

# Trabajando para las mejores

GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®

Mejores  
Empresas  
para Trabajar 2016  
Perú



15° Edición



**RANKING 2016**



¡Juntos volamos más alto!

## SUMARIO

<b>PRESENTACIÓN</b> Metodología y herramientas de medición	<b>4</b>
<b>PARTICIPACIÓN</b> Listado de empresas ganadoras	<b>5</b>
<b>PREMIOS ESPECIALES</b> Premios a políticas específicas de gestión del talento	<b>6</b>
<b>PREMIOS 15 AÑOS</b> Reconocimiento especial por los 15 años de GPTW	<b>7</b>
<b>PERFIL DE LAS MEJORES</b> Datos de Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú	<b>10</b>
<b>CATEGORÍA 1</b> Empresas de más de 1,000 trabajadores	<b>11</b>
<b>CATEGORÍA 2</b> Empresas de entre 251 y 1,000 trabajadores	<b>19</b>
<b>INDICADORES Y DATOS</b> Mejores prácticas de empresas en el Perú	<b>23</b>
<b>CATEGORÍA 3</b> Empresas entre 30 y 250 trabajadores	<b>24</b>
<b>INDICADORES Y DATOS</b> Mejores prácticas de empresas en el mundo	<b>30</b>
<b>GLOBAL</b> Premios globales GPTW 2016	<b>31</b>

### LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR Edición 2016

**EDICIÓN GENERAL**  
Luis Felipe Gamarra

**DISEÑO GRÁFICO**  
Miguel Chipana Huamán, Luis Chumpitazi

**EDICIÓN DE FOTOGRAFÍA**  
Rocio Orellana Flores

**REDACCIÓN**  
José Luis Francia

**EDITADO POR**  
Edición Limitada E.I.R.L

**PREPrensa DIGITAL E IMPRESIÓN**  
Empresa Editora El Comercio S.A.  
Dirección: Miró Quesada 300, Lima

**DEPÓSITO LEGAL**  
Hecho el depósito legal en la Biblioteca  
Nacional del Perú N° 2010-16509



**ANA MARÍA  
GUBBINS**

Gerente General  
de Great Place To Work® Perú



**C**on casi 15 años de presencia en el Perú, GPTW publica hoy la lista N° 15 de Las Mejores Empresas para Trabajar. Y lo hacemos con mucho orgullo, pues de alguna manera fuimos los pioneros en crear conciencia nacional del impacto que tiene en sus negocios el ofrecer mejores experiencias y condiciones de trabajo a sus colaboradores, y cómo todos los grupos de interés (trabajadores, empresa, accionistas, clientes, sociedad, estado y país) se benefician con ello.

Son más de 500 las empresas que a lo largo de estos años han trabajado con el modelo de GPTW, sea que participaron del proceso de selección de las mejores empresas o prefirieron guardar perfil bajo, pudiendo estar dentro de las mejores. Si de algo pueden dar fe estas organizaciones es que el modelo funciona siempre que la alta dirección de la empresa tenga la convicción de que el camino al éxito empieza por construir una sólida cultura basada en altos niveles de confianza, excelencia en liderazgo y desarrollo de personas, factores claves para la innovación, la mejora de la productividad y el crecimiento sostenible del negocio.

**“El modelo funciona siempre que la alta dirección de la empresa tenga la convicción de que el camino al éxito empieza por construir una sólida cultura basada en altos niveles de confianza”**

Con casi 15 años de operaciones en el Perú, nos encontramos en un momento histórico. Por primera vez en años, tanto el gobierno como la actividad privada, coinciden en querer hacer las cosas bien y llegar al 2021 con un Perú moderno y competitivo a nivel internacional. El presidente Pedro Pablo Kuczynski tiene como objetivo que el Perú sea miembro de la OCDE para el 2021. Hace dos semanas, en el marco de APEC, se aprobó la “Declaración de Lima sobre el Área de Libre Comercio del Asia Pacífico”. Acto seguido, el Perú y China firmaron 18 convenios de apoyo y cooperación estratégica integral. ¿Estamos como país y sector privado preparados para competir en un mundo y mercados cada vez más exigentes?

Por lo pronto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo recientemente anunció que trabajará con la OCDE para implementar políticas de competencia a favor de mejores empleos y una mayor productividad laboral. Por otro lado, para cuando se publique este suplemento ya se habrá realizado la CADE 2016 “Desafío 2021: La oportunidad es ahora”, que tengo entendido ha tenido una convocatoria record de participantes.

Tengo la certeza de que las empresas que hoy presentamos como Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú del 2016, saben que ello significa un diferenciador estratégico clave en sus negocios y que constituye una ventaja competitiva que les permitirá elevar sus niveles de productividad que el país tanto necesita. ¡Ahora es el momento de hacerlo! ¡Felicitaciones a cada una de ellas!

**APTITUS**



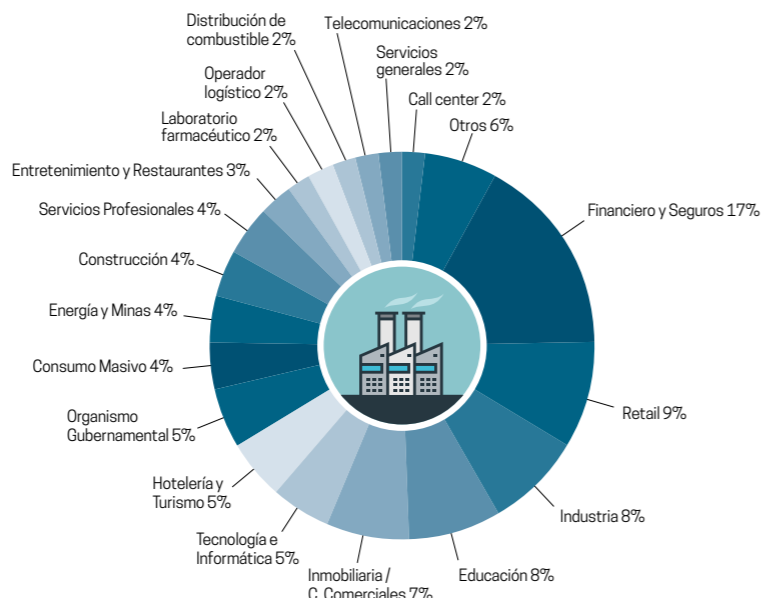
Orgullosos de este gran equipo que, día a día, hace de Lima Airport Partners un mejor lugar para trabajar.

# Empresas Participantes

Este año se encuestaron a 158,127 colaboradores, que trabajan en 167 organizaciones, a través del sistema de medición Trust Index® y el cuestionario Culture Audit®, herramientas exclusivas de Great Place to Work® Institute.

Este 2016 se incrementó ligeramente el número de empresas participantes en la medición aplicada por Great Place to Work® Institute, elevando en el orden del 13% el número de colaboradores participantes. En total se distribuyeron 184,537 encuestas -12,199 más que en 2015-, de las que 158,127 fueron respondidas, revelando un incremento en el índice de respuesta, que pasó de 81% a 86% respecto del año pasado. Mientras que en 2015 participaron 163 organizaciones, este año se presentaron a la medición 167. Pero existen indicadores que se mantienen inamovibles respecto del año anterior, como promedio de respuesta por empresa (87%), porcentaje de empresas que aplicaron la encuesta al 100% de trabajadores (91%) y porcentaje de organizaciones que aplicaron la encuesta a una muestra representativa (9%), cuyo tamaño y selección fueron designados por el Instituto.

## EMPRESAS PARTICIPANTES POR SECTORES



Fuente: Great Place to Work® Perú

Empresas y colaboradores encuestados	2015	2016
Nº empresas que participaron del estudio	163	167
Encuestas distribuidas	172.338	184.537
Encuestas contestadas	139.499	158.127
Índice de respuesta general	81%	86%
Índice promedio de respuesta por empresa	87%	87%
Población a encuestar		
% de empresas que encuestaron al 100% de su personal	91%	91%
% de empresas que aplicó la encuesta a una muestra	9%	9%
Modalidad utilizada		
Papel	37%	39%
Online	46%	39%
Mixto	17%	22%
Confiabilidad		
Índice de Confianza	95%	95%
Márgen de error	+0.11	+0.09

**13%**

Más colaboradores hubo este año respecto de la medición de 2015.

**167**

Empresas participaron este año, cuatro empresas más que el año pasado.

### METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS

Para obtener el resultado final del ranking se aplicaron los cuestionarios Trust Index® y Culture Audit®. La primera es una herramienta estandarizada, desarrollada por el Great Place to Work® Institute, que consta de 58 preguntas vinculadas a las cinco dimensiones del Modelo® de Great Place to Work® y tiene una importancia de 2/3 del total del puntaje. Participan todos los trabajadores, incluyendo a la plana directiva. El Culture Audit® consta de 60 preguntas, las cuales están enfocadas en las prácticas y políticas en gestión de personas. El puntaje de esta herramienta es de 1/3 del total. Una vez obtenido el puntaje general final, las empresas se distribuyen por orden de mérito y se seleccionan a las 50 mejores. Este proceso se realiza bajo supervisión del Global Management Team de Great Place to Work®. El índice de confiabilidad del resultado del estudio es de 95%, con un margen de error de +0.11. ■

# Las Mejores Empresas del 2016

Como sucede desde hace 15 años consecutivos, la organización Great Place to Work® Perú comparte el ranking de las empresas con los más altos estándares en términos de clima laboral.

Desde el año 2002, en el que la organización Great Place to Work® Perú publicó el primer ranking de las mejores compañías para trabajar en el Perú, sumaban 25 las empresas que cada año lideraron las mejores prácticas laborales en términos de clima organizacional, donde los líderes comprendían el valor de la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento del esfuerzo de todos a la hora de celebrar el cumplimiento de las metas. Este 2016, como una forma de celebrar los 15 años del ranking más importante del país sobre clima laboral, la lista está formada por 50 empresas, pues cada vez son más las empresas que alcanzan niveles de excelencia y merecen ser reconocidas. Estas seguirán presentándose en tres categorías: de más de 1,000 colaboradores, de 251 a 1,000 trabajadores y de entre 30 y 250 colaboradores.

Los sectores con mayor presencia en el ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar son Retail (10 empresas) y Financiero y Seguros (9 empresas). Le sigue el sector de Tecnología e Informática (6 empresas) y los sectores de Hotelería y Turismo, Consumo Masivo e Inmobiliaria/C. Comerciales (4 empresas cada uno). Cabe resaltar el sector Energía y Minas (3 representantes)

y los sectores Educación e Industria (2 empresas). Finalmente, son 6 los sectores que llegan con un solo representante: Call Center, Entretenimiento y Restaurantes, Operador Logístico y Operador Aeroportuario, Servicios Profesionales y Telecomunicaciones.

Se reconoce de manera particular a las empresas Banco Cencosud, Cencosud Shopping Centers, Entel, Lima AirportPartners, Maestro, Martin Engineering Perú, Teva Perú, Universidad Peruana del Norte y Wong, por ingresar por primera vez al ranking, así como al Grupo Ripley (Banco y Tiendas), que regresa después de 14 años, y 3M Perú, después de 6 años. Destaca el esfuerzo de Interbank, que este año ocupa el primer lugar en su categoría, siendo además la única empresa presente en el ranking de manera ininterrumpida durante estos 15 años, ocupando en todos ellos los primeros 10 lugares, demostrando el interés de sus líderes por convertir a sus colaboradores en el eje de sus estrategias de crecimiento y consolidación de sus negocios.

Esperamos que esta edición de Las Mejores Empresas para Trabajar contribuya con seguir fortaleciendo el concepto de que mientras mayor sea la satisfacción de los trabajadores, mayor será el compromiso a la organización y sus líderes. ■



Este año hubo 4 empresas con más de 10,000 colaboradores reconocidas dentro de las mejores, lo que demuestra que, independientemente del tamaño, cualquier empresa puede ser reconocida por su buen ambiente laboral.

### MÁS DE 1,000 COLABORADORES

1. Interbank
2. Cineplanet
3. Atento
4. Inkafarma
5. Scotiabank
6. Supermercados Peruanos
7. Belcorp
8. Saga Falabella
9. Promart
10. Maestro
11. Sodimac
12. Hipermercados Tottus
13. IBM
14. GMD
15. Entel
16. Grupo Tecsup-UTEC
17. STRACON GyM
18. Grupo Ripley
19. Mapfre
20. Wong
21. Universidad Privada del Norte

### ENTRE 251 y 1,000 COLABORADORES

1. Marriott Perú
2. DHL Express
3. Interseguro
4. British American Tobacco
5. Real Plaza
6. Inversiones Centenario
7. GMP
8. AccorHotels
9. Teva
10. Banco Cencosud
11. Lima Airport Partners

### ENTRE 30 y 250 COLABORADORES

1. Hilton
2. VisaNet
3. Natura
4. Atton
5. Cofide
6. Viva GyM
7. Molpack
8. Western Union
9. SAP
10. Oracle
11. Intéligo SAB
12. Belatrix Software
13. Cencosud Shopping Centers
14. Cisco
15. Apoyo Consultoría
16. Parque Arauco
17. Martin Engineering
18. 3M

# Premios Especiales 2016

Great Place to Work® Perú, además de compartir los resultados del ranking con las 50 empresas con mejor clima laboral, reconoce también a las empresas que destacaron este año por sus políticas de gestión del talento en diferentes ámbitos.

