

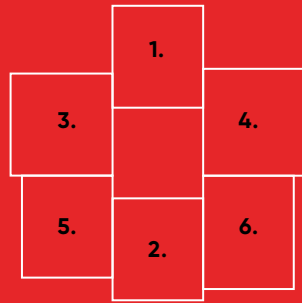
un mundo más flexible
un mundo más flexible
un mundo más flexible



Great
Place
To
Work.®



Los Mejores Lugares para Trabajar™ 2023



HILTON

1^{er} Lugar Categoría Empresas entre 10 y 250 colaboradores

1. Arturo Pino

Gerente General
Hilton Garden Inn Cusco

2. Ricardo Kawa

Gerente General
Hilton Lima Miraflores



PLAZAVEA & VIVANDA

1^{er} Lugar Categoría Empresas con más de 1,000 colaboradores

3. Sergio Agnello

Gerente General

4. Luciana Canseco

Directora de Gestión Humana & Sostenibilidad



DHL

1^{er} Lugar Categoría Empresas entre 251 y 1,000 colaboradores

5. Adriana Azopardo

Gerente General

6. Mauricio Martínez

Director de Recursos Humanos

los mejores

6.

Metodología

12.

Resultados
Modelo GPTW™

17.

Club GPTW™

índice

lugares para trabajar™ 2023

18. Premios
Especiales
2023



22. Modelos Híbridos
Flexibles

Milagro Olivares
Líder de Assessment &
Consultoría de Great Place
to Work® Perú.

24. Mejores
Prácticas
2022

26. Los 60 Mejores



102. Seguridad
Psicológica: La
raíz de una cultura
de confianza
estratégica

Tarcila Shinno
CEO Remote Lab & Remote
Academy
Consultora en Transformación
Cultural, Experiencia del
Colaborador y Seguridad
Psicológica

105. Indicadores
For All™

110. Mejores
Prácticas
en el Mundo

la flexibilidad como estrategia competitiva

 **Milagros Zegarra Lei**
CEO Great Place to Work® Perú

Retener el talento sigue siendo uno de los objetivos más retadores para las organizaciones de hoy. En los últimos años, miles de empleados de todos los sectores, decidieron renunciar a sus trabajos de la noche a la mañana. Las causas más comunes son ya conocidas: una compensación poco competitiva, oportunidades de desarrollo limitadas, un balance negativo entre el trabajo y la vida personal, y un estilo de liderazgo poco empático. ¿Qué tienen en común estas causas? Todas fomentan una cultura en la que los colaboradores no se sienten valorados.

Frente a este desafío, algunas organizaciones están jugando un partido muy distinto para lograr retener el talento. Por ejemplo, en el Perú, el 89% de los colaboradores de las organizaciones que integran la Lista de Los Mejores Lugares para Trabajar™ percibe que se promueve el equilibrio personal-laboral y que sus líderes se preocupan por respetar su tiempo libre. Adicionalmente, el 87% de los colaboradores percibe oportunidades para crecer profesionalmente y el 88% reconoce que sus líderes se preocupan por acompañar su desarrollo. Como consecuencia de estas y otras iniciativas, el 91% de los colaboradores de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en el Perú, desea estar "por mucho tiempo" en su actual centro de trabajo. Así, al promover culturas donde se maximice el potencial personal y profesional de sus colaboradores, estas organizaciones están logrando retener mejor el talento.

Un nuevo mercado laboral

En un mercado laboral post COVID-19, muchos colaboradores han replanteado sus prioridades no negociables y las comparten sin miedo con sus comunidades a través de sus redes sociales. Nuevas tendencias, como la "renuncia silenciosa" o el "actúa según tu salario", muestran a un colaborador que no está dispuesto a hacer más de lo mínimo requerido por una compañía, que no evidencia un genuino interés en su bienestar personal y profesional. Frente a las necesidades de este nuevo mercado laboral, Los Mejores Lugares para Trabajar™ están altamente enfocados en que sus colaboradores se sientan valorados y comprometidos en devolver ese "valor" a la propia organización, creando un círculo virtuoso de desarrollo.

Lo que parece ahora poco viable es la idea de volver a la antigua forma de trabajo presencial. Es en esta nueva era, que la flexibilidad se ha convertido en la nueva gran expectativa de los colaboradores. Según **CareerBuilder**, líder global de adquisición de talento, los anuncios laborales que ofrecen trabajo remoto, reciben siete veces más postulaciones que los que ofrecen trabajo presencial. Esto ya evidencia el gran valor que los colaboradores le atribuyen a la flexibilidad.

De acuerdo a **Forbes**, la flexibilidad no solo ayuda a atraer y retener talento top, sino que también contribuye al incremento de la productividad, ya que ofrece a los colaboradores la oportunidad de decidir desde dónde, cómo y cuánto trabajar. Brindar a los colaboradores la oportunidad de elegir de acuerdo a sus necesidades, estilo de vida y personalidad contribuye a que los colaboradores sientan que la organización es flexible al momento de buscar "maximizar su potencial". Estos colaboradores luego estarán más dispuestos a compartir sus mejores ideas, colaborar con otros compañeros para exceder los objetivos y acompañar a la organización incluso en los momentos más difíciles.

La flexibilidad es, por tanto, uno de los atributos más valorados por los colaboradores, lo que tiene un impacto directo no solo en la retención del talento, sino también en la creación de una cultura con altos niveles de confianza. Además, tiene un efecto positivo sobre el balance entre el trabajo y la vida personal, ya que brinda a los colaboradores la autonomía para organizarse sin perjudicar espacios que beneficien su salud física y mental.

Culturas FOR ALL™

Otro de los beneficios, que suele pasar desapercibido, es que el talento top disponible para la organización, ya no debe limitarse a un espacio geográfico específico; así como que los costos operacionales, definitivamente bajan por la menor cantidad de espacios físicos requeridos. Contratar a personas provenientes de distintos lugares y culturas plantea desafíos importantes a las organizaciones, las cuales deben fortalecer sus culturas para valorar y gestionar la diversidad en todo su espectro, es decir, promover culturas FOR ALL™, que ofrezcan altos niveles de confianza para todos los colaboradores.



La mayoría de las compañías hace frente a este nuevo pedido incorporando a su oferta de valor el "trabajo remoto"; pero ¿es eso todo lo que esperan realmente los colaboradores cuando piden más flexibilidad?

Definitivamente no. Un entorno laboral flexible va mucho más allá de la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar y/o con un horario flexible en el día. Implica entre otros un cambio de mentalidad no solo en los colaboradores, sino principalmente en el líder.

Al pensar en flexibilidad, los líderes de hoy no solo deberán adecuar los espacios físicos con costos más óptimos o facilitar las herramientas necesarias para trabajar desde casa u otro lugar, sino que tendrán que estar convencidos, que más importante que ver físicamente al colaborador o el número de horas que permanece conectado, lo definitivo serán sus resultados. En Los Mejores Lugares para Trabajar™, en el Perú, por ejemplo, el 93% percibe que sus líderes confían en que el trabajo se llevará a cabo sin tener que estar supervisándolos y el 88% de los colaboradores se siente empoderado para tomar decisiones.

Mentalidad más flexible

En ese sentido, es también importante que el líder incorpore a su mindset una gestión efectiva del tiempo, que favorezca la toma oportuna de decisiones. Esto se verá reflejado de forma positiva en el balance vida-trabajo para los colaboradores sin descuidar las necesidades de la compañía. Asimismo, la comunicación será el aliado más importante del líder para lograr cercanía a través de una buena escucha activa, empatía y motivación constante. Los Mejores Lugares para Trabajar™ están enfocados en desarrollar las competencias comunicacionales de sus líderes y colaboradores para fortalecer el aprendizaje organizacional y la

adaptabilidad del negocio. En estas organizaciones, por ejemplo, el 94% de los colaboradores percibe que las personas se adaptan rápidamente a cambios necesarios y el 89% percibe que los líderes tienen una actitud positiva frente a los errores involuntarios. Todo esto para que, a pesar de la distancia y las diferentes frecuencias de interacción, "no se deje a nadie atrás".

Queda claro entonces, que no podemos huir de la flexibilidad, pues no solo será en adelante un requisito de elección del colaborador, sino que deberá ser cada vez mejor integrada a la estrategia de las organizaciones. Será necesario, en ese sentido, no solo afinar presupuestos y dimensión de la fuerza laboral, sino las mismas estrategias y por ende estructuras organizacionales, que además no deberán perder su agilidad.

Como consecuencia, en el mundo laboral de hoy, la flexibilidad no solo se convertirá en una ventaja competitiva o en la razón por la que los colaboradores decidan quedarse, sino que también será el primer paso más importante, para una gran oportunidad de transformación organizacional que beneficie a todos. La flexibilidad es también un componente clave en los Grandes Lugares para Trabajar, ya que impacta en la maximización del potencial humano, en adaptabilidad del negocio y -sobre todo- contribuye directamente a generar una cultura con altos niveles de confianza. ■

metodología



La lista de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en el Perú de Great Place to Work® (GPTW™), así como en el resto de los países donde opera la consultora, es el resultado de la aplicación de la encuesta Trust Index® y del cuestionario Culture Audit® en las organizaciones, ambas herramientas estandarizadas y desarrolladas por Great Place to Work®.

Cuestionario Trust Index®

El cuestionario Trust Index® consta de 60 preguntas vinculadas a las 5 dimensiones del Modelo de Great Place to Work® (credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería) y mide las relaciones de confianza del colaborador en su centro de trabajo (sea presencial, remoto o mixto). En este proceso participan todos los colaboradores, o una muestra representativa, de toda la población. Cabe resaltar que en el año 2022 el 96% de las organizaciones aplicaron la encuesta al 100% de sus colaboradores.

Anonimato y Confidencialidad

Es importante mencionar que en Great Place to Work® tenemos estándares globales y rigurosos que aseguran el anonimato y confidencialidad de la información que proporciona cada colaborador; además cuidamos que la identidad de cada persona que responde la encuesta esté protegida, de esta manera aseguramos que las respuestas sean consignadas con total transparencia, honestidad y libertad.

Culture Audit®

Por otro lado, el Culture Audit®, el cual recoge las prácticas y políticas de gestión de personas de cada una de las empresas participantes, es el segundo elemento de evaluación dentro del proceso para la selección de la Lista de los Mejores Lugares para Trabajar™. En el Culture Audit® las empresas deben adjuntar evidencias

de la existencia y realización de las prácticas y políticas que desarrollan en la herramienta. Este año, cumpliendo con el plan de desarrollo en todas las oficinas de GPTW™ alrededor del mundo, hemos completado la aplicación del Modelo For All™ en todo el estudio, por lo que el Culture Audit® recoge las prácticas, políticas y acciones relacionadas a los 5 elementos de evaluación del Modelo: Confianza, Maximización del Potencial Humano, Valores, Liderazgo Efectivo e Innovación.

Evaluación

La evaluación pasa por un análisis consolidado, tanto del Trust Index®, como del Culture Audit®, realizando una exhaustiva medición de las brechas que puedan existir en los segmentos dentro de la organización, de tal manera que nos aseguremos que se está viviendo una experiencia GPTW™ para todos. Los componentes de Confianza y Maximización de Potencial Humano tienen un peso de 85%, mientras que los de Liderazgo Efectivo, Valores e Innovación, pesan 15%. Es importante resaltar que solo las empresas certificadas pueden estar dentro de la preselección para la Lista de Los Mejores Lugares para Trabajar™, por lo que es un requisito indispensable para el proceso. Una vez que tenemos los puntajes ponderados, ordenamos los resultados de mayor a menor y determinamos la lista final de Los Mejores Lugares para Trabajar™ Perú 2023.

Este proceso está a cargo del National List Team y está bajo la supervisión del Global Management Team de Great Place To Work® y es el mismo que se aplica en los más de 60 países donde opera GPTW™.

MEJORES LUGARES

	2021	2022
LISTA DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™	55	60
% DE RESPUESTA	91%	89%

TODAS LAS EMPRESAS (Incluye Mejores)

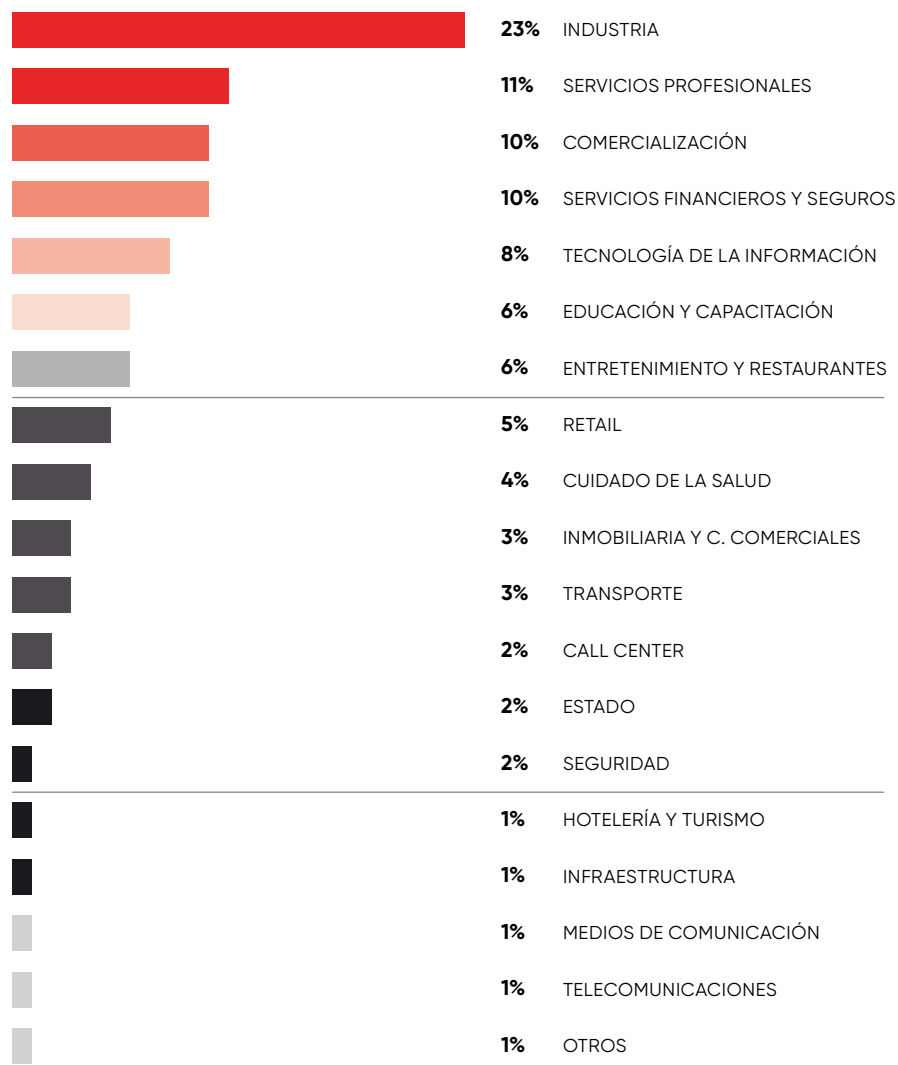
TOMA CENSAL	91%	96%
TOMA MUESTRAL	9%	4%
MODALIDAD PAPEL	2%	-
MODALIDAD ONLINE	91%	90%
MODALIDAD MIXTA	7%	10%



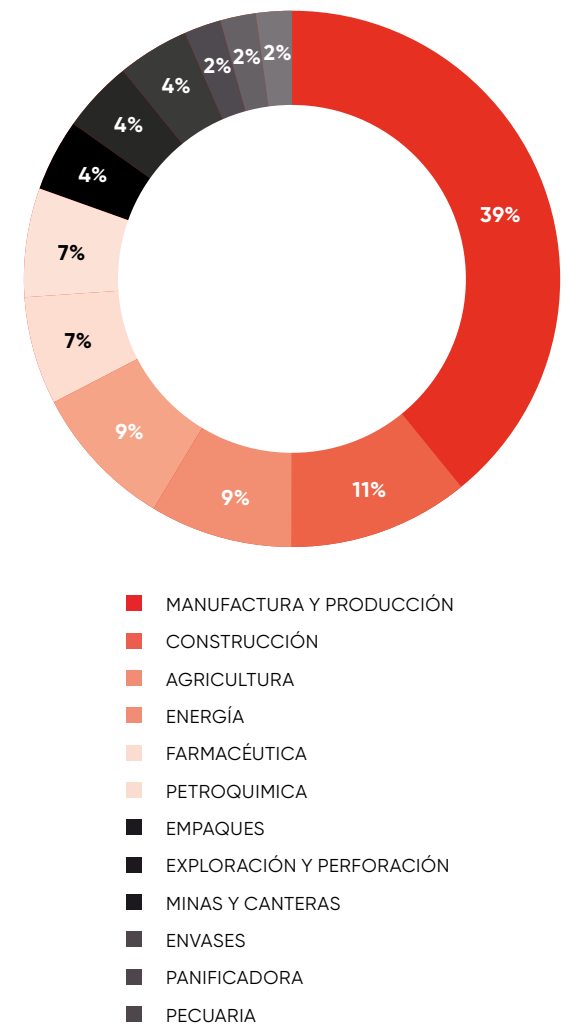
Encuestas aplicadas a nivel nacional entre el 20 de septiembre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022.

perfil de empresas participantes

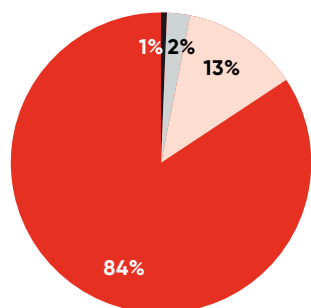
PORCENTAJE POR SECTORES



PORCENTAJE DE EMPRESAS POR SECTOR INDUSTRIAL

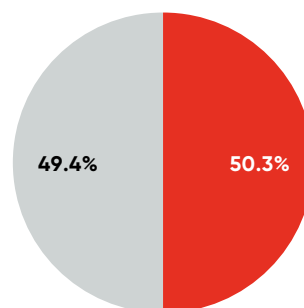


perfil demográfico de colaboradores encuestados



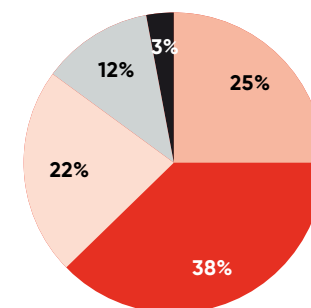
NIVEL JERÁRQUICO

- 1% Gerente General y Gerentes de Primera Línea
- 2% Otros Gerentes y Sub Gerentes
- 13% Jefe, Supervisor, otros cargos de jefatura
- 84% Personal sin gente a cargo



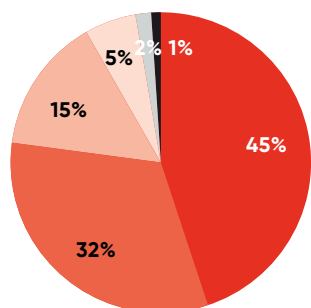
GÉNERO

- 50.3% Femenino
- 49.4% Masculino
- 0.3% Otros



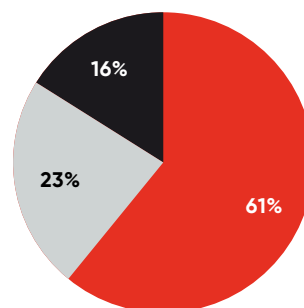
EDAD

- 25% 25 años o menos
- 38% de 26 a 34 años
- 22% de 35 a 44 años
- 12% de 45 a 54 años
- 3% 55 años o más



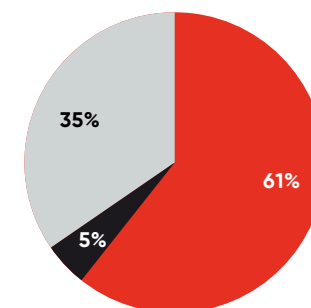
AÑOS DE TRABAJO

- 45% menos de 2 años
- 32% de 2 a 5 años
- 15% de 6 a 10 años
- 5% de 11 a 15 años
- 2% de 16 a 20 años
- 1% más de 20 años



LUGAR DE TRABAJO

- 61% Presencial
- 23% Híbrido
- 16% Mixto



UBICACIÓN GEOGRÁFICA

- 61% Lima
- 5% Callao
- 35% Otras Regiones

los **60** mejores lugares para trabajar en el Perú



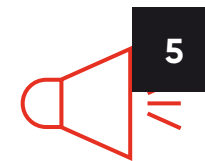
El 77% de Los 60 Mejores tienen más de una sede o local en el Perú.



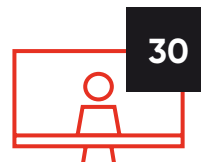
35% de Los 60 Mejores tienen **20% o más de Centennials** entre sus colaboradores (menos de 25 años).



11 empresas de Los 60 Mejores tienen **más de 50 locales** en el Perú.



5 de Los 60 Mejores tienen uno o más sindicatos.



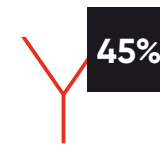
30 empresas de Los 60 Mejores tienen **más de 50%** de sus colaboradores en modalidad de trabajo remoto o mixto.



14 de Los 60 Mejores tienen **más de 50% de mujeres** en niveles directivos.



En 21 de Los 60 Mejores **más de 50%** de los colaboradores son mujeres.

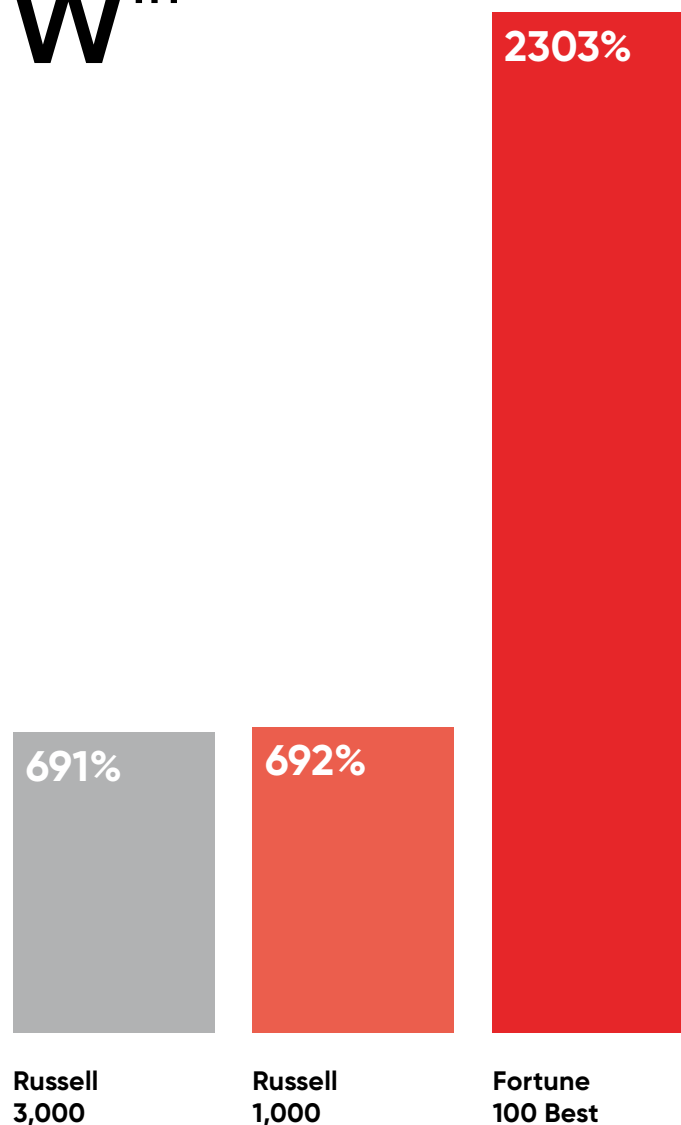


El 45% de Los 60 Mejores tienen **40% o más de Millennials** entre sus colaboradores (entre 25 y 34 años).

resultados modelo GPTW™

Incremento en el rendimiento de las acciones

Los 100 Mejores Lugares para Trabajar de Fortune US (GPTW™) logran resultados de negocio significativamente mejores que las demás empresas, con un incremento en el rendimiento de sus acciones casi 3 veces mayor que las 1,000 y 3,000 empresas del índice Russell.



**LOS 100 BEST
DE FORTUNE
TIENEN UN
RETORNO**

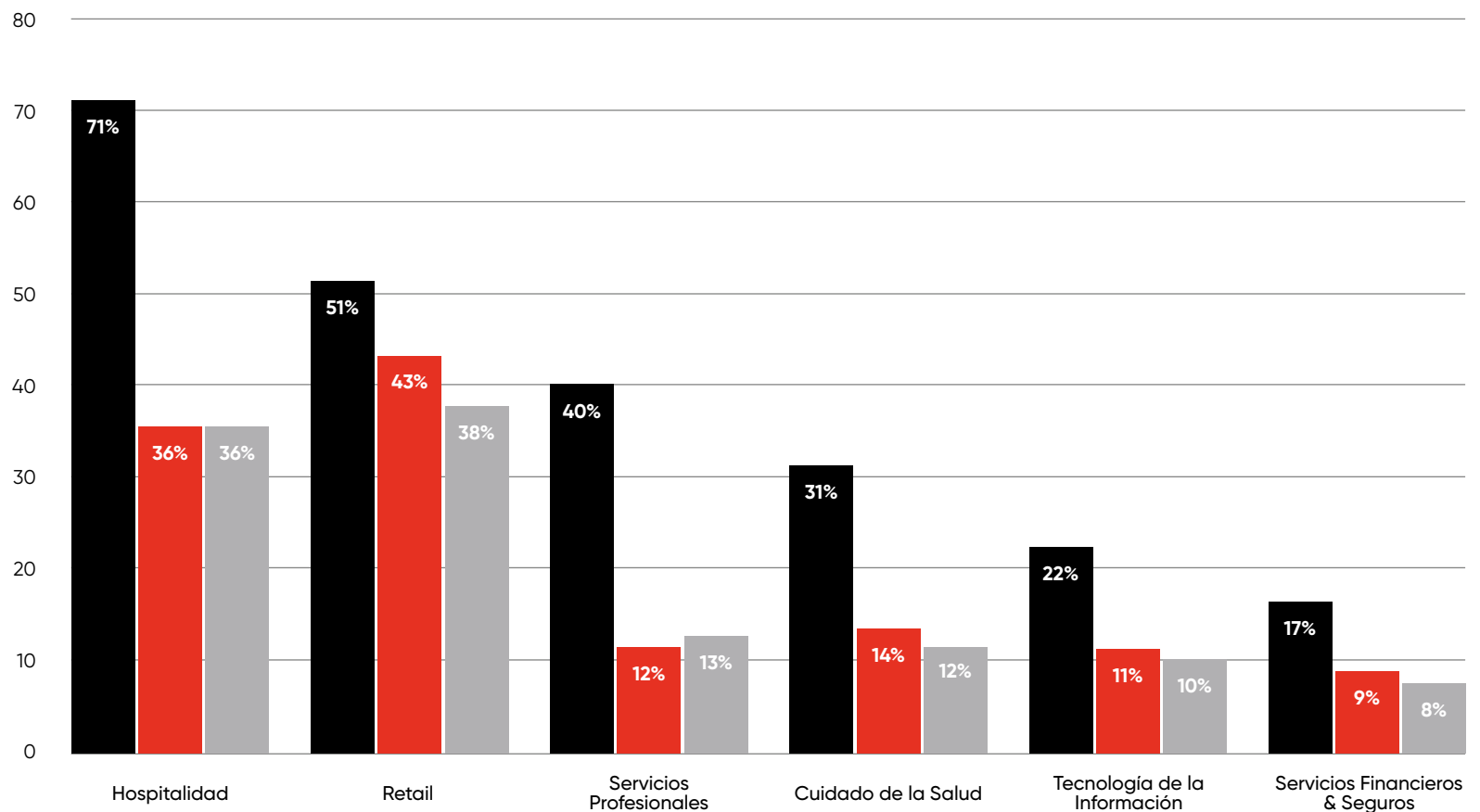
3x

**CON
RESPECTO
AL MERCADO
EN GENERAL**

Fuente: FTSE Russell.
Great Place to Work.com
Great Place to Work® All
Rights Reserved

los 100 mejores lugares para trabajar de fortune vs empresas certificadas

Los Grandes Lugares para Trabajar tienen la mitad de la rotación promedio de sus industrias.



