

Gestión de Capital Humano 2025

01.

Bienestar y SST



Condiciones Laborales y Términos de Empleo

Mediante nuestra plataforma Tu Recibo, todos nuestros colaboradores pueden acceder a sus boletas de pago. En dichos documentos, se especifican las remuneraciones, seguros, AFP y cualquier otro tipo de descuento pertinente.

BOLETA DE PAGO MES DE JUNIO DEL 2025 (D.S.N°001-98 TR)		
Razón social: Rimac Seguros y Reaseguros Domicilio : Calle El Parque 149 Pto 2 R.U.C. : 20100041953		
DATOS DEL TRABAJADOR		
Código : 06547438	Mes:06 Del:01/06/2025 al 30/06/2025	Sueldo Básico: [REDACTED]
[REDACTED]	Cargo : [REDACTED]	Vacaciones:
[REDACTED] F. Ingreso : 05/06/2023	C.Costo : 6500180	Dias Efectivos:30 HrsTrab: 240
	No.CUSPP: 663561CBGNE0	Reg. Pen.: PRIMA
CONF NO FISCAL	Tipo Trab: EMPLEADO	05/06/2023
INGRESOS	DESCUENTOS	APORTACIONES EMPLEADOR
SUELDO BÁSICO [REDACTED]	AFP PRIMA AP.OBLIG. [REDACTED]	ESSALUD [REDACTED]
	AFP PRIMA SEGURO [REDACTED]	EPS [REDACTED]
	DSCTO. IMP.RENTA STA.CAT. [REDACTED]	SEGURO VIDA LEY - C1 [REDACTED]
	SEG MÉDICO BASE [REDACTED]	PRIMA EPS TITULAR [REDACTED]
	SEGURO MÉDICO PADRES [REDACTED]	
TOTAL HABER:(S/.) [REDACTED]	TOTAL DESCUENTOS:(S/.) [REDACTED]	TOTAL APORTES:(S/.) [REDACTED]

Condiciones Laborales y Términos de Empleo

En RIMAC, cada división cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF) que establece y precisa las responsabilidades específicas de cada colaborador. Cada uno puede acceder a ello en la plataforma interna Goldenbelt.

Esto se puede ver en el ejemplo, donde se especifican las funciones de un analista de sostenibilidad.

RIMAC	MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF)				Código: MAN-4884-MOF
	DIVISIÓN MARKETING				Versión: 01
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de la organización	Páginas 21 de 73

PUESTO: Analista de Sostenibilidad	
OBJETIVO:	
Brindar soporte a la gestión de sostenibilidad de la empresa en base a la Estrategia de Sostenibilidad y a la Política de Relacionamiento con Grupos de Interés, así como proponer y diseñar iniciativas de alto impacto social y ambiental alineadas al core del negocio, al Pacto Mundial y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.	
REPORTES	
Reporta a: Gestor de Sostenibilidad	Supervisa a: No aplica
FUNCIONES y/o RESPONSABILIDADES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar, diseñar, implementar y medir estrategias y proyectos de Desarrollo Sostenible con foco ambiental, social y de cadena de valor 2. Liderar los procesos de certificación de temas referidos a sostenibilidad y a la validación de los Reportes de Sostenibilidad 3. Apoyar en la gestión de la estrategia de sostenibilidad de la empresa. 4. Desarrollo de estrategias de comunicación interna y externa ligadas a la gestión de sostenibilidad. 5. Gestión conjunta de las iniciativas para el Plan de Reducción de Huella Medioambiental (certificación ISO 14001, gestión de residuos sólidos, movilidad sostenible, entre otras). 6. Apoyo en el despliegue presencial y digital del programa integral de prevención "Yo me cuido" 7. Monitorear la eficiencia del presupuesto de Sostenibilidad. 8. Apoyo en la coordinación de todas las actividades de voluntariado RIMAC. 9. Generar alianzas institucionales y propuestas junto a instituciones del sector público y privado. 10. Coordinar los procesos de levantamiento de información y/o validación del Reportes de Sostenibilidad. 11. Liderar la gestión presencial y digital del programa integral de prevención "Yo me cuido" 12. Generar alianzas institucionales y propuestas junto a instituciones del sector público y privado. 13. Desarrollar el plan de eficiencia ambiental de la empresa (movilidad sostenible, segregación de residuos, agua, y energía). 14. Cualquier otra función o actividad que defina la empresa relacionada con su puesto. 	

Condiciones Laborales y Términos de Empleo

Contamos con una base de datos en la cual recopilamos todos los datos claves de nuestros colaboradores, tales como planilla/practicante, área, puesto, sede, división, etc. Por otra parte, el equipo de compensaciones cuenta con una base en la cual registra los sueldos de todos los colaboradores y la banda salarial por cada puesto.

The image shows a screenshot of the Microsoft Excel interface. The title bar indicates the file name is "BBDD- Colaboradores Diciembre 2025" and it is saved on the PC. The ribbon is set to "Datos" (Data). The spreadsheet has a red header row with the following column titles: "Apellido paterno del colaborado", "Apellido materno del colaborado", "Nombres del colaborado", "Nombre Completo", "Fecha Ingreso", "Fecha Nacimiento", "Edad", "Sexo", "Grupo de Personal", "Título de la posición", and "Remuneración".

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Apellido paterno del colaborado	Apellido materno del colaborado	Nombres del colaborado	Nombre Completo	Fecha Ingreso	Fecha Nacimiento	Edad	Sexo	Grupo de Personal	Título de la posición	Remuneración



Evaluaciones de las condiciones laborales

Todos los años realizamos el “Censo RIMAC”, con el objetivo de conocer las condiciones en las que viven nuestros colaboradores para mejorar su calidad de vida y las condiciones laborales.