<p><b>PREMIO AL MAYOR PROGRESO</b></p>  <p>Se reconoce a la empresa que más ha mejorado en el puntaje de la encuesta Trust Index® del 2016 respecto del año pasado.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Atlantic City</b></li> <li>• Edifica Inmobiliaria</li> <li>• Maestro</li> </ul>	<p><b>EXCELENCIA EN LIDERAZGO</b></p>  <p>Este premio reconoce a la empresa que destaca por tener líderes íntegros y comunicativos que retan y motivan a su equipo de trabajo.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DHL Express</b></li> <li>• Molpack</li> <li>• VisaNet</li> </ul>	<p><b>EXCELENCIA EN ENGAGEMENT</b></p>  <p>Reconoce a la empresa que destaca por lograr un elevado sentimiento de pasión, compromiso y confianza entre sus colaboradores.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atton</li> <li>• <b>Marriott Perú</b></li> <li>• Real Plaza</li> </ul>	<p><b>EXCELENCIA EN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b></p>  <p>Empresas que destacan por promover el desarrollo profesional y crecimiento de sus colaboradores.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atento</li> <li>• <b>Interbank</b></li> <li>• Viva GyM</li> </ul>	<p><b>EXCELENCIA EN BIENESTAR Y AMBIENTE SALUDABLE Y SEGURO</b></p>  <p>Se reconoce a la empresa que mejor promueve el bienestar del colaborador y su familia, y ofrece un ambiente sano y seguro de trabajo.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Atento</b></li> <li>• GMD</li> <li>• Maestro</li> </ul>
---	---	---	--	---

<p><b>EXCELENCIA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL PARTICIPATIVA</b></p>  <p>Premia a la empresa con mejores programas de Responsabilidad Social con involucramiento activo de los colaboradores.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cofide</li> <li>• <b>IBM</b></li> <li>• Viva GyM</li> </ul>	<p><b>EXCELENCIA LA VOZ DEL EMPLEADO</b></p>  <p>Este premio reconoce a la empresa que escucha a sus trabajadores y facilita el acceso a los líderes de la organización.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interbank</li> <li>• Hilton</li> <li>• <b>Scotiabank</b></li> </ul>	<p><b>EXCELENCIA EN TRATO JUSTO Y EQUITATIVO</b></p>  <p>Reconoce a la empresa que destaca por su trato justo y equitativo, donde todos tienen las mismas oportunidades y beneficios, sin discriminación.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Belcorp</b></li> <li>• Interseguro</li> <li>• VisaNet</li> </ul>	<p><b>EXCELENCIA EN SENTIDO DE EQUIPO Y FAMILIA</b></p>  <p>Premia a la empresa que cuenta con los mejores programas de integración y creación de sentido de equipo y familia.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interbank</li> <li>• Marriott Perú</li> <li>• <b>VisaNet</b></li> </ul>	<p><b>EXCELENCIA EN RECONOCIMIENTO</b></p>  <p>Se reconoce a la empresa que destaca por los programas de reconocimiento por el trabajo realizado y el esfuerzo extra.</p> <p>Empresas nominadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IBM</li> <li>• <b>Interseguro</b></li> <li>• Scotiabank</li> </ul>
--	---	--	--	---

# Premios por los 15 años

Como una forma de reconocer el esfuerzo de las organizaciones que por 10 años o más han tenido presencia en el Ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú, Great Place to Work® Perú comparte su Hall of Fame y los premios a la Excelencia y la Trayectoria.

## HALL OF FAME

Es un reconocimiento a las empresas que han sido parte del Ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú por 10 años o más.

- Belcorp
- British American Tobacco
- Cineplanet
- Duke Energy
- Hipermercados Tottus
- IBM
- Interbank
- Interseguro
- Kimberly Clark
- Líderman
- **Marriott Perú**
- Natura
- Sodimac
- VisaNet

(En orden alfabético)

 <p><b>PREMIO A LA EXCELENCIA</b></p>  <p>Reconocimiento a la empresa que, en estos últimos 15 años del premio, ocupó en mayor número de veces el primer lugar dentro del ranking Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú. En este caso, Marriott Perú ocupó el 1º lugar en seis oportunidades.</p>	 <p><b>PREMIO A LA TRAYECTORIA</b></p>  <p>Interbank es la única empresa que ha sido parte del ranking Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú durante 15 años consecutivos, haciéndose acreedor al reconocimiento por su constancia en promover una cultura donde los colaboradores son parte vital de los negocios.</p>
---	---

# Mi Empresa es lo Máximo 2016

Concurso de video que organiza Great Place to Work® entre las empresas participantes, donde los protagonistas son los trabajadores.

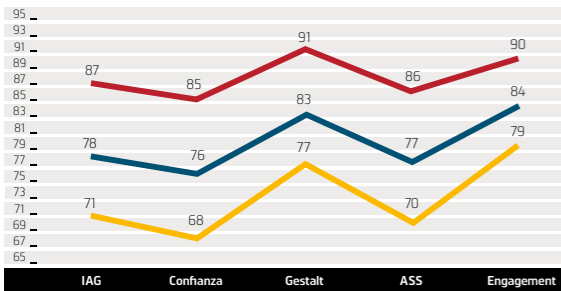


La espontaneidad con la que se expresa la satisfacción de trabajar en una organización es el mejor indicador para medir el impacto de las políticas de gestión del talento y clima laboral. Por ese motivo, Great Place to Work® creó el premio “Mi Empresa es lo Máximo”, que reconoce el entusiasmo de los trabajadores por transmitir los esfuerzos que hacen sus empresas por preservar el trato franco entre los líderes, la comunicación a todo nivel y los beneficios de trabajar en equipo. Entre los factores que intervienen para definir el mejor video, se incluye la creatividad, la originalidad y la expresividad artística, condensados en un máximo de tres minutos de duración. Cabe recalcar que la participación en este concurso es voluntaria y la calificación no influye en el resultado de selección de Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú – edición 2016. Entre los 18 videos recibidos destacaron los de DHL Express, Scotiabank y Viva GyM. Después de una minuciosa evaluación, el video ganador fue el de **Viva GyM**.

# Mejores que el resto

Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú versus el resto, expresado en % de trabajadores

## Indicadores Principales de las Organizaciones



**Índice de Aceptación General (AIG):** mide el % de gente que valora el clima laboral de su empresa.  
**Confianza:** indica el % de personas que confía y cree en sus líderes (gerentes, jefes y supervisores).  
**Gestalt:** mide cuál es la conexión emocional del trabajador con su empresa.  
**Ambiente saludable y seguro:** mide cuán saludable y seguro se percibe el ambiente de trabajo que ofrece la empresa, ya sea física, psíquica y emocionalmente.  
**Engagement:** mide el nivel de compromiso, entrega y conexión del trabajador con su empresa.

Al observar los indicadores principales del modelo confirmamos que la mayor brecha entre las mejores organizaciones y el resto está en la Confianza que existe en la organización, factor clave para la creación de un excelente lugar de trabajo.

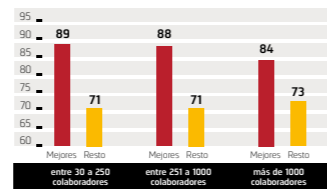
## Principales brechas en variables evaluadas

Hay diferencias evidentes entre las organizaciones que están en la lista de las mejores y el resto. Las principales características que diferencian a las mejores organizaciones de las demás, están relacionadas a la equidad en remuneración, al reconocimiento individual, al involucramiento del personal en la gestión, a la ausencia de favoritismo, a los jefes confiables y a la preocupación por la vida personal.

Variables - Principales brechas	Mejores	Resto	Gap
Equidad en remuneración	72	51	21
Reconocimiento Individual	83	62	21
Involucramiento del personal	83	62	21
Ausencia de favoritismo	78	58	20
Confiables de los jefes	84	64	20
Preocupación por la vida personal	86	67	19

## Mejores vs. el resto: por número de colaboradores

Variables	Mejores			Resto		
	entre 30 a 250 colaboradores	entre 251 a 1000 colaboradores	más de 1000 colaboradores	entre 30 a 250 colaboradores	entre 251 a 1000 colaboradores	más de 1000 colaboradores
Delegación de funciones	91	90	86	75	75	75
Justicia en el trato	95	94	91	82	81	82
Fraternidad	91	91	87	75	76	76
Hospitalidad del lugar	92	92	87	74	76	76
Hospitalidad de las personas	92	92	87	76	75	75

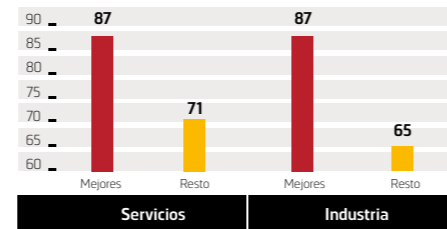


Si bien la filosofía de GPTW sostiene que cualquier empresa puede ser reconocida como un gran lugar para trabajar, este año, por primera vez en 15 años, notamos una diferencia marcada de 5 puntos entre las empresas hasta 250 trabajadores y de más de 1.000. En ese sentido, dirigir a más personas supone un reto importante ya que se requiere estar

mejor estructurado para llegar a cada uno de los colaboradores, que por lo general se encuentran en diversas locaciones. Sin embargo, encontramos un "empate técnico" entre el resto de empresas evaluadas. Esto pone en evidencia que, cuando la gestión de la organización es buena, cada detalle cuenta para diferenciarse del resto.

## Mejores vs. el resto: por tipo de empresa

Este cuadro es una demostración de que, independientemente del tipo de empresa, sea de servicios o industrial, el tener operarios en una empresa no es un impedimento para ser reconocido como un excelente lugar para trabajar. Por otro lado, la brecha entre las mejores y el resto en el Índice de Aceptación General, se hace más grande en el sector industrial. Tampoco vamos a negar que el sector industrial es más difícil de gestionar y que en general tiene indicadores más bajos. Sin embargo, se requiere tener la convicción de que el apostar responsablemente por la gestión humana es un objetivo estratégico para los negocios, independientemente de si es una empresa de servicios o una industrial.



## Mejores vs el resto: por tipo de empresa

Variables evaluadas	Empresas de Servicios		Gap
	Mejores	Resto	
Preocupación por el entorno de trabajo	83	63	20
Visión del negocio	83	63	20
Confraternidad	71	52	20
Jefes competentes	78	58	19

Variables evaluadas	Empresas de Industria		Gap
	Mejores	Resto	
Confraternidad	79	43	36
Reconocimiento Individual	83	55	27
Visión del negocio	84	56	27
Jefes confiables	87	62	26

### CLARAMENTE PODEMOS VER QUE TANTO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS COMO EN LAS INDUSTRIALES LAS MAYORES BRECHAS ENTRE LAS MEJORES Y EL RESTO COINCIDEN

- En tener muy clara cuál es la visión de la compañía y cuál es el camino que los llevará al éxito.
- La confraternidad entre colaboradores.
- Elevados niveles de liderazgo.

### LAS BRECHAS QUE LAS DIFERENCIAN

- Para empresas de servicios: el cuidado que tienen en ofrecer un entorno de trabajo que facilite y apoye a sus colaboradores (infraestructura, equipos, herramientas, condiciones saludables, entre otros).
- Para empresas industriales: el reconocimiento y agradecimiento individual por logros destacables y el esfuerzo extra.

Fuente: Great Place to Work © Perú

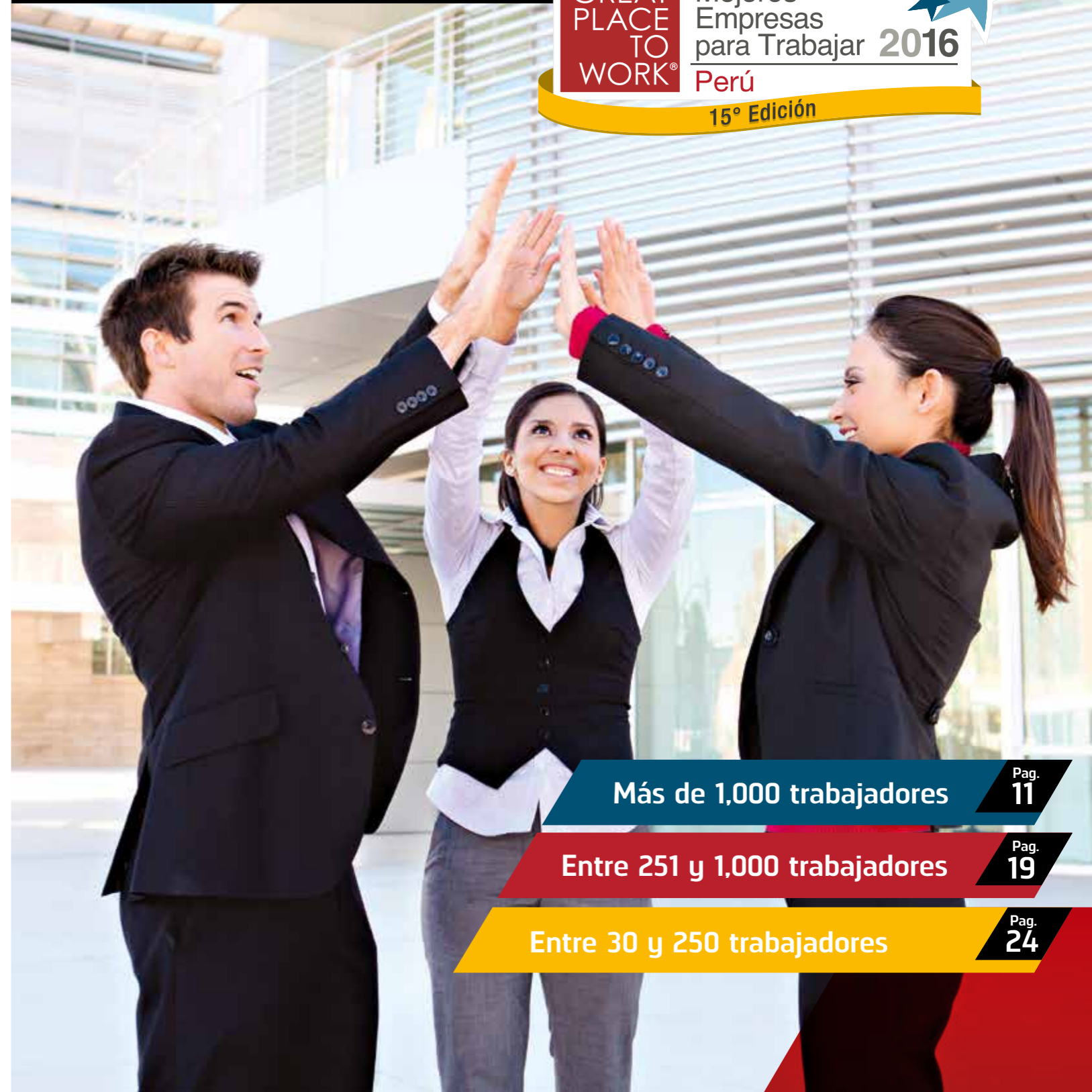
# Ranking Las Mejores Empresas para Trabajar en el Perú



Mejores Empresas para Trabajar 2016

Perú

15° Edición



Más de 1,000 trabajadores

Pag. 11

Entre 251 y 1,000 trabajadores

Pag. 19

Entre 30 y 250 trabajadores

Pag. 24

# Perfil de Las Mejores 2016

Información de interés de las 50 empresas líderes en el ranking 2016.