■ 2022 Tasa de la Industria (Oficina de Estadísticas Laborales)

■ 2022 Empresas Certificadas

■ 2022 100 Mejores Empresas para Trabajar

greatplacetowork.com ©2022 Great Place to Work®
All Rights Reserved

resultados modelo GPTW™

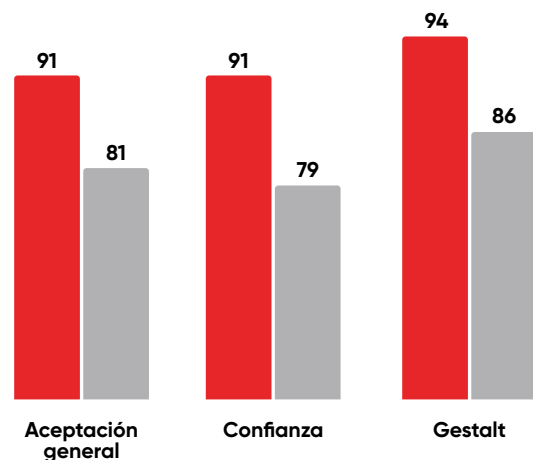
EXPERIENCIA DE LOS COLABORADORES

ÍNDICE DE ACEPTACIÓN
GENERAL DE LAS MEJORES 60
ORGANIZACIONES **91%**

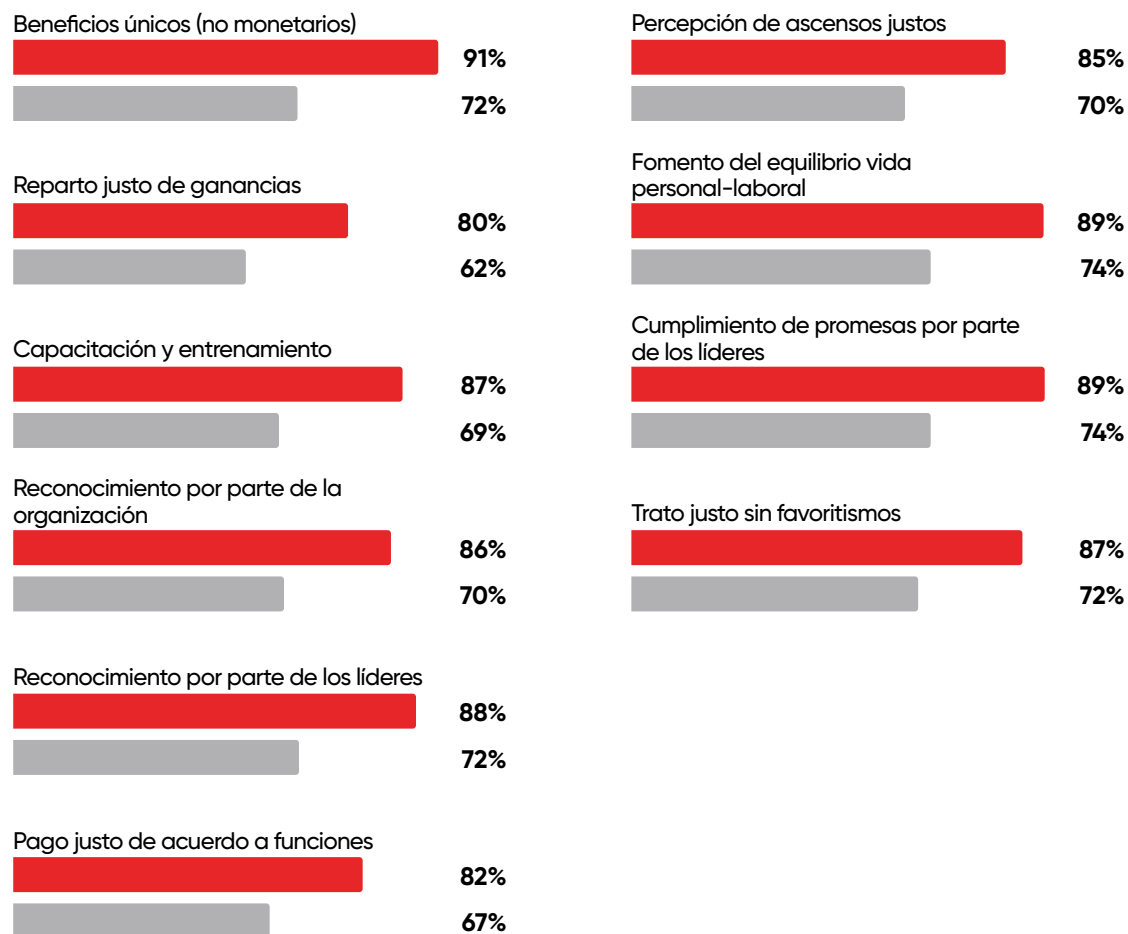
Empresas entre 10 y 250 colaboradores	94%
Empresas entre 251 y 1,000 colaboradores	92%
Empresas con más de 1,000 colaboradores	89%

■ Mejores 60 ■ Resto

PRINCIPALES INDICADORES



PRINCIPALES BRECHAS



NOTA: Resto =

Empresas que postularon a la lista, pero no estuvieron dentro de los 60 Mejores.

EQUIDAD EN RECOMPENSAS

El indicador de Equidad en Recompensas es **+14** puntos porcentuales más alto en los mejores que en el resto de organizaciones. Los Mejores Lugares para Trabajar™ gestionan las compensaciones de manera estratégica y clara, de tal manera que todos los colaboradores tienen conocimiento sobre el esquema aplicado y su posición en el mercado.



APOYO PROFESIONAL

Los mejores lugares son percibidos como más comprometidos con el desarrollo profesional que el resto, en **+14 puntos** porcentuales. Los Mejores Lugares 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; además forman a sus líderes para apoyar a sus equipos en su desarrollo.



COLABORACIÓN

Los mejores lugares crean condiciones favorables para que sus colaboradores se empoderen y se sientan libres de dar opiniones y ofrecer soluciones en temas relacionados a su trabajo o ambiente de trabajo. Mantenerlos informados sobre decisiones importantes y hacerlos partícipes de ello, significa que Los Mejores Lugares para Trabajar™ tengan una percepción de **+14** puntos porcentuales sobre el resto de organizaciones.



AUSENCIA DE FAVORITISMOS

La percepción de la ausencia de favoritismos por parte de los líderes en los mejores lugares es **+15** puntos porcentuales más alta que en el resto de organizaciones. Los Mejores Lugares para Trabajar™ promueven la imparcialidad, forman a sus líderes en habilidades blandas y se apoyan en herramientas objetivas para eliminar las posibles percepciones de un trato poco equitativo dentro de los equipos. Además, informan sobre los lineamientos específicos para crecer en la organización, incentivando la retroalimentación constante y reconocimientos.



INTERÉS EN LA PERSONA MÁS QUE SOLO COMO COLABORADOR

Los colaboradores de los mejores lugares perciben como más positivas las acciones de la organización para asegurar el bienestar y la empatía hacia ellos (**+13** puntos porcentuales), considerando que no solo son colaboradores, sino también personas que puedan estar pasando por momentos difíciles. Los Mejores Lugares para Trabajar™ se preocupan por otorgarles a los colaboradores beneficios para su bienestar, fomentar el balance vida personal-laboral y por asegurar para todos un ambiente seguro donde realizar sus funciones.



COMUNICACIÓN

Los colaboradores de los mejores lugares experimentan una percepción más positiva con respecto al flujo de comunicación dentro de la organización (**+11** puntos porcentuales). Los Mejores Lugares para Trabajar™ se preocupan por mantener informados a todos sobre eventos y cambios importantes en la empresa, lo que se espera del trabajo de cada colaborador, por asegurar que existan canales de apelación en caso de un trato percibido como injusto y por formar a sus líderes para que sean accesibles a los colaboradores y puedan comunicarse con ellos de manera natural y fluida.



INTEGRIDAD

El indicador de integridad es **+11** puntos porcentuales más alto en los mejores lugares que en el resto de organizaciones. Los Mejores Lugares para Trabajar™ entienden que los niveles altos de percepción de ética en una organización se correlacionan de forma positiva con mayor productividad, rentabilidad, mejores relaciones laborales y una marca empleadora más atractiva.



NPS

Es un indicador sencillo y estandarizado que mide la probabilidad de que un colaborador recomiende nuestra organización para trabajar, a través de la pregunta: **¿Qué tan probable es que le recomiendes a un/a amigo/a o familiar trabajar en la organización?**

Al preguntar por la probabilidad que las personas recomienden su lugar de trabajo, es posible sintetizar el grado de compromiso y satisfacción que tienen los colaboradores con la organización, de forma breve y escalable.

Se puede clasificar a los encuestados en tres categorías, en base a su puntuación:

Detractores (1-6): son los colaboradores insatisfechos y los más probables de hablar negativamente de la organización.

Pasivos (7-8): son colaboradores que pueden considerarse como neutros. Hay que entender qué se debe mejorar para que puedan ser Promotores.

Promotores (9-10): son los colaboradores más satisfechos, los más comprometidos, y los que acabarán siendo embajadores de nuestra organización.

MEJORES

Detractores	Pasivos	Promotores	NPS
13%	20%	67%	54%

RESTO

Detractores	Pasivos	Promotores	NPS
18%	27%	55%	37%

Los Mejores Lugares para Trabajar™ cuentan con un porcentaje mayor de Promotores que el resto de empresas. Además, tanto la cantidad de Detractores como de Pasivos es menor, lo que resulta en un mayor NPS. El resultado de este indicador está impactado por la percepción tanto de elementos racionales como emocionales.

POR SECTOR

	Detractores	Pasivos	Promotores	NPS
Industria	5%	10%	85%	80%
Retail	16%	21%	63%	47%
Servicios Financieros y Seguros	10%	21%	69%	59%
Servicios Profesionales	12%	20%	68%	56%
Tecnología de la Información	8%	25%	67%	59%
Otros sectores	14%	20%	66%	52%

* Solo se presentan sectores específicos que agrupan a 5 o más empresas.

NOTA: Resto =

Empresas que postularon a la lista, pero no estuvieron dentro de los 60 Mejores.

■ DHL Global Forwarding Perú S.A.

En general la cultura organizacional gira y se centra en el empleado como el bien más preciado para la obtención de los resultados, se preocupan por nuestra salud, desarrollo y bienestar, y nos apoyan para seguir creciendo y buscando que este crecimiento sea sostenido y alcance a nuestra familia. Las oportunidades se dan en todos los niveles y todos somos tratados con respeto, y dan muchas facilidades a los trabajadores. DHL Global Forwarding Perú es un Gran Lugar para Trabajar.

■ DHL Supply Chain de Lima SAC

DHL se distingue por generar un buen clima laboral, sobre todo fomentar el mejor trato desde quien está en dirección hasta quien se encuentra directamente en la operación, permitiendo así que todos los trabajadores estemos alineados hacia un mismo objetivo, además de brindar oportunidades de crecimiento a quienes se destacan o tienen un valor agregado en el proceso logístico, lo cuál ayuda a desarrollar la expertise y línea de carrera del trabajador. Hacemos más que solo mover cajas.

■ DP World Callao

Lo más importante, es que DP World Callao no solo cuida de nosotros como trabajadores, sino que también se preocupa por nuestra familia, lo que te hace sentir como si estuvieras en casa. Apoya mucho en temas familiares y/o personales. Se preocupan mucho en cuidar nuestra integridad física y psicológica. Nos

da las herramientas y espacios necesarios para realizar nuestro trabajo seguro. Nos capacita y da la opción de crecer dentro de la empresa. Valora nuestras opiniones.

■ EUROFARMA

Eurofarma es un excelente lugar para trabajar porque me siento escuchado y tomado en cuenta, me hacen sentir parte de la empresa y eso me motiva a trabajar con visión de dueño y sentido de pertenencia.

■ Farmacias Peruanas

El trabajo en equipo, la buena actitud de las personas, el respeto entre los compañeros sin importar las diferencias y/o creencias, el saber que con mi trabajo estoy ayudando a las familias peruanas para que tengan una mejor calidad de vida en cuanto a la salud y el bienestar con su familia, porque me siento muy orgulloso de trabajar en Farmacias Peruanas y puedo recomendar a otras personas que se sumen al excelente grupo humano que formamos en la compañía.

■ Financiera oh!

En Financiera oh! puedes ser libre de dar opiniones, proponer nuevas formas de trabajo, existe confianza entre todos e inclusive puedes hablar con GG sin necesidad de pedir una cita ya que siempre está disponible a escuchar.

■ Globant

Globant tiene una cultura organizacional excepcional, las opiniones se escuchan y son tomadas en cuenta, sin importar de quién vengan; se siente un acompañamiento en cada paso

que se da en la línea de carrera, y la buena onda de todos por compartir para crecer.

■ GRUPO CENTENARIO

Buen clima laboral. Empoderamiento en las funciones que uno realiza. Crecimiento profesional. Equilibrio entre la vida personal y la profesional. Centenario es una muy buena empresa para trabajar, tenemos las herramientas necesarias para realizar correctamente nuestras labores a distancia y cuando nos toca ir a oficina hace que te sientas en casa con los ambientes que tiene implementados.

■ Grupo EFE

La cultura organizacional te acoge como un miembro más de la familia, te hace sentir bienvenido. El balance vida personal y trabajo es estupendo porque disminuye el estrés y las preocupaciones y permite un mayor desempeño. El apoyo en equipo es fundamental y se nota en todo el grupo EFE.

■ Covisian Perú

Buen clima laboral, crecimiento y estabilidad laboral. La relación con los compañeros de trabajo y líderes, constantes convocatorias para que el personal participe y sea evaluado para diferentes puestos en la organización.

■ Hilton

En Hilton se vive un ambiente muy bonito de trabajo, todos nos sentimos en familia y se percibe en el trato de los miembros de equipo con sus compañeros, supervisores y gerentes. Hay mucha confianza y trabajo en equipo.

■ Hipermercados Tottus

Lo especial de trabajar en Hipermercados Tottus es que hay mucho compañerismo, nuestros supervisores y jefes son muy empáticos y amables, te hacen sentir como en una familia. Es muy cómodo trabajar aquí, todos son muy solidarios y siempre te ayudan a llegar a tus objetivos.

■ Idat

Nuestra cultura flexible, dinámica y abierta. La relación que tenemos muy horizontal, con posibilidad de siempre decir lo que uno piensa y obtener respuestas sinceras independientemente del contexto. Muchos retos que ayudan en mi desarrollo profesional y un gran propósito.

■ Ingram Micro

Tenemos líderes que nos respaldan e incentivan a seguir, nos dan la confianza y nos dejan empoderarnos. La empresa IM no es una empresa cualquiera, en ella hay gente valiosa, que ama lo que hace, y que ayuda a su compañero, te enseña y guía para que te desenvuelvas sin dificultad.

■ Inteligo Group (Subsidiarias Perú)

Inteligo me ha demostrado que se preocupa por ejercer sus valores en el día a día de los colaboradores, fomentando mucho el trabajo en equipo y la integridad: hay mucha apertura para ayudar y escuchar las ideas de los demás y lograr coordinación y alineación entre los diferentes equipos. Se le da mucha importancia al equilibrio entre el tiempo personal y el laboral, demostrando interés por el bienestar del colaborador.

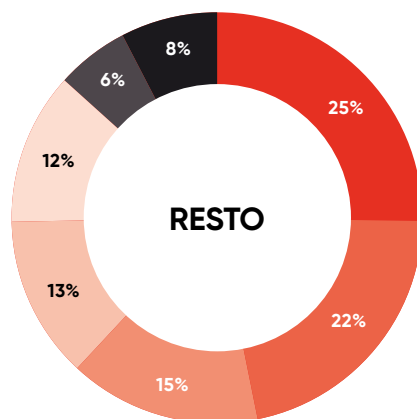
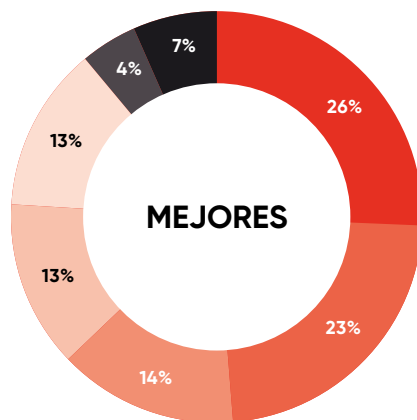
¿qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?

motivos de permanencia

¿CUÁL ES EL PRINCIPAL MOTIVO POR EL CUAL LOS COLABORADORES PERMANECEN EN LA ORGANIZACIÓN?

En Los Mejores Lugares para Trabajar™, los colaboradores esperan llegar a una organización en la que puedan desarrollarse y crecer profesionalmente. Por tercer año consecutivo, de acuerdo al contexto de trabajo actual, el balance de vida laboral y familiar se muestra con gran relevancia al ser el segundo motivo más valorado. Actualmente, muchas empresas han regresado al trabajo presencial, pero también hay algunas que están aplicando una modalidad híbrida (lo cual permite a los colaboradores tener lo mejor de ambos escenarios).

En en el resto de empresas, los colaboradores también tienen expectativas de desarrollo y crecimiento profesional. De igual manera, el balance vida laboral y familiar, se ubica como el segundo punto más importante por el cual los colaboradores permanecen en las organizaciones. Los resultados son bastante similares entre ellos y Los Mejores Lugares para Trabajar™.



- OPORTUNIDAD DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL
- BALANCE DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR
- SUELDOS Y BENEFICIOS
- MIS VALORES COINCIDEN CON LOS QUE SE PRACTICAN EN LA EMPRESA
- ME SIENTO SEGURO EN MI PUESTO DE TRABAJO
- EL PRESTIGIO / REPUTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
- OTROS MOTIVOS



Estos indicadores son muy importantes para entender las expectativas que tienen los colaboradores sobre ciertos elementos y qué hacen que se mantengan en la organización. Si se abordan de la mejor manera, estos aspectos conllevan a desarrollar la Gestalt de los colaboradores (indicador emocional). Es importante recalcar que este indicador de motivos de permanencia, no necesariamente nos expresa qué es lo que tienen actualmente los colaboradores, sino que también podría estar recogiendo lo que esperan que se siga desarrollando, por lo que se mantienen en la organización con la expectativa de que estos factores se materialicen. El resultado es similar, tanto en los mejores lugares para trabajar como en las demás empresas.

NOTA: Resto =

Empresas que postularon a la lista, pero no estuvieron dentro de los 60 Mejores.

club gptwtm
club gptwtm
club gptwtm
club gptwtm
club gptwtm

más de 90 expositores de los principales sectores del país



Club Great Place to Work®

El Club GPTW™ es una iniciativa creada por Great Place to Work® Perú en el año 2013, cuyo objetivo principal es fomentar el diálogo y las buenas prácticas entre líderes de gestión de personas.

Desde sus inicios el Club ha contado con diversas organizaciones socias y con más de 90 expositores de los principales sectores del país: entidades financieras, industrias y retails, así como expositores y consultoras expertas en temas de innovación, reskilling, comunicación interna, inteligencia artificial, trabajo remoto, growth mindset entre otras.

En la actualidad el Club GPTW™ cuenta con un formato híbrido, cuatro sesiones presenciales y cinco virtuales, con diferentes formatos como: workshops, conversatorios, paneles, casos de éxito, visitas a empresas y otras actividades.

Invitamos a tu organización y a ti, a formar parte de esta gran comunidad que promueve las buenas prácticas y tiene como pilar fundamental el bienestar de todos sus colaboradores.

Inscripciones abiertas, escríbenos a:
pe_info@greatplacetowork.com ■

I. MAYOR PROGRESO

Se reconoce a la empresa que más ha mejorado en el puntaje Trust Index® del 2022 con respecto al año pasado.

FINALISTAS:

- Camposol
- Farmacias Peruanas
- Textiles Camones

★ GANADOR:
Textiles Camones

A un año de haber obtenido la certificación de Great Place to Work®, Textiles Camones continúa en el camino de seguir brindando confianza a sus colaboradores. Con una estrategia de sostenibilidad implementada y una política de mejora continua, Textiles Camones está en la constante búsqueda de la felicidad de sus colaboradores, que se sientan en familia y con la confianza necesaria de seguir creciendo en todos los aspectos. Esto a través de programas y prácticas tales como el "Concurso Vida Sana" que tiene como objetivo principal promover estilos de vida saludables a través de hábitos de buena alimentación y actividad física. También encontramos el programa "Padres en Acción" que tiene como objetivo principal proporcionar a todos los colaboradores técnicas, herramientas e información necesarias que les permitan realizar su labor de padres. Estos esfuerzos permitieron a Textiles Camones incrementar su puntaje de Trust Index® en 10 puntos en comparación al puntaje obtenido en el 2021, el mayor incremento obtenido en el año 2022.

II. CONFIANZA

Este premio reconoce a la empresa que destaca por haber creado una cultura con altos niveles de confianza, en la que sus líderes son creíbles, muestran respeto y tratan a las personas de manera justa, además de impulsar el orgullo y la camaradería en la organización.

FINALISTAS:

- Atlantic City Casino & Sports
- Compartamos Financiera
- Virú S.A.

★ GANADOR:
Virú S.A.

En Virú, apostar por el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, es muy importante para el éxito y crecimiento de la empresa. Sus colaboradores son su principal motor y activo. Cuidan mucho de ellos, así como de sus familias, comunidades y entorno social. Para lograrlo, tienen programas como Top Talent, Creciendo Juntos, así como beneficios como Casa Virú, Descuentos por Salud, Vivienda, Educación, Convenios Corporativos. Virú se preocupa por ofrecer las mejores condiciones laborales a su personal. Por ello, ha implementado un programa único en el sector, para mejorar el descanso y rendimiento del personal de las líneas de producción, a través de la implementación de sillas y pisos ergonómicos.

III. MAXIMIZACIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

Reconoce a la empresa que destaca por asegurar que todos en su organización, independientemente de quiénes sean o qué trabajo realicen, sean miembros integrales y puedan alcanzar su máximo potencial.

FINALISTAS:

- DHL
- DHL Supply Chain de Lima SAC
- plazaVea & Vivanda

★ GANADOR:
DHL

DHL propicia ambientes inclusivos, buscando fortalecer e implementar políticas sostenibles en torno a la DE&I a nivel global, regional y local, y acciones que favorecen la inclusión de grupos con características protegidas. Para ello promueve capacitaciones para desarrollar líderes inclusivos y acciones por la equidad de género como el Programa ELLOS, para los varones de la organización que refuerza las acciones de corresponsabilidad en el hogar, en paralelo y complementarias a las diversas prácticas que realizan. También brinda la semana de DE&I en el mes de junio con el propósito de educar, concientizar y romper estereotipos o sesgos. La diversidad, la equidad y la inclusión para DHL es además un componente clave de cómo hacer negocios. Es por ello, que actualmente promueven el trabajo por la DE&I en empresas clientes y/o

premios
especiales

2023

proveedores, a quienes se les pide tener una política de diversidad, equidad e inclusión, desarrollada, entendida e implementada; procesos de selección y desarrollo equitativos; se promueve el lenguaje inclusivo, se celebran eventos relacionados con minorías y se impulsa a los líderes a tener diálogos inclusivos.

IV. INNOVACIÓN

Se reconoce a la empresa que involucra a los colaboradores en el desarrollo de nuevas ideas y mejores formas de hacer las cosas, haciendo que la inteligencia, las habilidades y la pasión de TODOS generen sistemáticamente ideas de alta calidad.

FINALISTAS:

- Idat
- Interbank
- Zegel IPAE

GANADOR:

★ **Interbank**

En Interbank la innovación forma parte de sus pilares culturales y es uno de sus 6 valores. Son un equipo que vive en un Beta constante y que busca con cada acción encontrar las mejores formas de hacer las cosas con soluciones ágiles. En el 2021 crearon la vicepresidencia Digital Delivery & Partnerships. Este equipo impulsa día a día la transformación digital en el banco y para ello diseñaron un camino de 4 iniciativas que los está llevando a alcanzar una cultura de innovación integral. Las iniciativas son **Omnitalks**, que consiste en tener espacios mensuales que permitan nutrir e inspirar al equipo de manera que su aporte sea más estratégico y reforzar una mirada del negocio 360° a través de experiencias y aprendizajes diseñados para lograr los objetivos. **Feedback & Friends**, son sesiones quincenales de retroalimentación colectiva, que les permite compartir diversos proyectos o iniciativas desde los distintos frentes de los equipos UX. **El boletín de UX Research**, es un mail enviado a aproximadamente 1,700 colaboradores administrativos que podrían verse beneficiados de la información, testeos, entrevistas, workshops y más, para diseñar experiencias digitales centradas en las personas.

V. LIDERAZGO EFECTIVO

Se reconoce a la empresa que destaca por cómo ha desarrollado y comunicado la estrategia, la dirección del negocio y los objetivos a toda la organización, apoyándose en una cultura donde sus líderes generan una conexión emocional con los colaboradores, así como en la capacidad de crear una estrategia coherente y eficaz en todos los niveles de la organización.