Para ello, adaptamos el Índice de Pobreza Multidimensional de PNUD y Chile para crear un Indicador de Vulnerabilidad en base a **5 dimensiones (ver íconos)** para no solo identificar oportunidades de mejora en el espacio laboral sino identificar qué colaboradores están en situación de vulnerabilidad

Salud

Educación

Vivienda

Economía

Redes



Evaluaciones de las condiciones laborales

En este instrumento, también medimos indicadores de satisfacción con RIMAC, bienestar físico y mental, beneficios y canales de comunicación. A partir de ello, elaboramos la estrategia de bienestar de cada año con la intención de aportar de la mejor manera a las necesidades de cada uno de nuestros colaboradores.

Beneficios RIMAC

% de colaboradores que se han beneficiado de:

Salud mental

Considero que RIMAC se preocupa por mi salud mental

% de colaboradores satisfechos con su vida

Programa de beneficios de colaboradores

Nuestra aspiración de cara a nuestros colaboradores es convertirnos en la mejor comunidad para trabajar, impulsando su bienestar integral y el desarrollo de su talento. Nos esforzamos por generar orgullo en quienes forman parte de nuestra organización y por ello brindamos múltiples beneficios para ellos con algunos casos especiales. Estos son:

- Otorgamos la opción de Early Friday (los viernes el horario de trabajo es de 8 a 2 pm. Sin embargo, este solo aplica al 72% de la empresa, ya que no incluye al equipo de fuerza de ventas.
- Tenemos también un modelo híbrido de trabajo, que consiste en 2 días virtuales y 3 días presenciales, así como un horario flexible, en el que cada equipo puede coordinar sus horarios
- Brindamos la opción de adelanto de sueldo para atender casos de salud o posgrado por un monto máximo de 3 sueldos netos a pagar hasta en 36 meses. El pago puede realizarse por descuento del sueldo mensual y/o gratificaciones.



Tus Beneficios RIMAC

Adelanto de sueldo

¿En qué consiste?

- El adelanto de sueldo se puede brindar para atender gastos de salud de primer grado:
 - La solicitud por salud del colaborador o familiares directos (padres, cónyuge o hijos) será previamente revisada por el equipo de Recursos.
 - La solicitud por estudios de post grado deberá estar acompañada del soporte respectivo (constancia de aceptación al curso/mestría, correo de confirmación o algún otro documento que acredite el estudio). No hay financiamiento para estudios por grado.
- Para acceder al beneficio todos los colaboradores deben aprobar los siguientes filtros:
 - Estar APH en tiempo.
 - Tener como mínimo 1 año en la empresa.
 - No estar con sanciones.
 - No tener problemas vigentes.
- El monto máximo que se puede solicitar son 3 sueldos netos hasta en 36 meses. El colaborador puede elegir que le descuenten en meses y en las gratificaciones. El primer descuento como desde el mes siguiente de la aceptación del adelanto y verá a través de la planta.
- El colaborador no puede solicitar un adelanto de sueldo adicional si tiene uno vigente.
- El colaborador debe solicitar el VR de su jefe o gerente directo por correo para aprobar el adelanto de sueldo.
- Todo colaborador debe completar el formato de solicitud de adelanto de sueldo adjunto y firmado.
- El tiempo promedio de respuesta de la solicitud son 7 días útiles.



¡Horario Flexible!

Organízate con tu equipo, **coordina** con tu líder y **juntos** elijan el horario que mejor les funcione

Trabajamos **8 horas de lunes a jueves**, sin contar refrigerio. Por ejemplo:

De: 8:30 am a 6:30 pm | De 8:00 am a 6:00 pm

Y los viernes contamos con **Early Friday**, trabajando **6 horas de corrido**, sin contar refrigerio.

Las áreas de **Operaciones, FFVV Lima y Provincias, y Experiencia al Cliente** tienen beneficios adaptados a su tipo de trabajo. Coordinen con su líder para disfrutarlos.

Programa de beneficios de colaboradores

Otro beneficio que ofrecemos para impulsar el bienestar de las personas es el acceso a nuestro Centro de Bienestar Empresarial, en el cual se pueden tener citas de medicina interna, psicología, nutrición y terapia física, entre otros.

Además, también tenemos los cupones de mediodía libre para que nuestros colaboradores puedan utilizarlo libremente y tener semana laborales reducidas. Cada colaborador (sin contar practicantes) recibe un cupón cada 3 meses, lo que da un total de 4 al año. Además, todos los colaboradores (incluyendo practicantes) tienen un cupón de día libre por su cumpleaños.

Centro de Bienestar Empresarial (CBE)



¡Recibe bienestar!

Con tu EPS, te acompañamos en la gestión de tu bienestar **físico, mental** y **financiero** con aliados como Clínica Internacional, Clínica Internacional Digital y Cuida Farmacia.

**Encuétranos en el piso 8 de la Torre I y Torre II y el piso 1 en Wilson.*

Tiempo libre remunerado (Cuponera)



Sabías que además de tus vacaciones podrás disfrutar de:



Solo debes coordinarlo con tu líder inmediato.

[Regístralo aquí](#)

[Términos y condiciones](#)

Programa de beneficios de colaboradores

En adición a ello, al ser una aseguradora que vela el bienestar de nuestros colaboradores, ofrecemos coberturas que van más allá de seguros de salud clásicos. No solo cubrimos hasta el 90% de la EPS, sino que también brindamos la posibilidad de extender los beneficios a familiares como padres, hermanos, sobrinos, hijastros y suegros.

Por último, contamos con un plan EPS para parejas del mismo sexo, aportando a la diversidad e inclusión en RIMAC

Plan EPS



¡Cubrimos hasta el
90% de tu plan de EPS!

Para que tú y tus familiares estén **seguros**.

Plan de EPS	Tarifa regular	Tarifa colaborador
Plan Base	S/-.263.70	S/. 19.00
Adicional 1	S/-.363.73	S/. 93.00
Adicional 2	S/-.410.13	S/. 128.00

[Conoce más aquí](#)

Plan EPS para familiares no directos



¡Beneficios para tu familia!

¿Sabías que puedes extender los beneficios de tu plan EPS a tus familiares?

Beneficiarios: Conviviente, hermanos, sobrinos, hijastros y suegros.