Posición en el Ranking	Razón comercial	Sector	Lista en Bolsa de Lima	Ingresos anuales (en millones de dólares)	Locales en Perú	Total plantilla	% de mujeres	% de mujeres en puestos directivos	Sindicato	Años en el ranking	
CON MÁS DE 1.000 TRABAJADORES	1	Interbank	Financiero y seguros	Sí	Más de 1.000	307	7.129	58%	38%	No	15
	2	Cineplanet	Entretenimiento y restaurantes	Sí	100 - 500	34	3.147	48%	0%	No	11
	3	Atento	Call center	No	100 - 500	18	15.529	60%	34%	Sí	8
	4	Inkafarma	Retail	Sí	500 - 1.000	959	10.728	71%	40%	No	2
	5	Scotiabank	Financiero y seguros	Sí	500 - 1.000	220	5.426	54%	37%	Sí	8
	6	Supermercados Peruanos	Retail	Sí	Más de 1.000	142	14.079	46%	25%	No	8
	7	Belcorp	Consumo masivo	No	100 - 500	14	1.601	75%	71%	No	12
	8	Saga Falabella	Retail	Sí	500 - 1.000	26	8.231	57%	51%	Sí	9
	9	Promart	Retail	No	100 - 500	22	3.033	34%	33%	No	2
	10	Maestro	Retail	Sí	100 - 500	30	3.672	32%	14%	No	1
	11	Sodimac	Retail	No	500 - 1.000	27	5.601	40%	35%	No	12
	12	Hipermercados Tottus	Retail	No	500 - 1.000	60	10.208	45%	35%	Sí	14
	13	IBM	Tecnología e informática	No	100 - 500	2	1.873	29%	28%	No	13
	14	GMD	Tecnología e informática	No	50 - 100	3	2.044	29%	13%	No	3
	15	Entel	Telecomunicaciones	No	100 - 500	36	2.461	42%	23%	No	1
	16	Grupo Tecsup - Utec	Educación	No	25 - 50	18	1.012	34%	28%	No	2
	17	STRACON GyM	Energía y minas	No	100 - 500	5	4.332	5%	0%	Sí	2
	18	Grupo Ripley	Retail	No	500 - 1.000	34	8.638	53%	40%	Sí	2
	19	Mapfre	Financiero y seguros	Sí	500 - 1.000	71	3.492	52%	18%	Sí	2
	20	Wong	Retail	Sí	100 - 500	24	6.248	33%	35%	Sí	1
	21	Universidad Privada del Norte	Educación	No	50 - 100	7	3.799	35%	35%	No	1
ENTRE 251 Y 1.000 TRABAJADORES	1	Marriott Perú	Hotelería y turismo	No	25 - 50	3	614	34%	49%	No	12
	2	DHL Express	Operador logístico integral	No	25 - 50	4	401	30%	54%	No	7
	3	Interseguro	Financiero y seguros	Sí	100 - 500	6	609	63%	40%	No	10
	4	British American Tobacco	Consumo masivo	No	100 - 500	12	319	17%	26%	No	11
	5	Real Plaza	Retail	Sí	100 - 500	20	391	47%	30%	No	5
	6	Inversiones Centenario	Inmobiliaria / C. Comerciales	Sí	100 - 500	24	265	38%	25%	No	5
	7	GMP	Energía y minas	Sí	Menos de 10	16	423	14%	0%	Sí	4
	8	AccorHotels	Hotelería y turismo	No	10 - 25	3	257	37%	43%	No	6
	9	Teva	Industria farmacéutica	No	50 - 100	2	553	45%	40%	No	1
	10	Banco Cencosud	Financiero y seguros	No	50 - 100	59	823	57%	47%	No	1
	11	Lima Airport Partners	Operador aeroportuario	No	100 - 500	1	493	37%	36%	Sí	1
ENTRE 30 Y 250 TRABAJADORES	1	Hilton	Hotelería y turismo	No	10 - 25	1	229	38%	25%	No	2
	2	VisaNet	Financiero y seguros	No	50 - 100	9	234	46%	30%	No	13
	3	Natura	Consumo masivo	No	50 - 100	5	242	87%	56%	No	10
	4	Atton	Hotelería y turismo	No	25 - 50	1	150	29%	75%	No	4
	5	Cofide	Financiero y seguros	No	100 - 500	1	210	49%	33%	No	4
	6	Viva GyM	Inmobiliaria / C. Comerciales	Sí	50 - 100	10	134	55%	39%	No	6
	7	Molpack	Industria	No	Menos de 10	1	71	11%	25%	No	3
	8	Western Union	Financiero y seguros	No	10 - 25	18	153	54%	38%	No	2
	9	SAP	Tecnología e informática	No	25 - 50	1	74	39%	13%	No	6
	10	Oracle	Tecnología e informática	No	10 - 25	1	87	32%	17%	No	4
	11	Intéligo SAB	Financiero y seguros	No	Menos de 10	3	136	48%	24%	No	6
	12	Belatrix	Tecnología e informática	No	10 - 25	1	174	17%	0%	No	2
	13	Cencosud Shopping Centers	Inmobiliaria / C. Comerciales	No	50 - 100	3	33	52%	50%	No	1
	14	Cisco	Tecnología e informática	No	10 - 25	1	54	30%	100%	No	4
	15	Apoyo Consultoría	Servicios profesionales	No	10 - 25	1	120	55%	27%	No	5
	16	Parque Arauco	Inmobiliaria / C. Comerciales	No	50 - 100	1	153	46%	39%	No	3
	17	Martin Engineering	Energía y minas	No	10 - 25	1	30	13%	20%	No	1
	18	3M	Consumo masivo	No	100 - 500	2	208	45%	36%	No	6

Fuente: Great Place to Work © Perú

## CATEGORÍA: MÁS DE 1.000 COLABORADORES

1

Interbank

- Industria: Banca
- Fundación: 1897
- N° trabajadores: 7.129
- Origen: Perú

- Gerente General: Luis Felipe Castellanos
- Gerente de Gestión y Desarrollo Humano: Susana Llosa



“Tenemos más de 100 años de historia y buscamos siempre ser el mejor banco a partir de las mejores personas”

Luis Felipe Castellanos

# Excelencia a través del desempeño

Interbank, una de las entidades financieras más antiguas del Perú, después de estar presente 14 años en el ranking entre los bancos con mejor clima laboral, ocupa el primer lugar en su categoría.

Quienes pertenecen a Interbank han seguido un riguroso proceso de selección, que no solo busca cubrir requerimientos técnicos para el puesto, sino que principalmente busca contar con personas cuya conducta esté guiada por sus valores. Para la organización, las habilidades blandas, como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo son requisitos para pertenecer a la empresa. Poseen seis valores innegociables. Integridad: para hacer lo correcto con transparencia y honestidad. Espíritu de superación: buscando aprender y crecer constantemente. Vocación de servicio: ayudando sin esperar nada a cambio. Innovación: porque se atreven a hacer las cosas de forma diferente. Sentido del humor: porque disfrutan lo que hacen y se ríen de ellos mismos. Trabajo en equipo: para lograr resultado extraordinarios. “Nuestros valores se viven a diario. Cada colaborador, desde el rol que desempeña, cuenta con espacios y herramientas para vivirlos al máximo”, afirma Luis Felipe Castellanos, Gerente General de la empresa.

La cultura de Interbank se basa en sus colaboradores. Esta se transmite a toda la organización a través de los líderes mediante sus acciones, en busca de ser un banco diferente. Castellanos afirma que en Interbank hay un trato informal y una política de puertas abiertas. Se trabaja para que el colaborador cuente con momentos



En el año 2009 Luis Felipe Castellanos se convirtió en el gerente general más joven del banco. Al lado de Susana Llosa ha construido una cultura de éxito.

y espacios para crear e innovar, que compartan sus ideas y que las vean hacerse realidad. El enfoque de la cultura está en alcanzar el equilibrio entre las necesidades de negocio y las personas.

En este contexto cabe reconocer el liderazgo del presidente del grupo del que forma parte el banco, Carlos Rodríguez-Pastor, cuya personalidad, forma de ser, valores y sencillez, se transmiten a todos los colaboradores a través de los líderes y la plana directiva. ■

### 4 BUENAS PRÁCTICAS

**1 Balance perfecto.** Cuentan con un enfoque que permite el equilibrio entre negocios y personas.



**2 Proceso de selección.** Se han desarrollado herramientas para la búsqueda del talento a través de medios y la tecnología.



**3 Capacitación.** Estrategia de capacitación continua para el crecimiento de los colaboradores.



**4 Reconocimiento por valores.** Se premia y reconoce a los colaboradores por la vivencia de sus valores.



2



**“Somos un equipo que busca hacer felices a las personas a través de la magia del cine”**

Fernando Soriano  
Gerente General

En Cineplanet se viven día a día los Valores PLANET como pilares de trabajo. Estos rasgos están asociados a comportamientos que se fomentan entre los colaboradores. Para la empresa son imprescindibles las personas con sentido del humor, lealtad, honestidad, que trabajen en equipo y tengan ganas de aprender cada día. Este esfuerzo da como resultado la excelencia en el servicio.

Fernando Soriano, Gerente General de la empresa, afirma que Cineplanet es una organización que se conduce con un bajo porcentaje de inasistencias, pues los colaboradores siempre quieren llegar a trabajar. Eso se debe, según el empresario, al enorme impacto de la empresa en las vidas de sus trabajadores, a quienes les ofrecen todas las herramientas para que trabajen con alegría. Para ellos, el propósito

de sus labores es prestar un buen servicio a todos los que cruzan la entrada de cada local y ser una de las tres cadenas de cines más grande de Sudamérica, fomentando un clima de confianza, respeto, imparcialidad y orgullo con los trabajadores. Todos los trabajadores han asumido ese reto. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Convención Anual de Líderes:** Prácticas de comunicación y alineamiento cultural donde la alta gerencia comparte objetivos.
- **Compartir:** Evento que refuerza los pilares culturales, en el que los líderes comparten los resultados del año anterior.

**Gerenta de Gestión y Desarrollo Humano:**  
Mónica Aristizábal

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Atentos a tu esfuerzo:** Práctica que reconoce a los colaboradores con el mejor desempeño en el mes.
- **Atentos a tu talento:** Show en el que los colaboradores cantan y bailan para fomentar el trabajo en equipo.



**Director de Recursos Humanos:**  
Ignacio Varangot

En Atento existen cuatro valores que definen la estrategia corporativa: confianza, integridad, pasión y compromiso. “Para nosotros”, explica José Antonio Iyo, Gerente General de la compañía, “la confianza es el punto de partida. Buscamos que la relación con nuestros grupos de interés -accionistas, clientes y empleados- se enfoque en relaciones honestas, donde podamos gestionar de la mejor manera nuestros procesos”, explica el ejecutivo. Para él, el éxito se respalda en el éxito de cada miembro del equipo.

Bajo este enfoque, las labores en Atento se desarrollan con entusiasmo. Los colaboradores saben que para lograr objetivos, antes que tomar el camino fácil, se trata de tomar las decisiones correctas, porque detrás de cada empleado existe una marca de prestigio que se debe representar. ■



3



**“Vivir los valores en Atento nos hacen mejores trabajadores pero sobre todo personas”**

José Antonio Iyo  
Gerente General

colaboradores, así como la comunicación, buscando conocer las bondades y flaquezas de cada unidad de negocio para poder resolverlas. Es tan importantes oír a los trabajadores, que hasta se les permite sugerir localidades para abrir más boticas. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Inka Raymi:** A principios de año los líderes viajan a todas las ciudades para reforzar valores y compartir resultados.
- **Refiere a tu químico farmacéutico:** Programas en el que el colaborador sugiere un lugar para abrir una botica.

**Directora de Gestión Humana:**  
Karina Raicovi

4



**“La calidez que expresamos hacia los clientes es el reflejo del clima que vivimos en la empresa”**

Rafael Dasso  
Gerente General

Para los líderes de Inkafarma los valores son de suma importancia, pero es el amor por las personas el que resalta entre todos, pues se trata de una organización que lleva salud y calidez. Otro rasgo que identifica a la gente de Inkafarma es el liderazgo inspirador, ya que al estar dispersos a lo largo de todo el país es vital que cada colaborador sienta que la empresa está pendiente de sus logros y progresos. La obsesión por el análisis les permite cuestionar lo que hacen y analizar si sus acciones son correctas o si tienen sentido.

“Nuestra pasión por el resultado no solo es económico, puede enfocarse en el lanzamiento de un proyecto, un nuevo producto o cuando hay una necesidad de atender alguna ciudad”, manifiesta Rafael Dasso, Gerente General de la empresa. En Inkafarma es importante estrechar lazos con los

colaboradores, así como la comunicación, buscando conocer las bondades y flaquezas de cada unidad de negocio para poder resolverlas. Es tan importantes oír a los trabajadores, que hasta se les permite sugerir localidades para abrir más boticas. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Inka Raymi:** A principios de año los líderes viajan a todas las ciudades para reforzar valores y compartir resultados.
- **Refiere a tu químico farmacéutico:** Programas en el que el colaborador sugiere un lugar para abrir una botica.

**Directora de Gestión Humana:**  
Karina Raicovi

5



**“Scotiabank es una institución en la que su gente sueña en grande para ganar en grande”**

Miguel Uccelli  
Gerente General

En Scotiabank se rigen por la pasión, la integridad, el respeto y la responsabilidad, tomando en cuenta los comentarios de lo que ellos llaman los Scotiabankers, tanto a nivel local y global. “Todos nuestros valores poseen un ingrediente. Nos referimos al hecho de ser WIN”, sostiene Miguel Uccelli, Gerente General del banco. Basado en sus valores, en Scotiabank se trabaja bajo un solo lema: “Soñamos en grande para ganar en grande”. El objetivo de sus acciones está enfocado en ser el mejor banco del Perú y el mundo, ganando en grande. “Por eso es necesario sacar lo mejor de cada uno”, asegura Uccelli. En el banco descubrieron los beneficios del trabajo en equipo, utilizando canales de comunicación en todas las plataformas, con conexión digital e interacción. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Programa Aplausse:** programa de reconocimiento 360° online, trimestral y accesible a todos.
- **Scotiabank Grade:** Programa de becas que reconoce el buen desempeño con oportunidades de desarrollo.