FINALISTAS:

- Compartamos Financiera
- Real Plaza
- Universidad Corporativa Intercorp - UCIC

GANADOR:

★ **Real Plaza**

Real Plaza tiene un propósito: "Crear espacios públicos vivos donde todos y todas puedan ser felices". Es en base a ese propósito que se desarrolla la estrategia de la organización, alineada a su cultura Japi. A finales del 2021, le dieron la bienvenida a Misael, y para que todos(as) sus colaboradores(as) pudieran conocerlo, realizaron un evento en vivo. Los líderes viven y fomentan el propósito, valores y conductas esperadas; para la organización la conexión y contacto con los colaboradores(as) es fundamental por lo que desarrollan los siguientes programas de comunicación: **Japi Conectados**, tiene como objetivo contar sus resultados de negocio y los principales acontecimientos dentro de

la organización; **Conexión GDH**, tiene por finalidad reforzar la comunicación entre la jefa de GDH malls, las asistentes(as) de GDH que se encuentran físicamente en cada mall y los(as) gerentes(as) de los mismos; Japi Time, una reunión mensual donde se comparten avances y resultados de cada centro comercial, se realizan reconocimientos internos, y se finaliza con una dinámica de integración.

VI. LIDERAZGO EJEMPLAR

Se reconoce a la empresa que destaca por los actos audaces de liderazgo que ha adoptado para mejorar las condiciones necesarias para crear un gran impacto positivo en el país.

FINALISTAS:

- BanBif
- DHL
- plazaVea & Vivanda

GANADOR:

★ **plazaVea & Vivanda**

En plazaVea & Vivanda es importante contar con un propósito aspiracional y trascendente, que sea claro y único, y por sobre todo, que conecte con el propósito personal de todos sus colaboradores: "Generar bienestar para todos los peruanos entregando calidad todos los días". Es por ello por lo que son actores activos en la lucha contra la desnutrición crónica infantil y adolescente, que viene siendo uno de los principales problemas de salud pública que tiene nuestro país. Por ello, desde el año 2015 implementaron su programa Bueno por Dentro que busca rescatar alimentos y productos de primera necesidad que han perdido su valor comercial pero no su valor nutricional y entregarlo a las personas económicamente más vulnerables. Actualmente, como parte del programa, han iniciado la donación de productos non-food (cuidado personal, textil, lavado, entre otros), siendo conscientes de las diversas necesidades existentes en la comunidad, además de los alimentos. Este año el 100% de las tiendas dona más de 48,900 raciones diarias llegando a 19 regiones de nuestro país.

VII. VALORES

Reconoce a la empresa que destaca por haber creado una cultura donde las personas realmente experimentan día a día sus valores y principios, una cultura en la que especialmente se evidencia cómo los líderes toman decisiones y se comportan de acuerdo a ellos.

FINALISTAS:

- Cálidda - Gas Natural de Lima y Callao
- Ingredion
- Open Plaza

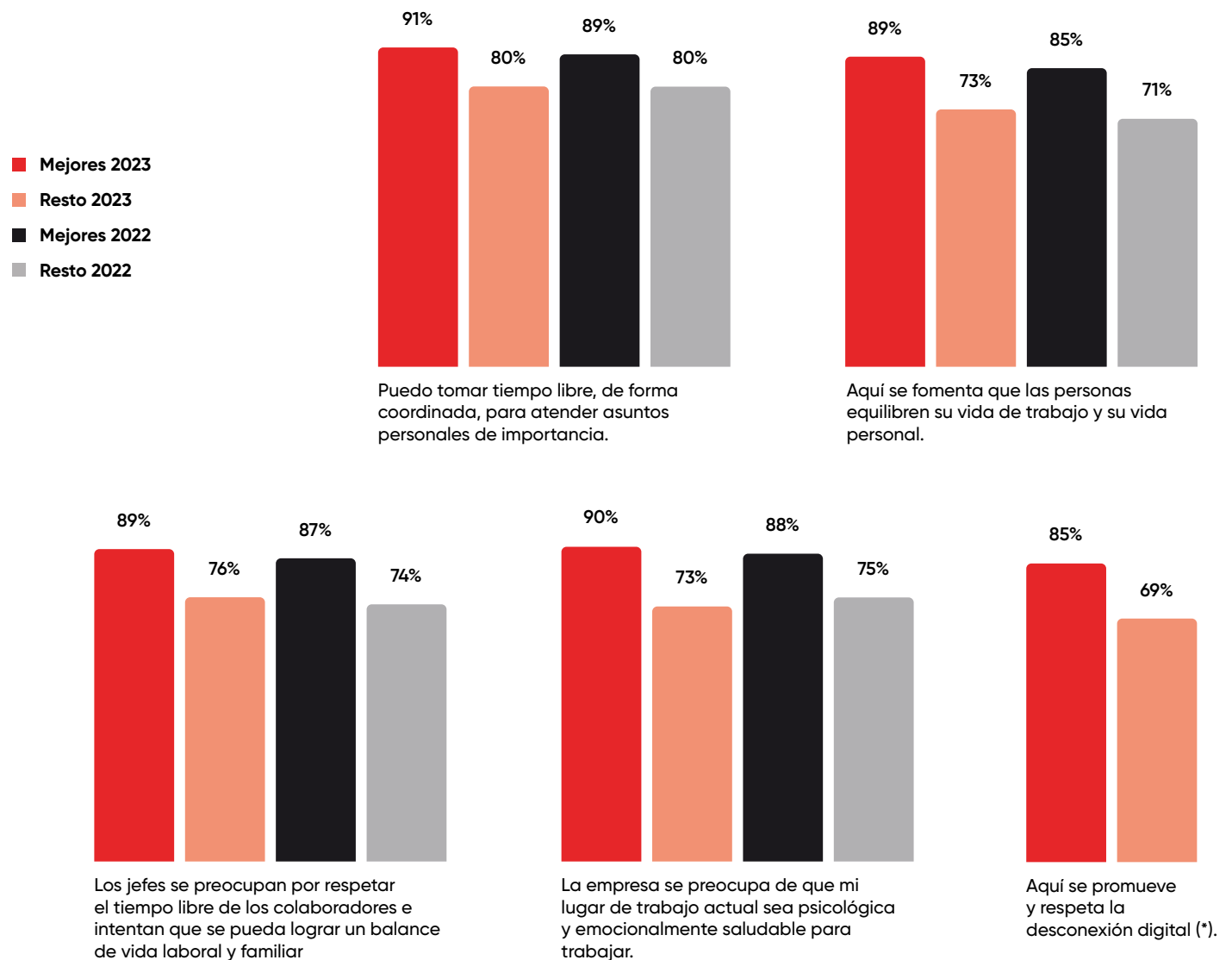
GANADOR:

★ **Cálidda - Gas Natural de Lima y Callao**

En el año 2020, Cálidda inició su proceso de evolución cultural Somos Cálidda #EnergíaConPropósito para garantizar que su cultura apalanque la estrategia; esto a través de sus valores Primero la Vida, Hacemos lo Correcto, Conciencia social, Pasión por el Cliente y Desempeño Superior. En el marco de la evolución cultural, Cálidda lanzó su programa de reconocimiento #Energía que Trasciende, en el que reconocen a los mejores representantes de sus valores. Con el objetivo de promover la cultura e interiorizar en los colaboradores los valores crearon "Momentos de Valores" una práctica enfocada en enviar videos cada 15 días explicando de qué trata cada valor y cómo los vivimos en Cálidda.

indicadores calidad de vida

Dado el contexto actual que vivimos, es necesario que las organizaciones impulsen un balance entre la vida laboral y personal de los colaboradores, ya sea en el trabajo presencial, remoto o híbrido. En los mejores lugares para trabajar, los líderes buscan distribuir la carga de trabajo eficientemente y son empáticos con las personas que tienen a cargo. A través de estas acciones, se genera cultura de confianza en los equipos, cuidando que no se vean impactadas ni la salud psicológica ni la emocional.



* El indicador de desconexión digital no cuenta con información de los mejores 2022 ya que fue un nuevo indicador demográfico para este periodo.

- **3M Perú S.A.**
Muy aparte del buen nombre y reputación que tiene 3M en el Perú y en el mundo, considero que esta es una super empresa donde uno puede crecer profesionalmente, teniendo muchas oportunidades de aprendizaje y desarrollo, donde puedes trabajar cómodo y contento. La flexibilidad que te dan en la compañía para poder trabajar remotamente desde donde consideres, es un valor super importante ya que te permite organizarte desde el punto de vista profesional y personal a la vez. El ambiente es único.
- **Accor**
La gran cultura de la empresa, lo mucho que promueven el que nosotros somos igual de importantes que los clientes y siempre nos reconocen lo que logramos tanto individualmente como en equipo.
- **ADP Perú**
Para mí la empresa es especial por muchas cosas. Primero, porque lo importante es que los objetivos estén cumplidos y no representa un problema desde dónde cumpla con mi trabajo. Segundo, porque hay mucha gente profesional en quien apoyarse, para desarrollar proyectos nuevos. Tercero, porque la mayoría de las personas que trabajan en ADP son buena gente y están comprometidas con que el trabajo salga bien. Las pocas personas que evitan dar su "milla extra" quedan muy expuestas.
- **Atlantic City Casino & Sports**
En Atlantic somos una familia, y esto no es una frase "cliché", por el contrario, es algo real, algo que lo

sientes desde el primer día. Estoy muy feliz de ser parte de Atlantic y que la organización esté en un proceso de evolución, porque esto significa crecimiento para todos. Y como siempre decimos ¡VAMOS POR MÁS! - Una familia que sigue un mismo propósito: crear experiencias inolvidables - Una familia que luchó para que abran sus puertas post pandemia, para garantizar trabajo para todos.

- **BanBif**
Considero que Banbif es único para trabajar por el trato horizontal que existe, sus valores, la preocupación por nosotros con todo el programa de bienestar que tenemos y los espacios que buscan para difundirlos me hace estar seguro de su interés genuino, la estrategia es pública y la baja nuestro GG a todo el equipo con transparencia.
- **Banco Santander Perú**
Las personas que trabajan en el Banco hacen que este lugar sea único para trabajar. En nuestra cultura, prima no solo el esfuerzo en favor de los objetivos comunes, sino el esfuerzo para que otro compañero también pueda llegar a sus objetivos. Asimismo, hay una preocupación real y no fingida sobre la situación de las demás personas.
- **BEIERSDORF S.A.C.**
Beiersdorf es una empresa en la que he gozado de un ambiente laboral increíble, las personas muy aparte de su rango en la empresa siempre te dan la mano y tienen una comunicación muy cercana. Se siente como familia y eso hace que realmente no sientas que
- **Cálidda - Gas Natural de Lima y Callao**
Cálidda es un gran lugar para trabajar porque contamos con un propósito que nos une a todos y nos hace sentir orgullosos con relación al impacto que generamos en las personas (mejorando su calidad de vida) y en nuestro país. Asimismo, nuestros líderes siguen prácticas de buen gobierno corporativo y promueven el progreso de las poblaciones más vulnerables y cuidan de los colaboradores. Entre los colaboradores hay camaradería, profesionalismo y buen ambiente.
- **Cargill Américas Perú S.R.L.**
Cargill es un Gran Lugar para Trabajar porque tiene un buen ambiente laboral, cultura organizacional robusta y beneficios únicos. Por ejemplo: Tenemos el PAE (Programa de Asistencia al Empleado) que brinda soporte 24/7 en temas psicológicos, life management y liderazgo. Puedes atravesar un duelo, y tienes un psicólogo asignado para que te brinde soporte, ¡Que éxito!
- **Casa Andina Hoteles**
Casa Andina, al igual que con sus huéspedes, busca que sus colaboradores se sientan a gusto con su lugar de trabajo. También brinda oportunidades de crecimiento en todas las áreas para que las personas que trabajan aquí puedan explotar sus carreras.
- **Cisco Systems Perú**
La empresa ofrece muchas oportunidades de desarrollo, capacitaciones, inclusión en diversos grupos de trabajo, liderazgo en proyectos y otros, que permiten ganar experiencia, ampliar el campo de desarrollo profesional y lograr resultados que luego son reconocidos por tus jefes constantemente. Además, te ofrece días libres que podemos dedicar a la familia, fuera de vacaciones, lo cual es fantástico en el aspecto personal.
- **Compartamos Financiera**
En Compartamos Financiera se vive la mística y la filosofía basada en la persona, buen trato y excelente servicio al cliente interno y externo, grandes beneficios que te motivan a seguir dando lo mejor de ti para el crecimiento de esta gran familia.
- **Dell Technologies Perú**
Dell brinda facilidad para equilibrar la vida personal y laboral, con trabajo remoto y manejando nuestros tiempos.
- **Deloitte**
Deloitte es una organización que siempre te impulsa a aprender y a desarrollarte.
- **DHL**
DHL busca trascender en sus colaboradores y en la sociedad. Ejemplo: inspira cada día a sus colaboradores a vivir su propósito en la vida y a contribuir a su comunidad a través del voluntariado activo.

¿qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?

modelos híbridos flexibles



Milagro Olivares

Líder de Assessment & Consultoría de Great Place to Work® Perú.

En este año post-pandémico, hemos visto cómo la mayoría de empresas empezaron a regresar a las oficinas, en la mayoría de los casos bajo esquemas híbridos. Todos nos hemos preguntado cuál es el esquema ideal, cuántas veces por semana, con cuánto espacio para la autonomía de los colaboradores. Y hemos escuchado también a los promotores de un regreso presencial imperativo, argumentando que la cultura corporativa depende de ello.

Por un lado, la probabilidad de volver a un esquema presencial a tiempo completo es muy baja. Pero más importante aún, la cultura no depende de si volvemos o no a un espacio físico, o de cuántos días a la semana vamos a la oficina. La cultura, es simplemente "la forma en que se hacen las cosas aquí". Y la forma en que se hacen las cosas ha cambiado muchísimo en nuestro mundo post-Covid.

Sin embargo, la esencia de una cultura fuerte y positiva sigue dependiendo, de aspectos intangibles que poco tienen que ver con el espacio físico. A los colaboradores les interesa encontrar oportunidades de desarrollo justas y reales, les interesa ser escuchados y poder innovar, ser compensados en forma equitativa, ser reconocidos y sentirse orgullosos de los logros de su empresa, en suma, valoran una cultura de confianza, no un espacio físico.

Pareciera que en algunas empresas se está generando una desconexión entre lo que quieren los ejecutivos y lo que los colaboradores descubrieron como un nuevo modelo gracias a la pandemia. Varios ejecutivos de alto nivel se han dirigido a sus

colaboradores para decirles “No puedo explicar lo mucho que ansío encontrarnos nuevamente” (Apple CEO, Tim Cook – April 11, 2021), o “Espero que todos se sientan tan energizados como yo y que estén esperando con ansias re-encontrarse con sus colegas en persona” (Comcast NBC Universal CEO, Jeff Shell – Febrero 22, 2022).

Mientras tanto, los estudios nos demuestran que los colaboradores no están tan entusiasmados con el regreso a las oficinas. En una encuesta a más de 10,000 colaboradores a nivel global (Agosto 2021), The Future Forum encontró que tres cuartas partes de los ejecutivos preferían regresar a las oficinas de 3-5 días a la semana, comparado con solo un tercio de los empleados. Más aún, el 44% de los ejecutivos dijo que quisiera ir todos los días a la oficina, comparado con solo el 17% de los empleados.

¿Por qué se da esta desconexión? Hay varias razones. Algunos ejecutivos, por ejemplo, tienen el paradigma que el trabajo remoto no fomenta la generación de ideas y que erosiona la cultura. Sin embargo, Brian Elliot, CEO de The Future Forum sostiene que la data demuestra lo contrario. La tecnología permite la conexión entre los colaboradores e incluso incrementa la sensación de equidad porque todos tienen la oportunidad de aportar y ser escuchados, no solo el más extrovertido o el que acapara las discusiones. Es mucho más importante, por lo tanto, invertir en herramientas modernas que permitan conectar a la gente, que tratar de insistir en un retorno total a las oficinas.

En otras ocasiones, la perspectiva del líder está influenciada por su propia experiencia en una posición de dominio. Por ejemplo, algunos ejecutivos piensan que nada reemplaza a una reunión presencial en la que las ideas se van anotando en una gran pizarra blanca. Sin embargo, esa percepción es la del dueño del plumón, del que controla la sesión. Cabe preguntarnos si un colaborador de menor nivel jerárquico, tal vez algo introvertido, se siente igualmente valorado o incluido en estas sesiones, o si prefiere tener un turno específico para expresar sus ideas a través de una plataforma digital, donde hay que levantar la mano para hablar y en la que todos ocupan el mismo espacio visual en la pantalla. De hecho, hay estudios que demuestran que las “sesiones de pizarra blanca” promueven el pensamiento de grupo, mientras que dar el espacio para que todos mediten y compartan sus puntos de vista, dispara más la creatividad.

Y volvemos a la cultura: un ambiente que promueve y reconoce la innovación, en el que se escucha a todos, en el que todos se sienten seguros para expresar su opinión, dispara una cultura donde la creatividad fluye, independientemente de la presencia física o virtual.

La realidad es que el mundo corporativo cambió para siempre, y la presión por volver a la oficina en un esquema de tiempo completo o de varios días a la semana podría ser el peor error, después de dos años en los que el colaborador descubrió un nuevo nivel de flexibilidad y autonomía, y respondió en la gran mayoría de los casos con compromiso y productividad. Los colaboradores, con justa razón, se preguntarán: ¿por qué debo pasar dos horas al día en el tráfico si puedo trabajar desde mi casa? ¿por qué debo trabajar en un horario específico si lo más importante es el resultado?

Por supuesto se entiende que vivimos en un mundo de cambios continuos, un mundo VUCA con volatilidad, incertidumbre (“uncertainty” en inglés), complejidad y ambigüedad. Y es natural que los ejecutivos quieran volver a lo seguro, a lo que les es más familiar, pero es importante entender que si queremos conseguir y retener al mejor talento, tenemos que reconocer que aquello que le es importante al colaborador ha cambiado para siempre. El trabajo remoto e híbrido no erosiona la cultura ni afecta la productividad, mientras que la rotación y la pérdida de talento sí lo hace.

¿Y qué buscan los colaboradores? En una palabra, flexibilidad. Quieren poder escoger qué funciona mejor para ellos, quieren poder tener un lugar físico a donde ir pero mantener la flexibilidad para trabajar desde casa varios días a la semana. Cada vez menos se da la separación entre “vida laboral” y “vida personal”; cada vez más nos interesa tener una VIDA plena y satisfactoria, una vida que ya no concebimos sin la nueva flexibilidad que descubrimos en pandemia. Para algunos, puede funcionar muy bien un horario de trabajo de 9 a.m. a 6 p.m., y por lo tanto reclaman con razón la desconexión digital a partir de cierta hora. Para otros, la flexibilidad de poder agendar una cita en el colegio de sus hijos a las 3 de la tarde, o hacer una pausa para almorzar con la familia, o incluso poder integrar algunas responsabilidades del hogar durante su jornada laboral, es mucho más valioso y quizá no necesitan desconectarse del todo hasta mucho más tarde en la noche, porque a lo largo del día han hecho pausas cuando lo han necesitado. Esto no quiere decir que la flexibilidad deba venir acompañada de una hiperconexión 24/7, que no es sostenible para nadie en el tiempo, pero sí que habrá menor necesidad de una desconexión total a cierta hora cuanto mayor sea la flexibilidad que se ha ejercido a lo largo de la jornada laboral.

Evidentemente gestionar un grupo humano bajo estos parámetros requiere de niveles altísimos de confianza y de empatía, y hace necesario que la comunicación sea abierta y transparente. Requiere que ambas partes cumplan con su rol en la construcción de una flexibilidad sana: por un lado, los colaboradores deberán escoger el tipo de horario y esquema que les acomode mejor, comunicándose claramente con sus jefes de forma tal que se aseguren de cumplir con las necesidades de sus equipos y clientes. Por otro lado, las organizaciones deberán proveer la estructura en términos de sistemas, herramientas, equipamiento y opciones de horarios, de forma tal que los colaboradores puedan trabajar bajo esos parámetros cumpliendo con los resultados que se espera de ellos.

De esta forma, las organizaciones podrán retener a un talento diverso y comprometido, mientras que los colaboradores incrementarán sus niveles de satisfacción y contribución.

¿Queda entonces un espacio para la oficina y las reuniones presenciales? ¡Claro que sí! Cierta nivel de conexión humana, de socialización y camaradería es importante para la gran mayoría; algunas tareas como por ejemplo las colaborativas de planificación estratégica pueden ser mejor ejecutadas en un espacio presencial; ciertas etapas de los programas de on-boarding son más efectivos en persona, mientras que algunas sesiones de entrenamiento funcionan mejor en la presencialidad. Todo esto debe promoverse, siempre que se valore también la flexibilidad para trabajar en forma productiva desde casa.

Para la mayoría, el esquema híbrido combina lo mejor de los dos mundos: permite potenciar la satisfacción de los colaboradores permitiéndoles flexibilidad y autonomía para trabajar desde casa, mientras que mantiene un espacio de conexión humana y de camaradería en la oficina.

Siempre que entendamos que la cultura no depende del espacio físico o de un horario, sino de una serie de intangibles que pueden y deben construirse, abrazando la flexibilidad que tanto valoran los colaboradores, estaremos avanzando en el camino de construir culturas de confianza que sean grandes lugares para trabajar, para todos. ■

mejores prácticas 2022

3M Perú S.A.

→ work your way

Los colaboradores tienen 3 opciones para escoger. 1. Presencial: Asiste un 80% de su tiempo a las oficinas de 3M de su país. 2. Híbrido: Define un número de días (1 a 4) a la semana para asistir a las oficinas de 3M, los demás días podrá trabajar desde otro lugar. 3. Remoto: Contamos con dos opciones: Cercano: Puede trabajar desde otro lugar diferente a las oficinas de 3M, teniendo en cuenta que este lugar deberá estar a máximo 150 Kms. Lejano: Puede trabajar desde un lugar diferente a las oficinas a más de 150 Kms. Para esta opción será necesario que el trabajador/a cuente con una aprobación expresa.

BanBif

→ Tiendas de confianza

Módulos (tiendas) ubicados en la Oficina principal donde los colaboradores pueden comprar alimentos y bebidas saludables. Para poder adquirir alguno de estos productos, los colaboradores deberán hacer el pago a través de PLIN al código QR ubicado en el módulo. Esta tienda no cuenta con nadie que la gestione ni la supervise. De esta manera, no hay forma de controlar si alguien pagó o no algún producto, sino que confían en que los colaboradores tomarán los productos de su preferencia y serán responsables de pagarlos como corresponde.

Casa Andina Hoteles

→ Chek in gamificado

Toda una aplicación web creada para el proceso de onboarding del colaborador. Se implementó un aplicativo web donde los nuevos colaboradores se familiarizan con la cultura organizacional de una forma divertida que brinda a la vez flexibilidad en su ejecución.

Deloitte

→ Regreso al trabajo después de una interrupción de la carrera

Para aquellos que dejan voluntariamente la fuerza laboral, volver al trabajo puede ser desalentador. El programa de regreso al trabajo está estructurado para respaldar una transición fluida de regreso al lugar de trabajo, a través del aprendizaje acelerado para ayudar a actualizar las habilidades y brindar tutoría, entrenamiento y un plan de desarrollo personalizado. Los participantes tienen la oportunidad de aprender unos de otros y establecer contactos con otras personas de Deloitte durante el programa.

plazaVea & Vivanda

→ Líderes de Sostenibilidad

Este programa nació con la finalidad de formar líderes que sean responsables de todas las actividades relacionadas a la sostenibilidad y medio ambiente, así como ser gestores de cambio, que ayuden a promover y consolidar una cultura de sostenibilidad y conciencia ambiental.

A través de este programa, el área de Sostenibilidad obtiene información y herramientas que le facilitan la gestión y difusión de buenas prácticas, así como los mensajes de sostenibilidad, con el fin de generar mayor conciencia ambiental entre las personas. También tienen acceso al "Bono Líder Ambiental" como agradecimiento y reconocimiento a la enorme labor que realizan diariamente en sus respectivas tiendas y al gran compromiso que muestran con la pasión por el planeta.

DP World Callao S.R.L. & DP World Perú S.R.L.

→ Planificación Familiar

Si los colaboradores deciden planificar responsablemente su familia, tienen cubierto el tratamiento de vasectomía y ligadura de trompas al 100%.

NGR

→ NGR Golden Crew

Programa de inclusión para adultos mayores que tiene como finalidad contribuir en su desarrollo y bienestar emocional, y promover entre los colaboradores un aprendizaje bidireccional.

NTT Data Perú

→ Everclubes

Los Everclubes son grupos de colaboradores que comparten un hobby en común y que realizan actividades de acuerdo a sus intereses, como campeonatos de gamers, ayuda social, clases de baile, etc. Actualmente contamos con 12 Everclubes.

Oechsle

→ Escuela de segundos

El objetivo es que las vacantes de liderazgo en tienda sean cubiertas por promociones internas. Por eso, diseñamos la escuela de segundos, programa formativo y de reconocimiento que fomenta el crecimiento meritocrático.

PedidosYa

→ #ModoAterrizaje

El día de reincorporación posterior a las vacaciones, las personas de PeYa pueden conectarse a trabajar, o ir a la oficina, a partir del mediodía. De esta manera, se puede "aterrizar" con más tranquilidad en la rutina y prepararse para la vuelta de vacaciones, ¡que sabemos que puede ser dura!

Promart

→ Sinchi Warmi

Convenio con el Ministerio de la Mujer para contactar con 80 Centros de Emergencia Mujer, gracias a lo cual se logró alcanzar a 1,500 mujeres a quienes se entregó un curso en temas de mejoramiento del hogar, autoestima y desarrollo personal, empleabilidad y conceptos básicos financieros.

Real Plaza

→ BRIVER

Proyecto que tiene el objetivo de lograr visibilidad de la carga laboral actual en las diferentes áreas de la compañía, para la toma de decisiones a nivel de estructura, roles, funciones y procesos, que permitan operar con mayor eficiencia. Con este proyecto se pudo identificar a aquellos(as) colaboradores(as) que cuentan con una carga laboral más alta y poder ejecutar soluciones que permitan disminuir su carga laboral, brindando un equilibrio correcto; asimismo, identificar equipos y/o posiciones que no están siendo tan eficientes y donde la carga laboral no se encuentre bien distribuida.

SAP Perú

→ Pledge to Flex

Este programa da la opción a los empleados para que escojan la mejor modalidad de trabajo de acuerdo a la situación laboral y personal. Las opciones con las que contamos son: Full home office, híbrido (donde el empleado elige cuántos y cuáles días a la semana asistirá a la oficina) y presencial. Asimismo, el colaborador puede decidir cuántas horas trabajar, obteniendo un pago proporcional a la cantidad de horas definida. La elección final de la modalidad de trabajo se realiza en conjunto entre el colaborador y su manager.

