguro | Financiero | Nacional | 100-500 | 6 | 737 | 64% | 48% | 40% | No | 13 |
| | 7 | Accor | Hotelería y Turismo | Extranjero | 25-50 | 6 | 475 | 33% | 57% | 57% | No | 8 |
| | 8 | ISA REP | Energía y Minas | Extranjero | 100-500 | 53 | 409 | 18% | 14% | 30% | Sí | 1 |
| | 9 | Caja Cencosud Scotiabank | Financiero | Extranjero | 50-100 | 66 | 917 | 59% | 62% | 78% | No | 4 |
| | 10 | Grupo Centenario | Inmobiliaria - Centros Comerciales | Nacional | 100-500 | 16 | 261 | 41% | 36% | 44% | No | 8 |
| | 11 | SURA Perú | Financiero | Nacional | 100-500 | 19 | 721 | 59% | 35% | 35% | No | 1 |
| | 12 | Directv | Telecomunicaciones | Extranjero | 100-500 | 1 | 285 | 35% | 10% | 49% | No | 3 |
| | 13 | Pandero | Comercialización | Nacional | 100-500 | 11 | 931 | 47% | 28% | 62% | No | 2 |
| | 14 | Protecta Security | Seguros | Extranjero | 50-100 | 18 | 267 | 61% | 50% | 28% | No | 1 |
| ENTRE 20 Y 250 COLABORADORES | 1 | SAP | Tecnología de la Información | Extranjero | 500-1000 | 1 | 90 | 46% | 29% | 34% | No | 9 |
| | 2 | Inteligo SAB | Financiero | Nacional | Menos de 10 | 4 | 165 | 49% | 26% | 44% | No | 9 |
| | 3 | Oracle | Tecnología de la Información | Extranjero | 10-25 | 1 | 114 | 30% | 31% | 26% | No | 7 |
| | 4 | 3M | Consumo Masivo | Extranjero | Más de 1000 | 3 | 190 | 48% | 46% | 17% | No | 8 |
| | 5 | Martin Engineering | Energía y Minas | Extranjero | Menos de 10 | 2 | 30 | 17% | 0% | 53% | No | 4 |
| | 6 | Cisco | Tecnología de la Información | Extranjero | 10-25 | 1 | 60 | 25% | 40% | 15% | No | 7 |
| | 7 | Molpack | Industria | Extranjero | 10-25 | 1 | 108 | 15% | 33% | 49% | No | 5 |
| | 8 | Natura | Consumo Masivo | Extranjero | 50-100 | 4 | 249 | 84% | 59% | 40% | No | 13 |
| | 9 | Mall Plaza | Inmobiliaria/C. Comerciales | Extranjero | 50-100 | 5 | 104 | 57% | 39% | 42% | No | 2 |
| | 10 | Roche Farma | Industria | Extranjero | 25-50 | 1 | 135 | 64% | 56% | 30% | No | 7 |
| | 11 | GYM Ferrovias | Infraestructura | Nacional | 100-500 | 2 | 20 | 30% | 0% | 35% | No | 1 |
| | 12 | Belltech | Tecnología de la Información | Extranjero | 10-25 | 1 | 75 | 17% | 17% | 48% | No | 1 |
| | 13 | Apoyo Consultoria | Servicios Profesionales | Nacional | 10-25 | 1 | 152 | 47% | 26% | 47% | No | 7 |
| | 14 | Eurofarma | Industria | Extranjero | 10-25 | 2 | 190 | 49% | 44% | 23% | No | 1 |
| | 15 | Viva GYM | Inmobiliaria - Centros Comerciales | Nacional | 50-100 | 10 | 129 | 47% | 22% | 49% | No | 7 |
| | 16 | AFP Habitat | Financiero | Extranjero | 25-50 | 6 | 245 | 64% | 54% | 33% | No | 3 |
| | 17 | Sodexo, Beneficios e Incentivos | Servicios profesionales | Extranjero | Menos de 10 | 3 | 57 | 54% | 17% | 54% | No | 1 |

1



Categoría

MÁS DE 1.000 TRABAJADORES



- **Rubro:** Financiero
- **Número de colaboradores:** 6.798
- **Gerente General:** Luis Felipe Castellanos
- **Gerente de División, Gestión y Desarrollo Humano:** Julio Del Valle

INTERBANK

LA META: SER EL MEJOR BANCO

En Interbank cada colaborador está sumergido en los valores de la organización, pues tiene como propósito hacer lo correcto siempre, utilizando la innovación.

Interbank es una empresa que vive una cultura de valores, guía para todas sus acciones. Esos seis valores (integridad, pasión por el servicio, innovación, sentido del humor, colaboración y coraje) son esenciales en la cultura de la organización. El uso de estos valores les va a permitir alcanzar objetivos y sueños, haciendo siempre lo correcto. En Interbank es importante que cada colaborador viva plenamente los valores dentro de la organización. Para ellos, la integridad es un valor que refuerza el compromiso de hacer lo correcto siempre. Así mismo, es importante desempeñar cada labor con innovación, y así brindar lo mejor a sus clientes, siendo el coraje aquello que los impulsa a hacer realidad muchas iniciativas.

La cultura de Interbank tiene un propósito trascendente: "Acompañar a los peruanos a alcanzar sus sueños hoy" y, para alcanzarlo, se trabaja sobre tres pilares: liderazgo, horizontalidad y crecimiento. Es decir, 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. Interbank tiene como visión ser el mejor banco a partir de las mejores personas, por eso busca ser una organización que atienda las expectativas del talento actual y futuro, consolidando una cultura orientada a la diversidad y al liderazgo inclusivo. Para eso es importante trabajar en un ambiente de compañerismo, de trato horizontal y puertas abiertas, pues tienen la posibilidad de desarrollar su potencial con retos desafiantes.

Buenas prácticas

 **#PropósitoChallenge:** Cada mes, un equipo recibe el reto de mostrar, en un video casero, cómo desde su rol contribuye al propósito del banco. Luego, ellos retarán a un siguiente equipo.

 **Crashcourse de Transformación Digital:** Programa de 3 módulos que busca promover y acelerar el mindset de transformación digital y agilidad en los colaboradores.

"En Interbank buscamos que los colaboradores trasciendan, logrando que los peruanos puedan alcanzar sus sueños".



LUIS FELIPE CASTELLANOS
Gerente General

2



Atlantic City es una gran familia que trabaja bajo un esquema de respeto, integridad, trabajo en equipo, vocación de servicio, innovación y creatividad,

y compromiso, valores que generan un ambiente de gran confianza. En la empresa se caracterizan por superar en equipo los retos que se plantean, como integrar el Ranking de GPTW desde el 2017 o alcanzar la excelencia en el servicio. La cultura de esta organización se puede ver reflejada en una sola frase "Casino por fuera, familia por dentro", por eso existe siempre la preocupación por el bienestar, el crecimiento, la formación y el reconocimiento del colaborador. En Atlantic City se ha creado una atmósfera de amabilidad, alegría y compañerismo, pues no solo es un lugar entretenido para trabajar, sino que es un lugar en el que se vive con respeto y pasión.

OSWALDO MEINI
Gerente General



"Atlantic City crece al ritmo de su gente".

Buenas prácticas

Liliana Chiri
Gerente Recursos Humanos

- **Los Jackpots de la Felicidad:** Grupo integrado por 31 colaboradores, seleccionados por su entusiasmo y pasión por la organización, son fidelizadores de la cultura y voceros activos de las actividades.
- **Uniando Familias:** Se invita a la familia de los nuevos integrantes para que conozcan Atlantic City, mostrando cómo son por dentro, la cultura Atlantic, viviendo la experiencia de servicio.

3



La cultura de **Casa Andina** reposa sobre los siguientes valores: trabajo en equipo, atención al detalle, integridad, espíritu de superación y vocación de servicio, utilizados

al momento de desarrollar y ejecutar proyectos. Así mismo, al ser una compañía en crecimiento, ofrecen oportunidades a los colaboradores para que se desarrollen personal y profesionalmente. Casa Andina valora las actitudes reales en las que sus equipos demuestran integridad. Este año realizaron el lanzamiento del Decálogo de la Cultura Casa Andina, que busca traducir conductas al momento de trabajar. Gracias a esta forma de vivir los valores y la cultura, se ha generado un clima organizacional de mucha apertura, cercanía y horizontalidad, que beneficia a todos.

JUAN STOESSEL
CEO



"Buscamos que nuestros colaboradores superen sus expectativas, desarrollándose en un espacio de diversidad, armonía y respeto"

Buenas prácticas

Eduardo Barriga
Director de Recursos Humanos

- **Vamos de Viaje:** Programa de transformación cultural que genera orgullo e identidad con la cultura CA, aterrizando el propósito en cada departamento operativo.
- **La Vuelta:** Visitas del Comité de Gerencia a los 30 hoteles para celebrar el fin de año con todos los equipos a nivel nacional.

4



La Cultura **#WIN de Scotiabank** se basa en los propósitos y los valores compartidos que guían sus acciones. La empresa vive el RESPETO valorando cada voz; la INTEGRIDAD actuando con honor; la PASIÓN dando lo mejor de ellos; la RESPONSABILIDAD

logrando lo que se proponen en equipo; y el OPTIMISMO que les permite construir el mejor futuro para todos, aplicando una filosofía de trabajo: Jugar para ganar con Valores y Optimismo. En la entidad se respira una cultura ganadora, que los ayuda a hacer realidad su estrategia, construyendo un banco más humano, lo que promueve un ambiente de trabajo positivo y cercano, en el que celebran los logros y reconocen a quienes dan la milla extra, todo hecho en equipo. Por eso, es clave cómo cada Scotiabanker hace suyo el propósito del banco porque conecta con el propio, en una comunidad inclusiva y diversa.

MIGUEL UCCELLI LABARTHE
CEO



"En equipo estamos construyendo el mejor futuro para el Perú y por el Perú, con pasión, inclusión e integridad".

Buenas prácticas

Antonio Barranco
Vicepresidente de Recursos Humanos

- **#LaInclusiónNosHaceMásFuertes:** Programa que engloba políticas y prácticas en tres frentes: Empoderamiento de la mujer, Comunidad LGBT+, Personas con Discapacidad... Bienvenidos Todos!
- **#WINCafés:** Espacios en los que los líderes refuerzan la Cultura #WIN y conocen a los colaboradores de una manera más humana y personal.

5



Los valores en **VIRÚ S.A.** forman parte de la filosofía, pues representan los pilares que sostienen una cultura organizacional sólida. En Virú sienten que sus acciones

están orientadas en los valores y el comportamiento ético. Cada colaborador trabaja apoyándose en una política de puertas abiertas, lealtad, respeto, honestidad, compromiso e integridad. Cuando un trabajador vive los valores de la organización, sabe determinar qué acciones deben llevarse a cabo y cuáles no. La cultura organizacional de Virú representa la madurez de la empresa, basada principalmente en confianza y respeto, consiguiendo resultados sostenibles en el mediano y largo plazo. En Virú han creado un clima organizacional que cuenta con una fuerza laboral motivada, con políticas orientadas a desarrollar el talento de los colaboradores.

YOSELYN MALAMUD KESSLER
Gerente General



"En Virú, estamos comprometidos con capacitar y desarrollar a nuestro equipo humano para continuar buscando la excelencia en nuestras operaciones y crecer sosteniblemente".

Buenas prácticas

Óscar Echegaray
Gerente de Recursos Humanos

- Cultura de valores, reconocimiento y política de puertas abiertas.
- Responsabilidad social interna y externa que promueve el desarrollo sostenible y el equilibrio de la calidad de vida integral de los colaboradores y comunidades de impacto e influencia.

6



En **Promart** se trabaja bajo seis valores corporativos: servicio experto, servicio amable, integridad, creatividad e innovación, trabajo en equipo y, superación. Estos valores son la base de la

cultura, que guía todo lo que hacen, desde sus procesos y procedimientos hasta la manera cómo gestionan la organización, con colaboradores que desean darlo todo para superar las expectativas de los clientes y destacar por su servicio experto y amable. Algo que se destaca de su cultura tiene que ver con sus dos pilares: el propósito de acompañar a las familias peruanas a tener su hogar soñado y los valores, que al ser interiorizados por sus líderes y colaboradores los convierten en una cultura viva enfocada en el respeto a las personas y a sus clientes. El clima de Promart es consecuencia directa de sus principios y prácticas, convirtiéndolo en un ambiente cálido, cercano y seguro, un ambiente de familia.

FRANCISCO DE LA ROZA
Gerente General



"Confiamos en el compromiso de los líderes y nuestra cultura de interés genuino en las personas".

Buenas prácticas

Cecilia Carpio
Gerente Gestión y Desarrollo Humano

- **El Plan MEGA:** Conjunto de prácticas y herramientas que permite a los líderes realizar una mejor gestión de personas, fomentando hábitos de comunicación, retroalimentación y reconocimiento.

7



Los miembros de **Compartamos Financiera** tienen el propósito de impulsar los sueños de sus clientes y, para lograrlo, han desarrollado una mística que incluye la práctica de seis valores

corporativos que son: persona, servicio, pasión, responsabilidad, trabajo en equipo y rentabilidad. Estos alcances hacen que un colaborador pueda trabajar en un ambiente óptimo, y de forma colaborativa. Cuando un colaborador ingresa a la organización, recibe una inducción sobre la filosofía de la empresa y, desde ese momento, experimenta actividades que refuerzan la mística, como los encuentros anuales, en los que se imparten charlas, dinámicas y talleres. Es así, que la cultura de la empresa está enfocada en un estilo de vida organizacional con valores que guían cada actuar, colocando a las personas en el centro de todas las acciones y decisiones, bajo un clima de confianza.

RALPH GUERRA
Gerente General



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

Buenas prácticas

Pierre Ramirez
Gerente Central de Personas y Filosofía

- **Encuentros:** Sesiones inspiradoras con los colaboradores que refuerzan la filosofía, dando a conocer la estrategia y fomentan la integración.
- **Día de la Familia:** Evento que fomenta la integración y convivencia de los colaboradores con sus familiares mediante talleres y visitas a sus instalaciones.

8

CrediScotia⁺
CON TODO



CrediScotia es una empresa que posee una cultura ganadora (#WIN), la cual inspira a competir, obteniendo la mejor versión de cada colaborador.

Esta actitud ganadora se complementa muy bien con la filosofía de trabajo que dice: "Jugamos para ganar CON TODO". Esta frase permite definir el cómo se hacen las cosas y cómo se deben implementar todas las acciones estratégicas en la financiera. En ese sentido, los valores (respeto, integridad, pasión y responsabilidad) y sus significados guían la manera de cómo se interactúa con los equipos, los clientes y los grupos de interés. En CrediScotia, cada día se trabaja para ser una empresa más humana. Por ello, las prácticas de recursos humanos implementadas hacen que esta organización sea un hogar de trabajo, pues son los CrediWinners quienes logran los resultados.

VÍCTOR ZÚÑIGA
Gerente General



Buenas prácticas

Patricia Ozambela
Directora de Recursos Humanos

- **Red de Embajadores de Cultura:** Programa que promueve relaciones armoniosas, comunicación efectiva, colaboración y la vivencia de la cultura WIN.
- **Facebook WIN:** Canal interactivo que permite conexión a nivel nacional para que los CrediWinners celebren sus logros en equipo y CON TODO.

"Nuestro propósito busca que todos los esfuerzos que desplegamos hoy CON TODO, los hacemos para construir juntos un mejor futuro para nuestros CrediWinners, nuestros Clientes y para nuestro querido Perú".

9

Supermercados Peruanos SA



Una cultura sólida se basa en valores sólidos. Es por ello que, reforzando y consolidando la estrategia del negocio, se ha tomado como principal fuente de crecimiento los Pilares Culturales,

que sostienen la esencia de lo que es Supermercados Peruanos. Estos pilares demandan que cada colaborador trabaje de forma: transparente y honesta, orientado a las personas, muy eficiente y orientado a los resultados, con actitud innovadora, sentido de equipo y abrazando la diversidad. Contar con pilares culturales ha generado un vínculo entre la compañía, los colaboradores y los clientes. Supermercados Peruanos es una gran familia que mantiene una cultura sólida de orientación y respeto hacia las personas, convirtiéndose en una empresa emprendedora que potencia sus labores en un ambiente de trabajo positivo, en familia y con pasión por lo que hacen.

JUAN CARLOS VALLEJO
Gerente General



Buenas prácticas

Mariela Prado
Directora de Gestión Humana

- **Capamania:** Ruta de desarrollo y crecimiento digital, en la que el colaborador va ganando puntos si completa ciertas tareas
- **Raymi:** Programa que promueve la igualdad de oportunidades para el talento diverso, interviniendo diferentes frentes: selección de personal, equidad salarial, acoso sexual laboral, capacitación y desarrollo personal, y comunicación interna y externa.

"Nuestra principal razón de ser está dirigida a generar bienestar para todos los peruanos y peruanas entregando calidad todos los días".