**Vicepresidenta de Recursos Humanos:**  
Rina Alarcón

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **CreSer:** Es la herramienta de gestión del desarrollo que se utiliza en la empresa para potenciar habilidades duras y blandas.
- **Mi Cocina SPSA:** Parte del programa de Beneficios SPSA cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de los trabajadores.



**Directora de Gestión Humana:**  
Mariela Prado

En Supermercados Peruanos existen cinco pilares culturales alineados con la estrategia: transparencia y honestidad, orientación a las personas, eficiencia en los resultados, actitud innovadora y sentido de equipo. Son características que se encuentran presentes en cada proceso de la empresa. “Esto nos permite ser coherentes con nuestro propósito como compañía y la visión que tenemos para el negocio”, cuenta Juan Carlos Vallejo, Gerente General.

En la organización existe una cultura de trato horizontal, cordial y muy jovial, ya que el 65% de la población pertenece a la generación millennial. En la empresa viven contagiados de esa energía, la misma que responde a las exigencias del negocio, siendo muy dinámica y enfocada a resultados, donde queda claro que las personas importan. ■



6



**“La comunicación fluida nos permite identificar oportunidades de mejora”**

Juan Carlos Vallejo  
Gerente General

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Universidad Corporativa Belcorp:** Impulsar el crecimiento y el desarrollo de los colaboradores, promoviendo el aprendizaje.
- **Política integral de bienestar:** Práctica que incluyen horarios flexibles y los viernes en la tarde libre.



**Gerenta Gestión Humana Perú:**  
Luisa López

7



**“Gracias a la gente que vive nuestra cultura, Belcorp es una de las mejores multinacionales para trabajar en el mundo”**

María Lourdes Montagne  
Gerenta General

Para Belcorp los valores representan aquello que los hace especiales y les permite crecer en busca de ser los mejores. En ese sentido, la organización rige todo su accionar sobre la base de cuatro pilares: ser auténticos, ser cercanos, ser emprendedores y ser apasionados. “Nuestro propósito”, señala María Lourdes Montagne, Directora General, “es promover la belleza como base de la realización personal”. El buen ambiente laboral es el resultado de una cultura sólida que genera un fuerte sentido de pertenencia. En Belcorp se fomentan los espacios para retar a los colaboradores con la finalidad de que crezcan personal y profesionalmente, donde se pone a prueba su creatividad y energía al servicio de los demás. “Creemos que la confianza es la base para que el colaborador pueda mostrar su pasión”, asegura Montagne. ■

En Saga Falabella los valores se viven todos los días, gracias a una campaña que ayuda a difundirlos con identidad de marca. Todo parte de un gran equipo que destaca por el compromiso, la iniciativa y la honestidad, con una clara noción de austeridad y vocación de servicio. Esta campaña, realizada a nivel nacional en oficinas, almacenes y tiendas, consiste en reforzar un valor cada mes y reconocer a quienes los representan mejor, sin importar el lugar", declara Alex Zimmermann, Gerente General.

Saga Falabella es una empresa que vende moda, por lo que selecciona trabajadores apasionados por la experiencia que viven los clientes, con alta motivación por su trabajo y aspiraciones de crecimiento personal y profesional. Para lograrlo, se ejecutan diferentes programas, proyectos y campañas internas que promueven la

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Compartiendo experiencias: Programa de inclusión laboral para personas con más de 60 años.
- Hola! Tengo Habilidades Diferentes. ¿y Tú?: Programa de inclusión para personas con habilidades diferentes.

**Gerente Central de Recursos Humanos:**  
Felipe Flores

identidad con la empresa. Para Zimmermann, el lugar donde trabajan los colaboradores se convierte a la larga en su segundo hogar, por lo que la organización debe promover el diálogo, tomando en cuenta las opiniones y la participación de todos los colaboradores, a través de diferentes canales de comunicación, en la toma de decisiones. ■



8



**"Escuchamos a nuestros colaboradores para encontrar soluciones eficientes"**

Alex Zimmermann  
Gerente General

11



**"Gracias a la confianza nos sentimos parte de un equipo, con un sentido real de pertenencia"**

Mariasol Soto  
Gerente Corporativa de Recursos Humanos

En 2015, tras la adquisición de Maestro por parte de Sodimac, se trabajó la fusión de los valores para ambas compañías. Hoy, según sus líderes, son una familia que trabaja unida para lograr sus objetivos a partir de siete valores: calidad en el servicio al cliente, con el fin de superar sus expectativas; trabajo en equipo, pues los resultados exitosos son de todos; innovación, porque se promueven nuevas ideas; respeto, porque se escucha sin prejuicios; sostenibilidad, se busca responsabilidad en todo lo que se hace; excelencia personal, para el desarrollo de su gente; y eficiencia, logrando buenos resultados optimizando recursos.

La cultura de la empresa se basa en las personas, preocupados por lo que le sucede al otro. Se trabaja en base a los valores, principios y normas de conducta organizacionales. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Capacitación permanente: Programas de formación a través de la Escuela de Excelencia Sodimac.
- Políticas de equidad de género: Forman parte de las 10 empresas que lideran el ranking de Equidad de Género.



**Gerente Corporativa de Recursos Humanos de Sodimac:** Mariasol Soto

9



**"Tenemos presente la consideración y el respeto por cada uno de nuestros colaboradores"**

Francisco De la Roza  
Gerente General

Promart es una organización que vive sus valores con mucha intensidad, los mismos que forman parte de su cultura. "Pueden cambiar muchas cosas en la estructura de la organización pero jamás cambiarán los valores por los que nos regimos", asegura Francisco de la Roza, Gerente General de la empresa. El trabajo en equipo, el deseo de superación, la innovación y creatividad, la integridad y el servicio amable, son los pilares que sostienen a más de tres mil colaboradores. Para mencionar la cultura Promart, es necesario enfocarse en temas familiares, donde la cercanía y la comunicación es muy importante, junto a prácticas de puertas abiertas en las que los colaboradores pueden hablar directamente con los subgerentes o gerentes de las tiendas. En Promart, según el Gerente General, el clima laboral lo construyen todos.

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Día de la familia: Antes de abrir un local se invita a las familias de los empleados para que se familiaricen con la empresa.
- Horarios flexibles: Como hay un gran número de estudiantes, se promueven horarios flexibles para sus estudios.

**Gerente de Gestión y Desarrollo Humano:**  
Cecilia Carpio

Los líderes participan en la definición de planes de carrera para cada una de las personas que forman el equipo. El entrenamiento es básico y se hace de manera virtual, facilitando el acceso y el material requerido para potenciar habilidades. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Seguridad y Salud: Se fomenta una cultura de prevención de riesgos y programas de bienestar, seguridad y salud.
- Inclusión: Se implementó el programa Trabajando junto a Ti, que incorpora personas con habilidades especiales.



**Gerente Corporativo de Recursos Humanos de Sodimac:** Mariasol Soto

En Maestro, los líderes y los colaboradores se han encargado de consolidar sus valores, aquellos que parten desde una consigna: la familia. Los equipos de trabajo entendieron que para lograr el éxito deben aplicar calidad en el servicio, trabajo en equipo, innovación, respeto, sostenibilidad, excelencia personal y eficiencia, rasgos que definen el accionar en cada miembro, pues, según Mariasol Soto, Gerente Corporativa de Recursos Humanos de Sodimac, son seres humanos preocupados por lo que le sucede a otro. En 2015, tras la adquisición de Maestro por parte de Sodimac, se trabajó la fusión de los valores para ambas compañías. Hoy, según sus líderes, son una familia que trabaja unida para lograr sus objetivos, a partir de un valor máximo: calidad en el servicio al cliente, con el fin de superar sus expectativas. ■



10



**"En Maestro tenemos el firme propósito de construir sueños y proyectos de hogar"**

Mariasol Soto  
Gerente Corporativa de Recursos Humanos

13



**"Invertir en las personas permite que IBM siga siendo líder después de 105 años"**

Álvaro Merino Reyna  
General Manager

Los valores de IBM son un reflejo de la esencia que se mantiene desde sus inicios, a principios del siglo XX. En 2003 los miembros de IBM alrededor del mundo rediseñaron esas características sin perder su esencia y definieron tres valores fundamentales alrededor de sus oficinas de todo el mundo: dedicación al éxito para cada uno de los clientes, innovación constante para la compañía y para el mundo, y confianza y responsabilidad personal en todas nuestras relaciones. "El elemento clave de la cultura es nuestro pensamiento de reinención y de adaptación ante los cambios", sostiene Álvaro Merino Reyna, Gerente General de la compañía, que pasó de vender computadoras a ofrecer servicios de tecnología.

Esa misma cultura ha sido enfocada en los clientes. Solo ellos, explica Merino Reyna, pueden ayudar a conocer el rumbo de la organización. En

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Integración de la vida personal y laboral: Flexibilidad para que cada colaborador tenga la opción de trabajar desde casa.
- Desarrollo profesional: Programas de capacitación que incrementan el compromiso, la motivación y el orgullo.

**Gerente de Recursos Humanos:**  
Anabella Cordero

2013 se realizó un estudio con varios clientes a nivel mundial entre los clientes, para que los líderes escuchen, de boca de los clientes, qué es lo que esperaban de la compañía, llevándolos a desarrollar nuevas prácticas asociadas a los valores de toda la corporación. ■



12



**"Nos apasionan nuestros valores y nos encanta lo que hacemos"**

Juan Fernando Correa  
Gerente General

En Tottus existen tres valores que están presentes en todas las acciones de cada colaborador: integridad, innovación y excelencia. La empresa realiza constantemente campañas para que estos valores se apliquen en las labores del colaborador. "Les pedimos a los líderes que manejen cada proyecto con integridad, cuidando a sus equipos y a las personas que tienen a su cargo", afirma Juan Fernando Correa, Gerente General de la organización. Es vital para ellos contar con personas inspiradas y creativas, sin descuidar la excelencia. "En Tottus tenemos una cultura horizontal de puertas abiertas basada en el respeto", señala Correa.

Poseen un sistema de monitoreo laboral, pues les interesa mucho que su gente se sienta cómoda en el lugar de trabajo. ■



**BUENAS PRÁCTICAS**

- Reconocimiento: Se utilizan los canales de comunicación para que todos sean parte de este reconocimiento.
- Formación de líderes: Talleres de gobierno de personas, la Academia GyM, mentoría y tutoría para líderes.



**Gerenta de Gestión Humana:**  
Cynthia Liy Lion

Los cuatro valores del Grupo GyM, al que pertenece GMD, son parte del ADN del comportamiento de cada colaborador de la empresa. Cada uno de ellos busca la calidad en los procesos de outsourcing de tecnología, que llegan de la mano del cumplimiento de plazos, incluyendo la anticipación, gracias a la seriedad con la que se asumen los compromisos y la eficiencia con la que se trabaja. "Nuestro equipo se caracteriza por la pasión con la que hacemos nuestro trabajo", sostiene Hugo González, Gerente General de la compañía. En GMD existe una verdadera preocupación por las personas, por su desarrollo profesional y personal, lo que les permite trascender y brindar lo mejor de sí en cada proceso. González cuenta que, anualmente diseñan, un plan de clima laboral, en el que participan desde las jefaturas hasta el equipo de supervisores. ■



**"Todos nuestros proyectos tienen una cuota importante de pasión, característica que rige nuestro accionar"**

Hugo González  
Gerente General



**"Estamos en una industria donde personas brindan servicio a personas"**

Steve Dixon  
Gerente General

En STRACON GyM la seguridad es un valor que se vive de forma intensa y se aplica a través de programas de inducción y capacitación. Gracias a la calidad se respetan estándares internacionales, generando confianza y satisfacción en los clientes, cumpliendo objetivos en el plazo determinado, con seriedad y eficiencia. Steve Dixon, Gerente General de la compañía, afirma que en STRACON GyM se busca mejorar la productividad en todas las áreas de la empresa, a través del cumplimiento de procesos de gestión. La cultura está orientada a la comunidad, involucrando a los colaboradores a vivir sus valores, creando un ambiente de confianza. Para llegar a cumplir estos cometidos es fundamental fomentar una buena comunicación, a través de políticas de puertas abiertas donde los líderes desarrollen una relación cercana con sus equipos de trabajo. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Contratación de personal local: Programa de formación diseñados para entrenar a participantes sin experiencia.
- Programa de Reconocimiento "Trasciende": Se reconoce a las personas, equipos y líderes de la organización. Aequales.



**Jefe de Talento y Cultura:**  
Sandro Zumarán



**"Cuando nosotros trabajamos dejamos todo en la cancha, nuestra meta es la satisfacción del cliente"**

Sebastián Domínguez  
Gerente General

Entel se sostiene sobre la base de seis pilares que los colaboradores tienen plenamente identificados. Aplicarlos es la base de cada una de sus acciones. Lo primero que se destaca en la organización es el trabajo en equipo colaborativo, donde el trabajador busca realizarse como profesional en beneficio del grupo. La innovación y adaptación conllevan a mejorar los procesos centrados en el cliente. Estos dos pilares, sumados a valores de cumplimiento, calidad y excelencia, personas realizadas, pasión y perseverancia y centrados en el cliente, representan el día a día de sus acciones. "Todo gira alrededor del cliente", afirma Sebastián Domínguez, Gerente General de la compañía.

La actitud del equipo es la base del buen clima laboral, la misma que se sostiene con una comunicación transparente, simple, directa y constante. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Vestimenta casual: Todos entienden que para trabajar deben estar cómodos, por eso no se exige vestimenta formal en la oficina.
- Relájate Entel: El estrés puede perjudicar la productividad, por eso una buena sesión de masajes ayudará a retomar el trabajo.



**Gerenta Central de Capital Humano y Administración:** Karina Kamisato

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Embajadores de Clima y Cultura: Todos se involucran en realizar mejoras en el clima.
- Flexibilidad con responsabilidad: Formatos laborales flexibles.