Universidad Corporativa Intercorp - UCIC

→ Ranking de los más curiosos

Esta práctica fomenta el querer aprender más, además de servir de medición del entrenamiento de los colaboradores. El objetivo de este ranking es fomentar que todos los colaboradores se capaciten constantemente. En el Ranking de los Más Curiosos, todos los colaboradores colocan sus horas de capacitación durante el mes. Las métricas son presentadas en el TownHall para conocer quiénes llevan la mayor cantidad de cursos y de horas capacitándose.

plazaVea & Vivanda

→ Feria laboral trans

En alianza con la ONG Presente, se trabajan iniciativas de inclusión con el fin de abordar los procesos de selección sin sesgos, cuidando el lenguaje y abriendo un espacio exclusivo a la comunidad LGTBQ+. Esta iniciativa permite seguir impulsando la inserción laboral para la comunidad LGTBQ+ y potenciar la marca empleadora para seguir atrayendo nuevos talentos.

los 60 mejores
los 60 mejores
los 60 mejores
los 60 mejores
los 60 mejores



de 10 a 250 pág. 28

de 251 a 1,000 pág. 52

más de 1,000 pág. 70

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

PERÚ
2023

™

great team to work

ROCIO
ROJAS



CARLOS
LLACUA



EDUARDO
FREYRE



NATALIE
LOAIZA



IORELLA
PORTUGAL



MILAGROS
ZEGARRA



Great
Place
To
Work.®

MILAGRO
OLIVARES



GABRIELA
CANO



PATRICIA
GIANOTTI



CÉSAR
CARMEN

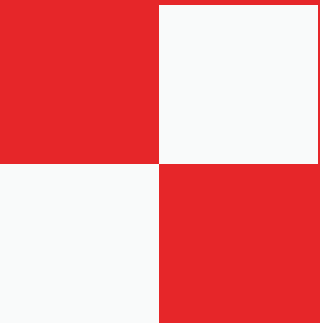
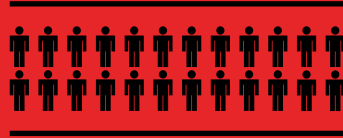


DANIEL
ARCE



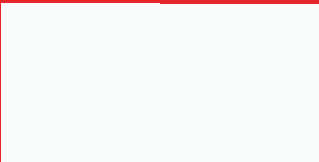
PIERINA
CORNEJO





de 10
de 10
de 10
de 10
de 10

a 250 colaboradores
a 250 colaboradores
a 250 colaboradores
a 250 colaboradores
a 250 colaboradores



01

Hilton

RICARDO KAWA
GERENTE GENERAL DE HILTON
LIMA MIRAFLORES

“La flexibilidad se ajusta al trabajador y permite un balance de la vida personal y profesional”.





ARTURO PINO
GERENTE GENERAL DE HILTON
GARDEN INN CUSCO

"Porque les permite prosperar en cuerpo, mente y espíritu".



LEER MÁS

Hilton

Hilton tiene una promesa con sus Miembros de Equipo que es "Crear el mejor y más inclusivo hogar para ellos". También conoce la importancia del bienestar en sus vidas, ya que existe bienestar cuando hay un balance entre su vida personal y profesional. Para tener a un Miembro de Equipo comprometido, motivado, feliz y productivo es esencial entender esto.

BUENAS PRÁCTICAS



Influencers

Los influencers son nuestros entrenadores de área que lideran los entrenamientos y que acompañan los procesos de inducción de todo nuevo Miembro de Equipo.

Fun & Growth

Permite hacer un entrenamiento cruzado en otro hotel Hilton, pagando solo el pasaje. La alimentación y estadía está cubierta por el hotel de destino.

ÁLVARO RODRÍGUEZ-LARRAÍN
GERENTE GENERAL



"Flexibilidad, el bienestar que llamamos 'cultura consciente', es el epicentro que define el éxito de una organización".

"La flexibilidad contribuye a traer mejores resultados e impactar positivamente en el bienestar y la productividad del colaborador".



MARLI SALAZAR
LÍDER DE RECURSOS HUMANOS LATAM

02

Cisco Systems Perú



LEER MÁS



Cisco es una organización basada en la conexión y la confianza, con una mentalidad enfocada en el bienestar de todos sus colaboradores. Nuestros líderes promueven la flexibilidad, de manera tal que las personas puedan manejar su tiempo de la mejor forma posible y, al mismo tiempo, sean productivos y cumplan los objetivos propuestos.

BUENAS PRÁCTICAS



Day for Me

Un día libre planificado y ofrecido a todos los Ciskonians de manera que puedan desconectarse y dedicar ese día a ellos mismos.

Time to Give (T2G)

10 días al año que los colaboradores tienen para dedicar a hacer voluntariado en las organizaciones de su preferencia.

03

DHL Supply Chain de Lima SAC



LEER MÁS



Los colaboradores son nuestra fortaleza, por lo cual brindamos herramientas, ya sea el modelo flexible y/o tecnología que les permitan alcanzar sus objetivos de desarrollo individual y de equipo. Nos enorgullecemos de ofrecer un ambiente laboral en el que los empleados tienen las herramientas y la capacitación disponibles para aprender, crecer y tener éxito.

BUENAS PRÁCTICAS



Desarrollo de mandos medios dentro de Gestión del Talento

A través de prácticas como entrenamientos presenciales y virtuales, soporte y acompañamiento.

Acciones implementadas a partir de EOS (Encuesta Empleados)

Con la encuesta interna escuchamos activamente a nuestros colaboradores sobre qué estamos haciendo bien y qué debemos mejorar.

GERMÁN ARANGO

COUNTRY MANAGER DHL SUPPLY CHAIN PAC



“Con herramientas y tecnologías innovadoras impulsamos a los colaboradores, garantizamos agilidad y competitividad para servir a nuestros clientes en un entorno flexible”.

“Nuestra flexibilidad nos permite afrontar desafíos y tomar riesgos, reconociendo lo positivo del cambio con foco en nuestros equipos y clientes”.



ALVARO ARRATIA

DIRECTOR RECURSOS HUMANOS DHL SUPPLY CHAIN PAC

04

Ingram Micro



LEER MÁS



Apostamos por el talento de nuestros asociados, por ello ponemos a disposición el programa Ingram Flex que prioriza la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional de nuestros asociados, con esto el tiempo en la oficina es más flexible, logrando que el trabajo este orientado a resultados más no al tiempo de permanencia en la oficina.

BUENAS PRÁCTICAS



Modelo IM Flex

Modelo híbrido 2 x 3 considerando días de equipo y horarios flexibles. Adaptamos espacios que fomentan la comunicación y trabajo en equipo.

Todos por la Innovación

Acciones y programas que promueven la imaginación y creatividad de nuestros asociados como IMnovando Juntos, Hábitos para IMnovar, IMPactando con ideas y Comité de Innovación.

FERNANDO ZAPATER
CHIEF COUNTRY EXECUTIVE



"La flexibilidad nos permite hacer un uso super eficiente del tiempo, haciendo realidad un adecuado balance entre la vida y el trabajo".

"Con la flexibilidad, el compromiso con el logro de objetivos, la sensación de felicidad y la creatividad se incrementan al no trabajar bajo un horario establecido".



CLAUDIA LEÓN-PRADO
SENIOR MANAGER HUMAN RESOURCES

JANET ULLOA
GERENTA GENERAL



“Ser Eurofarma es vivir una cultura flexible basada en la confianza para desarrollar el máximo potencial de nuestros colaboradores”.

“Buscamos que nuestros colaboradores encuentren un equilibrio en su vida profesional y personal para que vivan más y mejor”.



ROSARIO POLO
GERENTA DE RECURSOS HUMANOS

05 Eurofarma



LEER MÁS



La pandemia reformuló la forma de trabajar en todo el mundo y en Eurofarma no fue diferente, con el uso masivo de herramientas online, hoy totalmente integradas al día a día. La Política de Home Office permite que nuestros colaboradores puedan ejecutar sus actividades de forma remota. Somos una empresa que se fortalece con el desafío.

BUENAS PRÁCTICAS



Salud Financiera Eurofarma

Promovemos la buena salud financiera de nuestros colaboradores a nivel personal y familiar para que puedan cumplir con sus obligaciones.

Programa Clic

Fomentamos ideas innovadoras e invitamos a nuestros colaboradores a participar con el objetivo de promover acciones de mejora en nuestros procesos.

MIGUEL CHÁVEZ
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad permite atender necesidades y expectativas de nuestro grupo de interés, con excelentes resultados".

"La flexibilidad es importante para que el colaborador logre el equilibrio entre la vida personal y profesional".



JULIO VENTURA
GERENTE DE GESTIÓN HUMANA

06

Recicloplas



LEER MÁS



Somos una empresa Industrial (manufacturera), la mayoría de nuestros colaboradores realizan su trabajo de manera presencial, sin embargo, tenemos prácticas flexibles; como por ejemplo, acceder a un cambio de turno temporalmente, gozar de un día libre, salir más temprano o ingresar más tarde por temas personales, con el compromiso de recuperar las horas.

BUENAS PRÁCTICAS



Carvajal Sonríe – Yoga de la Risa

Es un programa donde buscamos romper la rutina diaria de todos nuestros colaboradores logrando que se diviertan, reduciendo el estrés y la ansiedad.

Grupo Primario

Es un canal de comunicación participativo, cuyo objetivo principal es fomentar la integración y la comunicación en doble vía entre el líder y sus colaboradores.

07

Universidad Corporativa Intercorp - UCIC



LEER MÁS



Los últimos años nos han traído grandes aprendizajes, entre ellos comprobar que el trabajo remoto sí funciona, ya que éste permitió cumplir con nuestras metas como organización y fortaleció la autonomía y confianza como base de la relación con nuestros colaboradores.

Ante esto, promovemos que los Uicnianos organicen su tiempo y elijan su lugar de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS



Remotos por siempre

En UCIC trabajamos donde seamos productivos. Este modo de trabajo híbrido y flexible nos ha permitido contar con un equipo diverso geográficamente.

Equipos modulares

Promovemos que nuestros colaboradores dediquen el 10% del año a trabajar en proyectos de otras áreas, permitiendo aportar a otros equipos.

CARLOS MONTALVÁN
DIRECTOR GENERAL



“La flexibilidad es clave para nosotros, pues nos permite trabajar por objetivos, de manera híbrida, y sobre la base de la confianza”.

“La flexibilidad ha permitido que nuestros colaboradores se desempeñen y desarrollen de manera destacada, sin dejar de lado el equilibrio vida-trabajo”.



GISELLE TEJADA
GERENTA ADJUNTA DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO



LEER MÁS



La flexibilidad laboral en nuestra organización siempre ha existido y existirá, brindamos las condiciones necesarias que permiten a los colaboradores alcanzar sus objetivos. Si hablamos de desplazamiento geográfico, no todos nuestros colegas pueden tenerlo pues su labor implica necesariamente una presencia física en nuestros diferentes almacenes.

BUENAS PRÁCTICAS



Comité de Comunicaciones

Se cuenta con la presencia del Managing Director y de un representante por área, se tocan diversos temas sobre la empresa.

Talent Team

Equipo de trabajo anual de los talentos de alto potencial, se trabaja en coaching y mentorías personalizadas para guiar sus próximos pasos en la compañía.

RICARDO BARRIOS
MANAGING DIRECTOR PERÚ



"Aspectos importantes de la flexibilidad: ahorro de tiempo en traslado y reuniones remotas, son parte de la nueva normalidad".

"Empodera al colaborador convirtiéndolo en el único responsable de su trabajo y de sus tiempos".



EDUARDO MOCK
SENIOR DIRECTOR, HUMAN RESOURCES, PERU & SPANISH-SPEAKING SOUTH AMERICA (SSA)

ANTONIO FARJE
GERENTE GENERAL INTERFONDOS



“Nuestros colaboradores son nuestro principal activo, y el equilibrio entre su vida laboral y familiar es muy importante”.

“La flexibilidad permite que nuestros colaboradores puedan gestionar mucho mejor su vida personal y profesional”.



DANIEL YAGUI
GERENTE GENERAL INTELIGO SAB E INTELIGO PERÚ HOLDINGS

09

Inteligo Group (Subsidiarias Perú)



LEER MÁS



Este año, formalizamos hacia nuestros colaboradores el modelo de trabajo, llamado InteligoFlex; un modelo híbrido flexible que permite al colaborador trabajar por objetivos y desde donde lo necesite, haciendo de la oficina una herramienta más de trabajo, en donde los equipos asisten en función de la naturaleza de trabajo y las necesidades de los mismos.

BUENAS PRÁCTICAS



InteligoFlex con Comunal

Usando Comunal nuestros colaboradores pueden reservar un escritorio, sala de reuniones o estacionamiento para el momento en el que requieran.

BootCamp Digital

Programa enfocado en potenciar las habilidades para desarrollar productos / servicios digitales, donde fueron coacheados por líderes y expertos y resolvieron iniciativas estratégicas de la compañía.

ALEXANDER SABLICH
COUNTRY MANAGER PERÚ



"La flexibilidad basada en la confianza, permite maximizar el potencial humano de manera holística y se enfoca en el balance vida laboral y personal".

"La flexibilidad genera compromiso y mayor productividad permitiendo el equilibrio con la vida personal de nuestro equipo".



ANA MARIA DAVID
REGIONAL HR SITE LEAD ANDEAN

10

Dell Technologies Perú



LEER MÁS



En Dell Technologies creamos tecnología que permite a las personas trabajar de manera óptima en cualquier momento y desde cualquier lugar del mundo. Por lo tanto, es lógico que adoptemos acuerdos de trabajo flexible para los miembros de nuestro equipo, lo que está inmerso en nuestra Cultura. Nuestra política el programa Connected Workplace 2.0 lo hace posible.

BUENAS PRÁCTICAS



Flexibilidad - Connected Workplace 2.0

Proporcionamos flexibilidad en cuanto a cuándo, cómo y dónde trabajar, así como programas de tiempo libre remunerado complementado con un programa de procesos, políticas y tecnologías, que proporciona soporte sin importar la ubicación física.

Liderazgo Adaptativo

Un Liderazgo comprometido con el cuidado y desarrollo de las personas tratando a nuestro Talento de forma directa, a través de un liderazgo adaptativo, participativo e inclusivo.

Cargill Americas Perú S.R.L.



LEER MÁS



Cargill implementó nuevas formas de trabajo y continúa priorizando a sus colaboradores a través de un liderazgo flexible enfocado en resultados. Nuestros dos modelos: lugar de trabajo flexible y completamente remoto, permiten a nuestros colaboradores la opción de trabajar desde diferentes lugares, al mismo tiempo que pueden hacer uso de nuestras oficinas.

BUENAS PRÁCTICAS



Programa de Asistencia al Empleado (PAE)

Orientación profesional en situaciones de crisis y preocupaciones de la vida diaria, de manera confidencial y gratuita.

Política de Acuerdos de Trabajo Flexible (FWA)

Enfocamos nuestros esfuerzos para ofrecer el balance vida-trabajo para nuestros colaboradores, reflejado en mayor calidad de vida, empoderamiento de equipos y aumento de productividad.

MARIEL KOEHLER
GERENTA COMERCIAL DE PERÚ Y ECUADOR



“Generamos confianza, priorizamos las necesidades de nuestros colaboradores y otorgamos el balance vida-trabajo”.

“La flexibilidad genera un entorno inclusivo donde la autonomía y libertad del colaborador potencia su contribución y crecimiento”.



ANA SOFIA ARELLANO
BUSINESS HUMAN RESOURCES LEADER



LEER MÁS



La flexibilidad para nosotros tiene como base la confianza en la capacidad y potencial de nuestro equipo, la cual impulsa la autonomía. Contar con un equipo apasionado por lo que hace, incluso en contextos de incertidumbre, nos desafía y compromete a dar y tomar las mejores decisiones. Somos un Banco con un propósito que motiva a ser mejores profesionales y personas.

BUENAS PRÁCTICAS



Your Voice

Programa de escucha donde se incentiva la creatividad y se fomenta que los colaboradores sean mejores gestores, velando por el compromiso, diversidad e inclusión y nuestros valores.

Be Healthy

Programa de Bienestar Integral, donde velamos por el bienestar emocional y físico, generando diversas actividades para una mente sana y un cuerpo sano a lo largo del año.

JUAN PEDRO OECHSLE
CEO & COUNTRY HEAD



"Estamos convencidos que nuestros colaboradores cumplen distintos roles en la vida. Se logra el éxito con equilibrio que brinde bienestar personal y profesional".

"La flexibilidad permite que nuestros colaboradores atiendan temas prioritarios en sus familias y contribuyan así a formar mejores personas y ciudadanos".



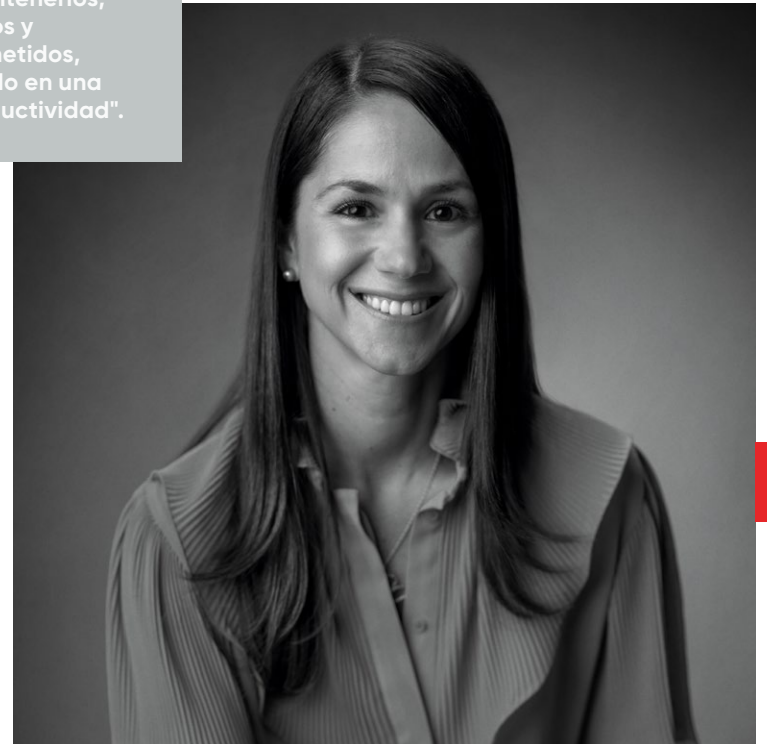
MABY ZÚÑIGA
GERENTA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS,
ADMINISTRACIÓN Y CALIDAD

LIOR MILLER
COUNTRY MANAGER



"La flexibilidad resulta indispensable para atraer y retener talentos para mantenerlos, motivados y comprometidos, resultando en una alta productividad".

"La flexibilidad te da la oportunidad de tener colaboradores autónomos y productivos, manteniendo un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal".



GIANNINA BRAZZINI
HR BUSINESS PARTNER

13

BEIERSDORF S.A.C.



LEER MÁS

Beiersdorf

En Beiersdorf brindamos un ambiente de trabajo que permite conciliar la vida personal con la profesional. Hemos introducido prácticas que fomentan la flexibilidad en el trabajo sin descuidar la productividad. Comenzamos instaurando el "Early Friday" todo el año, para que los colaboradores puedan aprovechar y descansar mejor los fines de semana.

BUENAS PRÁCTICAS



RAVE Awards

Programa que reconoce la puesta en acción de los valores de la empresa (Care, Courage, Trust y Simplicity) en el día a día.

Engagement Program

Buscamos ser un ONE TEAM mediante actividades de team building, celebraciones por fechas especiales y celebraciones por cumplimiento de objetivos.

JOSE ANTONIO CONTRERAS
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad le permite al equipo tener un mejor balance entre su vida personal y profesional y así disfrutar más su trabajo".

"La flexibilidad genera compromiso de nuestro equipo con Open y esto se refleja en los resultados que alcanzamos".



MARIAPIA NORIEGA
BUSINESS PARTNER

14

Open Plaza



LEER MÁS

O P E N

En Open implementamos el modo flex para el equipo de oficina, pudiendo elegir trabajar algunos días desde sus hogares y otros en oficina, para reencontrarse y trabajar en equipo. Para nosotros la flexibilidad se ve reflejada no solo por el espacio físico, sino por una cultura organizacional en la que los equipos trabajan por objetivos.

BUENAS PRÁCTICAS



Modo Flex

Nueva modalidad de trabajo flexible que permite que nuestro equipo tenga un mejor balance entre su vida profesional y vida personal.

Beneficios de calidad de vida

Todo nuestro equipo tiene a su disposición diferentes tipos de días libres al año para que puedan usarlos en fechas especiales.

15

SAP Perú



LEER MÁS



En SAP la variedad y la flexibilidad son parte de nuestro ADN y son características de un entorno de trabajo saludable y productivo que permite a los empleados rendir al máximo. Este año hemos lanzado el programa Pledge to Flex que refleja nuestro compromiso de proveer flexibilidad para que nuestros colaboradores puedan escoger la modalidad de trabajo que se acomode a sus necesidades.

BUENAS PRÁCTICAS



Pledge to Flex

Este programa da la opción a los empleados para que escojan la mejor modalidad de trabajo de acuerdo a la situación laboral y personal de cada uno.

Programa SAP Familia

Política de permisos de ausencia por Maternidad y Paternidad por nacimiento/adopción para lograr la integración vida laboral y personal de todos los colaboradores.

JOSE ANTONIO DEL RÍO
COUNTRY MANAGER



“Porque nos comprometemos a promover un ambiente basado en la confianza, balanceando el trabajo y la vida de nuestros colaboradores”.

“Porque el bienestar y la salud de nuestros colaboradores es una prioridad, así construimos un gran lugar para trabajar”.



MARÍA CONSTANZA QUIÑONES
HR DIRECTOR - LAC SOUTH



LEER MÁS



En MARTIN ofrecemos lo necesario para que cada colaborador se desempeñe mejor, considerando sus necesidades individuales. Hemos establecido acuerdos de trabajo que les permiten realizar sus actividades de forma flexible, promoviendo así una cultura orientada a resultados con foco en las personas.

BUENAS PRÁCTICAS



Flex Schedule - "Core Hours"

Los colaboradores pueden solicitar flexibilidad en horarios de entrada y salida siempre que se asegure su conectividad y/o presencia dentro de las horas claves.

Flex Office - "Core days"

Los colaboradores pueden solicitar trabajar desde una localidad fuera de la compañía por algún motivo en particular y acordar asistir a la oficina sólo en los "core days".

EDUARDO ESPINOSA
GERENTE GENERAL DE REGIÓN ANDINA



"La agilidad y la flexibilidad para responder a las necesidades de las personas, impacta positivamente en nuestro bienestar y competitividad".

"La flexibilidad brinda las condiciones necesarias para que las personas vivamos en bienestar y logremos la maximización de nuestro potencial".



LIBIA LEÓN
LÍDER DE PERSONAS & CULTURA

ALEJANDRO CAMINO
GERENTE GENERAL



"Buscamos seguir creando un clima laboral que inspire a nuestro equipo excepcional y ser una empresa flexible contribuye a ello".

"Hemos demostrado que sobrepasamos nuestras metas trabajando de manera flexible, esto es clave para atraer y retener al mejor talento".



BRIGGITTE CAMPOS
SUBGERENTA DE PERSONAS

17 Parque Arauco



LEER MÁS



En Parque Arauco Perú todos tenemos metas claras y SMART, y en ese sentido tenemos un norte muy claro, tanto como organización, como a nivel de cada colaborador. Eso nos permite no solo estar alineados, sino confiar, delegar y hacer crecer a nuestro equipo. Esto también nos ha permitido un buen nivel de flexibilidad en la organización.

BUENAS PRÁCTICAS



#EntrePersonas

Sesiones presenciales con los equipos en todas nuestras sedes, donde compartimos información de interés a los colaboradores y atendemos cualquier consulta desde los frentes del área de Personas.

Arauco Walking

Es un full day visitando distintos formatos de centros comerciales; tiene como objetivo que los nuevos ingresos conozcan nuestro negocio en el campo y escuchando al cliente.

LUIZ BERNABÉ

GERENTE GENERAL ADP ARGENTINA, CHILE Y PERÚ



"La flexibilidad nos permite enfocarnos en aquello que la pandemia nos mostró es lo más importante, la vida personal".

"La flexibilidad nos permite atraer y mantener talentos, combinando construcción de cultura corporativa y espíritu de equipo, con vida personal".



KAREM FONSECA

GERENTA RECURSOS HUMANOS CHILE Y PERÚ

18

ADP Perú



LEER MÁS



Tenemos certeza que nuestra gente es la clave de nuestro éxito. El concepto de flexibilidad es transversal en todo lo que hacemos, desde antes de la pandemia. Tenemos una cultura horizontal, con líderes que desde siempre han sabido adaptar procedimientos y políticas a las necesidades de sus equipos.

BUENAS PRÁCTICAS



Jornada híbrida

Desde noviembre 2022 iniciamos el retorno a la oficina en modalidad 3x2, estando 3 días en oficina y 2 días desde casa.

Semanas de Teletrabajo

ADP permite a sus colaboradores mantener el teletrabajo durante 4 semanas en el año.



LEER MÁS

Puratos
Reliable partners in innovation

En Puratos seguimos enfocados en el bienestar de nuestros colaboradores y en brindarles las herramientas que necesitan para realizar su trabajo de la mejor manera. Actualmente, mantenemos nuestro sistema flexible de trabajo híbrido. Nuestros colaboradores deben asistir a las instalaciones 2 veces por semana y el resto de los días pueden trabajar de manera remota.

BUENAS PRÁCTICAS



Puratitos en Acción

Actividad en la que los hijos de nuestros colaboradores ingresan a nuestras instalaciones y viven la experiencia de ser un colaborador por un día.

Programa Un día en el IC

Durante un día, nuestros colaboradores pueden conocer y experimentar con nuestros productos mediante un taller práctico en nuestro Innovation Center acompañados de un asesor técnico.

FRANCISCO ÁLVAREZ-CALDERÓN
GERENTE GENERAL



“La flexibilidad nos permite tener colaboradores comprometidos, enfocados en obtener resultados por objetivos”.

“La flexibilidad nos permite ofrecer a nuestros colaboradores la posibilidad de manejar sus horarios y mantener el equilibrio laboral y personal”.



GERALDINE LÓPEZ
GERENTA DE RECURSOS HUMANOS

20

3M Perú S.A.



LEER MÁS

3M

El COVID-19 aceleró la transformación y cambió la forma de trabajar. Aprendimos que trabajar flexible es esencial para el crecimiento de 3M, esta nueva filosofía nos permite atraer y retener el talento en un entorno cada vez más competitivo y nos permite ser más inclusivos con nuestra comunidad.

BUENAS PRÁCTICAS



Work your Way

En 3M transformamos la modalidad en la que trabajamos: remota, híbrida o presencial, priorizando el bienestar del empleado.