10

Scotia Contacto



Los valores que se viven en Scotia Contacto son respeto, integridad, pasión y responsabilidad. Estas acciones que se aplican en cada tarea,

pues siempre se trabaja de manera correcta y transparente, pensando en las familias, en los clientes, en el stakeholders y, finalmente, en el futuro del país. En Scotia Contacto se vive una cultura ganadora, que se basa en sus valores, mostrando siempre una actitud positiva que ayuda a tener éxito en cada contacto ganador que se generan con sus clientes. Por eso, es muy importante contar con un ambiente cercano, genuino, familiar y muy positivo. El equipo de Scotia Contacto es solidario y colaborativo, porque cada colaborador saca lo mejor de sí mismo para impactar positivamente en su familia y equipo.

GUSTAVO FREUNDT
Gerente General



Buenas prácticas

Erick Morán
Director de Recursos Humanos

- **Paneles Comunicación Al Topo:** Son espacios de comunicación para que los equipos de Cobranzas y Contact Center compartan indicadores, que generan compromisos, obtienen retroalimentación y reconocimientos.
- **Días temáticos:** Eligen diferentes fechas del año para decorar los diferentes espacios y disfrazarse con una temática especial y lúdica.

"En Scotia Contacto generamos contactos ganadores con nuestros clientes, ofreciéndoles siempre un servicio de excelencia. En Scotia Contacto jugamos siempre para ganar".

11

Pardos
Chicken



En Pardos Chicken están convencidos de que la felicidad de sus anfitriones, invitados y comunidad se logra cultivando valores como: WOW, comunicación, respeto, verdad, cooperación, responsabilidad y lealtad.

Toda decisión que se toma siempre estará pensada a partir de si cumple con los siete valores; de no hacerlo, por más ventajosa que sea, no se realiza. La cultura Pardos Chicken brinda una estructura sólida que transmite felicidad a través de la Experiencia WOW, pues es importante que cada miembro se sienta como en su segundo hogar, replicando en todo momento los cuatro pilares (misión, valores, características personales y estándares de calidad) que se enseñan desde el primer día de labores. En esta organización se tiene una política de puertas abiertas, que contribuye a generar un clima organizacional basado en la confianza y el respeto.

ARNOLD WU
Líder de la Cultura Pardos



Buenas prácticas

Giancarlo Neyra
Gerente de Gestión del Talento Humano y Felicidad

- **Momentos WOW:** Acciones realizadas con el fin de generar un momento inolvidable que trascienda de manera positiva, fortaleciendo nuestros lazos.
- **Conferencia de Mujeres WOW:** Charlas inspiradoras enfocadas en desarrollar potencial y empoderamiento de las anfitrionas.

"Inspirar felicidad desarrollando líderes que sorprendan a través de la Experiencia Wow teniendo como base valores sólidos".

12

Pamolsa



Pamolsa es una organización que pone en práctica la integridad, el respeto, el compromiso social, la orientación al cliente, el compromiso con los resultados y la innovación

en cada una de las actividades que desarrolla, tanto al interior como hacia afuera de la organización y con todos sus grupos de interés. Su cultura se soporta en siete atributos como: actitud ganadora, espíritu colaborativo, innovador que genera valor, visionario y estrategia, desarrollador de sí mismo y de otros, constructor de relaciones sostenibles, y ejecutor impecable. En Pamolsa se genera un clima organizacional de confraternidad, camaradería, apoyo y compañerismo. Para ellos resulta importante la diversión, el ser competitivos y, sobre todo, celebrar los éxitos.

RICARDO ECHEGARAY
Gerente General



Buenas prácticas

Julio Ventura
Gerente de Gestión Humana

- **Mamá feliz:** Capacita a los líderes, a las futuras madres colaboradoras y a las esposas de los colaboradores para que afronten de manera exitosa esta nueva etapa de sus vidas.
- **Líder integral:** Hacer de los líderes un ejemplo a seguir, vivenciando los siete atributos culturales y así desarrollen su potencial y el de sus equipos.

"Pamolsa crece gracias a nuestro recurso máspreciado que es nuestra gente. Algo que nos caracteriza es la pasión y el orgullo que sentimos de ser parte de esta gran familia".

13

Financieraöh!



Los valores en Financiera OH! se aplican todos los días en las decisiones y las acciones que desarrollan, pues forman parte de la forma de trabajar, de ser y de actuar de cada

colaborador. Estos valores tienen por finalidad cuidar a los clientes, trabajar en equipo, aprender de los errores, buscar la excelencia, ser manos a la obra y disfrutar del trabajo, todo con un solo propósito; trabajar con orgullo! por una mejor organización. Para los colaboradores, la cultura Oh! inspira, pues no sólo está alineada a la estrategia sino que principalmente genera confianza y fortalece el sentimiento de orgullo y pertenencia de todos sus miembros. Es por eso que se genera un clima organizacional, en el que todos pueden crear juntos un espacio, disfrutando una vida en familia oh!

AUGUSTO REY
Gerente General



Buenas prácticas

Lorena Dibós
Gerente de Desarrollo Humano

- **Mundo Virtual Oh!:** Potencian la inducción con realidad virtual, para que los nuevos colaboradores vivan la experiencia de trabajo en una Finantienda.
- **Nombre social fotocheck y mail:** Esta práctica les permite a todos los colaboradores elegir el nombre, abreviación o apodo con el cual se sientan cómodos e identificados.

"La ejecución de una buena estrategia depende de la cultura".

14 TOTTUS



La cultura en Hipermercado Tottus se basa en tres valores: integridad cuando son coherentes entre lo que dicen y lo que hacen; innovación cuando

buscan nuevas formas de sorprender a sus clientes; y excelencia que se expresa en la pasión por ser los mejores en todo lo que hacen. Hoy tienen el desafío de transformar su negocio para adaptarlo a un nuevo consumidor omnicanal, usando diversos canales y tecnologías, para vivir una experiencia memorable. Para lograrlo es fundamental trabajar en un ambiente colaborativo, inclusivo y diverso, en el que todos sumen. Además, el liderazgo es un factor estratégico que permite lograr el desarrollo de los equipos y el empoderamiento de los colaboradores, con el propósito de llevar bienestar y mejorar la calidad de vida de las familias peruanas.

JOHANN RAMBERG
Gerente General



Buenas prácticas

Joan Eyzaguirre
Gerente de Recursos Humanos

- **Programa Tottus para tod@s:** En Tottus dan la bienvenida a todos y todas. Por eso, hoy, cuentan con más de 200 colaboradores con habilidades diferentes y extraordinarias, con una fortaleza interna que no tiene límites.
- **Selección 3.0:** El proceso de selección del talento se hace a través de entrevistas online, haciendo que la contratación sea más eficiente y ecoamigable, pues se practica una política de "cero papel".

"En Tottus somos apasionados por nuestro negocio, trabajamos como un solo equipo y hacemos que las cosas pasen".

15 oe oechsle.pe



Oechsle es una organización que se caracteriza por realizar cada labor con pasión por el cliente, con orientación al logro, respeto e integridad, eficiencia

y austeridad, innovación y diversión. Para eso, necesitan vivir una cultura orientada hacia a la excelencia del servicio, que cumpla con los objetivos, que gestione los recursos y que esté un paso adelante en la generación de los procesos, pero siempre disfrutando el día a día. La cultura en Oechsle busca inspirar a los colaboradores, a través de un liderazgo flexible de puertas abiertas y comunicación horizontal, reconocimiento constante y trato cercano que permita escuchar los colaboradores en todo momento. Este tipo de cultura necesita de un clima alegre y sobre todo divertido, en la que cada colaborador sea auténtico para que todos se sientan parte de esa gran familia.

DIEGO REYES
Gerente General



Buenas prácticas

Juan Francisco Gómez
Gerente de Gestión y Desarrollo Humano

- **Celebra tu cumple con Diego:** Los cumpleaños son invitados por el gerente general a un agasajo que aborda temas personales, profesionales y proyectos.
- **Cupones flexitime:** Son cupones por unión civil, atención de temas por violencia familiar y psicológica. Están dirigidos a todos sin importar orientación sexual.

"En Oechsle inspiramos a que las personas disfruten de ser ellas mismas".

16 zegel IPAE



Zegel IPAE es una organización que se sostiene sobre cinco valores, que incluyen diversos comportamientos con los que pueden ser medidos, estos

son: integridad, pasión, excelencia, innovación y vocación de servicio. Estos valores se aplican diariamente y son reforzados en cada proyecto o actividad que se realiza. En Zegel IPAE se respira una cultura diversa e inclusiva, colaborativa, horizontal, dinámica y meritocrática, con colaboradores comprometidos con el propósito de transformar vidas e impactar positivamente en la educación del país. Para poder accionar la cultura y los valores de la institución se necesita un ambiente horizontal y relajado, con apertura al cambio, y al error, en el que cada colaborador no teme decir lo que piensa. Es un clima que refleja transparencia en todo lo que se hace.

CARLOS ASALDE
Gerente General



Buenas prácticas

Úrsula Espinal
Subgerenta de Gestión y Desarrollo Humano

- **Master class:** Los colaboradores de distintas áreas se reúnen mensualmente con el Gerente General para aclarar sus dudas sobre la organización.
- **Gestores de diversidad:** Son colaboradores que tienen el compromiso de incentivar la diversidad e inclusión en la organización y fomentar las prácticas que realizan.

"Hace más de 50 años llevamos educación de calidad a todo el Perú".

17 SODIMAC MAESTRO



En SODIMAC dicen que REIR es una costumbre. Pero, REIR también es un acrónimo que resume los cuatro valores: respeto, excelencia, integridad y responsabilidad. REIR se ha convertido

en un sello que implica el modo de relacionarse con las personas y con el trabajo. Sodimac, más que un centro de labores, es una casa y todos en ella son una gran familia. La sostenibilidad es parte de su ADN, por eso trabajan para generar relaciones a largo plazo con clientes, asesores y asesoras, proveedores, medio ambiente, gobierno corporativo y comunidad. Al interior de la compañía se genera un estilo de comunicación muy cercano, que propicia la confianza y el trato horizontal. Además, se vive una cultura que celebra y respeta la diversidad, por ello, poseen políticas de reclutamiento para mujeres, adultos mayores, personas con habilidades diferentes y comunidad LGTB.

HERNÁN PÉREZ
Gerente General



Buenas prácticas

Rossina Castagnola
Gerenta de Gestión de Personas y Sostenibilidad

- **Espíritu Joven:** Programa que busca incorporar personas de la tercera edad en los equipos.
- **Trabajando Junto a ti:** En Sodimac brindan oportunidades de crecimiento a todos los que deseen superarse, por eso, impulsaron el programa "Trabajando junto a ti", que empodera a personas con habilidades especiales.

"Lo más importante para nosotros es EMPEZAR POR CASA, por eso brindamos condiciones y beneficios para cumplir nuestro propósito: construir sueños y proyectos de hogar".

18 MAPFRE



Los cinco valores de Mapfre como solvencia, integridad, vocación de servicio, innovación para el liderazgo, y equipo comprometido representan aquellos

rasgos que guían la actuación profesional. Es por eso que la vivencia de los valores se inicia desde la incorporación de los nuevos colaboradores, integrándolos al programa de inducción a la cultura, que busca generar un vínculo de confianza y cercanía. En Mapfre, la cultura se basa en la confianza y los valores, que representan el ADN de la empresa y que le permite a los colaboradores desarrollarse en un ambiente que potencie su talento. Así mismo, su clima organizacional se basa en la confianza y respeto, que se transmiten a través del cuidado de las relaciones laborales, con una evaluación constante de los equipos, así como la conciliación entre la vida personal y laboral.

RENZO CALDA
Gerente General



Buenas prácticas

Juan Luis Jaureguy
Director de Recursos Humanos

- **La semana de la salud:** Son prácticas que concientizan sobre la importancia del cuidado físico y mental, promoviendo hábitos saludables para evitar riesgos.
- **Horario flexible:** Permite a los colaboradores elegir su horario de ingreso y salida, planificar actividades cotidianas, y lograr un equilibrio laboral-personal.

"El talento y el compromiso de los colaboradores están en el centro de nuestra organización, y eso en MAPFRE lo tenemos muy claro. El éxito de las empresas radica en las personas".

19 cineplanet



Uno de los pilares culturales de Cineplanet son sus valores organizacionales que tiene que ver con ser íntegros y transparentes,

apasionados por su gente, cálidos en el servicio, impulsando la innovación y que les encanta ganar. Estos valores son parte fundamental de lo que son, de cómo se relacionan y bajo qué premisas toman decisiones, incluso desde la selección de colaboradores, pues se evalúa el desempeño teniendo en cuenta no sólo lo que se logra, sino también la manera cómo se llega a las metas. La cultura de Cineplanet se caracteriza por ser divertida, con un espíritu joven, emprendedor, de innovación y mejoramiento constante, y un profundo sentido de familia, camaradería y orgullo. En Cineplanet cuentan con un excelente clima laboral, ya que todos son grandes amigos.

FERNANDO SORIANO
Managing Director Sales



Buenas prácticas

Gisela Patricia
Jefa de Clima, Bienestar, SST y Sostenibilidad

- **Juntos por un sueño:** Concurso de baile y canto que ayuda a resolver casos sociales por el que atraviesan sus colaboradores.
- **Convención Anual de Líderes:** Cada año, la compañía busca alinear a sus líderes con la estrategia de negocio.

"Somos conscientes de que tenemos la oportunidad de transformar la vida de nuestros colaboradores y de nuestros clientes creando historias y momentos extraordinarios".

20



Para Falabella, los nuevos valores están definiendo las formas de hacer las cosas, incorporando elementos de la cultura ágil en su día a día, adaptándose al entorno con rapidez, y por ende lograr

propósitos, como: nos apasiona superar las expectativas de nuestros clientes, nos motiva el desafío, siempre vamos por más, buscamos generar oportunidades de crecimiento para nuestros talentos, enfrentamos los desafíos como un solo equipo, fomentando la iniciativa propia, sin miedo a equivocarnos y, disfrutamos lo que hacemos y celebramos nuestros logros. Esto les permite estar delante de las necesidades de sus clientes y del mercado, consolidando su liderazgo en el sector. Falabella se caracteriza por poseer una cultura viva, en proceso de co-creación con sus colaboradores, que genera un clima organizacional que siempre ha sido una ventaja competitiva, pues valoran el talento por sobre todas las cosas.

ALEX ZIMMERMANN
Gerente General



Buenas prácticas

Gonzalo del Río
Gerente Central de Recursos Humanos

- **Talleres de co-creación y sensibilización de conductas:** El programa busca sensibilizar en valores y co-crear conductas para la organización, desde la perspectiva de todos los colaboradores.
- **Festival #1Falabella:** Es un festival en el que todos los colaboradores viven los valores, de forma diferente y lúdica.

“Nuestro propósito y cultura son nuestra ventaja competitiva. Estos dos ingredientes generan una organización cohesionada y ágil, que nos permite estar preparados para los retos del mercado”.

21



En Tiendas por Departamento Ripley cuentan con cinco valores que les permite soñar con más, y es que a los colaboradores los mueve la pasión, son innovadores, actúan con integridad,

brindan un servicio fascinante y son eficientes cuidando los recursos. Al ser una empresa en evolución constante sus valores son pieza clave para lograr objetivos, pues están comprometidos a dar lo mejor cada día, generando ideas que mejoren los procesos, haciendo las cosas de manera correcta y transparente, con el fin de colocar al cliente en el centro de una estrategia. Esos cinco valores soportarán una cultura única, que los define como organización: Porque en Ripley #TúNuncaParas de aprender, crecer, divertirse y soñar. El clima laboral fomenta diversidad, inclusión y respeto, conectando a sus más de seis mil colaboradores a nivel nacional.

EDUARDO DALY RODRÍGUEZ
Gerente General



Buenas prácticas

Patricia Subauste
Gerente Gestión de Personas

- **Demo Night:** El programa de atracción del talento Ripley PRO cuenta con #DemoNight, evento de innovación que reta a los candidatos universitarios a plantear soluciones a casos reales de tienda.
- **Rumbo Ripley:** El Gerente General y los líderes de primera línea recorren cada tienda a nivel nacional para conectarse de primera mano con los equipos.

“La fortaleza de una organización es su gente. En Ripley somos imparables y siempre soñamos con más”.

22



Los valores del Grupo Primax, que sostienen su actividad y la esencia de la compañía, son transparencia, respeto, espíritu de servicio, trabajo

en equipo, innovación y, energía y pasión. En tiempos de cambios y de retos permanentes, los valores permiten sostener y mantener la estrategia de la compañía, definiendo un marco de conductas, comportamientos y prioridades en la toma de decisiones. El Grupo Primax tiene una cultura basada en la superación permanente, que se resume en la frase “Siempre más”. Ser parte del Grupo Primax significa esforzarse por innovar y mantener el liderazgo, ofreciendo calidad y servicio a sus clientes, sin perder de vista el crecimiento de la compañía y el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, que se desarrollan en un ambiente dinámico y retador.

CARLOS GONZALES
Gerente General



Buenas prácticas

Carla Campos
Gerente Corporativo de Gestión del Talento

- **Primax Challenge:** Los colaboradores viven la experiencia de ser parte del equipo de estaciones, atendiendo clientes. Al regresar ofrecen feedback y trasladan oportunidades de mejora.
- **Conectados:** Reunión que convoca a vendedores de playa y minimercado de las estaciones a nivel nacional. Los líderes comparten logros, proyectos y agradecen el compromiso.

“Una empresa que se propone ser líder debe entender a las personas y utilizar este conocimiento para facilitarles la vida”.