[Conoce más aquí](#)

o infórmate escribiendo a Patricio.collantes@rimac.com.pe

Plan EPS parejas del mismo sexo



¿Sabías que puedes solicitar el registro de tu pareja y disfrutar de los beneficios de tu plan EPS?

¿Qué necesitas para inscribir a tu pareja?

- Tener un plan EPS Rímac
- Completar la Declaración Jurada y la solicitud de Afiliación

[Conoce más aquí](#)

Auditorías del sistema de SST

En el 2025, nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo pasó por múltiples auditorías internas y externas. Esto se dio para asegurar el alineamiento con nuestro propósito como organización, centrado en impulsar el bienestar y la salud de todas las personas.

De esa forma, nuestra política y nuestros programas de SST cumplen con lo exigido por normativas nacionales e internacionales.



RIMAC
Seguros

**INFORME DE AUDITORÍA PARA LA
EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS

OCTUBRE - 2025

Elaborado Por:	Firma
Ing. David Araoz Melgar CIP: N° 93923 Auditor para la Evaluación Periódica del SGSST con RD en el MTPE. RESOLUCION DIRECTORIAL N°: 00102- 2024-MTPE/1/20.3	

Auditoría externa

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS

ELABORADO POR:



Ing. Nilton Alberto Camacho Cárdenas
CIP N° 147071

Auditoría interna

02.

Cultura y Clima



Clima Laboral

Desde el 2019, utilizamos la plataforma digital Officevibe para evaluar nuestro clima laboral mediante encuestas periódicas que son enviadas a nuestros colaboradores. En esta diapositiva hay ejemplos de las preguntas.

El modelo cuenta con 122 preguntas distribuidas en 10 dimensiones, lo que facilita identificar tanto los aspectos positivos como las oportunidades de mejora:

1. Reconocimiento
2. Retroalimentación
3. Felicidad
4. Crecimiento Personal
5. Satisfacción
6. Bienestar
7. Orgullo/Embajadores
8. Relación con los jefes directos
9. Relación con los compañeros
10. Alineamiento

En el 2025, obtuvimos un puntaje de 75 eNPS.



Se brinda reconocimiento de manera oportuna.

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Completamente de acuerdo

[abra la encuesta](#)

Mi gerente directo me mantiene informado sobre lo que sucede en nuestra organización.

Para nada

No mucho.

Un poco

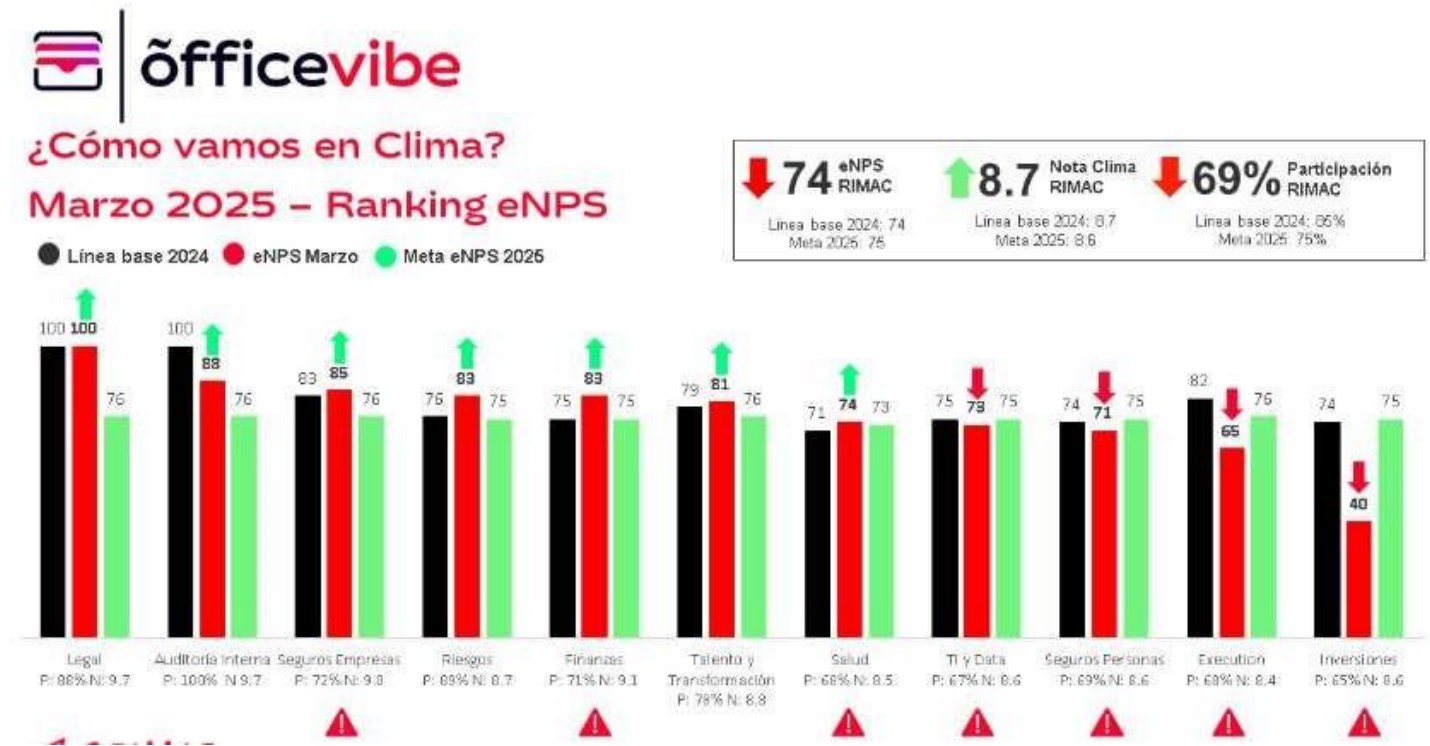
Sí, absolutamente

Dimensión	Meta 2025	Resultado 2025
Reconocimiento	8.4	8.5
Crecimiento Personal	8.8	9
Retroalimentación	8.6	8.8
Satisfacción	8.6	8.7
Relación con el Equipo	8.9	9
Bienestar	8.5	8.5
Felicidad	8.5	8.6
Relación con el Jefe Directo	8.7	8.8
Alineamiento Cultural	8.8	9
Orgullo/Embajadores	8.9	9.1

Clima Laboral

Los resultados obtenidos son divididos y analizados según las divisiones que tenemos en RIMAC. De esa manera, podemos identificar oportunidades de mejora en la gestión de nuestro clima laboral y medir el nivel de cumplimiento de nuestras metas.