Moments that Matter

Vernos en momentos especiales, nos fortalece como equipo y nos regala una experiencia significativa irremplazable.

PATRICIA DÁVILA
GERENTA GENERAL



"La flexibilidad ayuda a conciliar los tiempos de trabajo y vida personal mejorando la vida de todos los 3Mers e incrementando la productividad".

"Un gran lugar de trabajo debe darte la libertad y confianza para atender las distintas áreas de tu vida".



ROSALIE HARTEN
HUMAN RESOURCES OPERATIONS LEADER

sabías qué?

✓ 01. SATISFACCIÓN CLIENTE EXTERNO

El **84%** de Los 60 Mejores mide el índice de satisfacción del cliente externo, mientras que en el resto de las empresas, solo un 54% hace dicha medición.

✓ 02. DÍAS DE AUSENTISMO PROMEDIO

El índice de ausentismo en Los 60 Mejores es **12% menos** que en el resto de empresas.

✓ 03. DÍAS EXTRAS LIBRES PAGADOS

El **67%** de Los 60 Mejores otorga en promedio **10 días libres pagados** en el año para temas personales a sus colaboradores, a diferencia del resto, donde solo el 8% lo ofrecen.

✓ 04. CAPACITACIONES ANUALES

Los 60 Mejores destinan en promedio **17% más** de horas a la capacitación, en comparación a las demás empresas; asimismo, destinan **un 36% más** de presupuesto anual para programas de capacitación y crecimiento profesional para sus colaboradores respecto al resto.

✓ 05. TELETRABAJO

Los 60 Mejores, en promedio, tienen al **52%** de sus colaboradores en modalidad de trabajo remoto o mixto, mientras que el resto de empresas tienen en promedio al 36% de colaboradores en esta modalidad.

✓ 06. PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El **95%** de Los 60 Mejores cuenta con responsables y/o embajadores encargados de fomentar la equidad, diversidad e inclusión, en comparación con el resto de empresas donde el 43% tiene personas asignadas a este rol. Asimismo, el **98%** de Los 60 Mejores y el 57% del resto de empresas cuenta con políticas formales de no discriminación por género, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros.

✓ 07. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

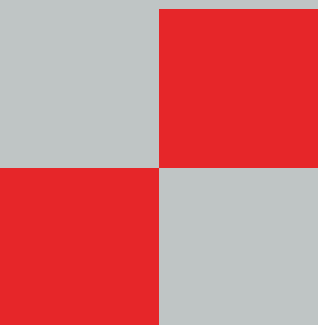
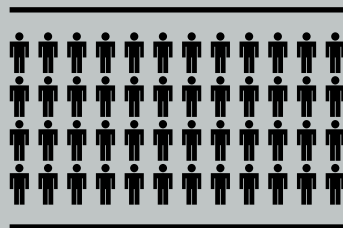
Los 60 Mejores emplean **6 veces más** a personas con discapacidad que el resto de empresas.

✓ 08. GESTIÓN DE PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El **95%** de Los 60 Mejores cuenta con personas designadas a gestionar programas de responsabilidad social y cuidado del medio ambiente, mientras que en el resto de empresas solo el 61% asigna responsables para dicha gestión.

NOTA: Resto =

Empresas que postularon a la lista, pero no estuvieron dentro de los 60 Mejores.



de 251 a
de 251 a
de 251 a
de 251 a
de 251 a

1,000 colaboradores
1,000 colaboradores
1,000 colaboradores
1,000 colaboradores
1,000 colaboradores



01

DHL

ADRIANA AZOPARDO
GERENTA GENERAL

“Fortalecemos nuestra filosofía Fit for Work, Fit for Life conectando con nuestro propósito de vida”.





MAURICIO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE RECURSOS
HUMANOS

“La flexibilidad laboral impulsa la innovación, digitalización y la creación de nuevas prácticas y beneficios”.



LEER MÁS



Promovemos que el(la) colaborador(a) encuentre equilibrio entre su vida personal y laboral, para ello nuestra filosofía Fit for Work, Fit For Life, eleva sus 4 energías: mental, física, emocional y personal. Incentivamos que todos(as) liberen su potencial en diversos ámbitos, buscando alinear el propósito personal con el de DHL: “Conectar personas, mejorar vidas”.

BUENAS PRÁCTICAS



Horarios laborales flexibles

Cada área funcional define sus horarios de trabajo presenciales y remotos de acuerdo con nuestra filosofía Fit for Work, Fit for Life.

Americas Cup

Anualmente preparamos a 50 colaboradores(as) para competir en EEUU en fútbol y cheerleader, un evento de networking regional, una experiencia única.

MISAEI SHIMIZU
GERENTE GENERAL



"Personalizamos la flexibilidad de cada posición, logrando que todos(as) disfruten su tiempo personal, sin descuidar las responsabilidades laborales".

"Otorgamos confianza a nuestros equipos, lo que nos permite gozar de un balance y bienestar integral".



MARIA KATIA MAC LEOD
GERENTA CORPORATIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

02

Real Plaza



LEER MÁS



En Real Plaza desarrollamos acciones para mejorar el bienestar de nuestros(as) colaboradores(as), contribuyendo al balance entre vida laboral y personal. Respetando la quinta declaración de nuestro Japi Manifiesto: "Nos damos tiempo para vivir nuestras pasiones", valorando el tiempo de todos(as), fomentando que disfruten momentos de desconexión, y ofreciendo beneficios para el equilibrio vida laboral/personal.

BUENAS PRÁCTICAS



Japi Flex

Programa de flexibilidad horaria que incluye una cuponera con +50 horas libres adicionales y beneficios ad hoc a la posición laboral de el/la colaborador(a).

Japi Trainers

Programa que evalúa, selecciona y capacita a colaboradores(as) destacados(as) para acompañar y formar a los(as) nuevos(as) colaboradores(as) de malls.

03

Interseguro Compañía de Seguros S.A.



LEER MÁS

Interseguro

Nuestro propósito es "Hacemos más fácil que las personas avancen seguras", para avanzar, la confianza es la base de nuestra cultura. Con el flex office, damos oportunidades para la inclusión y acceso laboral, teniendo colaboradores a nivel nacional trabajando sin restricción al lugar donde viven, pudiendo estar más cerca de nuestros clientes y potenciales clientes.

GONZALO BASADRE
GERENTE GENERAL



"Tenemos una cultura de confianza en la que el trabajo híbrido se acomoda muy bien. Esto nos permite atraer y retener al mejor talento".

"La flexibilidad nos permite reconocer que cada uno tiene diferentes necesidades en diferentes momentos, generando confianza y bienestar".

BUENAS PRÁCTICAS

Men Talks

Espacio en el que buscamos dar visibilidad sobre cómo los estereotipos y prejuicios en torno a la masculinidad impactan no solo en el desarrollo de las mujeres, sino también en la salud emocional de los hombres y sus límites a mostrarse de manera auténtica.

Líderes con cancha

Sesión de preguntas divertidas para los líderes de Interseguro, donde se dan a conocer desde su lado más humano. Comparten sus hobbies, gustos, postres y películas favoritas. De esta manera empatizamos con ellos y rompemos barreras físicas.



LUCIANA OLAECHEA
VICEPRESIDENTA DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO



LEER MÁS



En las oficinas corporativas, hemos implantado la semana con 3 días en oficina y 2 en teletrabajo. Eso permite mantener espíritu de equipo, importante en nuestra industria de servicio. En los hoteles, hemos escuchado a los equipos sobre sus necesidades y testeado en diferentes hoteles soluciones innovadoras.

BUENAS PRÁCTICAS



Súmate a mi pasión

El programa busca motivar a los colaboradores a referenciar a sus amigos para que participen de las vacantes abiertas en cualquiera de nuestros hoteles y oficinas corporativas.

Diversity week

Cada año celebramos nuestras diferencias y nos integramos valorando a las personas por su talento y habilidades, compartiendo una visión de diversidad e inclusión.

FRANCK PRUVOST
COO MIDSACLE & ECONOMY BRANDS HISPANIC COUNTRIES



"La flexibilidad es importante para mantener a los equipos motivados, alineada al bienestar personal y profesional."

"Ponemos a las personas en el centro de lo que hacemos, sin perder el objetivo del negocio".



MARINA FABRICIO
GERENTA DE TALENTO & CULTURA ECO&MID Y SEDES – PAÍSES HISPÁNICOS SUDAMÉRICA

MANUEL HUAMANCHUMO
GERENTE GENERAL



"Valoramos el tiempo fuera del trabajo y con el programa "Yo Kompenso" promovemos la desconexión y el equilibrio".

"Promovemos espacios para que nuestro equipo pueda disfrutar tiempo de calidad con su familia haciendo lo que más le apasiona".



ANASOFÍA HUAMANCHUMO
LÍDER DE MYSTIKA CORPORATIVA

05 METALMARK



LEER MÁS

METAL MARK

La Cultura Mystika Corporativa potencia el progreso y éxito con programas de bienestar y desarrollo. Buscamos siempre ir por más y alcanzar juntos nuestras metas, por ello promovemos la flexibilidad a través del Ekilibrio, nos interesa que nuestros colaboradores sean mejores personas, la pasen súper bien en Metalmark y compartan ese bienestar con sus seres queridos.

BUENAS PRÁCTICAS



Huellas de Éxito

Voluntariado que busca dejar Huellas de Éxito de nuestros colaboradores en niñas y niños, a través de talleres educativos que formen líderes en acción.

Ingenio

Generamos espacios colaborativos donde todos pueden innovar, creando proyectos novedosos para participar en nuestro concurso Ingenio.

ALFREDO VIZCARRA
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad refleja la autonomía que se da a los colaboradores basada en la confianza. Siempre buscando un sano balance vida-trabajo".

"La flexibilidad mejora la comunicación entre los colaboradores y líderes; permite conocernos mejor como profesionales y personas".



ROMINA CHAHAR
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

06

TRANZACT PERÚ



LEER MÁS



Después de la pandemia, decidimos lanzar el programa Work, Share & Connect que ofrece a nuestros colaboradores la opción de elegir entre trabajar desde la oficina o desde sus casas, pero siempre conectando con sus compañeros a través de actividades de integración presenciales y virtuales.

BUENAS PRÁCTICAS



Beneficio de Deporte

El deporte es básico para las personas y en TRANZACT lo fomentamos, subvencionando a través de un monto anual, el deporte que cada colaborador practique.

Equipo de las iniciativas BE REAL

Más del 45% de colaboradores propone actividades que permiten vivir cada atributo de nuestra cultura organizacional, logrando así tener una cultura real y no aspiracional.

07

izipay



LEER MÁS

izipay

Por diversos motivos (estudios, visita de familia, viaje, tratamientos médicos, etc.) tenemos colaboradores viviendo en España, USA, Canadá y ciudades del Perú diferentes a su localidad regular. Todos siguen trabajando remotamente, manteniéndose productivos, comprometidos y motivados. Trabajar en izipay no interfiere en sus proyectos personales.

BUENAS PRÁCTICAS



Concurso #izinnovamos

Primera edición, participaron 15 equipos multidisciplinarios propusieron ideas novedosas de impacto positivo en la experiencia de nuestros clientes, colaboradores y procesos internos.

#TodosSomosizipay

Abrazamos la diversidad que nos caracteriza y enriquece como organización y ofrecemos beneficios para todos, enfocados en el ser humano y su bienestar integral.

FELIPE VENTURO
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad es un atributo que se apalanca en la capacidad de autogestión de los colaboradores, es una competencia clave; más aún, en un escenario de trabajo remoto".

"La flexibilidad da mayor calidad de vida a nuestros colaboradores, cada uno elige su combinación remoto – presencial óptima".



ARNALDO RIVERA
GERENTE CENTRAL DE CAPITAL HUMANO Y ADMINISTRACIÓN

08

B12 Admark



LEER MÁS

B²admark

La flexibilidad está presente en nuestro día a día cuando respondemos con agilidad y nos adaptamos a los cambios. El trabajo remoto es una prueba fehaciente que somos flexibles, porque buscamos el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de nuestros colaboradores(as). Renovamos nuestro compromiso con la empleabilidad y apostamos por el trabajo flexible.

BUENAS PRÁCTICAS



Esta carrera va por ti, y la vamos a correr con ACTITUD+

Con esta declaratoria combinamos nuestra estrategia con una cultura que suma. Combinando ambas logramos un enfoque en el resultado, energía para competir y disposición para ganar.

Gamificación: una tendencia que libera valor

La gamificación tiene múltiples beneficios que hemos probado en el trabajo remoto. Favorece la flexibilidad, eleva la motivación e incrementa la productividad de nuestros colaboradores(as).

JOSÉ ANTONIO IYO
REGIONAL MANAGER LATAM



"Buscamos flexibilidad para adaptarnos a las nuevas necesidades de las personas digitales, porque queremos reforzar la cultura sobre la estrategia".

"En este entorno de constante evolución de personas y empresas, la flexibilidad nos ayuda a adaptarnos y lograr el equilibrio".



MARÍA PEREDA
JEFA DE RRHH

KARLA VELÁSQUEZ
SOCIA LÍDER OFICINA PERÚ



"La flexibilidad muestra el compromiso de mantener el equilibrio personal y profesional de nuestros colaboradores, generando motivación y confianza".

"La flexibilidad no solo beneficia a nuestros profesionales permitiéndoles gestionar mejor su tiempo y generando bienestar, sino también contribuye con una mayor productividad y motivación".



MIRIAM LOLI
SOCIA DE TALENTO AUDIT & ASSURANCE | DELOITTE SPANISH
LATIN AMERICA

09 Deloitte



LEER MÁS

Deloitte.

En Deloitte desarrollamos talento, ofrecemos a nuestros profesionales oportunidades retadoras de crecimiento con una línea de carrera sin límites. Por tanto, la flexibilidad en la Firma se refleja a través del compromiso que tenemos de crear un impacto positivo en el desarrollo de nuestro talento.

BUENAS PRÁCTICAS



Horarios de trabajo flexibles

Flexibilidad en los horarios de trabajo de los profesionales que les permita tener balance de vida-carrera, dedicando tiempo a su crecimiento profesional y personal.

Apoyo al bienestar

Apoyamos con el 50% de las compras familiares que los profesionales realicen para contribuir a su bienestar físico, mental y emocional.

GONZALO SARMIENTO
CEO



"La flexibilidad se ha convertido en uno de los principales impulsores para el avance del proceso de nuestra transformación cultural JOLI".

"La flexibilidad nos permite adaptarnos y ser ágiles, brindándole al colaborador un motivo más de satisfacción laboral".



SANDRA DE ALMEIDA
DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA

10

GRUPO CENTENARIO



LEER MÁS

Grupo Centenario

En Centenario vivimos un importante proceso de Transformación Cultural JOLI, en el que la flexibilidad ha sido un importante atributo para adaptarnos, impulsar la excelencia organizacional y alcanzar nuestro propósito. Desde antes de la pandemia, nuestras oficinas se caracterizaban por sus espacios abiertos, flexibles e inspiradores.

BUENAS PRÁCTICAS



AprenGO

Modelo "GO" de autoaprendizaje. Se enfoca en el fortalecimiento de capacidades del colaborador a través de un sistema de aprendizaje blend multicanal.

Proyectos Change Management

Iniciativas para la gestión del cambio cultural, co-creadas por nuestros colaboradores bajo un marco ágil. Buscan impulsar las brechas culturales para el logro de la excelencia organizacional.

11

DP WORLD CALLAO S.R.L. & DP WORLD PERÚ S.R.L.



LEER MÁS



En DP World, nuestro principio se centra en cuidar a nuestros colaboradores y construir equipos comprometidos con la labor que realizan. Por lo que el modelo híbrido ha logrado optimizar procesos y ofrecer flexibilidad para que nuestro personal administrativo trabaje donde se sienta más cómodo ordenando sus tiempos según sus necesidades, y alcanzando las metas.

BUENAS PRÁCTICAS



Liderazgo Femenino

Buscamos empoderar y desarrollar al equipo femenino con competencias técnicas en el rubro portuario y logístico. Este programa va desde los mandos gerenciales hasta operativos.

Emprende

El proceso de éxito se da con el acompañamiento del equipo DPW, que con su experiencia y conocimiento potencia a nuestros emprendedores volviéndolos más rentables.

NICOLAS GAUTHIER
CEO



"El éxito de nuestra familia radica en adaptarnos a los nuevos entornos, valorando los espacios personales y generando desarrollo".

"Somos una familia que escucha y acoge las necesidades de todos, generando un balance entre la vida profesional y personal".



LETTY OJEDA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y SOSTENIBILIDAD

12

PedidosYa



LEER MÁS



Cuando hay pasión, colaboración y equipos talentosos, no importa desde dónde se trabaja. Por eso creamos el #ModoPeYa, que representa la flexibilidad para que nuestros talentos puedan trabajar de la mejor forma que les acomode.

BUENAS PRÁCTICAS



#Modovoluntario

Iniciativa que nos ayuda a conectar con nuestra comunidad y ayudar a una de las más de 300 ONG's que serán parte del programa.

#Modomascota

Nuestra mascota es una compañía incondicional, un/a integrante más de la familia. Por eso, en PedidosYa podemos llevarla a nuestras oficinas y pasarla genial.

PATRICIA GONZALES
MANAGING DIRECTOR



"La flexibilidad es altamente valorada ya que nos permite manejar nuestros tiempos y espacios, fomentando así nuestra productividad y resultados".

"La flexibilidad libera el potencial de los colaboradores, ayuda a enfrentar el entorno cambiante que se nos presenta a diario".



ALEJANDRA KISIC
PEOPLE PARTNER MANAGER

MARTÍN MEJÍA
DIRECTOR GENERAL



“La flexibilidad es hoy un ingrediente fundamental de una propuesta de valor ganadora, que incrementa el compromiso y la productividad”.

“La flexibilidad trae consigo confianza, y esto es clave para formar equipos empoderados y ganadores”.



MÓNICA ARISTIZÁBAL
DIRECTORA DE GESTIÓN DE PERSONAS

13

Cálidda Gas Natural de Lima y Callao



LEER MÁS



En Cálidda sabemos que la flexibilidad es fundamental en una propuesta de valor ganadora para atraer y retener el talento.

Con prácticas como la Cartilla de Tiempo Libre, Horarios Flexibles, Franjas de Conexión, y nuestro Modelo de Trabajo Híbrido, brindamos a nuestros colaboradores mecanismos para incrementar la flexibilidad, el balance y la calidad de vida.

BUENAS PRÁCTICAS



Programa de reconocimiento - Energía que Transciende

Reconoce a los colaboradores que mejor representan nuestros 5 valores: Primero la vida, Conciencia social, Hacemos lo correcto, Pasión por el cliente y Desempeño Superior.

Programa de Intraemprendimiento - Renergy

Programa donde equipos multidisciplinarios pasan por formación en metodologías de innovación para resolver retos estratégicos a través de la exploración y testeo de soluciones innovadoras.

MARIO VENTURA
GERENTE GENERAL



“La flexibilidad genera confianza, compromiso y pasión, desarrollando líderes con valores en todos los roles de vida”.

“Una cultura flexible con responsabilidad, empodera a los colaboradores a asumir un rol proactivo de liderazgo emprendedor, logrando resultados extraordinarios”.



MERCEDES BERNARD
GERENTA DE CULTURA CORPORATIVA PERÚ

14

Protecta Security



LEER MÁS

PROTECTA security
COMPAÑIA DE SEGUROS

Nuestra metodología Smart Working, ha sido creada con el firme propósito de que el colaborador pueda gestionar su tiempo, incluyendo sus propios objetivos, así como los de la compañía, sin dejar de lado el afianzar los vínculos familiares y/o profesionales.

La base de esta nueva forma de trabajar es la confianza, flexibilidad y comodidad de cada uno de nuestros colaboradores.

BUENAS PRÁCTICAS



Smart Working – Trabajo Híbrido en un entorno saludable

Metodología de retorno a oficina basado en tres pilares básicos: movilidad y flexibilidad horaria, trabajo por equipos y el uso de nuevas tecnologías, basados en el bienestar del colaborador.

Chatbot María para ti

Nuevo canal de orientación y comunicación ágil, que suministra 24/365, información sobre los beneficios, productos, políticas y programas a los que pueden acceder los colaboradores. Independientemente de donde estén, pueden contar con información ágil, oportuna y en tiempo real.

15

Pandero S.A. EAFC



LEER MÁS

Pandero

Cuando se declaró el estado de emergencia y la cuarentena obligatoria por pandemia, Pandero implementó el trabajo remoto en toda la empresa. Durante la reactivación económica, se decidió aplicar el esquema de trabajo híbrido únicamente en las posiciones en las que era necesario.

BUENAS PRÁCTICAS



Demo Day

Evento trimestral en donde todos los equipos SCRUM presentan los proyectos que han desarrollado durante el periodo y se reconoce públicamente a un ganador.

Reunión mensual de Supervisores de Venta - Programa Espartanos

Evento mensual en donde se revisan los avances del Programa "Espartanos" (programa de gestión de desempeño dirigido a líderes de ventas) y se comparten buenas prácticas.

PABLO REÁTEGUI
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad establece un puente entre los intereses de la empresa y del colaborador, forma una relación ganar-ganar".

"La flexibilidad en el trabajo permite al colaborador tener control sobre diferentes aspectos de su vida, no solo el laboral".

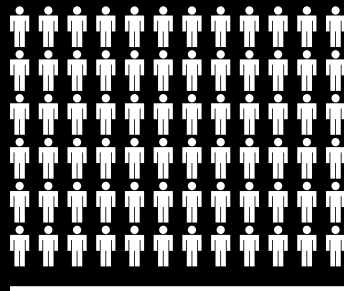


JUAN PABLO CASTILLO
GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO

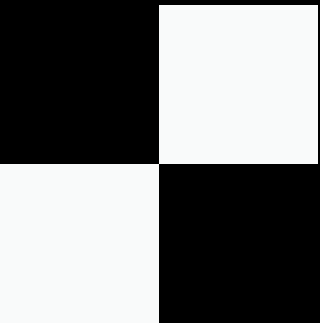
Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

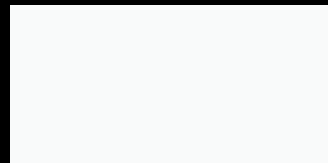
PERÚ
2023



más de
más de
más de
más de
más de



1,000 colaboradores
1,000 colaboradores
1,000 colaboradores
1,000 colaboradores
1,000 colaboradores



01

plazaVea & Vivanda

SERGIO AGNELLO
GERENTE GENERAL

“La flexibilidad nos permite encontrar el punto de equilibrio en el que tanto la organización como nuestros colaboradores alcancemos nuestras metas”.





LUCIANA CANSECO
DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA
& SOSTENIBILIDAD

“La flexibilidad permite al equipo enfocarse también en sus estudios y familia, estando más motivados a dar lo mejor de sí”.



LEER MÁS



Gracias a nuestros constantes espacios de escucha activa y de confianza, identificamos la oportunidad de implementar distintas opciones flexibles de horario y modalidad de trabajo para adaptarnos como organización a las necesidades de cada miembro de nuestro equipazo; dándoles la oportunidad de gestionar mejor su tiempo y enfocarse también en su familia y sus sueños.

BUENAS PRÁCTICAS



La Cancha Es De Tod@s

Nuestro nuevo enfoque cultural, a través del cual impulsamos nuestra cultura vendedora y conductas diarias orientadas a la venta a través de la colaboración.

Recicla Consciente

Movimiento a favor del reciclaje que impulsa a que nuestros colaboradores se conviertan en agentes de cambio a favor de la sociedad y el planeta.

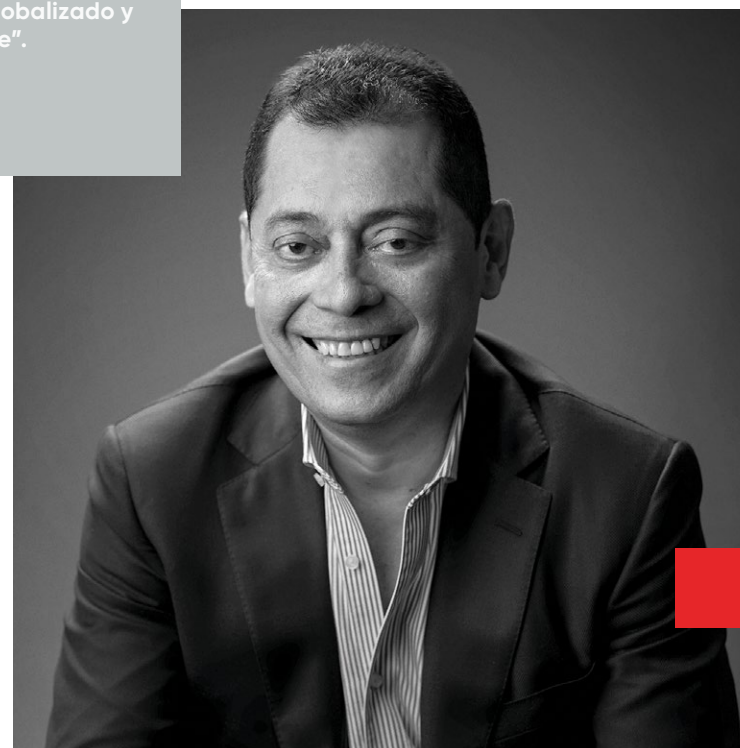
más de 1,000 colaboradores

YOSELYN MALAMUD
GERENTA GENERAL



"Empoderamos a nuestros líderes y equipos para ser gestores en un mundo globalizado y sostenible".

"En Virú, las condiciones, seguridad y salud de sus trabajadores no es negociable".



OSCAR ECHEGARAY
GERENTE DE CAPITAL HUMANO Y ASUNTOS CORPORATIVOS

02

Virú S.A.



LEER MÁS



En Virú nos enfocamos en formar y desarrollar a nuestros equipos como gestores globalizados en un entorno competitivo. Los empoderamos para incentivar sus capacidades, competencias y valores, de tal manera que superen sus expectativas como objetivo o meta, independientemente del rol que desempeñan.

BUENAS PRÁCTICAS



Sillas ergonómicas en las líneas de producción

Implementamos sillas ergonómicas en todas nuestras líneas de producción de las unidades industriales, que permiten a nuestros trabajadores realizar sus labores en un ambiente seguro con una experiencia de trabajo agradable.

Empoderándote con Virú

Desayunos quincenales con quienes en la práctica lideran al interno de las operaciones en las unidades industriales y agrícolas; esto nos permite generar un espacio de propuestas y oportunidades de mejora, y brindarles el soporte necesario.