23



En Banco Ripley son muy consistentes con sus valores corporativos, que son: nos mueve la pasión, somos innovadores, actuamos con integridad, buscamos brindar un servicio de excelencia y somos eficientes en el uso de nuestros

recursos. En la empresa están atravesando un contexto de transformación digital, que los impulsa a vivir estos valores con mayor énfasis, haciendo que sus equipos de trabajo logren lanzar nuevos productos y servicios digitales en el último año. Banco Ripley cuenta con una cultura organizacional que fomenta el trabajo colaborativo, la innovación y creatividad, la oportunidad de equivocarse y co-crear proyectos. Es así que, gracias a sus sólidas bases culturales, mantienen un clima organizacional positivo que les permite generar aprendizaje continuo y mucha interacción. Los colaboradores se sienten parte de esta evolución, pues saben que su participación es muy importante en este proceso.

SAMUEL SÁNCHEZ GAMARRA
CEO



Buenas prácticas

Patricia Subauste
Gerente de Gestión de Personas

- **Simplemente (Ripley Labs):** Programa de transformación digital que impulsa la evolución cultural del Banco. Simplemente tiene como cuna el laboratorio de innovación Ripley Labs.
- **DemoDay:** Cada 3 meses todos los integrantes de las células de trabajo presentan de forma lúdica y creativa los avances de sus proyectos ante el gerente general.

“En Banco Ripley tenemos el propósito de facilitar el hoy para impactar el futuro de las familias”.

24



Para ser parte de la familia Entel es necesario sostenerse en sus Pilares Culturales, aquellos que definen la forma de trabajar y hacer las cosas.

En ese sentido, toda acción y decisión que se tome deberá basarse en: siente como tu cliente, sé parte de la solución, experimenta y cambia, hazlo increíble y liderazgo Entel. En la evaluación de desempeño, todos los colaboradores son regulados bajo estos pilares, los cuales tienen comportamientos observables y medibles. Los programas de reconocimiento, que consideran los pilares culturales para elegir a las personas referentes y que deben ser reconocidas. En Entel se caracterizan por contar con una cultura ágil, dinámica y transparente.

RAMIRO LAFARGA
Gerente General



Buenas prácticas

Karina Kamisato
Gerente Central de Capital Humano y Administración

- **El Desafío Entel:** Es un programa de innovación que busca empoderar a los colaboradores para liderar nuevos proyectos. Bajo un formato digital, el programa premia a los mejores y los lleva a conocer laboratorios, como VODAFONE en Inglaterra.
- **Livestream con Ramiro y En Personas con Aldo:** Vía Livestream en Workplace, es un programa en el que se comparte con el CEO indicadores, resultados y las novedades del negocio.

“Ser ágiles, en una industria como la de Telecomunicaciones, es el camino para mejorar creando valor para nuestros clientes y colaboradores”.

25



Cada proyecto o actividad que asume Idat se ejecuta con integridad, responsabilidad, equipo, apertura al cambio, aprendizaje continuo y pasión.

Seis valores que buscan la mejora continua con auditorías internas y perfeccionando docentes, la innovación y el desarrollo -que lidera CafetaLab- cubriendo expectativas en tecnología, y la perseverancia en la calidad educativa. Eso les permite generar una cultura horizontal, muy enérgica, con espíritu joven, meritocrática, y amplio espacio para el desarrollo y crecimiento interno, transformando la vida de cada estudiante en todo el Perú. Es en base a esa cultura que Idat puede presumir de un clima organizacional muy bueno, que refleja juventud y optimismo, en el que se viven los valores día a día y con mucho compromiso hacia los alumnos.

CARLOS ASALDE
Gerente General



Buenas prácticas

Úrsula Espinal
Subgerente de Gestión y Desarrollo Humano

- **Conociéndonos:** Comparten un video mensual creativo e innovador protagonizado por los colaboradores, contando las novedades y noticias relevantes del negocio.
- **Perú Champs:** Reciben visitas de los champs para vivir la experiencia de trabajar y conocer el área y así decidir qué estudiarán.

“Somos un equipo comprometido en transformar la educación”.

26



En Grupo EFE – La Curacao, EFE, Motocorp se viven los valores con responsabilidad en todas sus acciones. El compañerismo está presente al inicio de cada jornada,

pues es importante reconocer los resultados sobresalientes y para eso utilizan el lema #JuntosLaHacemos. Todo el esfuerzo está enfocado en brindar una experiencia excepcional a los clientes. Cada colaborador entiende la importancia de REIR, acrónimo de responsabilidad, experiencia, integridad y respeto, valores que definen cada proceso en la empresa. En Grupo EFE – La Curacao, EFE, Motocorp se practica una cultura horizontal con líderes que promueven la comunicación permanente, buscando la cercanía con cada colaborador. Eso genera un clima laboral enfocado en el orgullo por lo que son y lo que hacen, incluso desde el ingreso a la corporación.

ROBERT SCHULDT
Gerente General



Buenas prácticas

Vidal Flores
Gerente Corporativo de Recursos Humanos

- **Bono por estudios superiores y excelencia escolar:** Se premia con un bono económico el esfuerzo de los hijos de los colaboradores que ocupan primeros puestos en el colegio o estudios superiores
- **Espacios de bienestar:** Las 190 tiendas en todo el país cuentan con espacios de descanso acondicionados con horno microondas, cafetera, agua, lockers, sillas y mesas.

“Somos un equipo apasionado y comprometido, que se esfuerza cada día para mejorar la calidad de vida de las familias peruanas”.

27



Los valores de Financiera Efectiva se reflejan en el acrónimo REIR: responsabilidad, experiencia, integridad y respeto, acciones que reflejan su

cultura como compañía. En la empresa aplican cada valor en cada acción y eso se refleja en la energía, entusiasmo y alegría de su gente. Eso les permite cumplimos los objetivos del negocio, logrando un crecimiento acelerado en sus resultados, posicionándolos rápidamente como una empresa innovadora y que brinda soluciones a los clientes. En Financiera Efectiva, poseen una cultura ágil, abierta y enfocada en la innovación, capaz de brindar soluciones que mejoren la vida de sus empleados y clientes. En el ambiente de trabajo prima el entusiasmo y compromiso por lo que se hace, pues destaca la unión del equipo que está orgulloso de ser parte de una empresa que crece.

JOSÉ ANTONIO ITURRIAGA
Gerente General



Buenas prácticas

Gabriela Burga
Jefa de Recursos Humanos

- **Reunión de Comunicación Mensual:** Se informa mensualmente los resultados del negocio a los colaboradores en las 190 oficinas, en simultáneo y a todo el país. Espacio de reconocimiento y feedback.
- **Grupo de Facebook #Efectivos:** Comunicación horizontal permanente entre líderes y colaboradores. A la fecha hay 800 publicaciones y 40 mil interacciones mensuales

“Somos una empresa enfocada en las personas, que busca innovar permanentemente para convertirnos en la solución financiera de las familias peruanas”.

28



La integridad, la pasión, el equipo, la excelencia, el aprendizaje continuo y la vocación de servicio guían las conductas de los colaboradores y son el espíritu

de su cultura UTP. En la organización se gestionan tres ejes para fomentar una cultura basada en valores: 1) gestión por competencias, 2) liderazgo, y 3) difusión y celebración. Es así, que la cultura de la empresa se origina a partir de su propósito: “hacer posible que cada uno de sus estudiantes transforme su vida para siempre”. Todo lo antes mencionado demanda un clima laboral que se puede traducir en la siguiente frase: “cuando estamos juntos por un propósito trascendente para la sociedad, y en ese camino recibimos herramientas y oportunidades para crecer, nuestro sentimiento es que esto no es solamente un trabajo sino una pasión”.

GINO ABRAM
Gerente General



Buenas prácticas

Jesús Lobo
Gerente de Gestión y Desarrollo Humano

- **Programa trainee:** Future Education Leader consiste en la selección semestral de jóvenes talentosos con ganas de transformar el sector educativo del país. Ellos son incorporados a áreas claves y se desarrollan para ser futuros líderes.

“Ninguno de nuestros 75.000 estudiantes se queda sin la oportunidad de lograr sus sueños”.

29



En BanBif viven día a día sus cuatro valores corporativos: cercanía, ejemplaridad, solidez y decisión, que se ven reflejados en sus actividades

empresariales, y trascendiendo en su vida personal. En la organización buscan permanentemente un alineamiento tangible entre la cultura y la estrategia, adecuando su entorno (procesos, metodologías, estructura, etc) hacia la vivencia de sus valores. La cultura en BanBif es el reflejo de su identidad, es decir, son únicos y diferentes, generan confianza, se preocupan por los demás y por trascender. Al ser una gran familia, todos están enfocados en construir un ambiente de confianza y buena onda, pues el 70% del clima depende del liderazgo, por eso forman y desarrollan capacidades de empoderamiento en la creación de planes de acción de clima que fortalezcan a sus equipos.

JUAN CARLOS GARCÍA
Gerente General



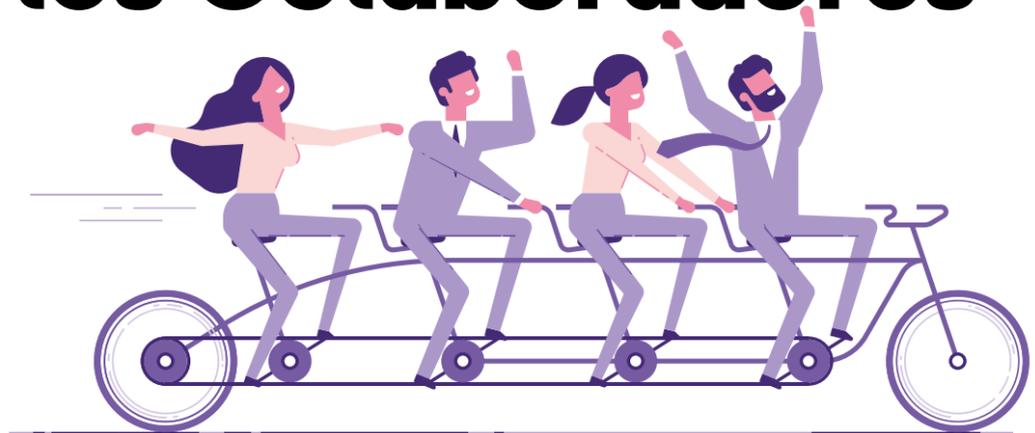
Buenas prácticas

Milagros Aguilar
Vicepresidenta de Recursos Humanos

- **Programa ¡Bravo!** Con base en los Valores Corporativos, en BanBif se reconoce lo extraordinario, se agradece el compromiso y se celebran los logros.
- **Líderes del clima:** Empoderan colaboradores en la creación de estrategias junto a una biblioteca de buenas prácticas y seguimiento constante.

“El ADN BanBif nos hace diferentes y transmite buena onda a nuestros colaboradores y clientes”.

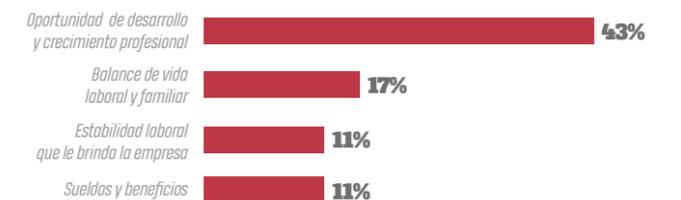
Motivos de Permanencia de los Colaboradores



Dar prioridad al crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores maximiza el potencial humano, promoviendo un ambiente de innovación y mejoras en la productividad.

Los colaboradores esperan llegar a una organización en la que puedan desarrollarse y crecer profesionalmente. El estudio realizado por Great Place to Work®, en el que participaron más de 164,000 trabajadores, reveló que el 43% considera que las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, con línea de carrera, son muy importantes para mantenerse en una empresa.

PRINCIPALES RAZONES DE ESTABILIDAD



90% de los encuestados señalan que desea trabajar por mucho tiempo en las 60 mejores empresas.

1



Categoría

251 - 1000 COLABORADORES

Hilton

- **Rubro:** Hotelería y Turismo
- **Número de colaboradores:** 292
- **Gerente General Perú:** Stéphane Clar
- **Directora de Recursos Humanos de Hilton Lima Miraflores:** Jessica Arana

HILTON

TODO EL MUNDO ESTÁ FELIZ

Un colaborador de Hilton debe apropiarse de la estrategia del negocio y utilizar la cultura y los valores para convertirse en la empresa más hospitalaria del mundo.

En Hilton afirman que la base del éxito de su negocio son los miembros del equipo, pues son ellos quienes representan la cultura y los valores de la empresa hacia los huéspedes. Esos valores que hacen de Hilton una organización muy valorada son: Hospitalidad, Integridad, Liderazgo, Trabajo en conjunto, Ownership (pertenencia), y Now (ahora). En la compañía se preocupan de que cada colaborador se sienta valorado y respetado, pero sobre todo desean que estén felices y orgullosos de ser parte de este gran equipo. En Hilton se esfuerzan por encontrar distintas formas que demuestren lo importante que es el rol de colaborador en la operación, y como resultado, ellos se conectan y apropian de la estrategia. La compañía ofrece a los miembros del equipo un alto grado de autonomía y oportunidades para crecer. Además, poseen varios beneficios, como descuentos exclusivos en estadías, programas de reconocimiento, así como tiempo y dinero para ayudar al

medio ambiente y a su comunidad local, y programas de aprendizaje y desarrollo que les permitan planear y administrar sus carreras y desarrollar nuevas habilidades. La cultura Hilton va de la mano con su misión, enfocada en ser la empresa más hospitalaria del mundo. En esencia, se trata de un negocio de personas que sirven a las personas. Es por eso, que cada miembro del equipo brinda experiencias excepcionales: cada hotel, cada huésped, cada vez. La operación, que es de alta calidad, está cuidadosamente posicionada e implementada estratégicamente para que poder atender a cualquier huésped, en cualquier lugar del mundo. La experiencia positiva de un huésped está directamente conectada con el bienestar del miembro de equipo, que entregará una experiencia excepcional a los visitantes. Para lo cual se han generado programas que permiten crear ambientes de trabajo que añaden experiencias y beneficios a sus colaboradores.



ORR RIVERO

Vicepresidente de Recursos Humanos para el Caribe y América Latina

Buenas prácticas

Programa Fun & Growth: Permite a los miembros de equipo disfrutar de sus vacaciones y a la vez, realizar prácticas en una propiedad de Hilton.

Semana de Reconocimiento: Mensualmente se dedica una semana para reconocer a un departamento del hotel, mediante divertidas actividades de integración.

“Creemos firmemente que la base del éxito de nuestro negocio son nuestros miembros de equipo, pues son ellos quienes representan la cultura y los valores de Hilton para con los huéspedes”.

2



En DHL se diferencian por crear una cultura basada en pasión, velocidad, poder hacerlo y bien a la primera, características principales de cada colaborador, que siempre realiza

sus labores con respeto y en base a resultados. Estos valores garantizan el logro de objetivos de manera disciplinada, siempre conectados con las personas. Es por eso, que la cultura de DHL se define en sus colaboradores, debido a la contribución que realizan a la empresa, así como por su actitud positiva, la cual se ve reflejada en los resultados y en la gran calidad de servicio que otorgan a sus clientes. En esta empresa se vive cada día de manera diferente, pues los equipos logran salir de la rutina con actividades únicas que les permiten renovar energías, reforzando la confianza y el compromiso de los colaboradores, obteniendo un excelente clima organizacional.

ADRIANA AZOPARDO
Gerente General



“En DHL nuestra pasión y excelencia nos hace ser mejores cada día”.

Buenas prácticas

Mauricio Martínez
Gerente de Recursos Humanos

- **GOIN:** Brinda oportunidades de superación personal a los colaboradores, en dos aspectos: mejora de Infraestructura de vivienda y apoyo para la culminación de educación.
- **CIM Supervisory – Programa de Liderazgo:** Los líderes desarrollan competencias, a través de un entrenamiento centralizado de alto nivel en Miami, que garantiza el performance adecuado según la cultura y la estrategia.

3



Trasladar los valores de Marriott a la acción diaria implica disciplina, buena guía, consistencia y sobre todo ejemplo. Los líderes son clave para mantener la cultura de los valores que se traslada

a los asociados y a los clientes. Los valores de la compañía tienen como finalidad poner a la gente primero, actuar con integridad, adoptar los cambios, buscar la excelencia y servir al mundo. Todas las decisiones de negocio que se toman están sustentadas en estos valores que ponen a la gente como primera opción, pues como decía su fundador J.W. Marriott; "Cuida a tus asociados que ellos cuidarán a tus huéspedes y ellos regresarán", filosofía que ha estado presente en los más de 90 años de trayectoria. La filosofía de trabajo en Marriott se centra en el espíritu de servicio, pero no solo al cliente sino a la comunidad y en especial a los asociados.

HEINZ PRELLE
Gerente General



“La forma como hacemos negocio es tan importante como el negocio que hacemos”.

Buenas prácticas

Andrea Guerra
Directora de Recursos Humanos

- **Marriott Institute:** Programa para hijos de asociados en último año escolar quienes visitan por 45 días diversas áreas del hotel.
- **Put Ladies First:** Sesión donde participan todas las líderes creando una red de mujeres y promoviendo el empoderamiento.