El reporte que se envía mes a mes por nuestros grupos de WhatsApp con Líderes y Champions & Influencers (Embajadores de marca). A continuación, un ejemplo de un reporte del 2025.



Clima Laboral

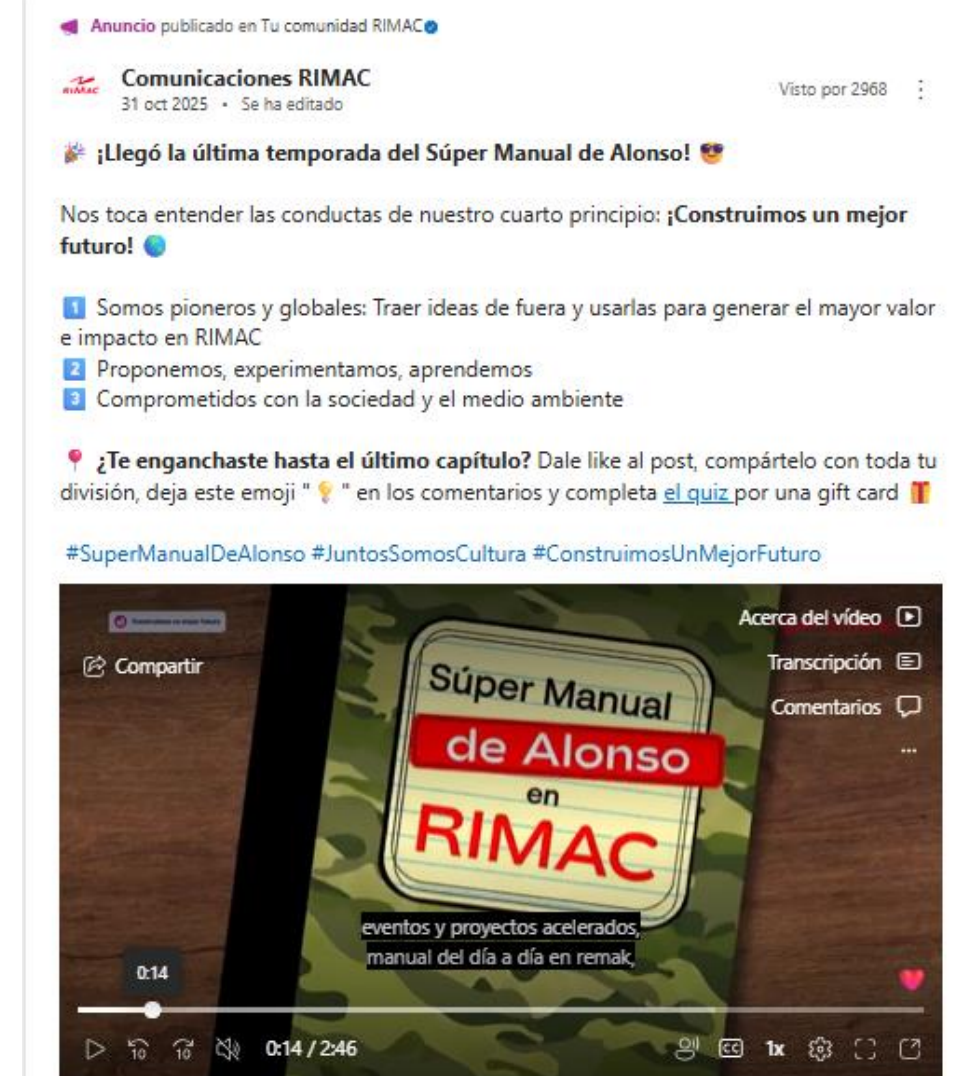
Sin embargo, toda la información recolectada sobre el clima laboral no depende solo de nuestra plataforma Officevibe.

En el 2025, tuvimos espacios con colaboradores de diferentes edades, áreas y divisiones y cargos jerárquicos para ellos den feedback y poder identificar situaciones acorde y no acorde a las conductas de nuestros 4 principios de cultura. Estos espacios se llamaron "Principios y Conductas RIMAC", y fueron liderados por el área de Cultura y Clima Laboral.

En el 2025, los espacios fueron con los siguientes grupos:

- Colaboradores de áreas administrativas
- Colaboradores de Fuerza de Ventas

Todos los hallazgos fueron sistematizados para poder realizar acciones que refuercen las conductas corresponden a la cultura RIMAC. Así nació la serie "Super Manual de Alonso", en el que se daban ejemplos de acciones que los colaboradores debían y no debían realizar según los principios culturales.



Clima Laboral

Para finalizar, comunicamos los resultados de nuestra medición de clima laboral, explicando nuestros aciertos y oportunidades de mejora. Lo hacemos de 2 maneras:

- Por un lado, se hace mes a mes por los grupos de WhatsApp que se tiene con Líderes como con Champions & Influencers (Embajadores de marca) mostrando los resultados del mes que acaba de concluir.
- Por otro lado, cuando comunicamos a inicios de año los resultados del año previo, dando los resultados anuales en nuestra intranet Viva Engage.

Comunicaciones RIMAC
12 ene • Se ha editado Visto por 3232

Las buenas noticias las celebramos 🎉

JUNTOS, superamos nuestras metas de clima laboral y alcanzamos resultados que nos llenan de orgullo:

- 75 puntos de eNPS
- 8.8 en Clima Laboral
- 80 % de participación en las encuestas

Sus opiniones nos permiten seguir construyendo un entorno de trabajo donde las personas están al centro y la experiencia laboral sigue fortaleciéndose día a día. ❤️

Seguimos avanzando con el mismo compromiso y la certeza de que, cuando trabajamos en equipo, **logramos lo extraordinario.** ✨

¡Juntos lo hicimos posible!