03

Grupo EFE



LEER MÁS



La productividad dejó de estar asociada al cumplimiento de horarios, para dar pase al cumplimiento de objetivos. En el Grupo EFE nuestra gente lo sabe, por lo cual puede trabajar desde cualquier lugar. Desde el 2020 decidimos trabajar en híbrido y ratificamos esta política con la inauguración de nuestras nuevas oficinas en el 2022, las cuales cuentan con espacios que promueven el trabajo colaborativo.

BUENAS PRÁCTICAS



Leyendas Eflexionales

Valoramos la trayectoria de nuestra gente que se jubila. En su offboarding, reciben un reconocimiento especial y mantienen beneficios exclusivos para ellos y sus familias.

Premio a los valores REIR

Cada trimestre, más de 50 colaboradores a nivel nacional, son reconocidos por vivir cada uno de nuestros valores REIR: Responsabilidad, Experiencia, Integridad y Respeto.

JOSE ANTONIO ITURRIAGA
CEO



“La flexibilidad nos ha permitido fortalecer una cultura de productividad, mejorando los resultados, promoviendo el balance de vida laboral y personal”.

“La flexibilidad influye positivamente en la productividad y bienestar de nuestra gente, y se alinea con nuestro propósito de cumplir sus sueños”.



VIDAL FLORES
GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS



LEER MÁS



El mundo cambió y nuevos retos nos hicieron cuestionar nuestra forma de trabajar y nos motivaron a ir por más. En Interbank estamos convencidos que la flexibilidad es la opción que nos permite seguir más conectados, vivir nuestra cultura, ser más productivos y cuidar el bienestar del equipo mientras impulsamos la colaboración, desarrollo, integración y conexión entre todos.

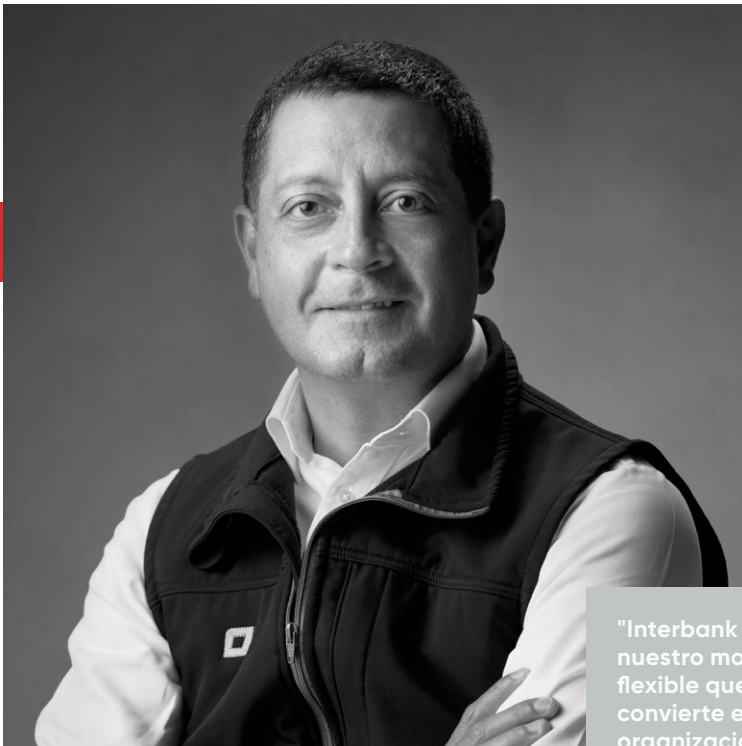
BUENAS PRÁCTICAS



Interbank Eres, estés donde estés

Nuestro modelo de trabajo *Remote First* que nos permite estar más conectados y potenciar nuestra cultura y productividad desde donde estemos. Repotenciamos nuestra experiencia remota con actividades híbridas y presenciales, trabajando en coworking y nuevos espacios en la sede que fomentan la colaboración, creatividad e integración de los equipos.

LUIS FELIPE CASTELLANOS
GERENTE GENERAL



"Interbank Eres, nuestro modelo flexible que nos convierte en una organización eficiente que no está marcada por el lugar de trabajo, sino por nuestra cultura y nuestros valores".

"El mejor talento busca flexibilidad y para nosotros eso es Interbank Eres, que nos permite atraer talento innovador, diverso, apasionado y siempre listo para trascender".



JULIO DEL VALLE
GERENTE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

RICARDO ECHEGARAY
GERENTE GENERAL



“La flexibilidad nos sirve para realizar cambios oportunos que nos permitan atender las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés; con excelentes resultados”.

“La flexibilidad nos permite adaptarnos a un entorno laboral que cambia constantemente a una mayor velocidad”.



JULIO VENTURA
GERENTE DE GESTIÓN HUMANA

05 Pamolosa



LEER MÁS



Nosotros siempre hemos sido una organización flexible, en el sentido que estamos orientados a obtener los mejores resultados, incorporando a la organización a las mejores personas en términos del hacer y el ser. La flexibilidad se ve reflejada en Pamolosa en el sentido que cada colaborador pueda desarrollar su trabajo según sus necesidades, en un ambiente cómodo y seguro donde las personas sientan pasión por lo que hacen.

BUENAS PRÁCTICAS



Escuela de Buenas Prácticas Ergonómicas

El objetivo es educar a nuestros colaboradores operativos en buenas prácticas de manipulación, con la finalidad de disminuir las lesiones músculo esqueléticas.

Comunidad de Baile – Estar Bien

Este programa beneficia a todos los Pamolsinos, donde cuidamos de su salud mental y bienestar emocional a través de ejercicios y rutinas de baile.

JOHANN RAMBERG
GERENTE GENERAL TOTTUS PERÚ



"Para Tottus la flexibilidad promueve la autonomía y genera confianza entre nuestros equipos".

"La flexibilidad genera libertad y responsabilidad en nuestros equipos para trabajar en base a objetivos".



JOAN EYZAGUIRRE
GERENTA GENERAL DE GESTIÓN HUMANA

06

Hipermercados Tottus



LEER MÁS



Somos una organización que promueve la flexibilidad laboral, se adapta a los cambios y evoluciona constantemente para darle la mejor experiencia de trabajo a nuestros colaboradores/as.

Somos un equipo apasionado que tiene el propósito de simplificar y disfrutar más la vida, donde cada uno de nuestros colaboradores/as adopta la flexibilidad como parte de nuestra cultura.

BUENAS PRÁCTICAS



Flex Time

Establecemos los horarios para trabajar en base a objetivos, de forma híbrida, con posibilidad de elegir ir a la oficina uno o más días.

Tottus en vitrina

En nuestro Canal #Contottus nuestros líderes y colaboradores de tienda pueden proponer formas creativas para celebrar nuestras campañas o activaciones realizando publicaciones orgánicas.

07

Atlantic City Casino & Sports



LEER MÁS

ATLANTIC CITY

CASINO & SPORTS

La felicidad de nuestros colaboradores es la base de nuestro propósito como organización. En ese sentido, tuvimos que adaptarnos a la realidad que impuso el COVID-19, realidad que aceleró nuevas maneras de trabajo más allá del concepto habitual de oficina. Hoy apostamos por el trabajo híbrido, dándoles a nuestros colaboradores la flexibilidad de trabajar de manera remota.

BUENAS PRÁCTICAS



Happy Hour

Un espacio centrado en los colaboradores, donde conocen más a nuestro Gerente General y comparten unas cervezas. Solo hay una regla: no hablar de trabajo.

Trabajo Híbrido

Los colaboradores pueden trabajar en casa y en nuestras oficinas, según las necesidades del negocio y en coordinación con sus líderes y sus compañeros.

SAMUEL SÁNCHEZ
GERENTE GENERAL



"Si queremos ser competitivos hoy en día y atraer el mejor talento, especialmente en el mundo digital, necesitamos ser flexibles."

"En este camino de evolución, nuestro principal insight fue que la flexibilidad potencia el engagement y los resultados del equipo".



JAVIER BASTOS
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



LEER MÁS



Nuestra Filosofía se basa en poner a la persona en el centro de nuestras acciones y decisiones, por ello, buscamos que nuestros colaboradores construyan una vida integral que les permita impulsar sus sueños y ser felices.

Nuestro modelo de desarrollo integral FISSEP (Familiar, Intelectual, Social, Saludable, Espiritual y Profesional) ofrece beneficios que promueven el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias.

BUENAS PRÁCTICAS



EDI

Con nuestra Estrategia de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) reforzamos y visibilizamos nuestra esencia de respeto absoluto a las personas, sin distinción alguna.

OFERTA FISSEP

Promovemos la vida integral a través de la oferta de 60 beneficios orientados a impulsar las dimensiones Familiar, Intelectual, Salud, Social, Espiritual y Profesional.

RALPH GUERRA
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad es responsabilidad e independencia que bajo un contexto de eficiencia y eficacia fortalece al colaborador, a la empresa y al cliente".

"Nos permite desarrollar una vida integral y el contexto ideal para conseguir nuestro máximo potencial, generar valor social y cumplir nuestros sueños".



ROSSINA CASTAGNOLA
GERENTA CENTRAL DE PERSONAS Y FILOSOFÍA

VERÓNICA VALDEZ
GERENTA GENERAL



"Flexibilidad es confianza y productividad que generan calidad de vida".

"El trabajo basado en confianza, fideliza y construye productividad".



CECILIA CARPIO
GERENTA DE GESTIÓN HUMANA, DESARROLLO Y SOSTENIBILIDAD

09

Promart



LEER MÁS



Tenemos la capacidad de adaptarnos y entender que cada persona tiene una realidad distinta. Como empresa, asumimos la responsabilidad de rediseñar nuestros modelos de trabajo, tomando los aprendizajes que obtuvimos del home office. Trabajamos para que nuestros líderes sean flexibles y sepan generar espacios basados en confianza y continúen potenciando las capacidades de cada uno.

BUENAS PRÁCTICAS



Embajadores de Espacios Seguros

Aliados comprometidos con romper el tabú y detener el Hostigamiento Sexual Laboral (HSL). Colaboradores preparados para ser el primer receptor de un caso, inspirando confianza y conocimiento del tema.

Construyendo Futuros

Convertimos la retroalimentación en el espacio favorito de nuestros naranjitos, nos involucramos en su mejora continua generando un espacio de confianza previo a las evaluaciones de desempeño.

CARLOS ASALDE
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad nos ayuda a reforzar nuestra cultura de equilibrio vida/trabajo, de esta forma nuestros colaboradores trabajan más satisfechos y motivados".

"A través de la flexibilidad brindamos a nuestros colaboradores autonomía y libertad para trabajar más motivados, cómodos, e incluso creativos".



URSULA ESPINAL
GERENTA DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

10

Zegel IPAE



LEER MÁS

zegel
IPAE

La descentralización y nuestra modalidad de trabajo híbrido han permitido contribuir con el desarrollo de nuestros colaboradores, teniendo mayores oportunidades de crecimiento al ocupar diversas posiciones a nivel nacional. Además, ha reforzado nuestros lazos de confianza a través de un trabajo basado en objetivos, enfocándonos en la productividad y entrega de resultados.

BUENAS PRÁCTICAS



Mujeres Power

Con Mujeres Power, buscamos potenciar las habilidades de nuestro grupo femenino buscando un desarrollo integral a través de entrenamientos y beneficios que contribuyan a su bienestar integral.

Ruta formativa

Nuestra ruta formativa personalizada nos permite garantizar el desarrollo de nuestros docentes a través de capacitaciones, evaluaciones y mentoring, brindando un acompañamiento continuo y potenciando sus habilidades.



LEER MÁS

Konecta

La flexibilidad que ofrecemos a nuestros colaboradores se basa en brindarles oportunidades de horarios de trabajo de acuerdo a sus necesidades. La mayoría de colaboradores son jóvenes, por ello Konecta apuesta por brindar flexibilidad de horarios y libertad en la elección en la sede de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS



Inkluye: Diversidad e Inclusión para todxs

Trabajamos en alianza con ONG's y empresas especializadas, lo cual nos permite capacitar a la población vulnerable, y así insertarla a Konecta de manera exitosa.

Talent Innovation: Democratizando la innovación

Es una plataforma donde nuestros colaboradores podrán aprender a potenciar sus habilidades y conocimientos en creatividad e innovación, de la mano de módulos y mentores.

VIOLETA OROZCO
CEO KONECTA PERÚ



“Los jóvenes buscan flexibilidad, que significa implementar dinámicas de trabajo que nos permitan satisfacer las nuevas necesidades de nuestros equipos”.

“La flexibilidad es importante porque hoy en día, más allá de adaptarnos, necesitamos adelantarnos a lo que el talento requiere y busca en su lugar de trabajo”.



LEYLA BEGAZO
JEFA DE TALENTO HUMANO



LEER MÁS



En Teleperformance, nuestra prioridad es el talento humano. Por eso, damos beneficios como convenios corporativos de educación, salud y entretenimiento. Además, contamos con el programa Happy Work, que permite tomar horas libres para temas personales.

BUENAS PRÁCTICAS



HAPPY WORK

Un programa de flexibilidad laboral donde nuestros colaboradores pueden acceder a días libres por cumpleaños, mudanza, matrimonio, vacaciones extendidas y ocasiones especiales.

SENTIMENT SURVEY

Una encuesta que permite a nuestros colaboradores expresar sus sentimientos, seleccionando uno de los cinco emoticones que se muestran en la plataforma. En base a los resultados se definen planes de acción.

HECTOR MURAIRA
COUNTRY MANAGER



"El bienestar de cada uno de nuestros teleperformers es primordial, estamos enfocados en brindarles beneficios que se acomoden a su estilo de vida".

"Velamos por el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, desde un espacio de trabajo acondicionado a su comodidad".



LORENA ALFARO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

EDGARDO ROMERO
SITE MANAGER



“La flexibilidad es muestra de confianza en cada colaborador para que encuentre el equilibrio personal y profesional”.

“La flexibilidad es parte de una evolución sana, es una estrategia para desarrollar nuevas acciones asertivas que formarán parte del día a día del colaborador”.



CAMILA POZZUOLI
TALENT & CULTURE BUSINESS PARTNER

13

Globant



LEER MÁS

Globant >

Nuestra misión es diseñar y brindar experiencias únicas para que cada Globber encuentre la combinación perfecta y equilibrada entre el trabajo y su vida personal. A través de la autonomía, alentamos a hacerse responsables de sus proyectos, su desarrollo profesional y su carrera.

BUENAS PRÁCTICAS



Open Careers

En Globant, cada Globber puede elegir entre más de 3,000 proyectos en todo el mundo, y cambiarse entre ellos cuando quiera y adueñarse de su carrera.

Workfrom everywhere

Cada Globber elige desde dónde desarrollar su talento, su lugar favorito de Perú o en oficinas, así como trabajar desde otros lugares del mundo hasta 90 días al año.

más de 1,000 colaboradores

ARNOLD WU
LÍDER DE LA CULTURA



"Afrontamos cambios siendo SAPO: Sonrisa ante la adversidad, Amable con todos, Presentación personal siendo auténticos y Optimistas ante los desafíos".

"Generamos un equilibrio personal/laboral en nuestros anfitriones, garantizando un entorno de compromiso y confianza que trasciende en el tiempo".



GIANCARLO NEYRA
GERENTE DE TALENTO HUMANO Y FELICIDAD

14

PARDOS CHICKEN



LEER MÁS



Proporcionamos las condiciones necesarias para que nuestros anfitriones se desarrollen y sepan que sus prioridades personales son relevantes para nosotros. Ello, adopta la idea de poder ser productivos y capaces de adaptarnos.

BUENAS PRÁCTICAS



Día de oficina en restaurantes (DOR)

Programa en donde nuestros Líderes comparten un día junto a nuestros anfitriones de restaurante acompañándolos durante la ejecución de sus funciones reconociendo su importante labor.

SAPOs (web y app)

Plataforma digital que proporciona un rol participativo entre anfitrión y organización, brindando canales de comunicación a todo nivel además de reconocimientos, capacitaciones, entre otros beneficios.

15

NGR



LEER MÁS



BEMBOS

DON BELESARTE

CHINA WOK

POPEYES

PAPA JOHN'S

DUNKIN'

En NGR, la flexibilidad representa una nueva manera de trabajar, de reconectar, de adaptarse a una nueva forma de convivencia, basada en la confianza y el respeto, siendo la máxima expresión de cariño a uno(a) mismo(a). Nuestra cultura y liderazgo trasciende de los límites de la presencialidad enmarcada en nuestro propósito y valores.

BUENAS PRÁCTICAS



InmUnidad

Nuestra campaña cultural que busca que todos(as) vivamos nuestro propósito en unidad, para que juntos(as) sobrepasemos cualquier adversidad que se nos presente.

NGR Golden Crew

Programa de inclusión para adultos mayores que tiene como finalidad contribuir en su desarrollo y bienestar emocional, y promover entre nuestros colaboradores un aprendizaje bidireccional.

CARLOS ARCE
GERENTE GENERAL



"Otorgamos autonomía y accountability. Son dos valores clave que toda organización debe fomentar en cada uno de sus colaboradores".

"La flexibilidad genera confianza, lo que permite reforzar los niveles de compromiso y de productividad, beneficiando el equilibrio de vida/trabajo".



LORENA ARIZMENDI
DIRECTORA DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

16

Universidad Tecnológica del Perú – UTP



LEER MÁS



En UTP promovemos una cultura basada en la confianza, pilar fundamental para construir un modelo de flexibilidad con productividad. Cada colaborador/a cumple sus responsabilidades en función a objetivos y para el trabajo individual tiene libertad de realizarlo en la oficina, hogar u otro lugar.

BUENAS PRÁCTICAS



Celebra UTP

Evento anual que promueve nuestro propósito, la diversidad e innovación educativa a través de contenidos y ponencias nacionales e internacionales de primer nivel.

CapaWeek

Festival de capacitación que ofrece de manera abierta a todos los colaboradores la posibilidad de capacitarse libremente en diferentes cursos según su interés de desarrollo.

GINO ABRAM
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad nos permite ser personas más productivas al poder administrar nuestro tiempo y actividades de manera integral, tanto en lo laboral como en lo personal".

"La flexibilidad permite balancear la vida a nuestros equipos y que en un ámbito de empoderamiento y responsabilidad resuelvan sus principales necesidades".



JESÚS LOBO
GERENTE DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

RENZO CASTELLANO
GERENTE GENERAL



“Consideramos fundamental el tener un lugar de trabajo que brinde flexibilidad. Flex Woh!rk logra el balance perfecto de trabajo híbrido”.

“El Flex Woh!rk nos permite ser más inclusivos con las diferentes necesidades de nuestros diversos talentos y así poder dar la posibilidad de elegir mejor siendo parte de una cultura inspiradora y divertida”.



LUCIANNA MORENO
GERENTA DE DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

17

Financiera oh!



LEER MÁS

Financiera **öh!**

En Financiera oh! consideramos que la flexibilidad es sumamente importante y es parte neurálgica para poder lograr un balance de vida familiar y laboral, y así adecuarnos a las nuevas formas de trabajo orientadas a la agilidad y a trabajar en base a resultados. Damos una serie de flexibilidades para que los integrantes de la familia oh! trabajen dentro y fuera del país.

BUENAS PRÁCTICAS



Ideathon!

Buscamos escuchar a nuestros colaboradores para impactar positivamente en nuestro negocio, aprovechando nuestros talentos internos y fomentando la participación colaborativa a través de la generación de ideas.

Breakcitho!

Un espacio mensual de pausa activa durante el horario de trabajo donde bailamos, nos divertimos y jugamos para salir de la rutina. Un espacio donde las risas sobran.

DIEGO REYES
GERENTE GENERAL



"La flexibilidad nos permite atraer y retener el talento en una época donde lo que más se valora es el equilibrio de vida".

"Adaptarnos al cambio es clave para mantenernos vigentes como negocio. Ser flexibles nos permite mantener una propuesta de valor atractiva para nuestros OeLovers".



JUAN FRANCISCO GÓMEZ DE LA TORRE
GERENTE DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

18

Oechsle



LEER MÁS



Nuestro propósito en Oechsle es inspirar a que las personas disfruten ser ellas mismas, en ese sentido la flexibilidad es parte fundamental para que nuestros OeLovers equilibren su vida, lo que se ve reflejado en una preocupación genuina por su bienestar integral.

BUENAS PRÁCTICAS



Escuela de segundos

Nuestro objetivo hacia el 2024 es que las vacantes de liderazgo en tienda sean cubiertas por promociones internas. Por eso, diseñamos nuestra escuela de segundos, programa formativo y de reconocimiento que fomenta el crecimiento meritocrático.

Mapa de carrera

Tiene como objetivo clarificar a nuestros OeLovers los senderos de crecimiento que pueden seguir según sus intereses y plan de desarrollo profesional.

19

Casa Andina Hoteles



LEER MÁS



La flexibilidad en Casa Andina se materializa a través de acciones como la inducción gamificada, capacitaciones virtuales y la flexibilidad horaria que permite al colaborador realizar sus actividades personales.

BUENAS PRÁCTICAS



Gestión de las capacitaciones

Migrar las capacitaciones a una plataforma virtual nos permitió ejecutar 310 horas de entrenamiento, facilitando al colaborador(a) acceder según su disponibilidad y revisarla cada vez que lo requiera.

Inducción gamificada

Implementamos un aplicativo web donde los nuevos colaboradores se familiarizan con la cultura organizacional de una forma divertida que brinda a la vez flexibilidad en su ejecución.

JUAN STOESSEL
GERENTE GENERAL



"Apoyamos la flexibilidad brindando facilidades a los colaboradores, siendo empáticos y escuchando activamente sus necesidades".

"Creemos firmemente que los espacios flexibles contribuyen al desarrollo integral de nuestro equipo de trabajo".



EDUARDO BARRIGA
DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA

20

Farmacias Peruanas



LEER MÁS



En Farmacias Peruanas vivimos la flexibilidad como un pilar importante en nuestra dinámica diaria. Es así, que contamos con una modalidad de trabajo híbrida que no solo nos permite gestionar nuestros tiempos, sino también promueve un ambiente de confianza basado en un liderazgo transformacional y en impulsar los objetivos de la compañía.

BUENAS PRÁCTICAS



Corazón de Líder

Programa que empodera a nuestros líderes dándoles las herramientas en el momento y lugar en el que lo necesitan, brindándoles desde podcasts hasta talleres con expertos.

Ruteando con el corazón

Nuestros líderes recorren las diferentes ciudades del Perú para llegar a todos los corazones de nuestros más de 20,000 colaboradores compartiendo nuestra cultura, objetivos y propósito.

EDMUNDO YAÑEZ
GERENTE GENERAL



"Una cultura de flexibilidad nos impulsa a promover un ambiente de mayor confianza en el potencial de nuestros equipos".

"La flexibilidad nos permite abrazar un estilo de trabajo transformacional que promueve la confianza y el logro de objetivos".



GABRIELA ECHECOPAR
DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA

GONZALO ROSSEL
GERENTE GENERAL



“La flexibilidad contribuye a una mayor productividad con un mejor clima laboral, propicia la creatividad, y mejora el balance vida personal-laboral”.

“La flexibilidad mejora el clima, es eficiente, reduce costo de traslados, y permite atraer y retener talento”.



LUIS ORMAECHE
GERENTE DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

21

La Tinka



LEER MÁS



Consideramos que la flexibilidad que vivimos es un fiel reflejo de la confianza que mantenemos con nuestros clientes, y con nuestro Equipo Tinkero. Basándonos en la confianza y en las necesidades de nuestra gente, creamos nuestro modelo de trabajo híbrido con pautas para un retorno ordenado, con propósito y con mucha empatía.

BUENAS PRÁCTICAS



Historias con Propósito

Logramos cumplir la ilusión de algunos de nuestros/as Promotores/as a nivel nacional, quienes se encargan de llevar ilusión día a día a miles de peruanos/as.

Crece +

Programa que permite que más del 80% de nuestro Equipo Tinkero se capacite mensualmente, en temas que acompañen su línea de carrera.

CARLOS ASALDE
GERENTE GENERAL



"A través de la flexibilidad reforzamos los vínculos de confianza con nuestros colaboradores y nuestra preocupación por su bienestar integral".

"La productividad es una ventaja importante de la flexibilidad, nos permite tener foco en los objetivos priorizando los resultados".



URSULA ESPINAL
GERENTA DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

22

Idat



LEER MÁS



La descentralización y nuestra modalidad de trabajo híbrida ha permitido el desarrollo de nuestros colaboradores, teniendo mayores oportunidades de crecimiento al ocupar diversas posiciones a nivel nacional. Además, ha reforzado nuestros lazos de confianza a través de un trabajo basado en objetivos, enfocándonos en la productividad y entrega de resultados.

BUENAS PRÁCTICAS



Mujeres Power

Con Mujeres Power, buscamos potenciar las habilidades de nuestro grupo femenino buscando un desarrollo integral a través de entrenamientos y beneficios que contribuyan a su bienestar integral.

Ruta formativa

Nuestra ruta formativa personalizada nos permite garantizar el desarrollo de nuestros docentes a través de capacitaciones, evaluaciones y mentoring, brindando un acompañamiento continuo, potenciando sus habilidades.



LEER MÁS

BanBif

En BanBif contamos con un modelo de trabajo flexible denominado BanBiFLEX, así como un código de vestimenta FLEX. El principal componente de este modelo, que integra lo mejor de diferentes formas de trabajo, es la confianza. Además, este es dinámico, pues evoluciona en función de nuestra experiencia y aprendizajes.

BUENAS PRÁCTICAS



BanBiflex

Modelo de trabajo híbrido, que promueve el bienestar de nuestros colaboradores y la productividad de la organización.

Bravo

Programa de reconocimiento, alineado a los valores, donde todos reconocemos lo extraordinario, agradecemos el compromiso y celebramos nuestros logros.

JUAN CARLOS GARCÍA
GERENTE GENERAL



“La flexibilidad laboral potencia el compromiso, permite una mejor gestión e impacta positivamente en el desempeño de la organización”.

“Un modelo de trabajo flexible, basado en la confianza, promueve el bienestar e impulsa la productividad”.



MILAGROS AGUILAR
VICEPRESIDENTA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

24

NTT DATA PERÚ



LEER MÁS

NTT Data

En NTT DATA contamos con colaboradores autónomos y comprometidos que ejercen mediante sus acciones su "Libertad responsable". Los alentamos a trabajar de forma híbrida, ayudándoles a sacar el máximo partido al trabajo en remoto y rediseñando el trabajo presencial, con el objetivo de obtener lo mejor de ambos mundos.

BUENAS PRÁCTICAS



Escuela para Líderes

Es un programa donde todos nuestros líderes reciben herramientas y conocimientos para su desarrollo y crecimiento en la compañía, y puedan fortalecer el ejercicio del liderazgo sobre sus equipos.

Everclubes

Los Everclubes son grupos de colaboradores que comparten un hobby en común y que realizan actividades de acuerdo a sus intereses, como campeonatos gamers, ayuda social, clases de baile, etc. Actualmente contamos con 12 Everclubes.