4



El compromiso, la transparencia, la innovación, el trabajo en equipo, el sentido del humor y el espíritu de superación son seis rasgos que definen a Real Plaza y son la base

de su cultura, y de cómo son y cómo viven día a día. Sus valores son "no negociables" y resaltan en los colaboradores, impulsados a actuar de cierta manera. En Real Plaza tienen una forma muy particular de referirse a su cultura, la llaman Japi, "Ja" engloba todo el lado emocional y la felicidad de sus colaboradores. Mientras que "Pi" hace referencia a un número infinito y constante que personifica su interés por los resultados y la búsqueda de la eficiencia. Gracias a la cultura Japi, se pudo identificar gente buena onda, que hace sentir a los nuevos colaboradores como en familia desde el primer día.

DANIEL DUHARTE
Gerente General



“¡Somos un equipo JAPI que crea felicidad en todo el Perú!”.

Buenas prácticas

María Katia Mac Leod
Gerente Corporativa de Gestión y Desarrollo Humano

- **Lidera Japi:** El programa busca que los líderes empoderen y confíen en sus equipos, trabajando en base al cumplimiento de objetivos, promoviendo la flexibilidad y el equilibrio de vida.

5

Profuturo
AFP del grupo Scotiabank



En Profuturo se viven valores de respeto, integridad, pasión y responsabilidad. Estos principios impulsan a todos los colaboradores a poner siempre a las personas en

primer lugar. Es por eso que en cada acción los miembros del equipo tienen como propósito inspirar confianza, actuar con honor y dar lo mejor en todo lo que hacen, valorando la diversidad en toda su amplitud. Profuturo se enorgullece por tener una cultura ganadora y entusiasta, con vocación de servicio auténtica, base de todas las acciones que realizan durante el año como organización. El clima laboral se caracteriza por fomentar un ambiente familiar, que trabaja en equipo y en colaboración, de manera natural y fluida, para lograrlo es necesario promover un espacio de cercanía que se vive y respira desde los líderes, y que los motiva a tener un futuro prometedor.

IGNACIO ARAMBURÚ ARIAS
Gerente General



Buenas prácticas

Lila Soto
Gerente de Capital Humano

- **Conversa con Ignacio:** Ignacio tiene un espacio en el que invita a los equipos para conversar con él y poder conocer sus intereses profesionales y personales.

"En Equipo Jugamos para Ganar".

6

Interseguro



Los valores en Interseguro están establecidos en cinco frases que son: "Comprometidos contigo", pues se preocupan por el desarrollo y bienestar de los colaboradores. Hacemos nuestro trabajo con excelencia, se busca un alto nivel de servicio y resultados

excepcionales. Innovamos día a día, se encuentran soluciones creativas, adaptándose al cambio. Siempre actuamos con transparencia, se trata de una compañía honesta que comunica abiertamente, coherentes con sus acciones. Trabajamos en equipo, se valora el trabajo de todos los miembros de un equipo por un objetivo común. Estos valores tienen por finalidad asumir compromisos con los clientes y su experiencia. En ese sentido, la cultura de la organización está orientada en hacer más fácil la vida de las personas, por eso todos los colaboradores reconocen a Interseguro como un lugar en el que se convive en armonía porque el trabajo trasciende.

GONZALO BASADRE
Gerente General



Buenas prácticas

Luciana Olaechea
Gerente de Gestión y Desarrollo Humano

- **FlexTime IS:** Se promueve los viernes de invierno, home office, horario flex y extensión de 15 días postnatal para parejas.
- **Reto IS:** El equipo de "Voluntarix RSC IS" realiza actividades como el mejoramiento de losas deportiva para fomentar el deporte inclusivo en la comunidad.

¡En Interseguro juntos todo lo #HacemosMásFácil!

7

ACCOR



Accor es una organización que profesa globalmente su visión de los valores, que son: pasión por el huésped, desempeño sostenible, espíritu de conquista, innovación, confianza y respeto, los cuales representan la base de la cultura de la

empresa. Estos valores se manifiestan en su comportamiento y en las relaciones con los colaboradores, inversionistas, clientes y público en general, generando una cultura a la que han denominado Heartist: Heart + Artist, es decir artistas del corazón. En Accor son más de 250,000 colaboradores, todos unidos por un solo propósito: conectar corazones en todo el mundo. En ese sentido, el principal eje del negocio son los colaboradores, es por ello que el "Feel Valued" o "Siéntase valorado" engloba todos los programas y actividades dirigidos hacia sus equipos, desarrollando un clima positivo, creativo, motivador, desafiante, hospitalario, equitativo y respetuoso de nuestras diferencias.

FRANCK PRUVOST
COO Accor Países Hispánicos



Buenas prácticas

Oriana Lira
Jefa de Talento y Cultura

- **Programa Trainee Ibis:** Identifican y seleccionan talentos con potencial para ocupar cargos gerenciales, con una formación de 16 meses en diversas áreas.
- **Mentoring for Talents:** Programa de acompañamiento por un año, mediante asignación de mentor que contribuye al desarrollo personal y personal de personas clave.

"Nuestro ambicioso plan de desarrollo en Sudamérica nos brinda la oportunidad de seguir creando empleos en uno de los rubros con mayor movilidad social, promoviendo la integración, la diversidad y potenciando talentos".

8

isa
REP



En ISA REP los valores de ética, corresponsabilidad, adaptabilidad, innovación, excelencia, y gestión ambiental y social, se rigen por un

propósito superior que es "Conexiones que Inspiran". Todos estos valores están alineados a la gestión del talento humano, en los procesos, en el gobierno de la organización y en la relación con todos sus grupos de interés. Por lo tanto, la cultura ISA REP se fortalece, a través de la gestión del talento humano, para trascender y generar valor en el tiempo. A través de la gestión de la cultura se promueve el aprendizaje continuo, la flexibilidad y la apertura a diversos puntos de vista, que hace del clima organizacional una gestión de liderazgo permanente que se nutre de la experiencia que vive cada colaborador desde que ingresa a la organización.

CARLOS MARIO CARO
Gerente General



Buenas prácticas

Sara Uribe
Jefa de Gestión de Talento Humano

- **El gran reto:** Programa de cambio de roles dentro de la organización, que fortalece el desarrollo del talento, a través del aprendizaje vivencial.
- **Construyendo juntos:** Programa que consiste en generar espacios de conexión, de comunicación directa y de co-creación entre integrantes de distintas áreas.

"La cultura de ISA REP nos identifica como un equipo humano que busca impactar positivamente en la sociedad, promoviendo el desarrollo y bienestar de más de 1.860 comunidades".

9

Caja cencosud
Scotiabank



Los valores como orgullo, trabajo en equipo, pasión, solución e innovación de Caja Cencosud Scotiabank han vuelto a sus colaboradores personas orgullosas de su organización, pues trabajan motivados y con pasión.

Desafiándose constantemente y pensando con innovación de cara a los procesos, y así brindar una experiencia memorable a sus clientes internos y externos. En Caja Cencosud Scotiabank perciben su cultura como fuerte, cercana, horizontal y de confianza, en la que los colaboradores se sienten cómodos de participar y construir con sus puntos de vista, pues más que una empresa, son un gran equipo que ha cumplido retos para mejorar la calidad de vida de las familias peruanas. En la organización prima un clima de camaradería, ya que los equipos poseen autonomía y están empoderados, lo que les permite lograr sus objetivos.

CARLOS MORANTE
Gerente General



Buenas prácticas

José Carlos Ascarza
Gerente de Recursos Humanos

- **Un Solo Corazón:** Programa en el que los colaboradores de oficina desempeñan funciones de la red de agencias, empatizando y mejorando los servicios y procesos.
- **Cuponera "Tiempo Libre":** Beneficio que busca promover el equilibrio vida-trabajo de los colaboradores, gozando de hasta 4,5 días (32hrs.) adicionales a sus vacaciones.

"#JuntosLlegamosMásLejos describe nuestra principal fortaleza: nuestra alianza comercial y trabajo en equipo".

10

centenario



JOLI es una fiesta en la que se celebran los nuevos comienzos. En Centenario todos están teñidos de cuatro colores que implican estar enfocados en los

resultados; buscar la eficiencia y la agilidad de los procesos; comprometerse a comunicar continuamente buscando el feedback a todo nivel; e innovar y buscar la mejora de los negocios, cumpliendo el propósito de la compañía: desarrollar soluciones inmobiliarias trascendentes y de calidad para las ciudades. Para lograrlo deberán alinearse a valores como: transparencia, compromiso, trabajo en equipo, eficiencia, y enfoque al cliente. Para ser parte de la cultura JOLI, es necesario creer que a pesar de las diferencias, todos pueden trabajar por los mismos objetivos, y es que cada colaborador necesita conocer su misión en la empresa, que le permita obtener los mejores resultados.

GONZALO SARMIENTO
Gerente General



Buenas prácticas

Sandra de Almeida
Gerente Central de Gestión Humana

- **Academia Centenario:** Espacio de desarrollo de habilidades y talentos basado en comportamientos, para que el colaborador aprenda y aplique sus conocimientos, generando valor a cada negocio.
- **Vive sano:** Programa anual enfocado en el bienestar del colaborador; a través de un excelente plan de salud, convenios corporativos, actividades de recreación y flexibilidad horaria.

"Estamos comprometidos con hacer desarrollos inmobiliarios trascendentes. Esto se logra con un equipo enfocado con los valores organizacionales".

11

sura



En SURA Perú se rigen bajo cuatro principios: respeto, responsabilidad, equidad y transparencia. Estos valores se aplican cada vez que un colaborador

interactúa con los grupos de interés (colaboradores, accionistas, clientes, proveedores y la comunidad en general). En SURA Perú, la cultura tiene que ver con la forma en la que se hacen las cosas y de cómo se actúa ante diferentes situaciones, por eso es importante enfocarse de forma genuina en las personas, orientarse en los clientes internos y externos, actuar con base en los valores, generar confianza y ser flexibles, adaptables e innovadores. Por eso, resulta necesario contar con un ambiente laboral horizontal, de camaradería, cooperación, entusiasmo y mucha confianza, que les permita conseguir y superar los objetivos de negocio y poder hacer frente a las situaciones más complejas e inesperadas.

JORGE RAMOS
CEO



Buenas prácticas

Mariana Ramírez-Gastón
Sub Gerenta de Selección, Desarrollo, CI y Cultura

- **SURA Challenge:** Es un reto de negocio con foco en el cliente, que busca generar habilidades blandas en equipos multidisciplinarios, promoviendo nuevas formas de trabajar mediante metodologías ágiles.
- **Nuevos Beneficios:** En co-creación con los colaboradores y líderes han mejorado los beneficios de "Horario flexible", "Viernes felices", "Vestimenta flexible" y "Día libre por cumpleaños" (para Ventas y Servicio al Cliente).

"Cada una de nuestras acciones suma para construir un mejor futuro para las familias peruanas".

12

DIRECTV



Todas las acciones que se llevan adelante en Directv se basan en sus valores: vive con integridad, piensa en grande, busca la excelencia, inspira

imaginación, mantente presente, apoya la equidad, celebra la libertad y marca la diferencia. Desde hace varios años Directv viene atravesando un periodo evolucionado vinculado con la integración a la familia de AT&T y en el 2018 dieron un paso importante, pues profundizaron el camino para crear una cultura unificada que identifica como su mayor bien a la diversidad de la gente. Es por eso que todos los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a una organización que cuenta con instalaciones de primer nivel y que promueve diversidad e inclusión, enriqueciendo su entorno laboral y construyendo equipos que se complementan para cumplir con todos los retos de la compañía.

DIEGO BENAVIDES
Director de Mercado



Buenas prácticas

Vanessa García
Chief of Staff HR Latin America

- Los viernes cuentan con horario de salida flexible, para compartir con la familia, hacer trámites personales para mantener el equilibrio personal y laboral.
- **Política de "puertas abiertas":** todos los empleados pueden acceder de primera mano a los gerentes de sus departamentos y también a la alta gerencia.

"No temas cambiar lo bueno para pensar en grande".

13

PANDERO



En Pandero tenemos cinco valores: 1) nuestros clientes son primero, 2) construimos confianza, 3) innovamos siempre, 4) alineamos acciones a resultados y 5) desarrollamos,

cultivamos y hacemos crecer a nuestros colaboradores. A la hora de trabajar, los colaboradores entienden que tomando decisiones en base a los valores obtienen mejores resultados. Estos valores son importantes en la cultura de la compañía, pues vivir con pasión cada uno de ellos los diferenciará de otras empresas. Pandero es un lugar que propicia un ambiente de bienestar general, en el que se forman líderes que generan confianza, equilibrio entre la vida personal con la profesional y desarrollo de sus colaboradores mediante programas de formación y reconocimiento. Un ambiente horizontal y de trabajo en equipo, que desarrolla soluciones para mejorar la experiencia del cliente.

PABLO REÁTEGUI LEÓN
Gerente General



Buenas prácticas

Juan Pablo Castillo
Gerente de Gestión del Talento

- **Horas Libres:** Cupones con tiempo libre para disfrutar con la familia en momentos importantes.
- **Candidatos no aptos:** Asesoría a los candidatos no aptos para que mejoren su CV, la idea es que puedan tener la opción de postular a otras ofertas laborales.

"Cada colaborador de Pandero sabe que su trabajo diario logra un fin mayor que el propio: hacer realidad el sueño de nuestros clientes. Y eso nos une como equipo".

14

PROTECTA security
COMPAÑÍA DE SEGUROS



Protecta Security es parte de un gran conglomerado financiero chileno, llamado Grupo Security de la que adoptaron tres valores organizacionales: cercanía,

profesionalismo y transparencia. Pero en Protecta Security, quisieron desafiarse y representar su esencia como empresa, para eso aportaron un cuarto valor, el de la innovación, que se centra en buscar nuevas soluciones en base a la creatividad y el explorar y apoyar las nuevas ideas sin temor al fracaso. En Protecta Security la cultura se enfoca en la persona como el eje principal del negocio, es por eso que se buscan desarrollar competencias de liderazgo en sus colaboradores y puedan demostrarlo cada día, en cada lugar y en cualquier nivel, dentro y fuera de la organización. El clima organizacional fomenta un ambiente de trabajo colaborativo que permita alcanzar el máximo potencial.

MARIO VENTURA
Gerente General



Buenas prácticas

Mercedes Bernard
Gerente de Cultura Corporativa Perú

- **Café con Cercanía:** Espacio mensual entre el gerente general, presidente y algunos colaboradores para compartir opiniones y sugerencias sobre prácticas de la empresa.
- **Fun Friday:** Un viernes al mes se vive de una forma diferente y divertida. Algunos retos: usar pantuflas durante el trabajo o un gorro divertido.

"Liderazgo a todo nivel que se traduce en quien eres como persona."

8 Tendencias presentes y futuras

Para el 2020, los cambios económicos, sociales y políticos retarán a las organizaciones a reinventarse en su relación con uno de sus principales stakeholders: los colaboradores.

GREAT PLACE TO WORK® INSTITUTE

El marco actual de la gestión de personas se halla ante la dificultad de adoptar un enfoque human centric, mientras en el entorno se consolidan tendencias como la globalización, la conciencia social, la diversidad o la automatización. Precisamente, pensando en cómo evolucionará la gestión de personas en los próximos 10 años, desde Great Place to Work® hemos realizado entrevistas a especialistas y directores de gestión de personas para conocer cuál es su visión sobre la evolución y las necesidades a promover en los próximos años.

Las ocho tendencias recogidas son el resultado de ese esfuerzo

1. EL DESARROLLO TECNOLÓGICO POTENCIARÁ LAS COMPETENCIAS SOFT

La progresiva incorporación de la inteligencia artificial al ecosistema productivo potenciará la adquisición y desarrollo de competencias soft como la influencia personal y el liderazgo.

2. LA DIVERSIDAD COMO DRIVER DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO

La consolidación de la globalización y la rápida evolución generacional implicará la coexistencia

en un mismo entorno de trabajo de personas con inquietudes, culturas y experiencias muy variadas.

3. LA COLABORACIÓN COMO PIEZA ANGULAR DE UN SISTEMA DE TRABAJO REDÁRQUICO

Las relaciones empleado-empleador serán más transaccionales e inestables, por lo que las empresas deberán aprovechar las tecnologías digitales para fomentar el trabajo en redarquía.

4. LA FLEXIBILIDAD, VITAL PARA MANTENER EL RITMO DE MERCADO

En este escenario de autogestión y empoderamiento de los equipos, la flexibilidad dejará de ser percibida como un beneficio social para pasar a considerarse una necesidad del negocio.

5. GUERRA GLOBAL POR EL TALENTO

Las compañías deberán estar preparadas para competir en un marco global de guerra por el talento,

solicitando políticas públicas holísticas orientadas a mejorar la competitividad de sus empresas.

6. SALARIO EMOCIONAL > SALARIO MONETARIO

Las compensaciones no monetarias cobrarán una máxima relevancia. Las personas serán cada vez más exigentes tanto en el equilibrio trabajo y vida como en el desarrollo de capacidades profesionales.

7. RR.HH. SERÁ MUCHO MÁS MARKETING ORIENTED

La gestión humana adoptará el mismo enfoque data driven para monitorizar indicadores de los diferentes grupos de personas y tomar decisiones con un impacto en la experiencia de los empleados.