**Obtuvimos 75 ptos.
en el Employee Net
Promoter Score (eNPS)**



¡Hola Champions & Influencers! Les compartimos el reporte Officevibe con los resultados del 2025:

- **Clima laboral: 8.8** 🌟 ¡superamos nuestra meta de 8.6!
- **Participación: 80%** ✅ ¡5 puntos por encima de la meta!
- **eNPS: 75 puntos** 🚀 ¡cumplimos la meta! (Este resultado corresponde al promedio de los últimos 3 meses del año, considerando diciembre hasta el 22)

📌 **Así cerramos el año:**

- ✅ **8 divisiones** alcanzaron su meta de eNPS: Legal y Regulación, Riesgos, Auditoría Interna, Talento, Seguros Empresas, Seguros Personas, Transformación, Salud
- ❌ **4 divisiones** quedaron muy cerca: Tecnología, Finanzas, Inversiones y Marketing & Estrategia

Sabemos que el 2025 fue un año retador para todos, pero también sabemos que juntos lograremos grandes cosas en el 2026. Queremos reconocer su esfuerzo y compromiso para hacer de **RIMAC el mejor lugar para trabajar**, impulsando nuestra Cultura y Clima Laboral. 💪

¡Juntos todo es posible!

2:32 PM

03.

Diversidad e Inclusión



Compromisos con la Diversidad, Equidad e Inclusión

En RIMAC, estamos comprometidos con un entorno equitativo y seguro para todos. Este esfuerzo lo lideramos con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión dedicado que trabaja para que cada colaborador se sienta valorado en su diversidad. Por ello, tenemos 3 principales ejes: Promover la equidad de género, crear espacios laborales libres de acoso y diseñar beneficios inclusivos para nuestras diferentes necesidades.

Por ello, para el 2025, definimos un objetivo (ver evidencia) así como metas claras y alcanzables que revisamos a lo largo del año con la intención de medir su cumplimiento. Estas fueron 4:

1. **Obtener un mejor resultado en el Ranking Par de Aequales. La meta era de 60% y tuvimos 61.8%**
2. **Mejorar en la Encuesta ELSA de Genderlab. La meta era 71% y sacamos 73.3%**
3. **Tener 80 en el indicador del Officevibe relacionado a DEI. En el 2025, sacamos 86**
4. **Tener 90 en la afirmación del Censo RIMAC relacionado a DEI. En el 2025 tuvimos ese mismo puntaje**

Crear un entorno laboral inclusivo y seguro, que promueva el bienestar y la equidad, donde cada persona se sienta valorada y respetada en su diversidad.



Indicadores



*Estudio completo Aequales 2027

Avance del plan: **Meta: 80%**

Capacitaciones

Como parte del **plan de acción 2025** se realizaron las siguientes iniciativas para capacitar y sensibilizar sobre la importancia de la diversidad y seguir promoviendo un ambiente inclusivo:



- **2 Sesiones del "Taller Equidad de Género" con líderes:** Para explorar y discutir el papel del liderazgo para promover un entorno laboral más seguro y equitativo. **Satisfacción:** 4.8/5
- **Semana "Mujeres Extraordinarias" por el día de la mujer:** Actividades segmentadas para los distintos perfiles que existen en RIMAC.
 - Mamá, profesional y exitosa – **Satisfacción:** 4.8/5
 - Conecta con tu energía femenina – **Satisfacción:** 4.9/5
 - Mujeres Tech Savvy – **Satisfacción:** 4.7/5
 - Equidad de Género: El rol clave de los hombres – **Satisfacción:** 4.8/5
- **Taller "El orgullo de ser"** para conversar sobre conceptos generales de diversidad y generar conciencia de que todos debemos ser respetados y valorados.
 - **Todo RIMAC:** Satisfacción: 4.8/5

Capacitaciones

Como parte del **plan de acción 2025** se realizaron las siguientes iniciativas para capacitar y sensibilizar sobre la importancia de la diversidad y seguir promoviendo un ambiente inclusivo:



- **FFVV:** Satisfacción: 5/5
- **Soluciones al cliente:** Satisfacción: 5/5
- **Taller Derribando Sesgos:** Dirigida al equipo de selección, learning y desarrollo. Satisfacción: 5/5
- **#SentirnosSeguros** Semana de la concientización por el 25N (El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)
- **Capacitación de Hostigamiento Sexual Laboral** dirigida al comité de Gerencia Satisfacción: 5/5
- **Charla a todo RIMAC por el Día Internacional de Violencia Contra la Mujer-** Satisfacción: 5/5
- **Capacitación de conceptos y procedimiento de Hostigamiento Sexual** a Comités, líderes y áreas responsables que participan en la gestión de prevención y casos de Hostigamiento Sexual Laboral. Satisfacción: 5/5