**Jefa de Gestión del Talento:**  
Claudia Vásquez (Tecsups)  
**Gerenta de Talent Management:**  
Laura Kleiner (UTEc)

En Tecsup-Utec cuentan con principios fundamentales que no son negociables, pilares en los que se cree con total fervor, porque, gracias a ellos se logran objetivos que están referidos a la ética, el respeto, la calidad y la seguridad. "Estos rasgos forman parte de nuestra definición de éxito y se viven desde el primer día de trabajo", declara Carlos Heeren, Director Ejecutivo. Tecsup-Utec es una corporación que brinda la oportunidad a todos sus colaboradores de facilitar su desarrollo profesional. Basa su clima organizacional en el compromiso y liderazgo de todos los miembros de la empresa, en el modelo de empoderamiento, la comunicación horizontal, el reconocimiento de logros y la política de flexibilidad con responsabilidad, que permiten manejar sus tiempos y lograr un verdadero balance entre la vida laboral y personal. ■



**"Queremos ser la mejor opción educativa a nivel nacional y para eso nos aferramos a nuestros principios"**

Carlos Heeren  
Gerente General



**"Implicamos a todos nuestros colaboradores para alcanzar fortaleza con resultados sostenibles"**

Renzo Calda  
Gerente General

Para Mapfre la vivencia de los valores se inicia desde la incorporación de los nuevos colaboradores, integrándolos a programas de inducción para que aprendan a vivir con solvencia, integridad, vocación al servicio, liderazgo y compromiso, con el propósito es generar un vínculo de confianza. "Nosotros incentivamos el uso de nuestros valores a través de premios y reconocimientos hacia nuestros colaboradores", asegura Renzo Calda, Gerente General de la empresa. La cultura, definida en función a los valores, se expresa a través del comportamiento de los trabajadores, como la orientación al cliente, la innovación y el compromiso. Estas actitudes se transmiten y se enseñan como una manera de pensar, vivir y actuar. En Mapfre se vela por el bienestar de los colaboradores, buscando mejorar su calidad de vida, creando un ambiente agradable. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Programa de Beneficios Flexibles: Los colaboradores pueden acceder a días libres por acontecimientos especiales.
- Horario de Verano: Durante los meses de verano, la jornada de trabajo se reduce, los viernes hasta las dos de la tarde.



**Director de Recursos Humanos:**  
Pedro Scarsi

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Creciendo Contigo.** Modelo integral de capacitación y desarrollo que afianza el rol de los colaboradores como socios.
- Portal de Oportunidades Internas "Mi carrera".** Oportunidades de crecimiento y desarrollo para puestos administrativos.



**Gerente de Recursos Humanos:**  
José Carlos Ascarza

Wong es una organización que fomenta relaciones muy cercanas y casi familiares con sus colaboradores. Los líderes promueven un trato horizontal y cercano, con política de puertas abiertas. "Los valores son los principios que guían la conducta, forman parte de nuestra pasión por el servicio y nos han llevado a ser líderes en la industria", asegura Mario Campodónico, Gerente General de la empresa. Para Campodónico el cliente es la razón de ser. Para poder satisfacer sus necesidades, los colaboradores deben capacitarse permanente. Cada proceso necesita innovación y un alto desempeño, habilidades que van de la mano con el éxito. En Wong todo gira alrededor del optimismo, palabra que quedó tatuada en el ADN de todos desde los años ochenta y sigue siendo el motor que los impulsa para llevar adelante sus proyectos. ■



20



**"Nuestros clientes son nuestra razón de ser y están en el centro de todo lo que pensamos y hacemos"**

Mario Campodónico  
**Gerente General**

21



**"Ser el director de la UPN me da la oportunidad de formar profesionales que van a cambiar la historia"**

Oscar Flores  
**Presidente Ejecutivo & CEO**

La Universidad Privada del Norte (UPN) está formada por un equipo que vive día a día con compromiso, orientación al logro, trabajo en equipo, integridad, innovación y trascendencia. "Nuestros valores nos impulsan a vivir nuestra pasión por transformar las vidas de los estudiantes que confían su educación en nuestra institución", asegura Oscar Flores, Presidente Ejecutivo. UPN es una gran familia conformada por docentes y colaboradores administrativos, quienes comparten un propósito unificador: velar por una educación de calidad. Todo siempre amarrado a decir la verdad, con respeto, pero sin miedo al error. En UPN se desarrollan planes para mantener un buen clima laboral, todos dirigidos al desarrollo de las personas a nivel educativo, proporcionando capacitaciones con mentores para fortalecer habilidades. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Destino UPN:** Programa que tiene como objetivo alinear, conectar y movilizar a sus colaboradores alrededor de su cultura.
- Plataforma online de desarrollo:** Solución virtual de más de 40 cursos para potencializar competencias.



**Directora de Recursos Humanos:**  
Erlith Tanchiva

## El ecosistema de las grandes empresas para trabajar



por **GUILLERMO QUIROGA**  
Director de la Escuela de Postgrado de la UPC

Recientemente estuve en Silicon Valley y es impresionante la capacidad de las personas y las empresas para generar valor y transformar a la sociedad. Se ha estudiado mucho al respecto a qué se debe el éxito y

unánimemente se hace referencia al ecosistema emprendedor, fundamentado en tres factores: talento humano, pasión por transformar y mejorar el mundo y acceso a capital de riesgo que apuesta por ideas innovadoras. Hago esta reflexión porque también las grandes empresas para trabajar son aquellas que tienen un ecosistema singular que genera resultados extraordinarios. Por lo tanto, la pregunta relevante es, ¿cuáles son los fundamentos de ese

entorno especial? Luego de revisar la literatura académica y conjugarla con la experiencia vivida, puedo animarme a indicar que las grandes empresas para trabajar se basan en tres pilares. Propósito: las grandes empresas existen por una razón que va más allá de la rentabilidad económica. Confianza: este tipo de empresas se basan en un entramado de relaciones humanas sanas. Como se confía, las relaciones son ágiles, menos burocráticas. Excelencia: las mejores empresas para trabajar solo

buscan lo mejor, han desterrado la mediocridad y las metas pobres. Se retan así mismas a ser disruptivas. La confianza y apoyo mutuo no implica un trabajo mal hecho, un pobre producto o un servicio deficiente. Una empresa que busca la excelencia no se conforma nunca con el segundo lugar. Lo que hace a las empresas grandes lugares para trabajar es una poderosa misión, una cultura sana y un compromiso sin contemplaciones con la calidad. ■

**CATEGORÍA: ENTRE 251 y 1,000 TRABAJADORES**

1



- **Industria:** Hotelería y servicios
- **Fundación:** 2000
- **N° trabajadores:** 614
- **Origen:** Perú

- **Gerente General de JW Marriot**  
**Lima:** Heinz Prella
- **Directora Cluster de Recursos Humanos:**  
Andrea Guerra



**"Marriott nació como un pequeño restaurante y gracias a su gente, ahora, somos la organización hotelera más grande del mundo"**

Heinz Prella

## Enfocados en el logro y el equipo

La cadena de hoteles Marriott pone mucha atención en sus trabajadores, pues sabe que mientras más satisfechos estén con su centro de labores, mejor atenderán a los clientes.

Tras pasar las puertas de cualquier hotel de la cadena Marriott significa empezar a sentir, a través de sus colaboradores, los valores de la empresa, que parten por el respeto y trato justo al colaborador y al cliente, logrando la fidelidad de ambos. Según Heinz Prella, Gerente General de JW Marriott Lima, antes de tomar cualquier decisión dentro de la organización, analiza cómo estas podrían afectar a los trabajadores. "Somos una empresa de servicio y es muy importante que los colaboradores estén motivados y contentos, eso nos ayuda a crear un buen ambiente laboral", afirma Prella. Al ser una empresa cuyos orígenes fueron familiares, aún se percibe una cultura acogedora a lo largo de la cadena, humilde, sencilla, que celebra los logros por más pequeños que parezcan.

En Marriott se practica una comunicación horizontal y fluida para el desarrollo de todos los procesos. "Nosotros", señala Prella, "nunca estamos tan ocupados como para no escuchar a un trabajador. Ellos saben que si tienen un problema, comentario, sugerencia, idea o cualquier asunto que deseen tratar, pueden venir a verme", explica Prella, con orgullo del clima que ha contribuido a forjar, a partir de una organización horizontal más allá de los organigramas. Para Andrea Guerra, Directora de Recursos Humanos, el clima laboral en la organización



El equipo que lidera Heinz Prella pasó el reto de atender a las delegaciones de APEC, entre las cuales destacó la del presidente Barack Obama.

se sustenta en la práctica de la filosofía de la compañía: "Cuida a tus asociados, que ellos a la vez cuidarán de tus clientes y estos regresarán", explica Guerra. Destaca también la capacitación en cursos presenciales y virtuales, gracias a una plataforma de entrenamiento que los certifica; la camaradería y el apoyo entre áreas; y la importancia que se le da al balance entre la vida personal y profesional del empleado, entre otros aspectos enriquecedores. ■

**4 BUENAS PRÁCTICAS**

**1 Línea de carrera.** En Marriott cuentan con programas que favorecen el desarrollo profesional.



**2 Trabajo en el mundo.** Ser una cadena global le permite a los trabajadores ir a trabajar a varios países.



**3 Family Day.** Es una práctica en la que las familias de los trabajadores pueden usar las instalaciones de un hotel.



**4 Bienestar total.** Programas que cubren seguros y chequeos de salud para el empleado y sus familias.



2



**"El cliente interno es el rey y conectar sus vidas y mejorarlas es parte de nuestra promesa"**

Adriana Azopardo  
Gerenta General

En DHL Express se busca alcanzar objetivos a través de los valores, entre los que destacan el respeto a las personas, los procesos, las leyes y las reglas. Ese comportamiento, aplicado a nivel global, se basa en demostrar pasión y velocidad para alcanzar los objetivos de la empresa, atributos claves para los colaboradores y los líderes de la organización. En ese sentido, DHL Express basa su cultura en una alta capacitación, como una forma de estandarizar el conocimiento entre todo el equipo, enfocándose en cuatro puntos esenciales: centrarse en el cliente, tener visión internacional, participar de una red global y compromiso con el éxito. Estas características hacen de los trabajadores lo que ellos llaman internamente Especialistas Internacionales Certificados. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Talleres de Renovación:** Talleres alineados a la cultura Fit to lead, que considera la importancia del balance vida/trabajo.
- **Whatsapp Informativo:** Línea de mensajería del área de Recursos Humanos para todos los colaboradores.



Gerenta de Recursos Humanos:  
Pilar La Torre

5



**"Exigimos mucho pero mantenemos un buen ambiente para conseguir mejores resultados"**

Daniel Duharte  
Gerente General

En Real Plaza existen seis valores que no son negociables: compromiso, transparencia, innovación, trabajo en equipo, sentido del humor y espíritu de superación. "Gracias a ellos hemos podido construir una sólida cultura", sostiene Daniel Duharte, Gerente General de la institución. La cultura de Real Plaza tiene como filosofía que la gente sea lo primero. Es decir, cada decisión se realiza pensando en el beneficio y tranquilidad de los colaboradores, velando por su bienestar integral en los momentos más importantes de sus vidas. La empresa realiza actividades sociales con la finalidad de que los colaboradores vean a Real Plaza como su segundo hogar. Para ellos, todo empieza por realizar una adecuada selección de los nuevos integrantes del equipo. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Un gran saludo de cumpleaños:** Práctica donde todos los que cumplen años son homenajeados por los líderes.
- **Yo tengo Salud de Rey:** Programa Integral de salud y bienestar que brinda una serie de actividades y prácticas para vivir sano.



Director de Administración, Finanzas y Desarrollo Humano: Alfredo Oliva.

Interseguro es una organización donde prevalece la opinión del equipo de trabajo. La cultura está basada en un conjunto de valores, que surgieron como resultado de un trabajo mano a mano con los miembros de la organización, una búsqueda compartida que dio como resultado lo que ellos llaman los Pilares Culturales. "Nuestro objetivo es convertir estos pilares en comportamientos guías de acción para todos nosotros", afirma Gonzalo Basadre, Gerente General de la compañía. Esos pilares son: comprometidos contigo, hacemos nuestro trabajo con excelencia, innovamos día a día, siempre actuamos con transparencia y trabajamos en equipo. En Interseguro cuentan con una cultura joven, flexible, dinámica y de puertas abiertas, pues es

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Celebración de Fechas Especiales:** Práctica que busca estar presente en la vida del colaborador, celebrando fechas claves.
- **Programa de Tiempo Flexible:** Permite que cada colaborador canjee cupones de horas de trabajo por tiempo libre.

Gerenta de División Gestión y Desarrollo Humano: Carolina Restrepo.

importante tener una comunicación clara a todos los niveles, lo que permite promover un feedback constante y los mensajes correctos. Para lograr eso se necesita que el equipo genere vínculos entre sí, que haya mucho respeto y equidad al interior de la empresa, con el fin de sostener un clima positivo en el que sea divertido trabajar. ■



3



**"Buscamos hacer de Interseguro más que un lugar de trabajo, eso es en lo que creemos"**

Gonzalo Basadre  
Gerente General

Inversiones Centenario es una organización que se ha mantenido fiel al compromiso, la transparencia, el comportamiento integro, el trabajo en equipo y la vocación por desarrollar obras que mejoren la calidad de vida de sus clientes. "Esto nos ha permitido desarrollar proyectos que contribuyen al progreso del país con un impacto visible en la vida de los peruanos", asegura Gonzalo Sarmiento, Gerente General de la organización. En Inversiones Centenario los colaboradores son considerados embajadores de la marca, por eso es importante mantener programas de gestión de talento que permitan involucrarlos con los objetivos del negocio. Sarmiento afirma que Inversiones Centenario es una empresa bastante horizontal. "Para nosotros es muy importante que los objetivos, los

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Días de descanso:** Programa que se maneja con una cuponera que otorga al trabajador una cantidad de mediodías libres.
- **Mes de la salud:** Programa que tiene como finalidad promover la salud a través de rutinas de actividad física.