8. PEOPLE ANALYTICS

La posesión de un abanico amplio de indicadores y la automatización de los procesos de ETL, les permitirá a los departamentos de RR.HH. aproximarse al método científico.

1



SAP

CONDUCTAS QUE DEFINEN ACCIONES

El equipo How We Run ha sido pieza fundamental en la implementación de los valores en SAP, estas conductas deben estar presentes en cada iniciativa de la empresa.

En SAP tienen una forma muy particular de denominar a sus valores, y es que todo miembro de la empresa conoce el How We Run (cómo corremos), frase que fue creada a partir del input de miles de colaboradores dentro del mundo en SAP. Con la creación del equipo How We Run y la participación de todos trabajadores SAP se pudieron identificar los principales temas, que dieron origen a un primer borrador para luego conforma la versión final que dio vida a las conductas/valores o comportamientos que los identifican. El resultado; cinco valores que rigen todo su accionar. Estos son: Build Bridges, Not Silos (construir puentes), Embrace Differences (valoramos nuestras diferencias), Keep the Promise (mantenemos nuestra promesa), Stay Curious (mantenemos curiosos), y Tell it Like it Is (construimos la confianza).

Estas conductas están presentes en cada iniciativa, programa y práctica, desde las actividades de desarrollo hasta los reconocimientos. La cultura en SAP es

ágil y dinámica, con espíritu de equipo, con un fuerte propósito de ayudar a que el mundo funcione mejor, mejorando la vida de las personas. El colaborador SAP no solo tendrá la oportunidad de descubrir su talento, sino que también podrán desarrollarlo. Los representantes de la empresa tienen el firme propósito de ser la primera opción como marca empleadora y para lograrlo deberán apoyar en la consecución de los objetivos tanto de negocios como organizacionales. Esto origina una estrategia organizacional enfocada en desarrollar una fuerza laboral comprometida, pues cada colaborador es único y especial, y eso es lo que tratan de plasmar en su cultura, pues para ellos es muy importante seguir creciendo como organización. Como uno de sus objetivos es seguir superándose, SAP participa en varios estudios de clima laboral externos como el Great Place to Work®, que les permita medir sus avances, con la finalidad de crecer cada vez más.

JOSÉ ANTONIO DEL RÍO
Country Manager



Categoría

20 - 250 COLABORADORES



- **Rubro:** Tecnología de la Información
- **Número de colaboradores:** 90
- **Country Manager:** José Antonio del Río
- **HRD Chile & Perú:** Valeria Miguel

Buenas prácticas

Employee Networks: La experiencia de cada colaborador es única y fomenta que voluntariamente colaboren en las redes que más los apasionan.

Beneficios inclusivos: Extensión de beneficios para parejas del mismo sexo. Ejemplo: el seguro salud.

“Llevamos más de 20 años ayudando a innovar a nuestros clientes en Perú”.

2

INTELIGO SAB



INTELIGO SAB desarrolla toda su operación bajo seis valores que marcan la vivencia de su cultura: enfoque en el cliente, excelencia,

integridad, sentido del humor, trabajo en equipo e innovación. Esos valores son los pilares de sus competencias, ya que se toman muy en serio el logro de sus resultados y en la forma cómo llegan a ellos. Por lo tanto, necesitan que las acciones sean coherentes con los valores, para lo cual deberán medir continuamente los procesos, y así prevenir cualquier desviación. En INTELIGO SAB se trabaja como una familia, viviendo un clima amigable, confiable y transparente, buscando el equilibrio perfecto entre productividad y bienestar personal, afianzando un ambiente positivo que genere alto desempeño.

BRUNO FERRECCIO
Gerente General



Buenas prácticas

Aurora Ponce de León
Gerente de Gestión y Desarrollo Humano

- **Programa Avanti:** Enfocado en el desarrollo de talento, incluye Evaluación de desempeño, Plan de desarrollo individual, Matriz de desempeño y Matriz de potencial.
- **Inmersión Cultura Star:** Full day como taller vivencial, para afianzar las conductas ideales del colaborador INTELIGO.

“Nos retamos para crecer y aprender, superando nuestros propios límites, desarrollando el futuro de nuestros clientes para que puedan disfrutar del presente.”

3

ORACLE



En Oracle cuentan con seis valores que tienen como propósito generar un sentido de pertenencia y orgullo, creando el ambiente propicio para continuar transformando la vida de sus clientes,

socios y comunidades. Para lograrlo deberán comprometerse como dueños, obsesionarse por los clientes, hablar con la verdad, vivir por la excelencia, ser apasionadas y tener espíritu emprendedor. Valores que provoquen cambiar el mundo con creatividad, trabajo en equipo y entendiendo las necesidades de los clientes. Oracle está experimentando un cambio en su estrategia de negocio y busca desarrollar y fortalecer una cultura de transformación, en la que los colaboradores tengan el primer lugar, seguido de los clientes. Oracle brinda oportunidades para que sus colaboradores sean innovadores y disruptivos, con una política de puertas abiertas, en la que cada uno pueda expresar sus ideas.

CARLOS RUIZ
Managing Director



Buenas prácticas

Oreana Rodríguez
Gerente de Recursos Humanos

- **Programa GenO:** Programa de pasantía, pensado en formar profesionales preparados para el futuro. No se consideran habilidades técnicas ni la fluidez en idiomas, solo la identificación con los valores de la empresa.

“En Oracle queremos empleados felices, que nos ayuden a transformar el mundo desde su mejor versión”.

4

3M



En 3M se vive día a día con mucha pasión y entusiasmo, el propósito es superar resultados, desarrollando formas innovadoras para satisfacer

a los clientes. Para lograrlo se deberán aplicar aquellos valores que se encargan de soportar a la organización, tales como: innovación, curiosidad, sostenibilidad, colaboración, diversidad e inclusión, acciones que les permitirán ofrecer productos que tienen impacto ambiental positivo según las tres perspectivas de sostenibilidad: Ciencia Circular, Ciencia para el Clima y Ciencia para la Comunidad. En 3M es importante fomentar el trabajo en equipo y la interculturalidad, por eso, se necesita aplicar cinco elementos de Cultura Organizacional que permita: enfocarse en el cliente, innovar con audacia, impulsar la inclusión, ganar con agilidad y mantener una integridad inquebrantable.

JOSÉ DEL SOLAR
Director Gerente Región Andina



Buenas prácticas

Natalia Curonisy
HR Manager Andean Region

- **Cultura + Flexibilidad:** 3M vive una cultura de confianza, horizontalidad y respeto enfocado en resultados. El horario flexible es un reflejo de ello.
- **Diversidad e Inclusión:** Para 3M la inclusión y la diversidad es impulsar la innovación sin límites. Todos son bienvenidos, respetados y valorados.

“La cultura organizacional es una prioridad estratégica para 3M, y esa es una de las grandes razones por las que somos un excelente lugar para trabajar”.

5



Los valores de Martin Engineering son representados con la palabra SUCCESS, que tiene que ver con felicidad y optimismo, unión, cuidado de nuestros colegas y clientes, coraje de arriesgar

para aprender, compromiso, servicio extraordinario, reír y celebrar juntos. Estos valores se aplican a través de la cultura Suda Naranja, que es fortalecida por los embajadores y que debe replicarse siempre en todos los rincones en los que haya colaboradores Martin. En ese sentido, serán importantes los planes de desarrollo constante y mejora continua profesional, que finalmente impactarán en los clientes. En Martin Engineering se promueve un clima de esfuerzo, es por eso que está permitido arriesgarse, fallar y aprender, y así promover la innovación, que reta el status quo constantemente, pero siempre con actitud positiva para que las personas se sientan libres de opinar.

JAVIER SCHMAL
Vicepresidente de Latinoamérica



Buenas prácticas

Robert Mejía
Gerente de Personas y Cultura

- **Embajadores de la Cultura:** Grupo de colaboradores de distintas zonas geográficas que participan en la ejecución y generación de ideas que fortalecen la cultura.
- **Desarrollando tu Talento:** Se asignan proyectos transversales a la organización alineados a la estrategia desarrollando y formando el liderazgo en cada uno de ellos.

“Estamos totalmente comprometidos no solo con la excelencia, sino detonarla con ambientes que inspiran innovación, colaboración y mejora continua”.

6



En CISCO, dar lo mejor de ti, dejar el ego, dar algo de ti, tomar responsabilidad, aceptar las diferencias y dar un paso audaz son los principios y el People Deal,

base de todas las decisiones que se toman en la organización. Si una acción no va acorde a un principio o al People Deal, se evaluará si es correcta o no. La cultura de Cisco se vive día a día en sus oficinas, pues todos trabajan con esmero, pasión, compromiso y energía, para cumplir con los objetivos profesionales y personales. Por su parte, el people deal, pide que las personas innoven, sean disruptivas y que cada acción sea en beneficio de todos (empresa y clientes). Para eso, se necesita un clima organizacional que priorice el respeto por los demás y la colaboración.

ÁLVARO RODRÍGUEZ - LARRAÍN
Gerente General



Buenas prácticas

Mariela Hernández
Country Consultant Human Resources

- **Teletrabajo:** En Cisco todos los colaboradores pueden trabajar de forma remota, sin tener que ir a la oficina, generando un mejor balance de vida entre lo personal y lo laboral.
- **Time to Give back:** Es una práctica que permite tomar 5 días laborales pagados para dedicar tiempo a obras de responsabilidad social o en cualquier actividad que sea de su preferencia.

“En Cisco Perú buscamos ser el puente entre la sociedad y la tecnología, impactando de manera positiva en nuestros colaboradores, clientes y comunidad”.

7



Estos son los valores de Molpack: Iniciativa, Superación, Mejora Continua, Cooperación, Integridad, Conservación y Liderazgo. Cada una de estas acciones se aplican

en todas las labores y se refuerzan, a través del Haka Molpack, un grito de guerra propio, en la que todos los colaboradores, de acuerdo a sus horarios de labor, realizan los lunes o en fechas especiales, reflejando los valores de la organización y la unión como equipo. La cultura de Molpack es familiar, pues cada uno de los colaboradores identifica a la empresa como su segundo hogar, con un clima organizacional positivo, amigable y de compañerismo. En ese aspecto, resulta necesario realizar actividades extra laborales, dar flexibilidad en el entorno de trabajo, reconocer el logro de los colaboradores, e incentivar un ambiente rodeado de camaradería entre todos.

RICARDO EXPÓSITO
Gerente General



Buenas prácticas

Giannina Palacios
Jefe de Gestión de Talento Humano

- **Vacaciones Útiles:** Se hace para los hijos de los colaboradores entre 4 a 13 años. Se trata actividades recreativas por sus vacaciones.
- **Programa Líder Molpack:** Orientado al personal administrativo y de operaciones que tengan personal a cargo. El curso online trabaja cada competencia (Influenciador, Inspirador, Integrador, Estratega, Pionero y Guía).

“Con pasión y disruptión positiva creamos una gestión centrada en la experiencia de los colaboradores, como una gran familia construimos una organización emocionante”.

8



Natura es una organización que posee valores muy bien marcados, que definen el accionar de cada colaborador. Esta empresa ejecuta cada proyecto tomando en cuenta la

esencia, la razón de ser, el bienestar y el estar bien. En Natura han elaborado un framework que describe todo lo que su cultura es o quieren que sea: una “forma de ser y hacer” que se manifiesta a través de 5 pilares: innovación, personas, producto, relaciones y resultados. Cada pilar se prioriza por etapas, de acuerdo al momento que atraviesa la compañía. Natura es una organización que nació hace 50 años, pero desde siempre mantuvo un ambiente de respeto, camaradería, credibilidad, orgullo e imparcialidad, generando un clima flexible, horizontal, ágil e innovador, características que la hacen una empresa única y atractiva que atrae, desarrolla y retiene talento.

EDUARDO EIGER
Gerente General



Buenas prácticas

Denisse Chinen
Gerente de Recursos Humanos

- **Logística Reversa – RSE** En el 2019, se lanzó el compromiso voluntario de reciclar el equivalente al 15% de los envases y embalajes generados en Perú.
- **Natura – T:** Espacios de diálogo cuyo principal objetivo es que los colaboradores den creatividad a su protagonismo y sean ellos quienes decidan cuándo asistir y qué temas compartir.

“En Natura fomentamos una cultura de protagonismo, innovación y colaboración para generar impacto positivo en las personas y en el mundo”.

9



Mallplaza cuenta con ocho principios culturales, los cuales rigen su forma de actuar: 1) las personas somos el motor, 2) aspiramos a lo más alto, 3) escuchamos primero, 4) trabajamos

en equipo con total confianza, 5) lo hacemos nuestro con pasión y convicción, 6) juguétela, 7) nos mueve la innovación y la creatividad, y 8) somos parte de la comunidad. Acciones que se generan para el desarrollo de nuevos proyectos, en la que se priorizan labores relevantes, escucha activa, nuevas ideas, siempre aplicando feedback en todas las direcciones. La cultura de Mallplaza se caracteriza por ser apasionada y de convicción, valorando la innovación y la flexibilidad que coloca al cliente en el centro de todas sus acciones. Esto crea un clima entretenido, de amistad, de trabajo, esfuerzo y crecimiento, centrados en el respeto por las personas y sus intereses.

MAURICIO MENDOZA
Gerente General



Buenas prácticas

Rodrigo González
Gerente de Administración y Finanzas

- **Nos Conocemos:** Dos veces al mes se convoca a grupos de diferentes áreas para almorzar, el propósito es que los colaboradores se conozcan más, generando compromisos tangibles de colaboración.

“Estamos convencidos que con el trabajo de todos quienes componen este gran equipo podremos seguir sorprendiendo a los que nos visitan, trabajan y operan en nuestros malls”.

10



A través de la pasión, el coraje y la integridad Roche ha logrado estructurar equipos de trabajo mucho más cohesionados, empoderados

y comprometidos en la co-creación de soluciones. Para ellos, no solo es importante el producto final, sino el cómo se llega, por lo tanto, necesitan integrar nuevas perspectivas y cuestionar lo establecido. En Roche la cultura es definida y construida por todos sus colaboradores, por eso, cada nueva persona que se una al equipo complementa esos aspectos. La visión de Roche es buscar diversidad de pensamiento para la creación de soluciones integrales para los pacientes y esto se genera desde un clima que se caracteriza por el toque humano y la búsqueda constante de seguir mejorando para brindar distintos recursos a sus colaboradores.

JÜRGEN SCHOSINSKY
Gerente General



Buenas prácticas

Giovanni Sissa
Gerente de Recursos Humanos

- **Nuestro ADN:** Proceso de co-creación que involucra a todos los colaboradores para definir el propósito y los estándares de comportamiento.

“Puedo decir que hoy tenemos plena conciencia de que en cada decisión que tomamos, en cada área y en cada nivel, el paciente está al centro”.

11



GyM Ferrovías es una organización que posee fuertes cimientos sostenidos en valores como la seriedad, la calidad, el cumplimiento, la eficiencia, la seguridad

y la responsabilidad. Y es que cada colaborador demuestra pasión por sus labores, así como un alto compromiso con la organización. La cultura de GyM Ferrovías está enfocada en su visión corporativa, pues para ellos es importante ser el operador más confiable, moderno y seguro, capaz de generar desarrollo sostenible, cultura ciudadana y orgullo por el Perú. Esa cultura genera un clima laboral accesible y horizontal, con jefes razonables dispuestos a escuchar y empoderar a sus equipos, y colaboradores que cuentan con un trato justo, pues más que trabajadores se consideran miembros de una familia orgullosa de las funciones que realizan y del servicio que brindan por un Perú mejor.

MARIO GÁLVEZ
Gerente General



Buenas prácticas

Sergio Leigh
Superintendente de Gestión Humana

- **Agente de estación por un día:** Esta iniciativa busca un acercamiento directo de nuestros colaboradores en la operación.
- **El tren de oro:** Se otorga a los colaboradores que representan los valores de la empresa, seleccionados por sus compañeros a través de un proceso interno.

“LÍNEA 1 es más que un medio de transporte. Nos esforzamos para fortalecer la confianza con nuestros grupos de interés, ya que juntos podemos todo”.

12



En Belltech, contamos con una cultura de confianza, debido a que creemos en nuestros colaboradores, les entregamos beneficios atractivos

y planteamos proyectos desafiantes en cada rol. Al ser una empresa de desarrollo e innovación trasladamos esto al trabajo diario, poniendo a disposición de nuestra gente tecnología de vanguardia. Además, contamos con una cultura de desarrollo individual, asegurándonos de entregarles entrenamientos que les permitan crecer en el aspecto personal y técnico, tanto en Perú como en nuestras filiales de la región. Nuestros principales valores corporativos son cinco, y los vivimos en nuestro día a día, tanto en la función de los colaboradores como en la relación con todos los stakeholders: Integridad y Transparencia, Respeto, Servicio al cliente, Excelencia y Sostenibilidad.

CÉSAR ORMEÑO
Country Manager



Buenas prácticas

Dayanna Villalón
Gerente de Recursos Humanos

- **Programa bellestrella:** Reconocimiento mensual y anual al desempeño de valores y de servicio al cliente con dos premios a los mejores del año.
- **Alimentación saludable:** Belltech fomenta la buena alimentación, por ello brinda frutas de estación de forma mensual

“Confianza y Transparencia es la base de nuestro ADN”.