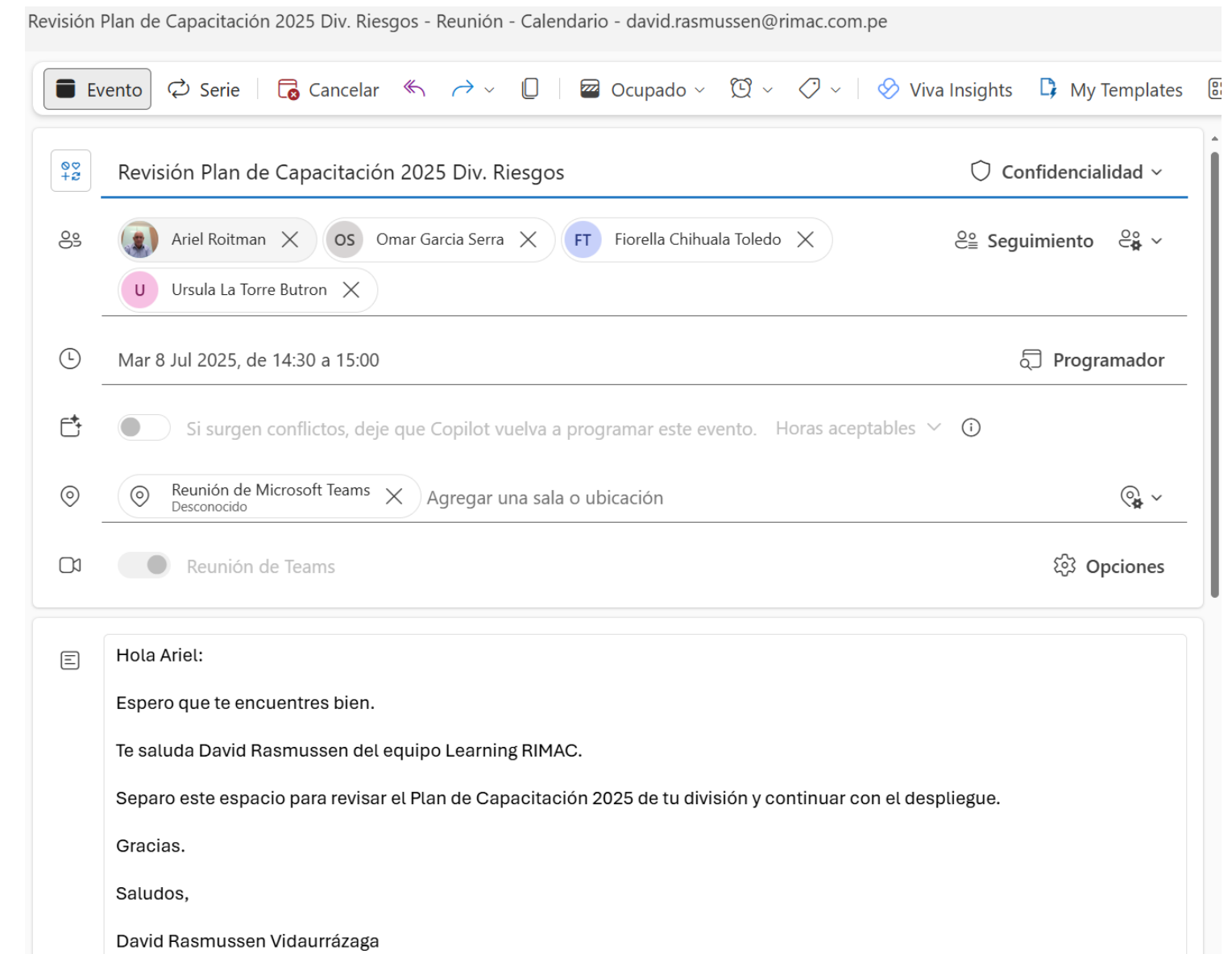
04.

Learning



Capacitación y Desarrollo Personal

En RIMAC, el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores es primordial. Por ello, todos nuestros planes de capacitación inician con evaluaciones de las necesidades de capacitación con los líderes de cada una de las divisiones de la empresa.



Revisión Plan de Capacitación 2025 Div. Riesgos - Reunión - Calendario - david.rasmussen@rimac.com.pe

Evento Serie Cancelar Ocupado Viva Insights My Templates

Revisión Plan de Capacitación 2025 Div. Riesgos Confidencialidad

Ariel Roitman OS Omar Garcia Serra FT Fiorella Chihuala Toledo Seguimiento Ursula La Torre Butron

Mar 8 Jul 2025, de 14:30 a 15:00 Programador

Si surgen conflictos, deje que Copilot vuelva a programar este evento. Horas aceptables

Reunión de Microsoft Teams Desconocido Agregar una sala o ubicación

Reunión de Teams Opciones

Hola Ariel:

Espero que te encuentres bien.

Te saluda David Rasmussen del equipo Learning RIMAC.

Separo este espacio para revisar el Plan de Capacitación 2025 de tu división y continuar con el despliegue.

Gracias.

Saludos,

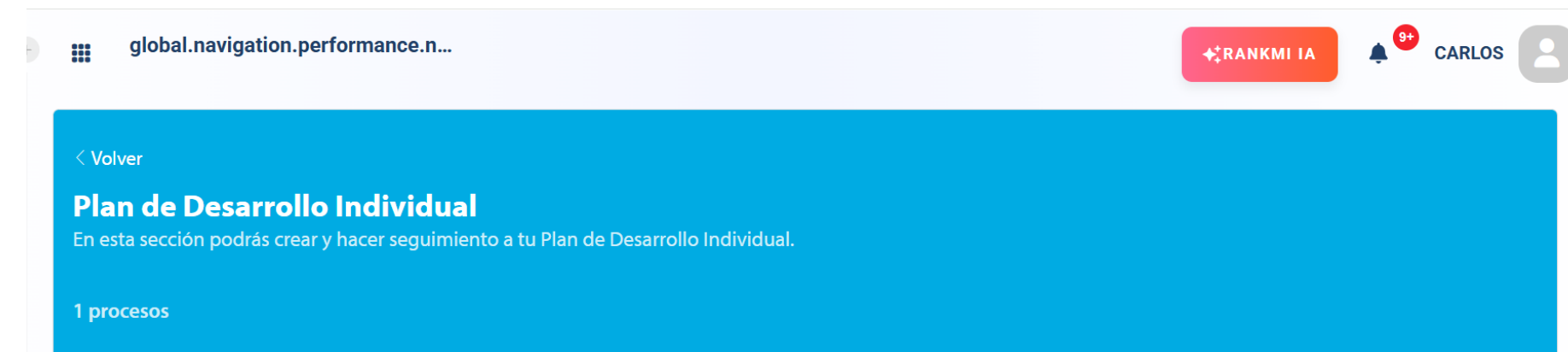
David Rasmussen Vidaurrázaga

Capacitación y Desarrollo Personal

En RIMAC concebimos el aprendizaje como un eje estratégico del desarrollo. Muchas de nuestras iniciativas de capacitación están directamente vinculadas al Programa de Desarrollo Individual (PDI), el espacio donde cada colaborador define su ruta de crecimiento dentro de la compañía.