Gerenta Corporativa de Gestión Humana: Sandra de Almeida

valores y las normas que sostienen a nuestra cultura corporativa sean transversales y vividos por toda la organización", señala el ejecutivo, por lo que considera fundamentales los programas de capacitación y los ambientes que propicien la tranquilidad emocional. ■

centenario



6



**"Para nosotros resulta fundamental tener claridad de cómo se perciben nuestros esfuerzos entre los trabajadores"**

Gonzalo Sarmiento  
Gerente General

4



**"Escuchamos a la gente de forma estructurada porque nos interesa capturar ideas frescas"**

Sandro Ribeiro  
Country Manager

British American Tobacco (BAT) es una organización que se conduce por sus valores, sobre todo por el más importante de todos: tener la mente abierta. Este concepto involucra escuchar a las personas, equidad de género y políticas de no discriminación en todos los ámbitos. "Nos interesa tener una visión interna y externa de nuestra gente. Gracias a ellos conocemos de cerca el movimiento del mercado", afirma Sandro Ribeiro, Gerente General de la empresa. Un elemento importante de su cultura es la diversidad, porque se trabaja de la mano de personas de muchos países, de culturas diferentes, pero siempre manteniendo un equilibrio entre hombres, mujeres y personas de diferente opciones, quienes comparten el mérito de alcanzar los objetivos por igual. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Teletrabajo:** Programa que permite trabajar desde casa o cualquier lugar, dando la opción a resolver temas urgentes.
- **Fechas significativas:** Se celebra días importantes con las familias de los colaboradores.



HR Business Partner Supervisor:  
Vanessa Castillo

7



**"Nos gusta actuar correctamente. La conducta ética y transparente lo es todo para nosotros"**

Reynaldo Llosa  
Gerente General

Los trabajadores en GMP tienen claro que para poder tener éxito se deben vivir los valores con entusiasmo. En ese sentido, se basan en la calidad para mejorar sus prácticas en su sistema de gestión, cumpliendo compromisos y obligaciones con seriedad y eficiencia, buscando mejorar la calidad del servicio para los clientes. "Nuestra forma de trabajar está orientada a la unión de los equipos, enfocando nuestros esfuerzos en ejecutar nuestras metas estratégicas", señala Reynaldo Llosa, Gerente General de la organización. Este año GMP implementó la campaña "Juntos Hacemos GMP", que define las formas de hacer las cosas sobre cinco pilares claves: integración, alineamiento, motivación, transformación y trascendencia. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Comunicación:** Se implementan programas de puertas abiertas a todo nivel, reforzando la camaradería.
- **Reconocimiento al personal:** Se considera de vital importancia reconocer a las personas con premios.



Jefe de Gestión Humana:  
Miguel Paredes.

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Equidad de género:** Cuentan con una capacitación orientada a mujeres identificadas como futuros talentos.
- Contratación equitativa:** Programas diseñados para armar equipos mixtos, que en muchos casos son más productivos.



**Jefa de Talento y Cultura:**  
Oriana Lira

En AccorHotels (Novotel y hoteles IBIS) lo más importante es la pasión por el huésped, quien direcciona las decisiones y acciones que definen las funciones de los colaboradores. "La opinión del cliente es de vital importancia para todos los miembros de la organización, pues a través de ella se genera innovación, uno de los elementos más importantes de la cultura de AccorHotels", señala María Milagros Goicochea, Gerente General Delegada País.

Todas las acciones de AccorHotels reposan sobre el lema feel welcome (sentirse bienvenido), que se aplica tanto a clientes internos como externos. Para Goicochea, los trabajadores son la pieza principal del éxito, por ese motivo la capacitación es tan importante en la organización, potenciando sus habilidades de forma permanente. ■



8



**"Estamos en una industria donde personas brindan servicio a personas"**

María Milagros Goicochea  
Gerente General Delegada País

11



**"Me obsesionan los canales de comunicación, necesito saber qué sienten mis equipos de trabajo"**

Juan José Salmón  
Gerente General

Lima Airport Partners (LAP) es una organización que construye toda su estrategia en base a sus valores, promoviendo acciones que se relacionan e involucren con la unidad, la comunicación, el coraje, la empatía y el impacto. Juan José Salmón, Gerente General de la empresa, explica que los valores de LAP forman parte del proceso de inducción para cada colaborador que se une al equipo. LAP reformuló la cultura corporativa para alinear a toda su gente con los objetivos estratégicos, tanto de la empresa como individuales. "No queríamos imponer una nueva cultura, apostamos por trabajar sobre la que ya existía, pero con la intención de mejorarla", asegura Salmón. El clima laboral se maneja como un modelo de gestión, donde los líderes tienen la responsabilidad de cuidar a su gente. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- Reconociendo los valores:** El Programa "Estrella LAP" reconoce el comportamiento de los trabajadores.
- Beneficios "Club LAP":** Programa que reúne beneficios vinculados a la idea de ser socios de un club.



**Gerente de Gestión y Desarrollo Humano:**  
Carlos Gómez

9



**"Nuestro propósito es trabajar para hacer que las personas se sientan mejor"**

Mauricio Vial  
Gerente General

En Teva, empresa dedicada a la industria farmacéutica, direccionan todas las acciones hacia lo que ellos denominan la "Estrella del Norte", aquella que les brinda una visión total y global de la compañía. Para poder seguir ese trayecto la gente de Teva sigue al pie de la letra cinco valores: lo logramos juntos, creatividad que genera valor, nos importa que la gente crezca, enorgullecemos a nuestra familia y lideramos el camino. "Estas características nos permiten representar de la mejor manera la marca de la empresa", asegura Mauricio Vial, Gerente General de la compañía. Teva, con el pasar de los años, ha pasado por una transformación cultural, transición que los llevó de ser una empresa familiar a una firma global. Hoy, como organización, se guían por un solo propósito: mejorar la salud y hacer que las personas se sientan

mejor. Con los colaboradores se está generando una cultura más horizontal, donde existen personas que se sienten empoderadas para hacer cosas extraordinarias. Vial señala que en Teva se preocupan porque todos sean líderes, más allá de sus títulos. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- TevaBien:** Brindan descuentos exclusivos para los colaboradores. La idea es siempre buscar el bienestar de toda su gente.
- ActivaTeva:** Programas de bienestar integral. Los colaboradores practican actividades de yoga, aromaterapia y reciben charlas nutricionales.

**Directora Human Resources:**  
Mercedes Bernard

**BUENAS PRÁCTICAS**

- En qué andas Banco Cencosud:** Programa que se desarrolla en un grupo de Facebook para escuchar a los colaboradores.
- Cuponera tiempo libre:** Práctica en el que los colaboradores pueden gozar de días de descanso con goce de haber.



**Gerente de Recursos Humanos:**  
José Carlos Ascarza

Banco Cencosud es una institución que utiliza los valores para distinguirse. La transparencia, para dar los mensajes claros; la calidad de servicio y la innovación, para crear mejores procesos; son declaraciones que brindan sentido y encausan el trabajo de cada colaborador. "Todos los meses, a través de nuestra iniciativa SUMA, reforzamos nuestros valores, compartiendo testimonios de compromiso y éxito", asegura Bruno Novella, Gerente General de la entidad financiera. "Todos somos Banco Cencosud" es la frase que resume la cultura de la compañía. Bajo esa perspectiva, los trabajadores sienten que su labor es especial. Además, como empresa del grupo Cencosud, tienen la clara visión de imprimirle a sus procesos el sello corporativo denominado "ADN Cencosud". ■



10



**"Somos un banco joven que ha crecido gracias al compromiso de los trabajadores"**

Bruno Novella  
Gerente General

## Las Mejores Prácticas de las 50 Mejores

De todos los esfuerzos por gestionar con excelencia el capital humano, presentamos algunas de las mejores prácticas de las 50 Mejores Empresas para Trabajar en temas de clima laboral.

**STRACON GYM**

**Cine en Obra**

STRACON GyM es una contratista minera que opera en localidades por encima de los 4.000 msnm. Con el fin de fomentar un espacio de entretenimiento y el adecuado uso del tiempo libre en el proyecto, quincenalmente, los colaboradores que se encuentran en obra participan del Cine en Obra, espacio destinado a disfrutar un momento agradable a través de la proyección de películas de estreno. Esta iniciativa tiene lugar los fines de semana y se realizan en todos los proyectos en los que está presente STRACON GyM.

**SCOTIABANK**

**Juntos por el Cliente**

¿Cómo lograr que los equipos de las diversas áreas comerciales compartan una misma visión? Este programa conecta a los Scotiabankers de áreas de Soporte o Gobierno con la realidad de las áreas de egocios, mediante la experiencia de trabajar un medio día en un canal de retail, como la red de agencias, la fuerza de ventas o los call centers, para servir y escuchar de primera mano a sus clientes.

**BANCO RIPLEY**

**Práctica - Block del Líder**

Con el objetivo de que los líderes estén más comprometidos con los procesos de gestión de personas, Ripley ideó una herramienta de información sencilla y ágil que les permitiera absolver sus dudas y contestar a las interrogantes de los colaboradores. Así nace "El Block del Líder", que contiene información básica que permite al jefe directo tomar una decisión adecuada sobre su equipo de trabajo y conocer, además, los diferentes procesos de gestión de personas. Estos son entregados cuando ingresa una nueva jefatura.

**BELATRIX SOFTWARE**

**Capacitación abierta a personas externas a la empresa**

Se ofrece capacitaciones abiertas a personas que no forman parte de la empresa. Belatrix invita a potenciales candidatos interesados en formarse para, luego, ser considerados en sus procesos de búsqueda. Adicionalmente contribuye a la empleabilidad de personas que no postulan a sus posiciones abiertas, pero que obtienen conocimientos de avanzada que les permitirá mejorar sus oportunidades de acceso laboral.

**IBM**

**IBM InnovationHub**

Con el objetivo de generar nuevas ideas que busquen dar mayor valor agregado a la organización, el InnovationHub consiste en un grupo de millenials del equipo de Ventas de IBM que se reúne de forma periódica y liderados por un IBM Experto en donde, utilizando metodologías de creatividad e innovación busca crear nuevas soluciones o propuestas enfocadas en las necesidad de los clientes para que todo IBM Perú pueda evaluar y presentar al mercado. Esta iniciativa fue lanzada a inicios del año 2016 y ya se están observando grandes resultados.

**HIPERMERCADOS TOTTUS**

**Materiales para personas con discapacidad auditiva**

Para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad auditiva, Tottus ha dispuesto herramientas de trabajo que los ayuda a desenvolverse mejor en su puesto y a mejorar su comunicación con los clientes y compañeros, como letreros que le indican al cliente que la persona que los atenderá tiene habilidades diferentes de comunicación. También usan pines para generar un vínculo cercano y empático con el cliente y polos informativos para advertir a los clientes que deben primero hacer contacto visual y/o físico con el colaborador.



RANKING

CATEGORÍA: ENTRE 30 y 250 TRABAJADORES

1



- Industria: Hotelería
- Fundación: 2012
- N° trabajadores: 229
- Origen: Estados Unidos

- Gerente General: Marco Tabet
- Directora de Recursos Humanos: Jessica Arana



“Los miembros del equipo pueden olvidar qué les dijimos pero nunca cómo los hicimos sentir”

Marco Tabet

# Satisfaciendo al cliente interno

La cadena hotelera Hilton se preocupa de satisfacer al cliente externo preocupándose primero de promover habilidades y reconocimientos en el trabajador interno.

Cuando un huésped ingresa a Hilton, lo primero que notará es la calidez y hospitalidad en el trato de cada uno de los miembros de la organización. Estrechar la mano de cada cliente se convierte en un compromiso de integridad, pues solo se busca hacer lo correcto en todo momento. Cada miembro del hotel asume sus obligaciones con liderazgo, entendiendo que nada resulta sin el trabajo en equipo. “Nosotros siempre nos hacemos cargo de nuestros actos y decisiones, trabajando con sentido de urgencia y disciplina”, sostiene Marco Tabet, Gerente General del hotel.

En Hilton se practica una cultura abierta, donde se pueden escuchar inquietudes y sugerencias, prestando mucha atención a las necesidades de cada miembro. Para Tabet es importante que cada colaborador aprenda a tomar decisiones correctas ante situaciones críticas con el cliente, experiencias que aportan al desarrollo profesional. El buen comportamiento de cada miembro nace de un excelente ambiente laboral, porque se promueve la comunicación y el reconocimiento, acciones que son muy valoradas por los colaboradores y que contribuyen al éxito.

“Tenemos el programa Cross Training, donde cada miembro de equipo tiene la oportunidad de conocer y aprender de un departamento distinto del suyo”, explica Jessica Arana, Directora de Recursos



Para Marco Tabet es fundamental el empoderamiento de los colaboradores. Según Jessica Arana, Directora de RR. HH., existen diversos programas para lograr ese empoderamiento.

Humanos. Para Tabet, resulta clave revisar periódicamente sus lineamientos de empoderamiento (Empowerment Guidelines) para adelantarlos a las necesidades que pudieran presentarse. Los programas para contribuir al desarrollo profesional son muy variados. El que más llama la atención es la Universidad Virtual, con más de 4,000 cursos de diversas especialidades, que se actualizan cada 6 meses y que están al alcance de todos. ■

## 4 BUENAS PRÁCTICAS

**1 Reconocimientos.** Es importante celebrar el éxito. En Hilton cuentan con un calendario de reconocimientos.



**3 Hilton University.** Es una universidad virtual que contribuye a la especialización de los colaboradores.



**2 Desarrollo Profesional.** Se otorgan viajes a otros países para que los trabajadores puedan entrenarse en los hoteles.



**4 Actividades de Integración.** Se programa un paseo anual, campeonatos deportivos, vacaciones útiles para los hijos.



ENTRE 30 Y 250 COLABORADORES

2



“Definir una cultura basada en objetivos estratégicos nos hace el mejor lugar para trabajar”

Diego Conroy  
Gerente General

En VisaNet se caracterizan por tener una cultura en la que la orientación a resultados va de la mano de la gestión del fracaso, el reconocimiento y las oportunidades de crecer. “Venimos trabajando desde hace muchos años en nuestra cultura, fortalecida de tal manera que llega a trascender a cualquier administración”, sostiene Diego Conroy, Gerente General. Para alcanzar estos resultados se ha trabajado con los líderes de la organización en la capacidad de tomar decisiones sobre sus equipos.

VisaNet trata de ir más allá de los valores tradicionales. Buscan comportamientos que descarten las excusas para hacerse responsable de los problemas, estar siempre presente y adelantarse a los cambios. ■

## BUENAS PRÁCTICAS

- Programa de Desarrollo Acelerado (PDA): Programa para desarrollar a los talentos potenciales.
- Tesoro VisaNet: Beneficios para la familia de los colaboradores, quienes tienen acceso a 300 comercios afiliados.



Gerente de División de Capital Humano y Experiencia del Cliente: Annarita Nieri

## BUENAS PRÁCTICAS

- Guardianes de cultura: Programa de monitoreo en todas las áreas para determinar la aceptación de los beneficios.
- Natura al campo: Práctica que lleva al personal administrativo al campo de trabajo para corregir los puntos débiles.