13



En Apoyo Consultoría el actuar se asocia a los valores como excelencia, desarrollo profesional, vocación de servicio, vocación comercial y cooperación y fomento de las

sinergias, que se encuentran enunciados en el Código de Ética desde hace más de tres décadas. Estos valores son aplicados en la toma de decisiones, así como en el actuar cotidiano, por eso resulta importante que los nuevos colaboradores los compartan. La cultura en Apoyo Consultoría está enfocada en el desarrollo del talento profesional de los colaboradores, que permite mantener la competitividad en un mercado cada vez más complejo y necesitado de personal altamente calificado. Para lograrlo es necesario mantener un ambiente grato, familiar y horizontal, ya que se trata de una organización que se enfoca en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

GIANFRANCO CASTAGNOLA
Presidente Ejecutivo



Buenas prácticas

Susana Cama
Gerente de Administración y Desarrollo

- **Historias de valor AC:** Reconocimiento a los colaboradores que viven de forma destacada los valores, a través de la difusión de sus historias que son enviadas espontáneamente por sus compañeros.
- **Comunicación y trabajo ágiles con Teams:** Teams facilita el trabajo colaborativo y la comunicación instantánea entre todos los colaboradores.

“Una cultura basada en la imparcialidad y el trato justo —esto es meritocrática— permite atraer y retener talento, y contribuye a que cumplamos nuestro propósito empresarial”.

14



Eurofarma es una organización que trabaja sobre valores como: agilidad, compromiso, desarrollo sostenible, enfoque en la salud, emprendimiento, ética, igualdad, reinversión, respeto y resultado. Estos valores corporativos

se consolidan en las acciones del día a día, con la finalidad de mantener la excelencia, la satisfacción al cliente, la creación de productos de calidad, pero sobre todo en retener al mejor talento. La cultura de la empresa está enmarcada a través del SER EUROFARMA, para lo cual han desarrollado diversos programas de cuidado a la persona. El objetivo es acercar a los colaboradores, comprometerlos y que vean las posibilidades de avanzar mediante el mérito. En ese aspecto, se podría afirmar que la cultura y los valores han generado un ambiente flexible, con oportunidades de desarrollo y crecimiento, que les permite balancear la vida profesional y personal.

RÓMULO GARCÍA GIORGIO
Gerente General



Buenas prácticas

Rosario Polo
Jefa de Recursos Humanos

- **Euroflex:** Fomenta el respeto al horario de trabajo, a través del horario flexible y viernes corto, alentando el cumplimiento de la hora de salida.
- **Programa de Emprendimiento:** Dirigido a colaboradores y familiares con el fin de promover el desarrollo de habilidades para emprender un negocio independiente.

“Ser Eurofarma es ser feliz, ser mejor y ser completo”.

15



En Viva GyM cada una de sus labores se realiza tomando en cuenta los valores (seriedad, calidad, cumplimiento, eficiencia, seguridad

y responsabilidad). En la organización se cuenta con un Código de Conducta de Negocios que contiene un conjunto de comportamientos que encarnan sus valores. De esta manera, se orienta a cada colaborador para decidir y actuar éticamente en su día a día. Viva GyM se caracteriza por una cultura que transmite buena onda, trabajo en equipo y sobre todo una comunicación horizontal, que valora el aporte de cada miembro del grupo de trabajo, con el propósito de hacerlo realidad. Es por eso, que la organización demanda un ambiente de trabajo agradable, dinámico y retador, en el que todos sientan que hacen lo suyo para transformar positivamente la vida de sus clientes.

ROLANDO PONCE
Gerente General

Buenas prácticas

Lorena Rodríguez
Jefa de Gestión Humana

- **Entregando Juntos:** Nació para acercarse a sus clientes, todos podrán ser parte de la emoción de una familia al recibir su nuevo hogar.
- **Tu desarrollo:** La capacitación es para todos, solo se necesita compromiso y ganas de aprender independientemente del área.

“Viva GyM existe para transformar positivamente la vida de nuestros clientes y es el equipo talentoso que la conforma los que viven día a día este propósito y lo vuelven realidad”.

16



La cultura de AFP Habitat parte de sus valores (ética, actitud de servicio, excelencia en el trabajo y trabajo en equipo), que forman un sólido cimiento.

Desde la selección de talento, se aseguran de que la persona calce con el ADN corporativo. La buena onda, la mejora continua y la innovación forman parte de la cultura, en la que la ética tiene el rol protagónico, pero entienden que el trabajo en equipo y promover un ambiente de equidad e inclusión, los motiva a descubrir mejores formas de hacer las cosas. Trabajar en AFP Habitat le permite a cada integrante contribuir a generar un ambiente agradable. La camaradería, y la comunicación clara y oportuna son ejes importantes para el clima laboral, pues contribuyen a obtener la mayor pensión y un futuro sostenible para los afiliados.

MARIANO ÁLVAREZ
Gerente General



Buenas prácticas

Silvia Gonzales
Gerente de Recursos Humanos

- **Horario de verano, sin recuperación de horas:** Los colaboradores saldrán a las 12:30 los viernes, desde mediados de diciembre hasta Semana Santa. Las horas dejadas de laborar no se recuperarán.

“Si nuestros colaboradores están contentos y comprometidos, cumpliremos nuestro propósito de ofrecer a nuestros clientes el mejor servicio y la mayor pensión”.

17

sodexo



En Sodexo existe un propósito principal: promover la calidad de vida con el objetivo de contribuir al bienestar general de las personas, para eso

es importante mejorar el desempeño e impulsar el desarrollo de los colaboradores, los clientes, los usuarios y las comunidades. Estos valores en Sodexo permiten que cada colaborador trabaje de forma colaborativa y dinámica. Por lo que resulta muy importante el desarrollo de una cultura de prevención y conductas seguras, que garanticen el bienestar de todos, promoviendo la integridad y el comportamiento ético, así como, la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización y el respeto por la diversidad. Al interior de la empresa se respira un ambiente de entusiasmo y es que cada colaborador se esfuerza, pero la pasa bien cuando trabaja en equipo.

ALFONSO DE LOS HEROS
Gerente General



Buenas prácticas

Juan Brito

Director de Recursos Humanos

- **Diversidad e inclusión:** Se realizan actividades como el programa SO TOGETHER, un grupo mixto que busca generar estrategias para promover espacios de libre de discriminación.

"Juntos podemos lograr grandes cosas, juntos hacemos posible lo imposible".

GPTW™ Perú: nos identificamos con los objetivos de nuestros clientes

El modelo de GPTW™ utiliza herramientas que otorgan una visión integral sobre cómo se encuentra la organización, para luego tomar acciones específicas que le permitan mejorar.

Great Place to Work (GPTW™) tiene como objetivo ayudar a sus clientes a construir los mejores lugares para trabajar en el país. Para ello, ofrece la posibilidad de acompañarlos en el proceso que los lleve a lograrlo. Para el equipo de GPTW™ es una gran satisfacción ver cómo cada uno de sus clientes va cumpliendo sus objetivos y alcanzando logros en función a la información, recomendaciones y experiencia de trabajar juntos los programas que el instituto GPTW™ tiene para sus clientes.

El modelo, basado en la confianza, otorga a los clientes una visión integral sobre cómo se encuentra la organización, considerando la perspectiva del líder y del colaborador, que como punto de partida permite



tomar acciones específicas para cambiar, mejorar y desarrollar distintos aspectos. Este modelo denominado FOR ALL, busca que la experiencia de ser un gran lugar para trabajar se refleje en las distintas variables demográficas de la empresa, tomando en cuenta la diversidad en términos de área, género, orientación sexual, grupo ocupacional, entre

otros factores.

En ese aspecto, GPTW™ ayuda a los clientes a realizar acciones específicas con herramientas estandarizadas a nivel mundial, en temas de liderazgo, diagnóstico organizacional, cultura, experiencia del colaborador y soluciones a medida, pues, además de los productos conocidos: el

Cada miembro del equipo de Great Place to Work (GPTW™) asume el compromiso de ofrecer servicios de alta calidad en beneficio de sus clientes.

diagnóstico de ambiente y cultura organizacional y el liderazgo, cuentan con sus programas Building Trust, Journey, Programa de Habilidades Directivas (PHD), Coaching para Líderes, entre otros. Así mismo, poseen benchmarks de mercados específicos, que le permitirán a sus clientes explotar el máximo potencial de la cultura que practican, teniendo a la persona como centro de la estrategia.

Debido a que el mundo cambia a pasos agigantados, en GPTW™ se encuentran en constante investigación de nuevas maneras de apoyar a los clientes para que cumplan sus objetivos estratégicos de gestión humana, y así cumplir con la misión de contribuir en un mundo mejor.

Great
Place
To
Work®

Certificación

Oct 2019 - Set 2020

Perú



Supermercados
Peruanos SA



GRACIAS FAMILIA SUPERMERCADOS PERUANOS!

AGRADECEMOS EL ESFUERZO Y COMPROMISO DE NUESTROS 17,000
COLABORADORES QUE NOS INSPIRAN A SER MEJORES CADA DÍA

plaza^{vea}

Vivanda

Mass✓

ECONOMAX
SUPERMAYORISTA

justo

Mimarket

Organizaciones PARA TODOS

Las empresas que conforman la lista de Los 60 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú poseen 94% en términos de trato justo, frente al **84%** del resto de las empresas.

En Great Place to Work® tienen el compromiso de ayudar a las organizaciones a construir excelentes lugares de trabajo PARA TODOS, en los que no se discrimine a las personas por su color de piel, edad, género, procedencia, nivel socioeconómico, entre otros.

Este compromiso es especialmente relevante si se toma en cuenta que en el Perú existen aún sistemas de discriminación no visibles, de los cuales se debe tomar conciencia. Por ejemplo, según la primera encuesta virtual para personas LGBTI+ realizada en el 2017, el 11.5% consideró haber sufrido algún tipo de discriminación y violencia en su centro de trabajo, y según el estudio "Empleo y Discriminación Racial: Afrodescendientes en Lima, Perú", la población afroperuana recibe 38% menos de llamadas que los peruanos de origen blanco, a pesar de tener niveles similares de instrucción, para citar algunos.

En contraste con esta realidad, en las empresas que conforman la lista de Los 60 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú, el promedio del indicador sobre trato justo (relacionado a edad, condición socioeconómica, género, orientación sexual) es de 94%, frente al 84% en el resto de las empresas. Asimismo, las empresas que integran dicha lista han designado como mínimo a una persona encargada para combatir la discriminación y contratan tres veces más a personas con habilidades diferentes, en comparación con el resto de organizaciones.

Para contribuir al respeto de los derechos y a un mejor acceso a oportunidades de la comunidad LGBTI+, siguiendo la filosofía PARA TODOS, en Great Place to Work®, desde este año -dentro de la variable demográfica "Género"- se incluyó la opción "Otros", dirigida exclusivamente a los colaboradores que no se identifican dentro de las categorías "Masculino" y "Femenino". Este indicador es un primer paso que permite visibilizar la existencia de otras identidades y expresiones de género, así como explorar en sus principales necesidades y experiencias en sus centros de trabajo.

Los 60 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú entienden que los tiempos están cambiando y que cada vez son más los hogares que tienen como cabeza de familia y principal sustento económico a una mujer. En el censo de 1993, por ejemplo, los hogares con jefas mujeres correspondía a 23.3%, luego subió a 28.5% en el 2007 y a 34.7% en el

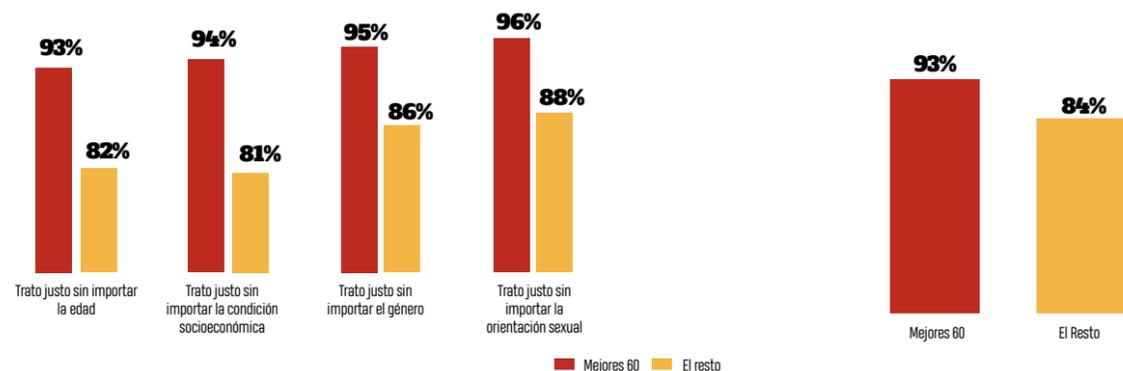


2017. Cabe destacar que la tasa de crecimiento de este tipo de hogares es mucho más alta que el de los hogares que tienen a hombres como cabeza de familia. Por ello, existen empresas -como Accor Hotels, Entel, Interseguro, Sodimac y Maestro, Rochefarma, entre otras, que conforman Los 60 Mejores Lugares para Trabajar en el Perú- que promueven en sus colaboradores que el cuidado de los hijos y de otros familiares dependientes, así como la realización de las labores domésticas, sean trabajos compartidos entre hombres y mujeres.

En Great Place to Work® se celebra que, en los últimos años, existan cada vez más empresas que participan en actos simbólicos como la Marcha del Orgullo LGBTI+, que enseñan a sus colaboradores los términos relacionados a la diversidad sexual, que realizan talleres de sesgos inconscientes, que prestan cuidado al lenguaje utilizado en los canales de comunicación y que ofrecen una póliza de salud dirigida a colaboradores de la comunidad LGBTI+, con la misma cobertura y precios que el EPS regular.

Falta aún un largo camino por recorrer en términos de respeto y valorización de la diversidad en el Perú. Desde GPTW se acompañará a las empresas a construir una gran experiencia de trabajo para todos y todas, quienes a su vez responderán dando lo mejor de sí, ya sea al pensar en nuevos servicios o al dar su mejor sonrisa cuando atienden a los clientes.

¿Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo?



Los Mejores Lugares para Trabajar™



PERÚ 2019

AÑOS DE ORGULLO

Gracias a nuestros colaboradores y a todas las personas que confían en nosotros, podemos anunciar que por segundo año consecutivo, hemos sido elegidos como uno de los mejores lugares para trabajar.

Juntos hacemos grandes cosas.

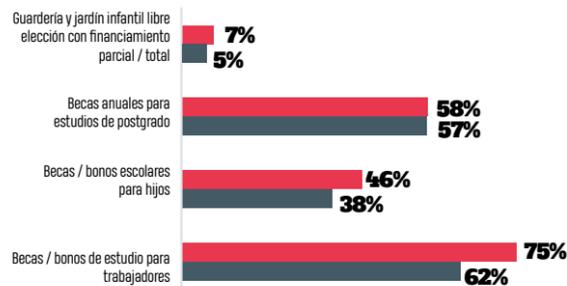
Beneficios para los colaboradores

En la actualidad, los colaboradores **no solo se enfocan en el salario que le pueda ofrecer una organización**. Existen varios beneficios que se toman en cuenta antes de firmar por una empresa.



Mejores 60
Resto

BENEFICIOS EN EDUCACIÓN



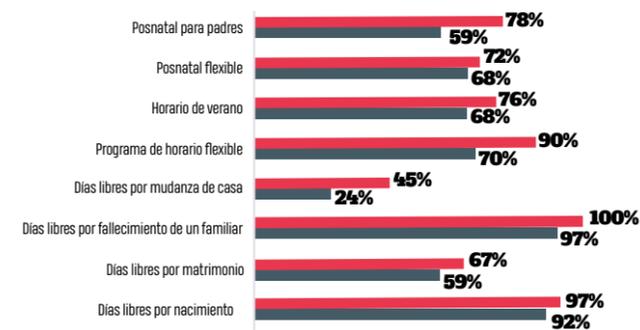
Los 60 Mejores Lugares para Trabajar ofrecen a sus colaboradores distintas alternativas para fortalecer habilidades y competencias que les permitan seguir desarrollándose. La oferta de becas y bonos de estudio es más extendida en Los 60 Mejores y tiene la mayor brecha en relación al resto de empresas. Por otro lado, los beneficios dirigidos a los hijos de los colaboradores -como guardería y jardín infantil libre elección, con financiamiento total o parcial- son aún poco frecuentes.

BENEFICIOS CUIDADO POR LA SALUD



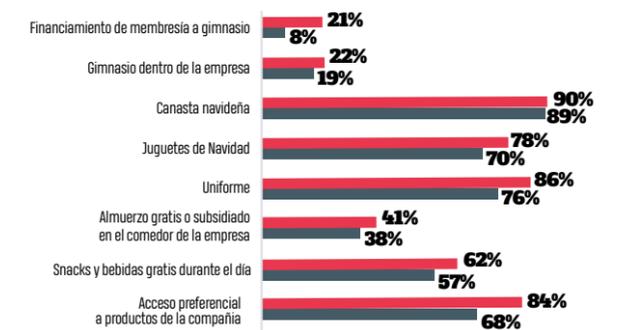
Para proteger la salud física y psicológica de sus colaboradores Los 60 Mejores Lugares para Trabajar ofrecen regularmente chequeos médicos preventivos y subsidios por enfermedad financiados por la empresa. Los convenios corporativos de salud, por su parte, representan la mayor brecha entre Los 60 Mejores y el resto de empresas, siendo -en ambos grupos- aún muy poco frecuente ofrecer programas para la prevención de adicciones.