Este diseño asegura que el PDI no sea solo una declaración de intenciones, sino un plan que se convierte en acción concreta en base a preguntas específicas (revisar foto). Los cursos, talleres y bootcamps funcionan como herramientas que permiten cumplir los objetivos trazados en cada PDI, garantizando coherencia entre las aspiraciones individuales y las metas organizacionales.

De esta manera, el aprendizaje se convierte en un puente: lo que cada persona quiere lograr encuentra respaldo en experiencias formativas que fortalecen tanto su desarrollo personal como el de la organización



Pregunta

Más allá de las acciones, proyectos o responsabilidades, ¿Cuál es el principal objetivo o propósito que te has planteado desde tu posición en este 2025?

¿Hacia dónde quiero crecer? ¿Cuál es mi proyección de crecimiento horizontal/vertical en RIMAC? Considera las líneas de expertise, algún área/rol a la que te gustaría pertenecer en RIMAC o dentro del Grupo Breca

En caso se presentara la oportunidad de tener un crecimiento horizontal/vertical ¿Qué área te gustaría explorar? O si formas parte de una estructura ágil, ¿hacia qué COE/Chanter te gustaría mirar?

Capacitación y Desarrollo Personal

En base a esas necesidades identificadas, además de lo conversado con los líderes de cada división, en el 2025 se diseñaron 4 programas de capacitación para los colaboradores:

- 1. Learning School:** programa transversal que desarrollamos para fortalecer 3 capacidades estratégicas: Tech Savvy, Customer Centric e Industry Savvy. Diseñado en alianza con instituciones referentes, el programa se desplegó a través de 42 cursos, entre presenciales y asincrónicas. Esta estrategia permitió impactar a 2,143 colaboradores, alcanzar un 99% de completion rate y obtener un NPS promedio de 86.
- 2. Sales Mastery:** programa para fortalecer el desempeño de nuestra fuerza de ventas, mediante una ruta integral de aprendizaje que articula habilidades blandas clave y competencias técnicas orientadas a la negociación, la gestión comercial y el conocimiento profundo de nuestros productos. Como resultado, más de 290 colaboradores completaron la malla formativa, valorando la experiencia con un NPS de 89,



ESCUADRÓN
RIMAC
• PROSPEROUS •

Sales Mastery: Tu talento en acción 🙌

Vive una experiencia única para potenciar tus habilidades blandas y llevar tu gestión comercial al siguiente nivel.

 **Lunes 17 de noviembre**

 9:00 a.m.

 Aulas 5, 6 y 7
Piso Learning - TDPII

Asistencia obligatoria

¡Te esperamos!







Juntos Somos Bienestar | Juntos Somos Desarrollo | Juntos Somos Reto | Juntos Somos Cultura

RIMAC | Learning School

¡Learning School llegó a nuestra órbita!


Ven al evento de lanzamiento y prepárate para despegar con tus capacidades.

 **Martes 10 de junio**  **10:00 a.m.**

 SUM piso 3 - TDP II
 Teams Live

Si no puedes asistir en presencial, únete a la retransmisión en vivo.

[Ingresa AQUÍ](#)



Capacitación y Desarrollo Personal

Los otros 2 programas fueron:

- 1. Escuadrón RIMAC:** capacitaciones especializadas en técnicas de venta con refuerzos estratégicos en productos, asegurando un conocimiento profundo y actualizado. Con talleres prácticos, dinámicas innovadoras y sesiones enfocadas en la excelencia, se impactó a más de 400 asesores.
- 2. Ruta Copilot:** capacitaciones para impulsar la adopción de la inteligencia artificial en toda la organización al habilitar 1,150 licencias de Copilot MS365. Se desplegaron 20 sesiones, por un total de 26.5 horas de formación y alcanzaron un NPS de 92, reflejando su alto impacto y valoración



Logramos lo extraordinario

RIMAC

¡Respuesta ágil con Copilot!





Descubre cómo responder de manera más rápida, segura y profesional a las diferentes solicitudes / requerimientos

¡Te esperamos!

 **24/09:** De 11:00 a.m. a 12:30 p.m.

 **Teams Live**

✦ Aunque esta sesión no está incluida en la malla de Learning School, forma parte de nuestra ruta de aprendizaje en Copilot. ¡Tu participación es importante!

	Escuadrón RIMAC - Canal Convenios	TDP 2 - SUM 3er pi...	mar 7/10/2025 08:00	mar 7/10/2025 09:30
	Escuadrón RIMAC - Rentas	TDP 2 - SUM 3er pi...	mar 7/10/2025 10:00	mar 7/10/2025 11:30
	Escuadrón RIMAC - VIP	TDP 1 - piso 04 (Sal...	mar 7/10/2025 12:00	mar 7/10/2025 13:30
	Escuadrón RIMAC - HUB Multigestión	Sala SUM Wilson	lun 13/10/2025 09:00	lun 13/10/2025 10:30

Capacitación y Desarrollo Personal

En RIMAC, la definición de nuestras metas y objetivos de capacitación responde a un marco estratégico sólido. Utilizamos el Balanced Scorecard (BSC) como punto de partida, lo que garantiza que las iniciativas de aprendizaje estén alineadas con la visión corporativa.

El proceso es progresivo: tomamos como referencia el promedio y el histórico de años anteriores, de ser posible, y sobre esa base elevamos las metas de manera constante, siempre en coherencia con la estrategia de Learning. Esto nos permite asegurar que los programas de formación no solo atienden necesidades inmediatas, sino que también impulsan un crecimiento sostenido y medible en el tiempo.