JAVIER HOYLE
CEO



"El trabajo flexible basado en la confianza y en la "Libertad responsable" es el ADN de la cultura de NTT DATA".

"La flexibilidad permite que cada colaborador alcance su máximo potencial, siendo responsable de sus propias decisiones".



MARIELLA ESCARCENA
PEOPLE SENIOR MANAGER

MIGUEL SANZ
COO & DIRECTOR GENERAL IBERIA Y PERÚ



“La flexibilidad ayuda a conocer mejor a nuestros colaboradores, entender sus intereses, construir confianza y fortalecer su nivel de compromiso”.

“La flexibilidad permite cubrir las expectativas de nuestros colaboradores, generar felicidad, sentido de pertenencia y mejorar la experiencia del cliente”.



CRISTINA RECUENCO
DIRECTORA DE RRHH

25 Covisian Perú



LEER MÁS



La flexibilidad en Covisian Perú se refleja en las distintas iniciativas que se han mantenido post pandemia para equilibrar la vida personal y laboral de nuestros spartan@s, pues en campañas y áreas estratégicas decidimos mantener la gestión remota. Esto, con la finalidad de seguir construyendo confianza, sentido de pertenencia, fortalecer el acompañamiento para la mejora de su desempeño y promover su desarrollo profesional.

BUENAS PRÁCTICAS



Centro de Experiencia


Equipo que promueve buenas prácticas, genera cercanía, escucha la voz del colaborador, utiliza data analytics para visibilizar y gestionar la experiencia de nuestros spartan@s.

Spartan@ de Oro

Programa de reconocimiento anual dirigido a colaboradores que sobresalen en el cumplimiento de objetivos establecidos, impulsando nuestra cultura #GoGoalsTogether

más de 1,000 colaboradores

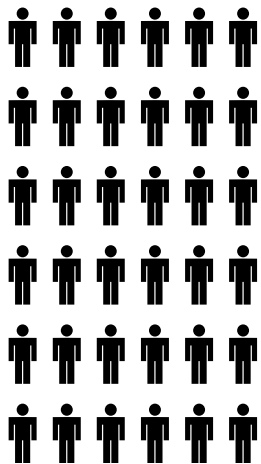
perfil de los mejores entre 10 y 250 colaboradores 2023

LISTA	PUESTO	EMPRESA	SECTOR	AÑOS EN LA LISTA
ENTRE 10 Y 250 COLABORADORES 	1	Hilton	Hotelería y Turismo	8
	2	Cisco Systems Perú	Tecnología de la Información	10
	3	DHL Supply Chain de Lima SAC	Transporte	2
	4	Ingram Micro	Tecnología de la Información	2
	5	Eurofarma	Industria	4
	6	Recicloplas	Industria	1
	7	Universidad Corporativa Intercorp - UCIC	Educación y Capacitación	1
	8	DHL Global Forwarding Perú S.A.	Transporte	2
	9	Inteligo Group (Subsidiarias Perú)	Servicios Financieros y Seguros	11
	10	Dell Technologies Perú	Tecnología de la Información	2
	11	Cargill Americas Perú S.R.L.	Agro Comercialización	1
	12	Banco Santander Perú	Servicios Financieros y Seguros	2
	13	Beiersdorf S.A.C.	Comercialización	1
	14	Open Plaza	Inmobiliaria y C. Comerciales	1
	15	SAP Perú	Tecnología de la Información	12
	16	Martín Engineering Perú	Servicios Profesionales	6
	17	Parque Arauco	Inmobiliaria y C. Comerciales	6
	18	ADP Perú	Servicios Profesionales	2
	19	Puratos Perú	Industria	2
	20	3M Perú S.A.	Comercialización	10

perfil de los mejores entre 251 y 1,000 colaboradores 2023

LISTA	PUESTO	EMPRESA	SECTOR	AÑOS EN LA LISTA
DE 251 A 1,000 COLABORADORES 	1	DHL	Transporte	13
	2	Real Plaza	Inmobiliaria y C. Comerciales	10
	3	Interseguro Compañía de Seguros S.A.	Servicios Financieros y Seguros	15
	4	Accor	Hotelería y Turismo	10
	5	Metalmark	Retail	3
	6	Tranzact Perú	Servicios Financieros y Seguros	2
	7	izipay	Servicios Financieros y Seguros	3
	8	B12 Admark	Servicios Profesionales	3
	9	Deloitte	Servicios Profesionales	2
	10	Grupo Centenario	Inmobiliaria y C. Comerciales	10
	11	DP World Callao S.R.L. & DP World Perú S.R.L.	Portuario	2
	12	PedidosYa	Tecnología de la Información	1
	13	Cálidda - Gas Natural de Lima y Callao	Industria	2
	14	Protecta Security	Servicios Financieros y Seguros	4
	15	Pandero S.A. EAFC	Servicios Financieros y Seguros	5

perfil de los mejores más de 1,000 colaboradores 2023

LISTA	PUESTO	EMPRESA	SECTOR	AÑOS EN LA LISTA
MÁS DE 1,000 COLABORADORES 	1	plazaVea & Vivanda	Retail	14
	2	Virú S.A.	Industria	5
	3	Grupo EFE	Retail / Servicios Financieros y Seguros	3
	4	Interbank	Servicios Financieros y Seguros	21
	5	Pamolsa	Industria	10
	6	Hipermercados Tottus	Retail	20
	7	Atlantic City Casino & Sports	Entretenimiento y Restaurantes	4
	8	Compartamos Financiera	Servicios Financieros y Seguros	6
	9	Promart	Retail	7
	10	Zegel IPAE	Educación y Capacitación	2
	11	Konecta Perú	Call Center	3
	12	Teleperformance	Call Center	3
	13	Globant	Tecnología de la Información	1
	14	Pardos Chicken	Entretenimiento y Restaurantes	5
	15	NGR	Entretenimiento y Restaurantes	5
	16	Universidad Tecnológica del Perú - UTP	Educación y Capacitación	2
	17	Financiera oh!	Servicios Financieros y Seguros	8
	18	Oechsle	Retail	7
	19	Casa Andina Hoteles	Hotelería y Turismo	13
	20	Farmacias Peruanas	Retail	2
	21	La Tinka	Entretenimiento y Restaurantes	1
	22	Idat	Educación y Capacitación	3
	23	BanBif	Servicios Financieros y Seguros	9
	24	NTT Data Perú	Tecnología de la Información	1
	25	Covisian Perú	Servicios Profesionales	2

■ Interbank

La empatía y consideración entre todos los colaboradores. La disposición y preocupación que tienen para escucharte y ayudarte cuando lo necesitas. La constante retroalimentación para estar siempre capacitados y brindar la atención eficiente al cliente. En Interbank desde el Gerente General hasta el último colaborador cultivan la armonía, amabilidad, empatía entre todos los colaboradores, es algo evidente, hay un muy buen ambiente laboral.

■ Interseguro Compañía de Seguros S.A.

Somos una compañía que respeta la diversidad, las razas, religiones, sexo, etc., trabajamos como un equipo sólido, unido, donde respetamos nuestras ideas y nos apoyamos en todo, eso hace esta compañía muy especial.

■ izipay

El ambiente laboral es único, cada persona que ingresa a izipay es como si estuviese destinado a pertenecer a la empresa. Además, que se celebran diferentes momentos importantes, ascensos, cumpleaños, actividades de integración.

■ KONECTA PERÚ

Es Gran Lugar Para Trabajar ya que ofrece oportunidades de crecimiento a sus empleados. Se preocupa por el desarrollo de su gente y aporta beneficios. Es una

empresa que es capaz de confiar en sus líderes. Es único ya que se destaca por sentirse orgulloso por los labores que realizan y por preocuparse porque su equipo de trabajo disfrute.

■ B12 admark

Aquí aparte de existir un excelente ambiente laboral, te sientes especial, querido, respetado, entendido, tanto en circunstancias laborales como personales; se reconoce el esfuerzo que se realiza en cada momento, se otorgan pequeños detalles que hacen la diferencia. Se siente un gran ánimo, se festeja cada logro y se ayuda en cada error, no te dejan desamparado y te hablan claramente sobre las condiciones, circunstancias que pasan día a día.

■ La Tinka

El trabajo en equipo y el logro de objetivos nos inspira y motiva a seguir avanzando y aportando para hacer de esta compañía un gran lugar para trabajar. Líderes que contagian e inspiran a ser mejores cada día. Están pendientes de cada detalle y proporcionándonos las herramientas requeridas para realizar un trabajo exitoso.

■ MARTIN ENGINEERING PERÚ

Se promueve que las personas puedan ser auténticas, que cada uno tiene mucho que aportar para el crecimiento y para construir el futuro de la organización, pero

siempre sobre la base de nuestros valores y propósito. Todos los días tenemos la oportunidad de impactar positivamente a los demás con nuestro ejemplo.

■ METALMARK

Lo hace un buen lugar porque se encuentra un buen clima laboral. Eres escuchado, valorado como trabajador, tienes muchas oportunidades laborales.

■ NGR

NGR más allá de ser una organización con una buena reputación e imagen, es una familia. Me siento cómoda trabajando aquí porque puedo decir con total libertad lo que pienso, proponer ideas y ver que se pueden hacer realidad, me respetan y entienden; eso hace que cada que venga a trabajar me sienta comprometida y motivada al 100%.

■ NTT DATA PERÚ

NTT DATA es una empresa donde cada uno de los líderes se preocupa e impulsa, genuinamente, por el crecimiento, tanto personal como profesional, de cada uno de los miembros de su equipo. No existe un camino preestablecido al cual ceñirse, sino que cada uno co-construye y juega un rol activo en la definición de su carrera. Para ello, la empresa facilita distintos espacios que contribuyen a conocer la pasión de cada miembro. Además, es un ambiente de constante colaboración e intercambio.

■ Oechsle

Oechsle es una empresa peruana, en donde se siente el calor humano y que representa crecimiento y emprendimiento, nos abre las puertas a seguir avanzando y aprendiendo nuevas maneras de soluciones.

■ Open Plaza

Open más que un lugar para trabajar es una familia, sientes esa confianza de tener llegada a los ejecutivos de la empresa. Mantiene mucho el equilibrio trabajo y familia, se preocupa por integrarnos a todos como familia.

■ Pamolsa

Pamolsa es un lugar especial para trabajar, por el muy buen clima laboral, además de ello nos permite ser mejores profesionales y personas cada día. Tanto sus valores como sus atributos son el pilar para trabajar haciendo las cosas bien.

■ Pandero S.A. E AFC

Todos aquí en Pandero te hacen sentir como una familia e incluso mejor, ya que te apoyan y te motivan a crecer, al igual que te brindan las herramientas y la flexibilidad para seguir desarrollando tu carrera profesional, laboral y personal.

¿qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?

seguridad psicológica: la raíz de una cultura de confianza estratégica

DEL DECIR AL HACER:

6 MOMENTOS DE INSEGURIDAD PSICOLÓGICA

No solo es una tendencia o una moda; la Seguridad Psicológica es, ante todo, una estrategia. Y como tal, no puede ser desarrollada en un taller o un webinar con buenas intenciones; sino que tendrá que constituirse en el corazón de todo plan estratégico de confianza en una organización. Ahora que iniciamos un nuevo año, ¿lo tiene contemplado de esta manera? Aquí un análisis de la Seguridad Psicológica desde el verbo hasta el comportamiento.

“La cultura y la seguridad psicológica se diseñan, no son cosas que suceden por default en una organización”
(Timothy Clark, Leader Factor)

Nota al pie:

(1) Puede encontrar el estudio completo en rework.withgoogle.com

Tarcila Shinno

CEO Remote Lab & Remote Academy

Consultora en Transformación Cultural, Experiencia del Colaborador y Seguridad Psicológica

Pasar del estado gaseoso al estado sólido es uno de los más grandes desafíos que tenemos quienes trabajamos en Recursos Humanos. ¿Cómo hacemos tangible aquello intangible de lo que siempre estamos proponiendo y promoviendo? Uno de los intangibles fundamentales de una organización, que ha escalado posiciones de prioridad en los últimos años, es la confianza. El lugar común donde nos quedamos atrapados, cuando hablamos de confianza, es el discurso: “todo equipo necesita confianza”, pero lo cierto es que nos termina costando mucho el diseñar un plan estratégico que se ajuste a este verso.

En el año 2012, un gigante tecnológico como Google se hizo una pregunta que abrió para todos en el mundo un camino sin retorno: ¿Cuál es el rasgo en común más fuerte de un equipo de alto impacto? La respuesta tardó en llegar casi un par de años, fue encapsulada en un estudio llamado Aristóteles (1), y se constituyó en toda una revolución en el escenario del capital humano: se llegó a la conclusión de que la Seguridad Psicológica era la condición base para todos estos equipos que compartían top performance en la organización. Edgar Schein y Warren Bennis del MIT habían introducido por primera vez el concepto de Seguridad Psicológica en 1965, en su libro titulado “Personal and Organizational Change Through Group Methods”. El concepto no era nuevo; pero había sido, durante muchas décadas, olvidado. Y ya sabemos que lo que no se nombra, jamás puede pensarse.

Desde aquel 2012 en adelante, el camino fue cuesta arriba. ¿Cómo un concepto que tenía más de 50 años de antigüedad podía cobrar vigencia nuevamente? El concepto de Seguridad Psicológica comenzó a pisar más fuerte, pero todavía le faltaría un espaldarazo para consagrarse. Llegó el desafiante y doloroso 2020. La irrupción del trabajo remoto y las nuevas modalidades de trabajo nos forzaron a entender que ninguna cultura sostenible en el futuro del trabajo se podría desarrollar sin confianza. Y si bien la Pandemia no creó el concepto de confianza, lo que sí hizo

“La metodología ágil no funciona sin seguridad psicológica”

fue poner en evidencia qué equipos y organizaciones estaban realmente unidos por los lazos invisibles y genuinos de la confianza y quiénes no. Y así llegamos al mejor momento para la Seguridad Psicológica (**ver el gráfico de Brian Bacon**): hoy hablamos de ella seriamente, la reconocemos como una necesidad y una condición para construir una cultura real basada en la confianza. La ecuación es sencilla y compleja a la vez: sin Seguridad Psicológica no hay confianza en ninguna organización; es la raíz de un equipo que pasa de pensarse como un grupo de personas que trabajan juntas a un grupo de personas que confían las unas en las otras.

¿Es mi equipo un lugar de trabajo seguro psicológicamente? ¿Soy un líder arquitecto de seguridad psicológica o soy un líder boicoteador del espacio seguro de trabajo? ¿Como equipo nos une la ilusión de alcanzar los resultados mes a mes; o nos une la prosperidad que es alcanzar/sobrepasar las metas, pero también el bienestar y crecimiento de cada miembro del equipo?

Para responder estas preguntas, Timothy Clark, uno de los más grandes expertos y reconocidos en el tema, elaboró un test de Seguridad Psicológica basado en 12 preguntas claves (**ver el gráfico**). La regla dice que con más de 4 respuestas afirmativas estamos en un terreno alarmante de inseguridad psicológica. Si el futuro del trabajo es ser más humanos; entonces nuestro lenguaje y nuestras acciones también tiene que serlo. Por eso, aquí propongo 6 escenarios que pueden denotar desde el verbo hasta el comportamiento, cuándo estamos trabajando en un espacio inseguro psicológicamente:

1. Cuando decimos: “En esta empresa nadie es imprescindible”

Una frase que en muchas ocasiones se convierte en el primer mensaje de bienvenida a un nuevo colaborador o en el neutralizador de emociones para tiempos de alto



Gráfico Brian Bacon: diseñado por Brian Bacon y traducido al español por la autora del artículo.

estrés en el equipo. La lectura entre líneas de una frase como esta es: usted es prescindible, así que no tiene ningún valor. ¿Es posible construir lazos de confianza en el equipo cuando frases así se instalan? No rotundo.

2. Cuando tienes que: “fingir ser alguien diferente para poder ser respetado y valorado”

Está comprobado que existe un desgaste emocional enorme cuando no puedes ser tú mismo en el trabajo. Y eso no se va a resolver con clases de yoga o lecturas motivacionales; saldrás de esto cuando el lugar donde trabajas sea un espacio seguro donde puedas desenvolverte y seas valorado por quien eres. Recuerde que, según Clark, la gran pregunta de oro de la Seguridad Psicológica es: ¿Le cuesta ser usted mismo en su espacio de trabajo?

3. Cuando tienes: “terror/pánico a equivocarte”

Uno de los más grandes retos de los equipos hoy en día; y quizá el mayor obstáculo de escalamiento de la agilidad en cualquier organización. Nuevamente, perder miedo al error es mindset antes que acción; por lo que no se aprende en la teoría, sino que se adopta en la práctica. ¿Cómo podría un equipo “ágil” realizar un prototipo, lanzar un piloto o trabajar un MVP (producto mínimo viable) si lo que prevalece es el miedo al error o si se ha instaurado el “lo que dice el líder es ley y no se cuestiona”? El miedo paraliza. Entérese de una vez: la metodología ágil no funciona sin seguridad psicológica.

4. Cuando decimos: “Te necesito sangre fría, tus sentimientos los dejas en la puerta de ingreso”

Pedirle a alguien que no sienta o no se exprese es censurar su vulnerabilidad; y ningún entorno de confianza se construye en un equipo con la prohibición de sus emociones. Dice Clark que “la Seguridad Psicológica es un ambiente donde

la vulnerabilidad es recompensada". Si lo que queremos transmitir al otro es que lo queremos enfocado y concentrado, evite hacerlo refiriéndose a que anule sus emociones. La confianza no se construye en entornos restrictivos; sino de apertura.

5. Cuando tienes: "dudas sobre tu talento y aptitudes para el puesto de trabajo"

Ninguna organización debería hacerlo dudar de su talento, porque entonces estás en el lugar no indicado de trabajo. La inseguridad sobre el conocimiento es proporcional a construir un entorno de inseguridad psicológica. La seguridad de aprendizaje es fundamental para establecer lazos de confianza (y esto se conecta perfectamente con el punto 3 de esta lista).

6. Cuando decimos: "Si pides ayuda a otra área estaremos mostrando debilidad"

Nuevamente aquí una condena a la vulnerabilidad que contribuye a crear espacios adolecidos de confianza. Y también una de las frases origen del trabajo en silos dentro de las organizaciones. Asociar pedir ayuda o decir no sé a síntomas de irremediable debilidad, no permite fortalecer a un equipo; sino todo lo contrario. Lo reafirma como un entorno inseguro y desconfiado. Es como la vida misma.

Luego de este breve repaso e invitación a la reflexión, ¿le siguen quedando dudas que abordar Seguridad Psicológica en su organización puede esperar? ¿Qué es una visión estratégica de la confianza sin la Seguridad Psicológica? La respuesta: un poema sin consistencia. Volvamos a la raíz, nombremos aquello que subyace debajo de la confianza. Este es un camino para organizaciones valientes y dispuestas a experimentar el verdadero poder de la vulnerabilidad. Le deseo un 2023 lleno de Seguridad Psicológica en su organización.

"Un equipo no es un grupo de personas que trabajan juntas; un equipo un grupo de personas que confían las unas en las otras"
(Simon Sinek)

TEST DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO

1. ¿Te has sentido excluido en un entorno social?
2. ¿Has tenido miedo de hacer alguna pregunta?
3. ¿Guardaste silencio cuando supiste la respuesta a algún problema?
4. ¿Has sido interrumpido de manera grosera/tosca en alguna reunión de equipo?
5. ¿Te has sentido víctima de algún estereotipo negativo?
6. ¿Has enfrentado represalias por retar el status quo?
7. ¿Tu jefe te pidió Feedback constructivo pero sientes que realmente no lo quiere?
8. ¿Te han avergonzado o se han burlado públicamente de ti?
9. ¿Fuiste castigado por cometer un error honesto?
10. ¿Te han hecho sentir inferior?
11. ¿Se ha llevado alguien el crédito por algo que hiciste tú?
12. ¿Diste alguna sugerencia que fue ignorada?

Gráfico Timothy Clark: publicado en su libro "Los 4 niveles de la Seguridad Psicológica" y traducido al español por la autora del artículo

Info extra sugerida:

****Un corto que te invito a ver** para entender en pocos minutos qué sucede con aquellos que trabajan en entornos inseguros psicológicamente: PURL un corto de Pixar estrenado en 2018

****Hablan las estadísticas:** Una cultura de confianza basada en Seguridad Psicológica te permitirá:

- 40% menos de burnout
- 76% más compromiso
- 74% menos de estrés
- 106% más energía en el trabajo
- 50% más de productividad

(Data publicada en Harvard Business Review, con la autoría de Paul J. Zak de Inmersion Neuroscience)

(1) Puede encontrar el estudio completo en rework.withgoogle.com

indicadores for all™

Los Mejores Lugares para Trabajar™ For All™ pueden maximizar el potencial humano a través de líderes efectivos, valores significativos y una base profunda de confianza con todos los colaboradores, independientemente de quiénes sean o qué hagan. Cuando se poseen estas cualidades, estos lugares de trabajo se benefician de una mayor innovación y crecimiento financiero.

NOTA: Cifras expresadas en porcentajes (%) de colaboradores que manifestaron favorabilidad.

NOTA: Resto =

Empresas que postularon a la lista, pero no estuvieron dentro de los 60 Mejores.

VALORES

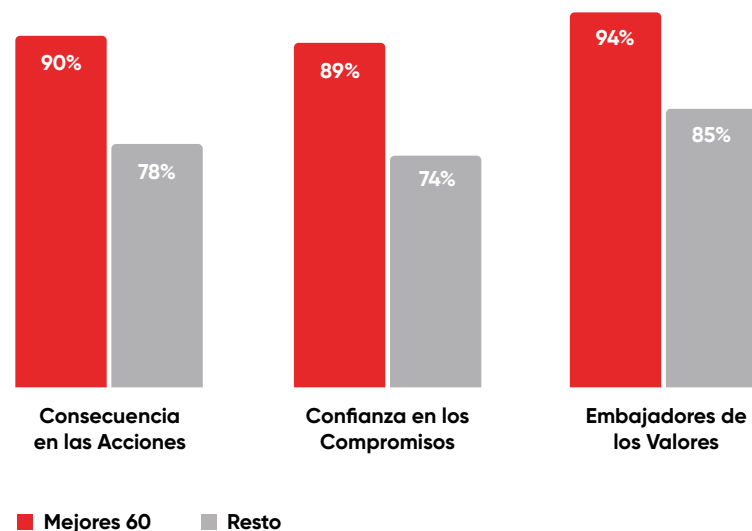
Los valores impactan en la cultura, en la experiencia diaria de los colaboradores, en la estrategia y en la toma de decisiones. Los colaboradores deben experimentar los valores de la organización en el trabajo diario, especialmente en lo relacionado a cómo perciben a sus líderes. En GPTW™ medimos cómo se viven los valores en las empresas a través de indicadores como Consecuencia en las Acciones, Confianza en los Compromisos y Embajadores de los Valores.

Consecuencia en las Acciones: Los líderes deben ser el ejemplo de los valores de la empresa a través de sus acciones.

Confianza en los Compromisos: Los líderes deben generar confianza manteniendo los compromisos expresados a los colaboradores.

Embajadores de los Valores: Los ejecutivos deben ser ejemplo de los valores de la organización.

En Los Mejores Lugares para Trabajar™, los colaboradores perciben que pueden confiar en los compromisos que los líderes toman con ellos, de tal manera que se refuerza la credibilidad y la confianza en las relaciones entre ambos. Además, consideran que los líderes modelan los valores y los utilizan para guiar sus acciones.



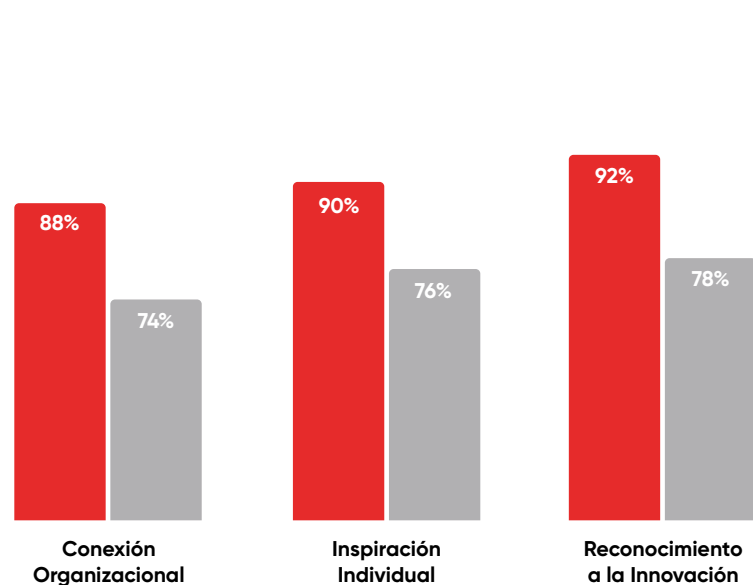
INNOVACIÓN

Vivir en una cultura de innovación es una experiencia en donde los colaboradores maximizan su potencial y habilidades. En GPTW™ medimos la cultura de innovación en las empresas a través de indicadores como Conexión Organizacional, Inspiración Individual y Reconocimiento a la Innovación.

Conexión Organizacional: Los líderes deben tener la capacidad de crear una cultura de innovación en la empresa, a través del involucramiento de las personas en decisiones relacionadas al trabajo o al ambiente organizacional.

Inspiración Individual: Los líderes deben maximizar el potencial y habilidades de sus equipos, tomando en cuenta las ideas y sugerencias de los colaboradores.

Reconocimiento a la Innovación: Los líderes deben reconocer y celebrar a los colaboradores que participen en la cultura de innovación.

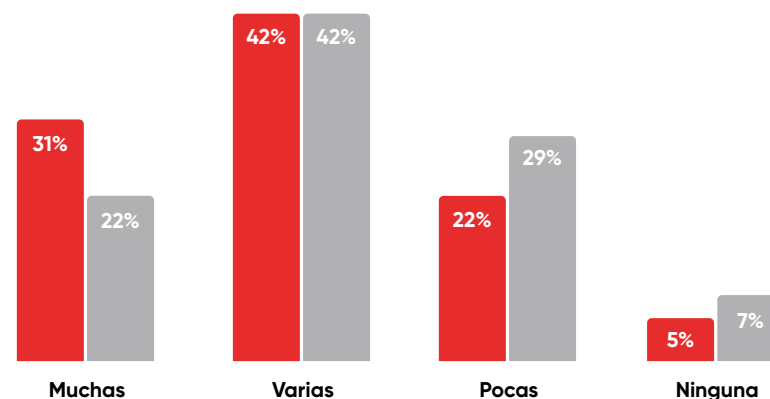


■ Mejores 60 ■ Resto

En Los Mejores podemos apreciar que se reconoce a las personas que intentan nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, independientemente del resultado, en mayor medida que en el resto de empresas. Además, han creado una cultura que empodera a las personas en decisiones relacionadas a su trabajo y los jefes incentivan las ideas y sugerencias de sus equipos. La innovación genera mayor motivación en los colaboradores y alimenta la confianza, a través del empoderamiento.