Gerente de Recursos Humanos:  
Renata Maldonado

Natura se caracteriza por ser una empresa horizontal e inspiradora, que les permite a los colaboradores mostrarse como son y hacerse dueños de sus propios proyectos. “Nosotros prestamos mucha atención a todas las ideas de nuestra gente, porque estamos convencidos que en base a ellas podemos generar nuevas formas de realizar nuestros procesos”, asegura Hans Werner, Gerente General de la compañía.

En Natura la cultura se levanta sobre cuatro pilares. El primero tiene que ver con el cuidado de las relaciones. El segundo involucra la flexibilidad basada en la confianza. El tercero se enfoca en la cocreación, invirtiendo mucho tiempo en conversaciones para detectar ideas clave. El cuarto pilar gira sobre la innovación con programas que fortalecen habilidades. ■



3



“Natura es para mí una familia que te ayuda a ser una mejor persona”

Hans Werner  
Gerente General

4



“Todos somos genuinos, transmitimos pasión y alegría en todo lo que hacemos”

Milagros Calderón  
Gerente General

En Atton el respeto, el compromiso, la integridad, la alegría y la eficiencia, marcan las pautas para el buen desempeño de todos los colaboradores. Estos valores están interiorizados entre los trabajadores, donde los líderes de la organización son los primeros en transmitir la pasión que sienten por atender a los huéspedes. “Este esfuerzo recae en el departamento de Recursos Humanos, que nos da las herramientas para optimizar el clima laboral, pero compromete a la plana gerencial de la empresa”, asegura Milagros Calderón, Gerente General de Atton.

Atton cuenta con una cultura genuina que prioriza el bienestar de los colaboradores. Para Calderón, ellos son el principal cliente y deben sentirse como huéspedes VIP, con miras a que trasmitan esa misma sensación a los clientes. ■

## BUENAS PRÁCTICAS

- La experiencia Atton: Se sorteá una estadia en el hotel dentro de las celebraciones del colaborador del mes.
- Yo Protagonista: Programa que busca fomentar el buen clima laboral y el desarrollo de los colaboradores.



Gerente de Personas:  
Karina Masías

5



**“En Cofide queremos generar el mayor impacto económico, social y ambiental”**

Pedro Grados  
Presidente

En Cofide existe una forma muy especial de vivir los valores. Cada miembro de la organización busca comprometerse con el desarrollo sostenible del país, brindando calidad de manera innovadora para satisfacer a los diferentes grupos de interés. Para lograrlo, la transparencia es de vital importancia. “Necesitamos gente auténtica y coherente, que enfoque en una misma línea lo que piensa, dice y hace, actuando con honestidad y lealtad, siendo solidario para generar bienestar”, expresa Pedro Grados, Presidente de la institución.

Cofide, como empresa pública, busca ser sostenible a través de su cultura, basada en valores institucionales, en un modelo de liderazgo que inspira y motiva, guía y acompaña (mentoring), desarrolla (coaching), empodera y privilegia la

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Modelo Meritocrático:** Permiten evaluar el desempeño y las capacidades de los colaboradores.
- **Bienestar y Motivación:** Programa que contribuye a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

**Gerente de Gestión Humana y Administración:** Luigi Berrospi

meritocracia en beneficio del desarrollo nacional. Por eso es importante para la organización vivir un clima coherente, que cumpla lo que promete, creciendo personal y profesionalmente, recompensando el logro y tomando decisiones en función del Perú. ■

8



**“Queremos que todos sepan que Western Union Perú es un excelente lugar para trabajar”**

Mauricio García  
Gerente General

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Perú School:** Programa que permite a los integrantes compartir información, conocimientos y experiencias.
- **Mentoring:** Los ejecutivos de la compañía acompañan a un grupo de colaboradores que se destaque por su alto desempeño.

**Gerente Central de Recursos Humanos:** María Elena Henríquez

En Western Union Perú aseguran que contar con un buen clima es tarea y responsabilidad de todos los integrantes del equipo, por lo que es necesario fomentar una activa participación de todos, empoderando a los colaboradores y enfrentando desafíos, prácticas que, según García, los hace sentir orgullosos. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Programa de Padrinaje:** Busca generar un vínculo emocional para que los nuevos colaboradores se sientan acogidos.
- **Cuadro directivo:** Evento emblemático que permite comunicar objetivos y avances de los proyectos.



**Analista de Gestión Humana:** Lorena Rodríguez

Viva GyM es una corporación que direcciona el éxito en base a sus valores, presentes en cada proyecto, entre los que destacan la calidad, buscando implementar las mejores prácticas de gestión, cumplimiento, seriedad y eficiencia. “Nosotros vivimos los valores todos los días, están en nuestras decisiones, proyectos y en la relación con nuestros clientes internos y externos”, asegura Rolando Ponce, Gerente General de la empresa.

La familia Viva GyM busca generar vínculos de compromiso y confianza para avanzar hacia el mismo objetivo. En ese sentido, poseen un equipo de trabajo cohesionado donde las puertas abiertas, la camaradería, el genuino interés por el crecimiento, la trasmisión del conocimiento y el desarrollo, están latentes en cada miembro de la compañía. ■



6



**“Somos un gran equipo y damos el 100% de nuestro esfuerzo para mejorar la calidad”**

Rolando Ponce  
Gerente General

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Coaches de Felicidad y Cultura:** Programa en el que tres colaboradores se convierten en embajadores de la cultura.
- **Viviendo Sueños:** Programa que busca hacer realidad los sueños de los hijos de los colaboradores entre tres y 15 años.



**Gerente de Gestión Humana:** Julio Ventura

Los valores de Molpack forman parte de su ADN. Son la base de los procesos de atracción, retención, desarrollo, desempeño, clima laboral y liderazgo, que se ponen en evidencia en toda la cadena operativa de la organización. Sandro Borda Noriega, Gerente General de la compañía, asegura que el éxito se genera por la combinación entre resultados positivos y un gratificante clima laboral.

En Molpack se han preocupado por generar y mantener un ambiente de integridad, iniciativa, cooperación, superación, conservación y mejoramiento continuo, que involucra a todos los miembros, incluyendo a sus familias, a quienes consideran parte del éxito de la empresa. “Cuando tenemos que sacar un proyecto adelante, los trabajadores asumen el desafío como propio”, afirma Borda. ■

7



**“Todos nuestros procesos se deben ejecutar teniendo en cuenta los valores de la empresa”**

Sandro Borda  
Gerente General

9



**“Nuestros profesionales son tan talentosos que no necesitan un manager cerca”**

José Antonio Del Río  
Country Manager SAP Perú

En SAP Perú es importante cumplir las promesas, mantener el compromiso y los acuerdos. Es decir, que cada miembro cumpla su rol. “Necesitamos demostrar transparencia y versatilidad, diciendo las cosas como son”, afirma José Antonio Del Río, Country Manager de la empresa. Al ser una empresa enfocada en la innovación, las personas en SAP Perú buscan construir puentes para trabajar como un mismo equipo de trabajo, formado desde la diversidad e inclusión, donde cada persona es única y distinta. Parte del éxito de SAP Perú viene del deseo de ser curioso, pues al trabajar en tecnología se debe estar pendiente de los cambios y las tendencias. En ese sentido, se requiere constante capacitación, con políticas de puertas abiertas, basadas en el respeto. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Vida sana:** Se fomenta el bienestar de los miembros, apoyándolos con una alimentación balanceada.
- **Trabajo flexible:** Se otorgan permisos para trabajar desde la casa, previa coordinación con el jefe.



**HR Manager Chile & Perú:** Valeria Miguel

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Plan de carrera:** Programas que señalan hasta donde un profesional puede crecer en la compañía, brindando apoyo necesario para alcanzar el objetivo.
- **Balance para la vida:** Acciones que buscan un equilibrio entre la vida personal y laboral del trabajador.

**Gerente de Recursos Humanos:** Alicia Aguirre

do un impacto positivo a mediano y largo plazo. “Nosotros”, declara Márquez, “tenemos una cultura dinámica que irradia a todas las áreas, mantenemos un liderazgo compartido porque todos somos parte de la transformación”, explica Márquez. ■



10



**“Los buenos valores y la actitud dan la oportunidad de hacer la diferencia”**

Luisa Márquez  
Gerente General

11



**“Mi objetivo es lograr que todos los colaboradores se sientan parte de esta familia”**

Reynaldo Roisenvit  
Gerente General

Para Intéligo SAB el camino hacia el éxito va de la mano de todos los miembros de la organización. “Queremos que nuestros colaboradores se sientan parte de nuestra familia desde su primer día de trabajo, que siempre estén llenos de entusiasmo y que se desarrollen con nosotros”, expresa Reynaldo Roisenvit, Gerente General de la compañía.

Esta cultura está basada en cinco valores que son claves para el éxito de la empresa: la integridad, que determina el buen comportamiento en cualquier circunstancia; el trabajo en equipo, de vital importancia para alcanzar los objetivos; la excelencia, porque todo lo que se hace debe tener altos estándares de calidad; el sentido de humor, que contribuye con la alta productividad; y la vocación de servicio, pues siempre están dispuestos a ayudar. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Creciendo en Intéligo:** Programa de oportunidades de crecimiento interno para los colaboradores de distintas áreas.
- **GoCard:** Programa de reconocimiento entre los propios colaboradores que refuerza los valores de la organización.



Vicepresidenta de Finanzas y Gestión Humana: Claudia Valdivia



14



**“Cisco es un forma de vida que busca siempre estar innovando”**

Aldo Arciniega  
Gerente General

Cisco tiene el firme propósito de cambiar al mundo. Por eso es necesario innovar, no solo en temas de productos o servicios, sino en la manera de hacer negocios con los clientes, que son la razón de ser de la organización. “Cuando nos acercamos a un socio de negocio tenemos el firme propósito de que nuestros procesos los hagan ganar. Y, si ellos ganan, nosotros ganamos”, afirma Aldo Arciniega, Gerente General de la compañía, quien sostiene que en Cisco los colaboradores expresan esta máxima en todas sus acciones, porque han interiorizado la cultura de la empresa, que empieza y termina con la satisfacción plena de sus clientes.

Cisco busca ser una compañía inclusiva que afianza la diversidad, promoviendo distintas formas de pensar. Para lograrlo, señala el Gerente

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Teletrabajo:** Práctica que tiene mucho impacto entre los colaboradores por sus beneficios.
- **Early in Career:** Programa dirigido a jóvenes que se encuentran en los últimos ciclos de la universidad.

Gerente de Recursos Humanos:  
Marli Salazar

General, se necesita respeto, confianza y una comunicación abierta y transparente en temas personales o laborales, promoviendo actividades como almuerzos de camaradería, teniendo en cuenta que un trabajo, mientras se haga de forma más distendida, se disfruta y se hace mejor. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Capacitación:** Se promueven 100 horas anuales de capacitación por persona. La idea es fomentar el desarrollo profesional.
- **Programa interno de Wellnes:** Promueve el equilibrio entre la vida laboral/personal, gimnasia y clases de yoga.



Human Resources Director:  
Horacio Cappa

Belatrix es una empresa que gira en torno a sus valores. Nada de lo que se hace escapa a la excelencia, la pasión, el compromiso, el trabajo en equipo, la autonomía, la confianza y la innovación. Para Luis Robbio, Gerente General de Belatrix, la evaluación de desempeño está basada en una serie de competencias que se derivan de sus valores. La cultura en Belatrix está marcada por su fortaleza, basada en un estilo de trabajar que todos comparten y resulta clave para lograr objetivos. “Nos llena de orgullo saber que nuestros clientes destacan un mismo modo de actuar entre los miembros de la empresa”, declara Robbio.

Mantener la armonía en las oficinas es una responsabilidad de todos. Por eso se realizan actividades que promueven un clima comfortable. ■



12



**“Buscamos que todos los clientes reconozcan nuestra forma de trabajar y vivir la excelencia”**

Federico Robbio  
Gerente General

Apoyo Consultoría es una empresa orientada a servir a sus clientes. Los colaboradores se rigen por códigos de ética muy estrictos que buscan transparencia al momento de realizar sus labores, bajo un ambiente de desarrollo pleno. “Nosotros”, asegura Gianfranco Castagnola, Presidente Ejecutivo de Apoyo Consultoría, “evaluamos el comportamiento de todos los miembros de la organización, respecto de sus compañeros y clientes, esperando que, ante una situación crítica, sepan aplicar una conducta íntegra”, dice Castagnola.

Para que la productividad se mantenga en los niveles óptimos, el clima organizacional debe satisfacer las necesidades de los trabajadores, en términos no solo de respeto mutuo sino en retos y oportunidades. ■

15



**“Nuestros profesionales son tan talentosos que no necesitan un manager cerca”**

Gianfranco Castagnola  
Presidente Ejecutivo

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Proceso de selección participativo:** Procedimiento riguroso en el que se busca elegir al mejor candidato para la posición.
- **Premios Coursera:** Beneficios económicos para los profesionales que culminan cursos útiles para el colaborador.



Gerente de Administración y Desarrollo:  
Susana Cama Lee

13



**“Nuestros trabajadores son la esencia para hacer del éxito parte de nuestra trayectoria”**

Juan Cruz Trillo  
Gerente General

En Cencosud Shopping Centers cada colaborador trabaja con el propósito de convertir a la organización en el retail más rentable y prestigioso de América Latina. Para lograrlo se requiere excelencia en su calidad de servicio, respeto a las comunidades con las que conviven y compromiso de los equipos. “El valor por el cliente es un principio fundamental en todos los países donde tenemos operaciones”, asegura Juan Cruz Trillo, Gerente General.

Cencosud Shopping Centers capacita a los colaboradores con programas de formación y desarrollo profesional, pensando en su crecimiento como personas, consolidando los equipos e identificando los talentos a través de los líderes, para generar climas laborales positivos. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Shopping Tour:** Programa dirigido a los nuevos colaboradores que incluye una visita a todas las instalaciones.
- **Jornada de integración anual:** Evento con los líderes que sirve de escenario para analizar el entorno actual del negocio.



Gerente de Recursos Humanos:  
José Carlos Ascarza

**BUENAS PRÁCTICAS**

- **Viernes de verano:** Para que los colaboradores puedan tener un balance óptimo entre trabajo y familia.
- **Feriatos Compensables:** Son prácticas que le permiten a los colaboradores hacer puente en feriatos largos.