EQUILIBRIO EN VIDA PERSONAL Y LABORAL



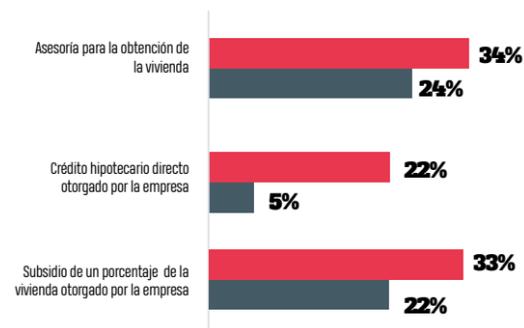
Los 60 Mejores Lugares para Trabajar demuestran respeto por sus colaboradores cuidando y promoviendo su calidad de vida, lo cual los motiva a dar siempre lo mejor de sí en casa y el trabajo. Entre los beneficios más comúnmente ofrecidos están los días libres por nacimiento o fallecimiento de un familiar.

ACCESO A PRODUCTOS Y SERVICIOS



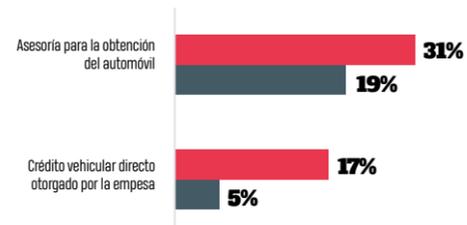
Los 60 Mejores Lugares para Trabajar fomentan un sentimiento de prosperidad compartida que va más allá del dinero, reflejando -a través de cada acción y detalle- un interés genuino por las personas. Entre los beneficios más frecuentes figuran la entrega de canastas navideñas, uniformes, y el acceso preferencial a productos de la compañía, siendo este último el que representa la mayor brecha entre Los 60 Mejores y el resto de empresas.

BENEFICIOS EN VIVIENDA



Los 60 Mejores Lugares para Trabajar logran crear una gran experiencia al acompañarlos en la realización de sus sueños, como, por ejemplo, la compra de una vivienda propia. Entre los beneficios más frecuentes destacan la asesoría para la obtención de la vivienda, así como el subsidio de un porcentaje de la vivienda otorgado por la empresa. En contraste, aún es poco frecuente otorgar créditos hipotecarios directos a los colaboradores.

BENEFICIOS DE AUTOMÓVIL



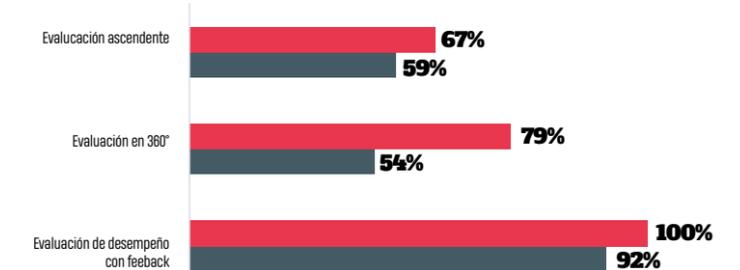
Los 60 Mejores Lugares para Trabajar buscan fortalecer los vínculos emocionales y las relaciones de confianza con sus colaboradores, a través de beneficios que les permitan acceder a un nuevo vehículo. La asesoría para la obtención de un automóvil es el beneficio más extendido en Los 60 Mejores, seguido del crédito vehicular directo otorgado por la empresa, práctica que es aún poco frecuente en el resto de empresas.

INCENTIVOS MONETARIOS



Los 60 Mejores Lugares para Trabajar reconocen el desempeño destacado y la trayectoria de sus colaboradores para motivarlos a superarse constantemente. Entre los beneficios más ofrecidos se encuentran los premios por años de servicio y la entrega de incentivos económicos por cumplimiento de metas. Por otro lado, otros beneficios como premios por calidad de servicio al cliente y premios por logros excepcionales representan las mayores brechas.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



Los 60 Mejores Lugares para Trabajar saben cómo generar espacios de diálogo que permitan identificar las oportunidades de mejora y fortalezas que tienen los colaboradores para cumplir con los objetivos definidos. De lejos, la práctica más difundida consiste en la evaluación de desempeño mediante feedback, mientras que las evaluaciones ascendentes y en 360° aún representan las mayores brechas entre Los 60 Mejores y el resto de empresas.



GUILLERMO QUIROGA PERSIVALE
Director Académico de la
Escuela de Postgrado de la UPC



Grandes lugares, grandes personas

Una de las preguntas más recurrentes está enfocada en cómo conseguir que más empresas sean realmente excelentes lugares de trabajo. Los beneficios para las personas y la sociedad son evidentes y muy grandes. Es un hecho que no hay respuesta única, y cómo todo lo valioso en la vida, es a la vez simple y complejo.

Esto no es excusa para aportar algunas perspectivas que sirvan de guías. Por ello, es necesario acudir a dos frases de Adam Grant, profesor de comportamiento organizacional en Wharton, autor de tres libros que han sido Best Sellers mundiales y consultor de las principales compañías de Fortune 500.

El señala que: "Si solo promovemos a personas que asienten a lo que decimos, al

final habremos construido una organización de seguidores en vez de líderes. Los futuros líderes no son las personas conformistas con las normas. Son más bien aquellos con una sana rebeldía frente al statu quo".

Por eso, se debe trabajar para que las empresas y organizaciones sean meritocráticas. No solo por eficiencia, sino principalmente por justicia. Si los empleados perciben que realmente están en un ambiente justo y sin favoritismos, confiarán y darán lo mejor de sí. No solo por la recompensa sino por reciprocidad.

La segunda idea de Adam Grant es muy importante para construir esos grandes lugares para trabajar, el autor afirma que: "No reclutemos con los mismos perfiles y antecedentes que nosotros. Busquemos personas

con los mismos principios. La diversidad de personalidades y experiencias aportan ideas frescas y se complementan las capacidades. Los valores compartidos promueven el compromiso y la colaboración".

La diversidad es la piedra de toque de la innovación, capacidad crítica para la sobrevivencia empresarial. Que importante son los diferentes estilos, antecedentes, educación, experiencias, visiones del mundo, para afrontar los problemas complejos y encontrar esas nuevas respuestas que no están escritas. Unidad en los valores comunes, diversidad en los enfoques.

Imaginen por un momento, si las empresas mejoran en diversidad y en meritocrática construirán mejores lugares para trabajar. Yo estoy seguro que sí.

Herramientas para los líderes

En GPTW reforzamos comportamientos que agregan valor y aportan en la generación de ambientes de confianza y compartimos buenas prácticas para la gestión de personas y la generación de un Mejor Lugar para Trabajar para TODOS.

Patricia Hincapié Corredor / Gerente de Consultoría Great Place To Work®

Para los líderes -personas a cargo de personas- un Gran Lugar Para Trabajar es aquel donde se exceden los objetivos organizacionales, los colaboradores dan lo mejor de sí mismos y disfrutan con la gente con quienes trabajan, todo en un ambiente de confianza. Es una definición sencilla, simple y a la vez poderosa: involucra varios aspectos organizacionales, de cultura y principalmente de personas.

Como punto focal, el líder tiene un papel más que protagonista, pues sobre él recae la responsabilidad de la gestión de recursos, la consecución de resultados y la gestión de las personas que tiene a su cargo, además de mantener el equilibrio entre la ejecución y la innovación, el control y la confianza.

En este 2019 hemos tenido la oportunidad de interactuar directamente con más de 650 líderes de diferentes niveles (desde gerentes generales, vicepresidentes, gerentes de área, subgerentes, jefes y coordinadores) y variados sectores (retail, consumo masivo, finanzas, servicios, industria, etc.) a través de diversas soluciones y programas que se enfocan en lograr que los líderes profundicen en su nivel de autoconciencia respecto al impacto de su rol (en la medida que como líderes 'tocan' personas, familias, comunidades, sociedades).

Algo que me ha llamado poderosamente la atención es la imperiosa necesidad de volver a lo esencial -muchas veces pasado por alto debido a su misma obviedad- y elemental a las relaciones humanas.

Iniciamos entonces con la relación primaria, fundamental y básica, la relación con uno mismo. Mirarse al espejo, permitirse reflexionar respecto a los pensamientos, emociones, comportamientos, a los reales intereses y expectativas, preocupaciones, miedos propios. Es ser autoconsciente, reconocerse a sí mismo, estar atento y despierto, percatarse de que eres el único y verdadero responsable de todo lo que sucede en tu vida... no la empresa, no tu líder, no tu equipo, no las demás áreas, no el cliente... tú como responsable de tus acciones, tomando todo el crédito del mundo por lo que haces bien,

"El tener un excelente ambiente de trabajo ya no es opcional, sino esencial. La urgencia radica en que los líderes deben tomar acción antes de que lo haga su competencia o su mejor talento renuncie".

Robert Levering
Co-Founder
Great Place To Work®

así como la responsabilidad por lo que haces/ resulta mal.

Implica ser consciente de cómo te ves física, mental, emocional, profesionalmente; cómo te escuchas, tu diálogo interno; cómo te sientes, las emociones que te generan diversas situaciones y personas; cómo actúas, tus comportamientos, la coherencia con tus valores y con tu discurso; cómo quieres ser recordado, la huella que aspiras dejar en las personas. Se refiere también a aquellas situaciones que están en tu área de control, sobre las que puedes gestionar directamente y que depende solamente de ti, y en ese sentido, hacerte cargo.

Alrededor de Giftwork™, nuestro marco metodológico, implementamos soluciones y programas presenciales, virtuales y blended que acompañan a las personas en su desarrollo, teniendo como base la generación de confianza y la creación y mantenimiento de excelentes lugares para trabajar; todo esto articulando propósito y atributos culturales.

En Great Place To Work® trabajamos con las personas, por las personas y para las personas. Nuestra misión es construir un mundo mejor ayudando a las organizaciones a convertirse en excelentes lugares para trabajar para todos, independientemente de quién sea o qué haga para la organización.



MEJORES PRÁCTICAS EN EL PERÚ

Desayunos con Personas con Habilidades Especiales MAPFRE

MAPFRE reúne a los colaboradores que forman parte del Programa Corporativo de Discapacidad, junto a los miembros de la comisión directiva, en un desayuno que tiene como objetivo que el personal con discapacidad comente sobre sus experiencias de vida, sobre cómo vienen aportando a la organización y entender sus principales necesidades.

Huertos en Línea ISA REP

A través del programa Huertos en Línea, ISA REP implementa y desarrolla la agricultura urbana sostenible en los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores (Lima) y La Esperanza (Trujillo). El programa busca generar ingresos económicos complementarios, mejorar la calidad alimenticia e insertar en el mercado laboral a mujeres y adultos mayores.

Regalos con Propósito Viva GyM

Viva GyM cambió el enfoque de los presentes que tradicionalmente entregan a sus colaboradores en fechas conmemorativas para obsequiarles Regalos con Propósito. Los productos se adquieren de organizaciones sociales que aportan a la sociedad, tales como: Niña Valiente, Yaqa y Shiwi.

#WIN Talks Scotia Contacto

A fin de seguir inspirando a sus líderes y equipos, Scotia Contacto implementó los #WIN Talks, en estos espacios se invitan a referentes que presentan casos de éxito en temas de impacto relacionados al refuerzo de cultura, gestión de personas, procesos de transformación, entre otros.

Comparte+ Direct TV

Direct TV brinda medio día libre a sus colaboradores por el día del cumpleaños de su hijo o hija. También ofrece medio día libre por graduación de pregrado o postgrado. Además, ofrece un día libre cada vez que un colaborador cumple un año más en Direct TV.

Radio ASU Casa Andina

A inicios de año, Casa Andina lanzó Radio ASU, iniciativa que tiene como objetivo conocer de manera personal y divertida las historias de sus colaboradores, que los inspira a ser mejores y a estar orgullosos de la calidad de personas que tienen.

Gerente General por un Mes ISA REP

ISA REP implementó el programa Gerente General por un Mes, con el propósito de que los profesionales internos no directivos tengan la oportunidad de asumir ese cargo. El objetivo del programa es afianzar la capacidad adaptativa en la organización, directivos y equipos de trabajo, a través de prácticas de liderazgo innovadoras.

Encargaturas de Puesto ZEGEL IPAE

ZEGEL IPAE ofrece a sus colaboradores con buen desempeño la oportunidad de cubrir una posición mayor (que haya quedado vacante, ya sea por renuncia o licencia) y demostrar que sí pueden asumir el reto. Esta encargatura puede ser de 3 o 6 meses, dependiendo del caso, y si la persona demuestra que tiene las habilidades y competencias para asumir formalmente la posición, se realiza el movimiento interno.

Direct TV Junior Direct TV

El programa Direct TV Junior brinda un espacio para reflexionar sobre la construcción de la identidad profesional, junto a las nuevas generaciones, a través de visitas a las oficinas y charlas con líderes del negocio. La iniciativa está dirigida a familiares de colaboradores de Direct TV que estén próximos a insertarse en el mundo laboral y/o académico.

Tengo un Sueño Casa Andina

El programa Tengo un Sueño permite conocer, entender y valorar las diferentes realidades y sueños de sus colaboradores. Se han recopilado más de 50 sueños con historias que serán revisadas por un comité evaluador. El programa tiene doble impacto, pues no solo se realiza el sueño a un colaborador, sino también a alguien de su comunidad.

Currículo de Diversidad e Inclusión Caja Cencosud Scotiabank

Caja Cencosud Scotiabank ha desarrollado un programa disponible para todos sus colaboradores, a través del campus virtual. A la fecha, se han lanzado tres de los 10 cursos, entre los que se encuentran: Diversidad e Inclusión, De qué Hablamos cuando Hablamos de Diversidad, Día Internacional de la Mujer, Discapacidad, Equidad de Género, Migrantes, Diversidad Sexual, #YoNoLoDigo, Edad y Diversidad.

Caja de Curiosidades Accor Hotels

Esta iniciativa consiste en pasar una caja por las diferentes áreas, para que cada colaborador —de manera anónima— puede hacer preguntas a la Gerencia sobre diferentes temas relacionados al hotel. Las preguntas son respondidas por las Jefaturas o Gerencia en las reuniones mensuales o cuatrimestrales.

Mejores Empresas 2019 por País



Felicitamos a todos nuestros colaboradores por este nuevo reconocimiento obtenido gracias a su esfuerzo y dedicación.

¡Lo logramos juntos!



| DATOS |
|--|
| 30 años de investigación |
| Presencia global en 60 países |
| Encuestamos a trabajadores de 92 países |
| Más de 100 millones de empleados encuestados en el mundo |
| 7.000 empresas clientes |
| Publicamos 104 listas de mejores empresas |
| Retenemos al 75% de nuestros clientes |

Great Place To Work® **Los Mejores Lugares Para Trabajar™** **PERÚ** **2019**



MEJORES PRÁCTICAS EN EL MUNDO



2019

"Selección de Talento" Entrenamiento a Todos *Adobe Systems Inc.*

Adobe Systems Inc. realiza sesiones de capacitación en Selección de Talento para todos sus colaboradores, no solo para sus reclutadores. En una sesión interactiva, los colaboradores son entrenados para seleccionar el talento adecuado para construir un equipo de alto rendimiento.

Campeones de la Inclusión *EY (Ernst & Young)*

Para garantizar la imparcialidad en el proceso de revisión del desempeño, EY dispone de los Campeones de la Inclusión: colaboradores que identifican los sesgos no intencionados en las discusiones de calificación del desempeño. Este equipo participa en las reuniones anuales y, cuando surgen consideraciones irrelevantes o mal definidas, dirigen la conversación hacia criterios de evaluación objetivos, centrándose en los resultados más que en el estilo.

3 Cosas Buenas *St. Jude Children's Research Hospital*

Para ayudar a las personas a recordar y apreciar las cosas positivas de la vida diaria, St. Jude Children's Research Hospital creó el programa 3 Cosas Buenas, en el que los colaboradores son invitados a inscribirse en recordatorios diarios para escribir tres cosas buenas de las que hayan sido parte cada día.

Feridos Honorables *Acuity*

Acuity ofrece a sus colaboradores un horario típico de vacaciones en el que se incluye feriados pagados durante todo el año. Si un feriado cae en sábado, los empleados reciben el feriado pagado el viernes. Si un feriado cae el domingo, los empleados reciben el feriado pagado el lunes.

Recuerdos Familiares *JM Family Enterprises Inc.*

Cerca de su aniversario 50, JM Family exploró una nueva forma de contar su historia y recopilar recuerdos de los asociados. Se invitó a los colaboradores a enviar recuerdos de sus años en la empresa e identificar a compañeros asociados en fotos de décadas de antigüedad. Estas historias tienen un espacio dedicado en la Intranet y las publicaciones mensuales del blog destacan momentos especiales en el tiempo.