Para ayudar a promover la cultura de innovación y sobretodo que ésta permita la participación de TODOS los colaboradores, se incluye la siguiente pregunta dentro de nuestro cuestionario:

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



En Los Mejores Lugares para Trabajar™, el 73% de los colaboradores tiene entre muchas y varias oportunidades para proponer y desarrollar nuevas y mejores maneras de hacer su trabajo. Según nuestras investigaciones, este perfil de colaboradores suele vivir una excelente experiencia de trabajo en comparación con el resto de sus compañeros. Además, su nivel de apego emocional hacia la organización es superior.

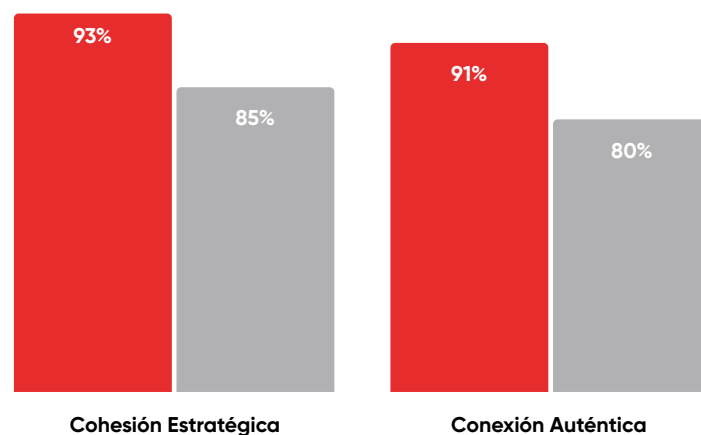
■ Mejores 60 ■ Resto

LIDERAZGO EFECTIVO

Los jefes que demuestran un liderazgo efectivo tienen la capacidad de crear una estrategia de negocio coherente y eficaz. En GPTW™ medimos la efectividad del líder a través de dos indicadores: Cohesión Estratégica y Conexión Auténtica; a través de ellos buscamos conocer la relación del líder con sus equipos y la percepción sobre sus habilidades para lograr cumplir con la estrategia del negocio.

Cohesión Estratégica: Los líderes deben tener la capacidad de crear una estrategia coherente y efectiva en todos los niveles del negocio.

Conexión Auténtica: Los líderes deben tener una conexión emocional con la cultura de su organización y su gente.

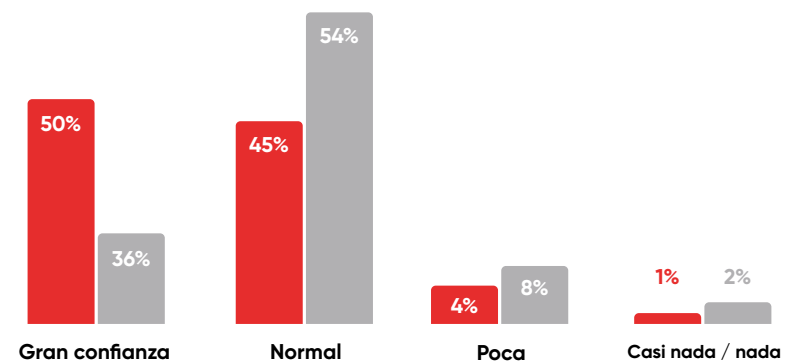


■ Mejores 60 ■ Resto

En Los Mejores Lugares para Trabajar, podemos apreciar que los líderes son accesibles y hacen sentir a sus equipos que genuinamente se preocupan por ellos, no solo como colaboradores de la organización, sino también como personas. En estas empresas, los líderes conocen el negocio y saben implementar estrategias efectivas para cumplir los objetivos.

Para ayudar a las empresas a gestionar el liderazgo efectivo y, sobre todo, aumentar la confianza en el equipo ejecutivo y en cómo éste maneja el negocio, se incluye la siguiente pregunta dentro de nuestro cuestionario:

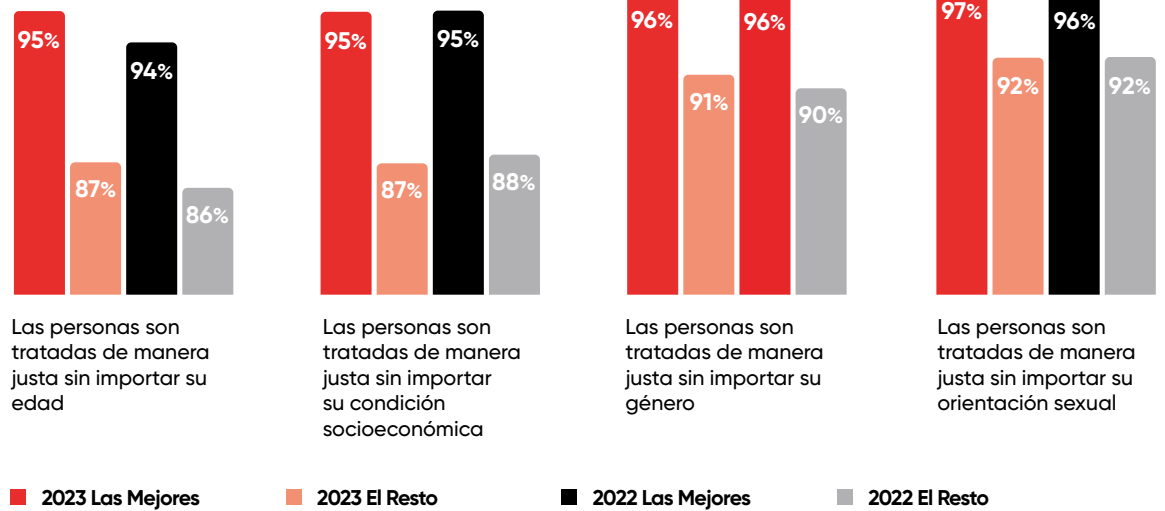
¿Qué tanto confías en el criterio/opinión del equipo ejecutivo?



En Los Mejores Lugares para Trabajar™, el 50% de los colaboradores tiene una gran confianza en el criterio del equipo ejecutivo y el 45%, una normal confianza. Según nuestras investigaciones, la confianza en el equipo ejecutivo impacta directa y positivamente en la experiencia de trabajo en general, así como en el apego emocional de los colaboradores hacia la organización.

■ Mejores 60 ■ Resto

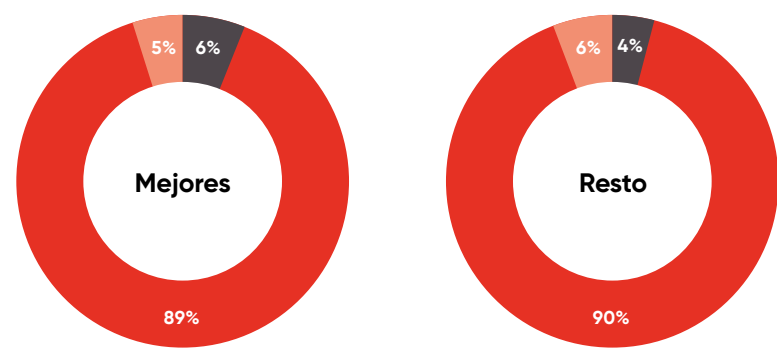
diversidad e inclusión



Al comparar las brechas de la percepción de trato justo entre Las Mejores empresas y el resto, se observa que se mantienen las brechas con respecto a la edad, género y orientación sexual, en comparación al 2021, mientras que se da una disminución de las mismas con respecto a la condición socioeconómica. Por otro lado, solo analizando a Los Mejores Lugares para Trabajar™, se ha observado una mejora en sus indicadores de percepción en la mayoría de los aspectos y no se ha podido ver disminución alguna con respecto al 2021.

Esto representa un indicador positivo, ya que significa que Los Mejores Lugares en el Perú siguen trabajando en fomentar ambientes de trato igualitario, donde los colaboradores son valorados como personas y donde factores como la edad, género, condición socioeconómica u orientación sexual no son obstáculos para que puedan desarrollarse dentro de la organización.

¿Te identificas como parte de la comunidad LGBTIQ + (Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, otras identidades)?



¿Cuentas con alguna discapacidad?



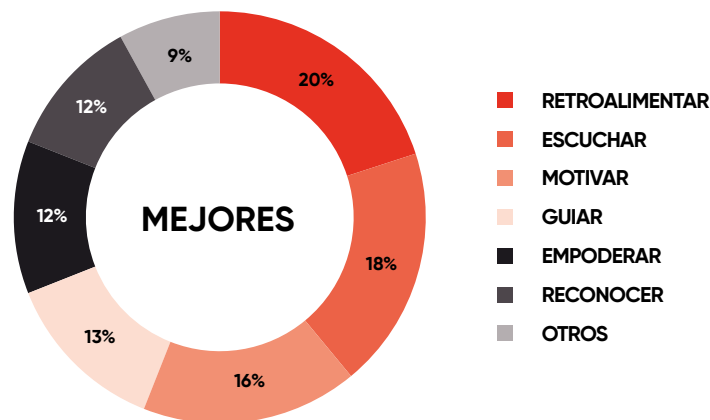
■ Si ■ No ■ Prefiero no responder

NOTA: Resto = Empresas que postularon a la lista, pero no estuvieron dentro de los 60 Mejores.

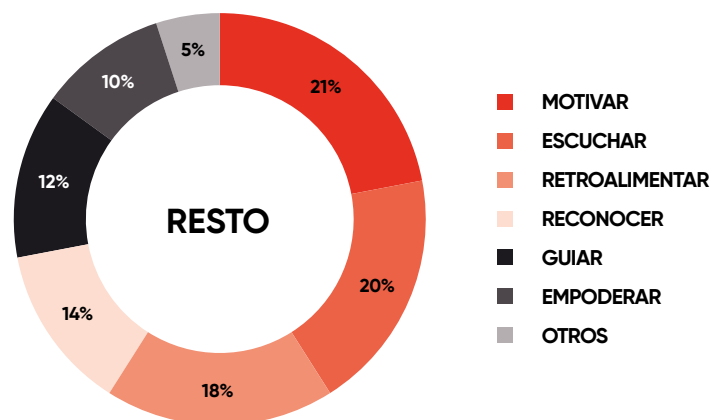
comportamiento del líder

¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES COMPORTAMIENTOS DESEARÍAS QUE HAGAN MÁS Y/O MEJOR LOS LÍDERES DE TU ORGANIZACIÓN?

En Los Mejores Lugares para Trabajar™, los colaboradores indican que les gustaría que los líderes puedan tener más acciones con respecto a la retroalimentación que les otorgan a sus equipos, escuchar y motivar.



En el resto de empresas, la acción que pide la mayor cantidad de colaboradores que deberían realizar más a menudo sus líderes corresponde a motivar, seguido de escuchar y retroalimentar.



NOTA: Resto =
Empresas que postularon a la lista, pero no estuvieron dentro de los 60 Mejores.

En ambos casos, los tres elementos con mayor resultado fueron retroalimentar, escuchar y motivar, en distinto orden. Esto va relacionado a la necesidad que tienen los colaboradores con respecto a que las organizaciones puedan seguir trabajando en reforzar la imparcialidad, ya que estos tres aspectos deben ser trabajados con los líderes para combatir la subjetividad y permitir la claridad en los procesos de crecimiento en la organización y las relaciones entre los líderes y equipos; además, un colaborador motivado es capaz de generar ideas, soluciones y ser agente de mejora en la organización. Por otro lado, la comunicación es sumamente importante cuando aplicamos distintos tipos de modalidades de trabajo, ya que solo a través de ella, vamos a poder generar una mejor sinergia entre los líderes y los equipos.

mejores prácticas en el mundo



1. Mi Voz Importa

(Hilton): Un evento de escucha de 8 semanas que permite a los líderes de todos los niveles recibir comentarios de más de 4,000 colaboradores. Los colaboradores generan ideas inspiradoras diariamente, energizados por sus experiencias con los huéspedes y las colaboraciones entre ellos. Esta campaña brindó un espacio para que los colaboradores compartieran sus historias y se les escuchara hablar sobre los temas de Propósito, Inclusión, Crecimiento en Hilton y Bienestar. Esta campaña generó buena predisposición entre los colaboradores y sus sugerencias serán incorporadas en la estrategia de Hilton.

2. Permiso Rosa

(Sidea Group): La licencia menstrual de Grupo Sidea, les brinda a las trabajadoras un día libre remunerado, para que puedan suspender el trabajo, ya sea por un día completo o por algunas horas.

3. Patrocinio Passion

(Sii): Es un programa único de apoyo a los intereses de los empleados de Sii. Tienen grupos de runners, ciclistas, buceadores, aficionados a las excursiones y muchos otros más. Cada año, los empleados de Sii pueden beneficiarse de apoyo económico, pero también de ayuda en la organización y promoción del evento o iniciativa.

4. Programa Bienestar Desarrollo Armónico

(EY): Este programa promueve que los colaboradores procuren un balance entre las diferentes dimensiones de su vida: física, emocional, ética y financiera. EY quiere que sus colaboradores cuiden su salud física, que se sientan bien consigo mismos, que disfruten de su trabajo, que vivan de acuerdo con sus ingresos y cultiven sus pasiones personales, profesionales e intelectuales. Este programa surge como iniciativa y preocupación de los líderes por asegurar espacios que apoyen el desarrollo integral de los colaboradores, como seres humanos y no solo como profesionales. Las iniciativas desarrolladas a través de este programa están disponibles para los más de 1,500 colaboradores, incluso para los profesionales temporales, e incentivan a su gente para que comparta estos espacios con sus familias y seres queridos.

5. Cross - Mentoring

(Ilimity Group): Es una de las iniciativas para el crecimiento transversal de Ilimiters; apoya el desarrollo de sus colaboradores y promueve el trabajo entre equipos/divisiones, contribuyendo así al aprendizaje cruzado. En virtud de su experiencia y antigüedad en el cargo, el mentor es el custodio de un conocimiento que es capaz de transferir, brindando el asesoramiento adecuado. Para garantizar la calidad del programa, los mentores participan en un curso de capacitación de 10 horas con el objetivo de absorber la "mentalidad de mentor".

6. Monkey Milestones

(AFAS Software): En AFAS Software nuestros valores (confianza, familia, actuar y locura) están muy arraigados. Es por ello que es vital que nuestros colaboradores entiendan nuestros principales valores desde el principio. Por eso creamos nuestros Monkey Milestones, que son 13 desafíos que cada nuevo miembro de AFAS debe cumplir en su primer año. A través de estos Monkey Milestones, los nuevos colaboradores experimentan lo que significan nuestros principales valores en la práctica. Los desafíos varían desde "comprar un regalo, solo porque sí, a un compañero!" hasta "contradecir a un director".

■ **Pardos Chicken**

El clima laboral en mi centro de trabajo es cómodo, fresco y agradable; ya que nos apoyamos entre todos, hacemos de nuestro trabajo un segundo hogar, aparte los líderes de área y líderes de restaurante son accesibles y muy comunicativos, siempre están dispuestos a darte la mano.

■ **Parque Arauco**

Parque Arauco es una empresa estupenda, destaco la organización de actividades de integración, la preocupación por nuestra salud y bienestar, así como los esfuerzos por darnos equilibrio entre trabajo y vida familiar, los detalles en fechas especiales, entre otros, muy buena onda con el equipo de personas. Otro punto es la interacción con mis jefes directos, apertura al diálogo y respeto por encima de todo.

■ **PedidosYa**

El ambiente laboral es acogedor. Las dinámicas que se realizan para integrar a todos también son muy buenas. PeYa tiene una cultura organizacional muy definida, eso es muy bueno. Me siento muy bien trabajando aquí, mi equipo de trabajo es muy amable y desde que ingresé a la compañía me di cuenta que se apoyan entre todos.

■ **plazaVea & Vivanda**

No sólo es una empresa, es nuestro segundo hogar, y nos hace sentir como una familia, tanto así que nos sentimos muy a gusto de poder laborar acá. Más allá de todo, nos da oportunidades de crecimiento y de desarrollo en la empresa. ¡Qué más podríamos pedir!

■ **Promart**

Promart tiene un buen clima laboral, los colaboradores no distinguen entre el género ni nivel socioeconómico. La comunicación entre los jefes de área y entre los demás es clara y precisa, ya que mencionan los objetivos a los que debemos llegar y sobre todo, nos realizan una retroalimentación de las observaciones que podemos presentar en las actividades.

■ **Protecta Security**

Lo especial de la empresa es su clima laboral, aquí todos son amigables y trabajamos en equipo, nos apoyamos el uno al otro. Es un gran lugar para trabajar ya que existe un equilibrio laboral, es decir, nos da la facilidad de laborar de manera virtual y presencial, de modo que podemos llevar una vida mucho más tranquila.

■ **Puratos Perú**

El buscar el bienestar y desarrollo personal de sus colaboradores es una de las cosas más importantes que valoro. Un curso de capacitación internacional en el cual participé me dio mucha más confianza para el desarrollo de mi labor comercial. La escuela virtual de capacitación Ubits, gran decisión en favor de nuestra preparación y superación personal. Los reconocimientos y premios por los logros obtenidos son un aliciente muy importante. Los valores y la ética que se practica en Puratos.'

■ **Real Plaza**

En Real Plaza hay un sentimiento de familia, las relaciones entre todos son muy horizontales y siempre hay un sentido

de confianza y solidaridad. También cuando tenemos algún problema nuestros jefes nos brindan el apoyo.

■ **Recicloplas**

En ambiente laboral, la comunicación entre los compañeros de trabajo para facilitar el trabajo de todos, para el avance y desarrollo de la empresa.

■ **SAP Perú**

SAP es una empresa líder, no solo en los productos y servicios que ofrece, sino también en la preocupación por la calidad de vida de sus empleados, siempre en constante motivación laboral, y la preocupación por el equilibrio de vida familia/trabajo, las facilidades a todo nivel: laboral, personal y familiar. La difusión y compromiso con la inclusión genera un súper clima laboral y de full compañerismo, que se traduce en el compromiso de sus empleados. SAP es un excelente lugar para trabajar.

■ **Teleperformance**

La cultura de Teleperformance nos hacen sentir a todos parte de la empresa; nos valoran y se reconoce siempre el esfuerzo de todos.

■ **TRANZACT PERÚ**

En Tranzact valoran cada esfuerzo que das en el trabajo, escuchan y muestran interés por tus ideas. Nos tratan con respeto y sobretodo, con cariño. Celebran nuestros logros personales y profesionales dentro y fuera de la empresa.

■ **Universidad Corporativa Intercorp - UCIC**

Existe mucho respeto por las opiniones y puntos de vista del resto. Se puede percibir cómo se viven y practican los valores de la organización, no sólo están "escritos". Nos incentivan y motivan a aprender constantemente y mantenernos actualizados, además de capacitarnos. Hay una visión clara de hacia dónde debemos ir y un buen liderazgo que lo soporta.

■ **Universidad Tecnológica del Perú - UTP**

UTP es un gran lugar para trabajar, ya que específicamente tiene un gran clima laboral, en el cual te hacen sentir como en casa; asimismo te ayuda a balancear tu trabajo con la vida familiar que cada trabajador tiene, brinda capacitaciones y sobre todo reconoce el esfuerzo que hace cada equipo de trabajo.

■ **Virú S.A.**

'Virú se caracteriza por ser una empresa que prioriza el bienestar de sus trabajadores, valorando el capital humano como la base fundamental del desarrollo y de los logros de la empresa. Busca siempre la innovación y de manera resiliente ha superado los cambios de los últimos años.

■ **Zegel IPAE**

Zegel IPAE es una institución de muchos años que se preocupa siempre por el personal (salud, familia, etc) y te orientan permanentemente para el logro de las metas personales e institucionales.

¿qué opinan los colaboradores de sus organizaciones?

mejores empresas en el mundo



AMÉRICA DEL NORTE

CANADA

- NVIDIA Development Inc.
- 7shifts Inc.
- Isaac Operations Ltd.
- iFathom

ESTADOS UNIDOS

- DHL Express
- Hilton
- Cisco

MÉXICO

- BSF MEXICANA SITIO PUEBLA
- Carza
- Cisco
- DHL Express México
- Evcon Grup

CENTROAMÉRICA Y CARIBE

COSTA RICA

- Cisco
- Millicom International Cellular SA
- CS Grupo Financiero

EL SALVADOR

- Belcorp L'bel, Ésika, Cyzone
- DHL Express
- FEDECRÉDITO DE C.V.

GUATEMALA

- SEGUROS UNIVERSALES, S.A.
- TIGO
- Seguros G&T

HONDURAS

- Nestlé
- DHL Express
- GBM de Honduras S.A.

NICARAGUA

- DHL Express
- Nestlé Nicaragua S.A.
- TIGO

PANAMÁ

- AES Panamá
- INTELIGO BANK LTD
- Bacardi Latin America & Caribbean, S.A.

REPÚBLICA DOMINICANA

- Fenwal A Fresenius Kabi Company
- Compañía Dominicana de Teléfonos, C.A.
- Grupo Universal

AMÉRICA DEL SUR

ARGENTINA

- Mercado Libre
- Salesforce
- Dinocloud

BOLIVIA

- Cervecería Boliviana Nacional
- Megalabs Bolivia
- DHL Express Bolivia

BRASIL

- Grupo Ponto a Ponto
- HOSTDIME BRASIL
- CENTRAL DE NEGÓCIOS • AGÊNCIA DE VIAGENS E TURISMO LTDA

CHILE (2021)

- Grupo Saesa
- Mercado Libre
- SAP Chile

COLOMBIA

- Operadora de Palma de la Altillanura S.A.S.
- Finsocial S.A.S.
- Globant Colombia S.A.S.

ECUADOR (2021)

- Arcos Dorados Ecuador (McDonald's Ecuador)
- DHL Express Ecuador

PARAGUAY

- Wines & Spirits
- Datapar
- ECOP

URUGUAY

- Hilton
- MercadoLibre

EUROPA

BÉLGICA

- Bank J. Van Breda & C
- Easi
- Bewire

ALEMANIA

- AbbVie
- Accso - Accelerated Solutions GmbH
- Adobe Alemania

AUSTRIA

- niceshops GmbH
- DHL Express (Austria) GmbH
- FRONIUS International GmbH
- Lidl Austria GmbH
- Austrian Power Grid AG

DINAMARCA

- Sparekassen Kronjylland
- El Centro de Trabajo, Actividad y Competencia, Municipio de Gentofte
- Q-Construcción

ESPAÑA

- Novaluz Energía
- SIDN Digital Thinking
- Salesforce
- Liberty Seguros
- Lilly S.A.

FINLANDIA

- Vincit
- Profiam Sosiaalipalvelut
- Unfair Lean Marketing

FRANCIA

- Wavestone
- Salesforce
- Cisco Systems France
- W.L. Gore & Associés SARL
- LOGICLEVER

GRECIA

- DHL Express
- XM
- S.C. Johnson Hellas

IRLANDA

- Cisco Ireland
- Hilton
- Mitchell McDermott

ITALIA

- Micron Semiconductor Italia S.r.l.
- Cisco Systems Italy srl
- Biogen Italia S.r.l.
- Fluentify

LUXEMBURGO

- InTech
- AKABI
- Salonkee

NORUEGA

- Sopra Steria
- mnemonic
- FotoWare
- bspoke

PAÍSES BAJOS

- ViewSonic
- Viisi Hypotheek
- AFAS Software

POLONIA

- DHL Parcel Polska
- dego Group

PORTUGAL

- Anturio Business Software
- Groupe SEB Portugal
- Janssen Farmacêutica Portugal
- Cisco Systems Portugal
- Capgemini

REINO UNIDO

- Salesforce
- NVIDIA
- Tanium
- Ryan

SUECIA

- Specsavers
- protek
- Studieförbundet Vuxenskolan Halland

SUIZA

- UMB AG
- Spitex Maltes
- Alnylam Switzerland GmbH

TURQUÍA

- miniyol.com
- Latro Kimya
- Farmazon
- Lansinoh Laboratories Sağlık Gereçleri Tasarım San.Tic.Ltd.Şti.
- AbbVie
- MAGNA EXTERIORS & MAGNA MIRRORS
- Hilton
- Turkcell Global Bilgi

ASIA

ARABIA SAUDITA

- Cisco
- Chalhoub Group

CHINA (2021)

- Accenture (China) Co., Ltd.
- ADATA Technology Co., Ltd.
- AlphaSights

EMIRATOS

ÁRABES UNIDOS

- Dubai Police Academy
- THE One

HONG KONG

- Bristol Myers Squibb
- Cisco Systems (Hong Kong) Limited
- DHL Express Hong Kong

INDIA

- Cisco Systems India Private Limited
- Aye Finance P Limited
- Ford Motor Pvt. Ltd. (Ford Business Solutions)

JAPÓN

- Salesforce Japón
- SAPConcur
- Orquesta Insignia

SINGAPUR

- DHL Express (Singapore) Pte Ltd
- Cisco
- TC Acoustic
- Insight Technology Solutions Pte Ltd

SRI LANKA

- Ascentic
- 99x
- AIA Insurance
- Access Engineering PLC

QATAR

- THE One
- DHL Express
- Chalhoub Group

OCENIA

AUSTRALIA

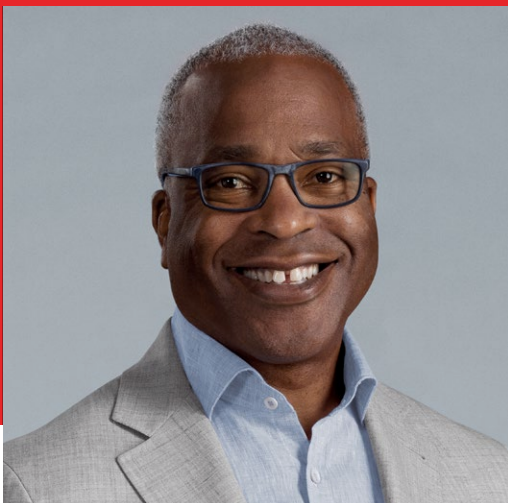
- The Recruitment Company
- Howden Insurance Brokers (Australia)
- Mantel Group
- Cisco

ÁFRICA

NIGERIA

- Sterling Bank Plc
- Courteville Business Solution Plc
- LandWey

"I think about people who are right now 10 to 12 years old, and the workplace that they're going to enter. That's what 2030 is about for me. It's not about me. It's not really about you. It's about what can we create to **create a change**, so that the work experience for people is equal and fair for everyone".



Michael C. Bush
CEO Great Place to Work®



<https://RevistaGPTWPeru.com/>