Gerente de Personas:  
Jany Farje

Parque Arauco es una organización que vive por la excelencia y la felicidad. Excelencia, por la disposición y compromiso para desarrollar cada labor con profesionalismo, con un alto sentido de la integridad. Felicidad, que se percibe a través del buen clima laboral, la pasión con la que se desarrollan las labores y la vocación colaborativa que se vive en todos los niveles de la compañía. “Estamos convencidos que la cultura y el clima organizacional son la clave para lograr el éxito actual y futuro, marcando la diferencia entre aquellas organizaciones que perduran en el tiempo de las que se estancan”, sostiene Eduardo Herrera, Country Manager de la compañía. Parque Arauco ha construido un lugar de trabajo entretenido, en el que los colaboradores desempeñan sus funciones con entusiasmo y alegría. ■



16



**“Vivimos para dar calidad de servicio y siempre sobrepasar las expectativas, cuidando los detalles”**

Eduardo Herrera  
Country Manager

17



**“La unión es un valor fundamental que nos caracteriza como equipo”**

José Eduardo Solimeo  
Gerente General

Para Martin Engineering los principales valores que determinan su desarrollo son respeto, unidad, compromiso, servicio superior, confianza y el cuidado a los colaboradores. Intentando buscar las mejores condiciones laborales y el mejor ambiente de trabajo para lograr la felicidad y éxito en sus vidas. “Nosotros vivimos los valores bajo un enfoque completamente horizontal y transparente, fomentamos a menudo la comunicación abierta entre líderes y equipos, aceptando sus puntos de vistas y considerando sus ideas para las decisiones”, declara José Eduardo Solimeo, Gerente General de la empresa. Solimeo asegura que en Martin Engineering cuentan con una cultura que busca la excelencia para que las familias y las comunidades prosperen juntas. ■

**BUENAS PRÁCTICAS**

- ☐ **Reconocimiento:** Premiación al equipo completo por logros obtenidos con viajes al Caribe y todos los gastos pagados.
- ☐ **Capacitación:** Programas de entrenamiento en inteligencia emocional para el mejor desarrollo interpersonal.



Gerente de Administración y Finanzas, y Recursos Humanos: Robert Mejía

3M es una empresa en la que los colaboradores han interiorizado los valores de la organización. Todos, desde la alta dirección hasta las líneas operativas, han comprendido la importancia de satisfacer las necesidades de los clientes trabajando con honestidad y ética. “Nuestro fin es que cada colaborador se sienta orgullosos de pertenecer a nuestra empresa”, asegura Darío Lareu, Director Gerente de la compañía. En ese sentido, 3M apela en todos sus procesos a la innovación, construyendo espacios donde los miembros comparten sus ideas y las desarrollan. Con ese fin, la empresa posee una política de puertas abiertas y una estructura horizontal, involucrando a todos con el éxito. Para Lareu, 3M se preocupa por mantener un excelente clima organizacional, fortaleciendo lazos

**BUENAS PRÁCTICAS**

- ☐ **Reincorporación part-time para madres:** Al término de la licencia la madre podrá retornar gradualmente.
- ☐ **Cobertura de la EPS al 100%:** Todos los colaboradores tienen cubierto el seguro, lo que brinda tranquilidad al trabajar.

Director de Recursos Humanos Región Andina: César Bravo

entre supervisor y supervisado. Recientemente, en Estados Unidos, 3M fue elegida como la empresa N°1 en la que los millennials desean trabajar, por encima de Google y Apple.



18



**“Estamos convencidos de la importancia del balance entre la vida personal y laboral”**

Darío Lareu  
Gerente General

**Mejores Prácticas en el mundo – 2016**

GOOGLE	GENENTECH (GRUPO ROCHE)	MARS INC.	AMERICAN EXPRESS
N° 1 en el ranking de GPTW EEUU Sector: tecnología	Sector: biotecnología	Sector: alimentos y bebidas	Sector: financiero
<b>Programa Equidad en Compensaciones-</b> como una forma de garantizar la equidad en los sueldos entre hombres y mujeres. Google comparte información con sus trabajadores (‘googlers’) sobre cómo se les paga a ambos grupos. Adicionalmente, podrán encontrar mayor detalle en la intranet de la empresa sobre cómo otras compañías estructuran sus prácticas de compensaciones que aseguren el pago justo.	<b>Programa de Transporte gRide-</b> Genentech promueve a sus empleados a tomar métodos alternativos de transporte para ir a su trabajo. Por ejemplo, los empleados pueden ganar \$ 12 por día por caminar o andar en bicicleta al trabajo, y los que manejan un carpool o vanpool pueden ganar \$ 8 y \$ 16 por día, respectivamente. Además, ofrece servicio gratuito de buses con acceso a Wi-fi, en más de 27 rutas.	<b>Programa Mascotas en el trabajo - Pets @ Work-</b> muchas de las oficinas de Mars están ayudando a crear un ‘mundo mejor para las mascotas’ haciendo que sus sitios sean amigables con los animales domésticos. Esta práctica se alinea bien con el enfoque de la compañía en la investigación sobre los efectos positivos que los animales brindan a las personas y a la sociedad en general.	<b>Red de Empleados Millennial-</b> American Express ofrece a los millennials una oportunidad única para trabajar en distintos grupos de negocio y causar impactos significativos tanto para los empleados como para los tarjetahabientes. Desde grupos focales para desarrollar nuevos productos de tarjetas, hasta invertir el esquema del mentoring con altos líderes: los millennials hacen mentoring a los altos líderes.



GLOBAL

**Las Mejores en el Mundo**

Great Place to Work®, a través de sus diferentes sedes en todos los continentes, presenta a las empresas que destacaron por la excelencia en clima laboral al ocupar los primeros lugares en los 49 países donde se publican rankings.



Fuente: Great Place to Work® Perú

AMÉRICA DEL NORTE	CENTROAMÉRICA Y CARIBE (2012)	AMÉRICA DEL SUR	EUROPA	ASIA	AFRICA
<b>Canadá (2016)</b> ● Google ● FreshBooks ● SoapBox Innovations <b>Estados Unidos (2016)</b> ● Google ● Acuity Insurance <b>México (2016)</b> ● Gentera ● Plantronics ● Insar	<b>Costa Rica (2016 )</b> ● Backcountry ● BDS Asesores Jurídicos <b>El Salvador (2016)</b> ● Holiday Inn ● Belcorp <b>Guatemala (2016)</b> ● Seguros Universales ● Progreso <b>Honduras (2016)</b> ● Cargill ● Land Apparel <b>Nicaragua (2016)</b> ● Bayer ● British American Tobacco <b>Panamá (2016)</b> ● Belcorp ● Caterpillar <b>República Dominicana (2016)</b> ● Hotel Catalonia Bavaro ● Grupo Universal	<b>Argentina (2016)</b> ● Google ● DHL ● Santander Rio <b>Bolivia (2016)</b> ● DHL ● Belcorp ● TIGO <b>Brasil (2016)</b> ● Elektro ● Caterpillar ● Kimberly Clark <b>Chile (2016)</b> ● Transbank ● BancoEstado ● Novo Nordisk <b>Colombia (2015)</b> ● Coosalud EPS ● Natura <b>Ecuador (2016)</b> ● Belcorp ● Laboratorios Bago <b>Paraguay (2016)</b> ● ITAU ● DHL <b>Perú (2016)</b> ● Interbank ● Marriot Perú ● Hilton <b>Uruguay (2016)</b> ● RCI ● DHL Express <b>Venezuela (2016)</b> ● Iberoseguros ● Telares de Palo Grande	<b>Alemania (2016)</b> ● Volkswagen Financial Services ● Daimler Financial Services ● Cisco <b>Austria (2016)</b> ● Attensam ● Omicron ● Willhaben Internet ● Currycom Communications <b>Bélgica (2016)</b> ● Schoenen ● EASI <b>Dinamarca (2016)</b> ● Daxiomatic ● Middelfart ● Beierholm <b>España (2016)</b> ● Brico Depôt ● Mars ● Cisco ● WL Gore y Asociados ● AR Diamante Convention Center <b>Finlandia (2016)</b> ● Musti ja Mirri ● Vincit ● ZEF <b>Francia (2016)</b> ● Davidson Consulting ● Accuracy ● Morning <b>Grecia (2016)</b> ● AXA Insurance ● Hellas ● PCS <b>Irlanda (2016)</b> ● Salesforce ● Irish Stock Exchange ● Cadence Design <b>Italia (2016)</b> ● Gruppo Dow ● Cisco ● Criteo <b>Luxemburgo (2016)</b> ● Coplaning ● Aviva Investors <b>Noruega (2016)</b> ● EiendomsMegle ● Relekt Gruppen ● SOCO <b>Países Bajos (2016)</b> ● Atlassian ● Ormit ● Lean Consultancy Group <b>Polonia (2016)</b> ● Cisco ● Bristol-Myers Squibb ● Herbalife <b>Portugal (2016)</b> ● Merck Sharp & Dohme ● Cisco ● Diageo <b>Reino Unido (2016)</b> ● Softcat ● RHP Group ● Foundation SP <b>Suecia (2016)</b> ● Hilti ● Cygni ● Ecrú Consulting <b>Suiza (2016)</b> ● Google ● UMB AG ● Rackspace <b>Turquía (2015)</b> ● Vodafone ● AXA Sigorta ● Microsoft ● GE Aviation	<b>Arabia Saudita (2015)</b> ● EMC² ● Ericsson <b>China (2015)</b> ● Autodesk Software ● Cadence Design <b>Emiratos Árabes (2016)</b> ● DHL ● The One <b>Hong Kong (2012)</b> ● DHL ● Hyatt <b>India (2016)</b> ● Google ● American Express <b>Japón (2016)</b> ● Microsoft ● Voyage Group ● Acroquest Technology <b>Singapur (2016)</b> ● Salesforce ● Cisco <b>Sri Lanka (2016)</b> ● 99X Technology ● AIA Insurance	<b>Nigeria (2016)</b> ● EMC² ● GE Aviation <b>OCEANÍA</b> <b>Australia (2016)</b> ● Salesforce ● Rackspace ● Australia

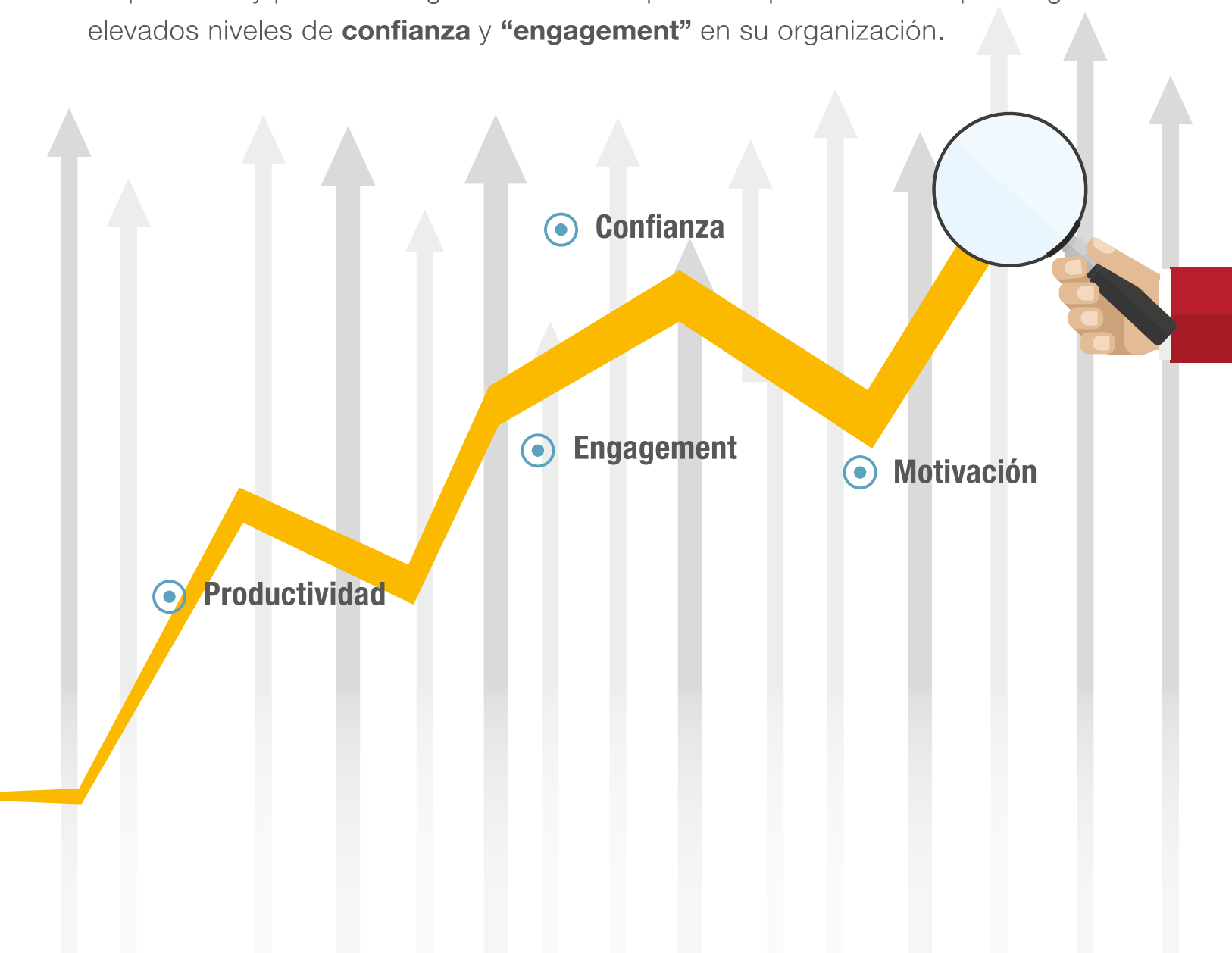




Consultoría en

# Prácticas y Políticas de Gestión Humana

**¡Aprenda de las mejores!** Great Place To Work® le ayuda a diseñar la estructura de prácticas y políticas de gestión humana que su empresa necesita para lograr elevados niveles de **confianza** y **“engagement”** en su organización.



¡Contáctenos! [pe\\_info@greatplacetowork.com](mailto:pe_info@greatplacetowork.com) o llamando al 628 3300