15 minutos de Fiesta *Veterans United Home Loans*

A fin de alentar la diversión y la camaradería, Veteran United Home Loans eligió celebrar los cumpleaños de sus colaboradores con una fiesta personalizada de 15 minutos, basada en algo exclusivo, que les apasionara y que requiera poco o ningún presupuesto.

Desayuno de Jubilados *Aflac*

Aflac considera que sus colaboradores jubilados desempeñan un papel importante en la construcción de la organización, por lo que cada año organiza un desayuno para ellos, a fin de que se reúnan con antiguos colegas y escuchen sobre lo que ocurre en la empresa.

Sesiones de Empoderamiento *Quicken Loans*

Para impulsar el cambio a nivel de equipo y empresa, Quicken Loans realiza las Sesiones de Empoderamiento, iniciativa que permite a los equipos sentarse y tomar notas sobre lo que les impide sentirse empoderados.

Permiso de Compasión *Activision Blizzard*

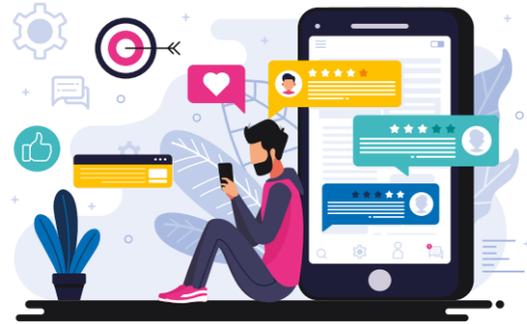
El programa de Activision Blizzard ofrece 8 semanas de tiempo libre (con un pago del 100 por ciento) a los colaboradores que tengan a un miembro de la familia diagnosticado con una enfermedad terminal.

Rompiendo el Hielo *Allianz Life Insurance Company*

A través de una presentación interactiva de teatro denominada Breaking Ice, los líderes y colaboradores de Allianz Life Insurance Company tienen la oportunidad de escuchar a actores profesionales hablar sobre las cosas que los hace diversos, tales como: edad, género, raza, orientación sexual y salud física.

¿Qué piensan los colaboradores de sus empresas?

En base a la información que compartieron algunos colaboradores, presentamos **las frases que mejor representan a las empresas** que integran el ranking de Las 60 Mejores.



20 a 250 SAP

"El equilibrio que existe entre tu trabajo y vida personal o social es increíble. La empresa te da la libertad de poder realizar actividades personales importantes sin ninguna dificultad. El trato de hacia el personal es muy bueno. La flexibilidad de horario es muy conveniente para mí. Me gusta la infraestructura y la comodidad".

Intéligo SAB

"La cultura organizacional es espectacular. Valoro mucho la manera como se prioriza el balance entre vida y trabajo, así como la importancia que le dan a nuestras familias".

3M Perú

"Es una empresa con una cultura muy sólida de innovación, ética y desarrollo de las personas. Continuamente estas aprendiendo cosas nuevas, yo tengo varios años en la empresa y he estado en más de 12 posiciones distintas, en todas he sentido que he aprendido, aportando con mi trabajo al desarrollo de la compañía. Además, el reconomiento es parte del ADN de la empresa".

Martin Engineering

"Martin Engineering es la mejor empresa en la que he trabajado. Tenemos un ambiente laboral excelente, ya que la empresa se preocupa mucho por nosotros, nos mantiene felices y motivados. Nuestros líderes generan mucha confianza porque somos una organización 100% horizontal".

Cisco

"Tenemos la posibilidad de ser escuchados siempre y de exponer nuestras ideas. Al colaborador se le permite hacer un buen balance entre su vida profesional y familiar, desarrollando el trabajo de manera remota, beneficio muy importante que hace que la productividad aumente".

Natura

"Somos una empresa que cuida el planeta, pero también cuidamos mucho las relaciones. Natura es una familia que busca mejorar siempre, que cumple desafíos para crecer y hacer sentir bien al otro."

Roche Farma

"La empresa tiene un genuino interés en los colaboradores y sus familias. Roche no sólo es el lugar donde trabajo, es el lugar al que pertenece mi familia."

GYM Ferroviás

"La empresa nos hace sentir que somos parte de una gran familia y lo importante que es nuestra participación para que el servicio final tenga un alto impacto en la sociedad. Por ejemplo, cuidamos de manera estricta lo que debe recibir como servicio el usuario del tren. Se hacen esfuerzos por ir más allá de lo que se nos exige en el día a día".

Apoyo Consultoría

"Te dan la oportunidad de crecer como profesional debido al trabajo en distintos sectores. Además, tenemos diversas actividades de recreación e integración a nivel empresa y área. Pero, lo más importante creo que es el trato cercano con tus jefes, pues tienes la confianza para comunicar ciertas inquietudes".

Eurofarma

"La política de salarios está en promedio del mercado e incrementa según inflación. Cuando hay un puesto disponible, Eurofarma confía en el talento interno y busca cubrirlo con un colaborador de la organización. Además, el horario flexible (viernes trabajamos medio día) permite el equilibrio trabajo y familia".

Viva GyM

"La cohesión y ganas de ayudar a los demás que existe es única y no ocurre en otras empresas, nos sentimos parte de una misma familia que conoce el negocio y que siempre trabaja de forma unida para lograr los objetivos, que ya se sienten como propios y no sólo de la empresa".

AFP Habitat

"Tenemos un grupo humano motivado, con buen desempeño y creativo, creo que esto se ha logrado por la cultura que se ha ido formando estos años en cuanto a valores y forma de trabajo, con foco en el cliente externo, pero también en el interno. Somos más rápidos que la competencia en una categoría en la que es más difícil actuar por el contexto político social. Creo que esto en gran parte se ha logrado por la filosofía y los valores que se decantan de la forma de gestionar del CEO".

Sodexo, Beneficios e Incentivos

"Me encanta el enfoque de respeto de ideas, la valoración de tu talento, dejando de lado tu orientación sexual o género. El respeto hacia las personas es algo que practico de manera diaria y me encanta saber que mi organización no sólo está enfocada sino comprometida con este cambio...".

251 a 1000 Hilton

"En mi experiencia puedo decir que la hospitalidad que nos inculcan se refleja no solo para los huéspedes, sino también a nosotros -como miembros de equipo- lo cual te hace sentir especial".

DHL

"Es una gran empresa que respeta las decisiones y valores individuales, deja desarrollarse a cada uno en su trabajo y nos apoya en lo que es necesario".

Marriott Hotel

"Me siento afortunada y orgullosa de trabajar en Marriott. Las oportunidades de crecimiento y líneas de carrera son excepcionales; la preocupación por los asociados es real y genuina. La filosofía de la compañía y el trato justo es lo que nos hace especiales".

Real Plaza

"Tenemos momentos de integración que permiten afianzar la relación entre los colaboradores. Además, valoro mucho el hecho de que se preocupen por nuestro bienestar y crecimiento profesional."

Profuturo AFP

"Tiene una forma cercana y cálida para tratar a las personas y eso la convierte en un gran lugar para trabajar. El trabajo en equipo, la colaboración, y los eventos dentro y fuera de la oficina, se refuerzan de manera orgánica. Me hace feliz trabajar aquí."

Interseguro

"Su cultura hace que los colaboradores no sólo vean a Interseguro como un lugar de trabajo, sino que crea una relación, un vínculo entre tus valores y tus sueños, pues somos parte de una familia".

ISA REP

"Las personas vienen felices a trabajar porque saben que su función tiene un gran impacto y trascendencia en el país. Los líderes se preocupan por formar mejores seres humanos y agentes de cambio".

Caja Cencosud Scotiabank

"Las personas que actualmente lideran la organización son transparentes y han traído una cultura de apoyo y trabajo en equipo, impulsando a la empresa a lograr los objetivos, que no son nada fáciles".

Grupo Centenario

"En la empresa se propicia el equilibrio entre familia y trabajo. Los valores en los negocios son fundamentales, incluso cuando se dejan de hacer, para conducir a la empresa por el cumplimiento de valores".

Pandero

"Pandero es una empresa líder en el mercado que brinda beneficios tanto al cliente interno como externo. El ambiente laboral es muy bueno y fomenta el compañerismo entre todas las áreas".

Protecta Security

"Me siento orgulloso de trabajar en una empresa con valores que se aplican tanto para las personas que trabajan en la organización como para los clientes. Tenemos un gran ambiente laboral, pues somos un gran grupo humano"

+ de 1000 Interbank

"Es una empresa que se preocupa por el desarrollo de sus clientes externos e internos, buscando el crecimiento sostenible. Nuestra cultura basada en valores nos diferencia del resto y nos permite tener equilibrio laboral y familiar. Estoy muy contenta de pertenecer a esta gran familia".

Atlantic City

"Gracias a mi familia de Atlantic City y a las oportunidades he podido ir escalando. Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa y darles ese ejemplo a mis hijos".

Casa Andina

"Siento que mis ideas, opiniones y comentarios siempre son escuchados. Todos los días aprendo de mi jefe y valoro mucho la horizontalidad del trato, capacitaciones constantes y oportunidad de crecimiento".

Scotiabank

"Cada persona es valorada por lo que es, independientemente de su género, edad, religión, u otras diferencias. Además, los valores de esta empresa nos hacen mejores personas".

Soc. Agrícola Virú - Industrial

"Es un buen lugar de trabajo porque mis jefaturas me ofrecen confianza y apoyo para realizar mis funciones".

Promart

"Promart no solo es un lugar para trabajar, es una familia donde existen muchos valores que nos hacen sentir como en casa. Los colaboradores nos sentimos respetados y apoyados ante cualquier circunstancia."

Compartamos Financiera

"Su filosofía es única, la preocupación por la persona es real, se valora al colaborador, existe una verdadera línea de carrera, sin preferencias por nadie".

Crediscotia

"El trato, el respeto y el cuidado por la persona, es un mensaje que se escucha desde la Gerencia General, pues nosotros somos el vehículo para lograr los objetivos. Resalto las oportunidades de crecimiento, de desarrollo de carrera, las facilidades para el estudio y la confianza traducida en autonomía que recibimos para gestionar nuestros equipos".

Supermercados Peruanos - SPSA

"Me gusta el ambiente laboral y las oportunidades que me brindaron desde el inicio. Me enseñaron mucho, incluso cuando pensé que no podría me alentaron a seguir adelante y ahora siento que crecí como persona y en mi puesto, aprendí y eso siempre lo agradeceré".

Scotia Contacto

"Es mi segunda casa, me siento muy identificada. A pesar de ser mayor, siempre han escuchado mis opiniones, y sobre todo reconocen a sus trabajadores, me siento orgullosa de pertenecer a esta familia".

Pardos Chicken

"Siempre se generan momentos Wow. A los colaboradores e invitados los hacen sentir como si estuvieran en un segundo hogar. Son muy amables y siempre te tratan con una sonrisa. Es una gran empresa."

Pamolsa

"Es una gran empresa, con una comunicación fluida en todos los sentidos. Nos da la oportunidad de tener balance entre la vida laboral y personal. El ambiente de trabajo es único, y eso nos motiva a seguir trabajando y esforzándonos todos los días."

Financiera OH

"La igualdad de género y la diversidad de culturas y costumbres que compartimos en cada finantienda a nivel nacional es único. Nosotros estamos orgullosos de pertenecer a un lugar que te hace sentir en familia".

Hipermercados Tottus

"Soy feliz de ser parte de esta empresa porque ofrecen oportunidades para poder desarrollarme como persona y crecer profesionalmente. Además, me siento parte del crecimiento de la organización, pues me hacen sentir como en casa. El esfuerzo que damos día a día es muy bien reconocido".

Oechsle

"Me encanta que trabajemos por un propósito común, tanto de cara a clientes como a colaboradores. Poder inspirar a otros me apasiona y eso hace que Oechsle sea un extraordinario lugar para trabajar."

Zegel IPAE

"La cultura y sus valores hacen que la institución sea un gran lugar, me gusta trabajar en Zegel por su propósito, estoy muy comprometida".

Sodimac y Maestro

"Nunca me sentí tan cómoda como en Sodimac, no solo respetan mi orientación sexual, también promueven un ambiente tranquilo con igualdad de derechos".

Mapfre

"Las personas que dirigen la organización se esfuerzan mucho para que los colaboradores crezcan. La cultura organizacional permite que las personas se sientan comprometidas en hacer bien su labor. Además, realizan acciones de voluntariado y ayuda a la comunidad, para mejorar no sólo como país sino como personas".

Cineplanet

"La industria es muy entretenida y cambiante, eso genera muchas oportunidades para crear en favor del cliente y de los objetivos de negocio. Existe un buen clima y el paso bien con todos mis compañeros, eso hace que el día a día sea más agradable".

Saga Falabella

"Nos sentimos parte de una gran familia y que trabajamos para brindar productos que mejoran la vida de los peruanos".

Tiendas Ripley

"Ripley es una gran empresa, hay incentivos, el sueldo es de acuerdo al trabajo y siempre hay un ambiente de motivación para todos".

Primax

"Primax se preocupa por su gente, como si fuera una persona que pertenece a una familia. Son muy humanos a la hora de tomar las decisiones, ya que piensan primero en el impacto que ocasionará en las personas y en cómo mitigar las cosas negativas. Esa sana preocupación se traduce en los diversos planes de bienestar que brinda, como las capacitaciones y los beneficios de carácter emocional."

Banco Ripley Perú

"Me gusta mucho el clima laboral porque los líderes incentivan esa cultura de integración".

Entel

"Estamos orgullosos de ser uno de los operadores con mejor calidad de servicio de telefonía móvil y servicios fijos. Además de que se tiene una proyección de crecimiento de la empresa. La infraestructura y la organización son adecuadas para realizar nuestras labores".

IDAT

"Desde el primer día te sientes como en casa, eso es difícil en muchas organizaciones. Asimismo, hay mucha horizontalidad, lo que permite ser escuchado y dar opiniones. Somos valorados como personas más allá del puesto que tengamos, por eso considero que es un gran lugar para trabajar".

Grupo EFE - La Curacao, EFE, Motocorp

"Es una empresa que ha venido creciendo de a pocos convirtiéndose en una de gran prestigio a nivel nacional, con sueldos justos, beneficios para sus empleados, reconocimientos y oportunidades de puestos de trabajo".

Grupo EFE – Financiera Efectiva

"Nosotros tenemos la facilidad de interactuar con los jefes y gerentes de cada área, podemos generar un desarrollo personal y profesional, y hacer línea de carrera. Nuestras ideas siempre son tomadas en cuenta, especialmente por la gerencia".

UTP

"Puedo trabajar con libertad y mis propuestas de mejora para los cursos son aceptadas. Recibo apoyo y capacitación para mejorar mis habilidades de docente".

Banbif

"Me agrada la cultura de servicio y el apoyo que brinda la mayoría de personas. Siempre hay la disposición para que las cosas se hagan y salgan bien".

Club Great Place To Work®

Las actividades del Club Great Place To Work® cerraron el 2019 con nueve sesiones de trabajo en las que se desarrollaron temas relevantes como conociendo a tu equipo a través del **juego; equidad de género y equidad salarial**, entre otros.

El Club Great Place To Work® es una iniciativa creada en el año 2013 por Great Place To Work® Perú con el objetivo de generar espacios de discusión entre directores y gerentes de gestión humana comprometidos con la excelencia de las buenas prácticas, quienes se reúnen una vez al mes a compartir, plantear y discutir temas de actualidad e interés para las organizaciones y sus colaboradores.

A lo largo de sus siete años de creación, el Club ha contado con más de 60 expositores de las principales empresas del país como: Accenture, Atento, Canvia, Compartamos Financiera, Farmacias Peruanas, Ferreycorp, Financiera Oh!, IBM, Interbank, Natura, Marriott Perú, Oechsle, Primax, Real Plaza, Ripley, Scotiabank, Sodimac y Mestro, Supermercados Peruanos, entre otros. Además de contar con la presencia de empresas clientes, tuvieron la importante colaboración de la organización Aequales y de la consultora experta en innovación Insitum.

En este 2019 han participado 55 empresas como socias del club GPTW™. Se realizaron nueve sesiones de trabajo en las que se desarrollaron temas relevantes para las organizaciones como: cultura organizacional alineada al propósito y la estrategia de negocio; conociendo a tu equipo a través del juego; el rol de recursos humanos en un proceso de transformación; equidad, diversidad y prevención de la violencia; equidad de género y equidad salarial; experiencia del colaborador; liderazgo y comunicación interna; transformación digital en la gestión de personas y transformación Cultural.

Como cierre de actividades del club, cada año se organiza un coctel de agradecimiento a los expositores. Este último se realizó el miércoles 20 de noviembre en el Rooftop del AC Hotel Lima Miraflores, al evento asistieron los socios del club y algunos invitados especiales.

Para el 2020 el Club GPTW™ traerá novedades y esperan que más empresas se unan y puedan compartir sus experiencias relacionadas con la gestión de personas.



EN RIPLEY #TuNuncaParas de aprender, crecer, divertirte y soñar.

Somos más de 6500
colaboradores
cumpliendo sueños
y sabemos que juntos
¡somos imparables!



Los Mejores
Lugares
para Trabajar™
Great Place
To Work.
PERÚ
2019

RIPLEY
.com



e) entel

e) entel

Conectando Oportunidades

Los retos nos apasionan, la mejora continua nos sostiene, la innovación nos motiva y la transformación nos alimenta. Así somos en Entel.