Por eso, las metas que establecimos en el 2026 fueron las siguientes:

1. NPS – Learning School:
2. NPS – Ruta Copilot: 85
3. % de colaboradores que completaron Learning School: 95%

META	80
NPS	86%

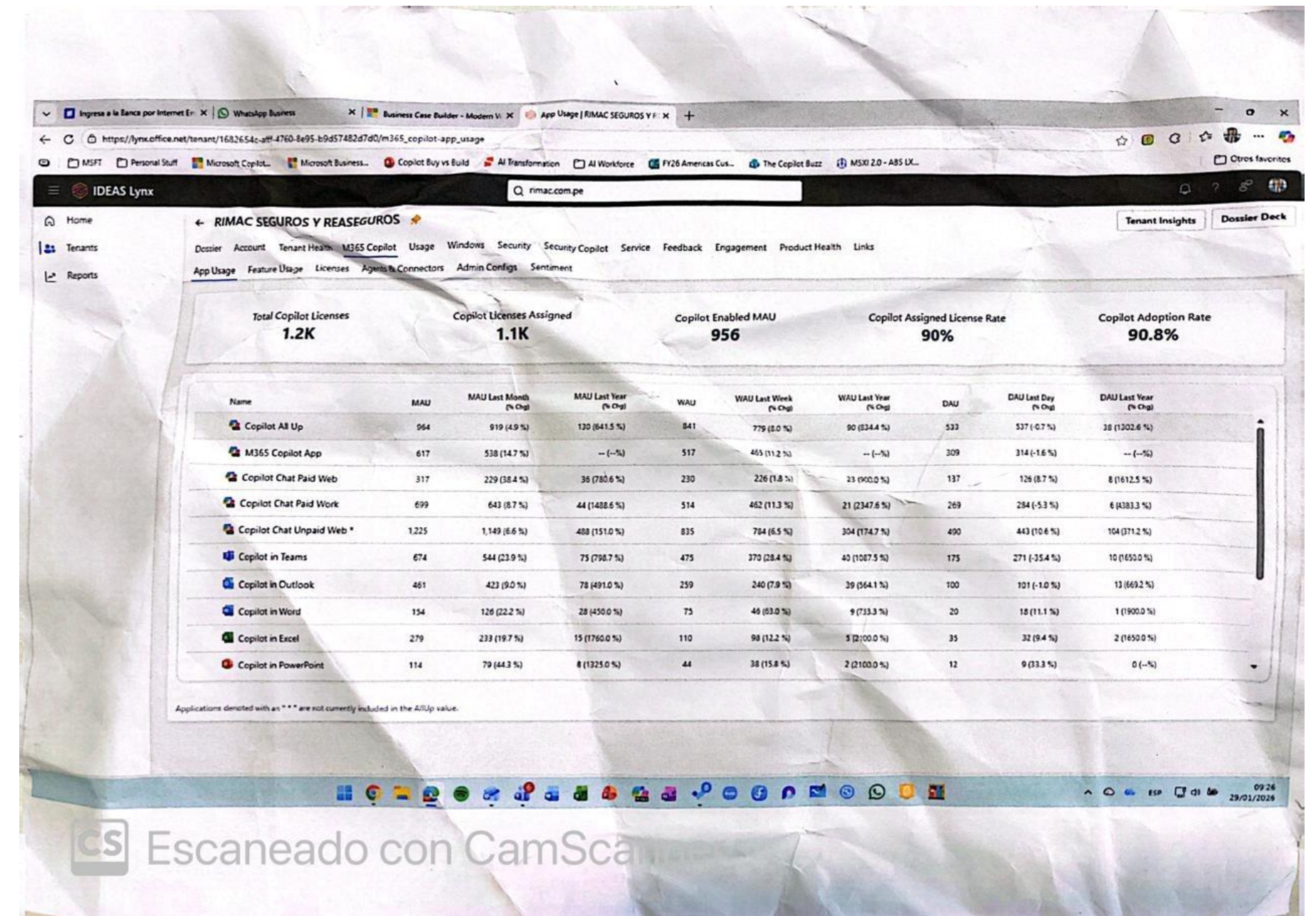
META	85
NPS	92%

Etiquetas de fila	Sin avance	En progreso	Completado	Total general	Total general
Total general	2	12	2129	2143	99%
Meta 2025					95%

Capacitación y Desarrollo Personal

Además, también medimos la efectividad de nuestros programas de desarrollo mediante cambios conductuales. En el 2025, uno de los más relevantes fue el uso de Copilot por parte de nuestros colaboradores.

A raíz de todas las capacitaciones realizada por nuestro programa “Ruta Copilot”, al cierre del 2025, el 90% de nuestros colaboradores lo utilizan para sus funciones diarias.



04.

Mentoring y coaching



Programa de mentoring

En el 2025, desarrollamos nuestro Programa de Mentoring RIMAC, con el objetivo de desarrollar el talento de los colaboradores mediante el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas. De esa manera, contamos con 88 participantes (44 mentores y 44 mentees) que formaron una relación de mentoría para crecer y fortalecer el negocio.

Para el desarrollo del programa, se plantearon los siguientes objetivos:

1. **NPS: 90 puntos**
2. **# de sesiones: 5-7 sesiones durante la duración del programa**

A partir de estos indicadores, tuvimos los siguientes resultados:



NPs: 96 puntos

Mentor: 95

♀ 53%
Mujeres

♂ 47%
Hombres

Mentee: 88

♀ 51%
Mujeres

♂ 49%
Hombres

Engagement:

5-7 sesiones

90%

3-4 sesiones

10%

Programa de mentoring

Para la designación de las parejas, se realizó un proceso que permitiera emparejar a los participantes según objetivos personales y necesidades de desarrollo.

Para ello, hubo 2 procesos clave: los mentores debían llenar un cuestionario para contar sus experiencias y competencias clave, mientras que los aprendices debían realizar su Plan de Desarrollo Individual para conocer sus expectativas de crecimiento.

Logramos lo extraordinario

RIMAC

¡Futuro Mentor RIMAC!
Nos gustaría conocerte mejor



Como parte del proceso, hemos diseñado un cuestionario para descubrir aquellas **competencias, capacidades y experiencias que te definen**, y que hacen de tu acompañamiento una experiencia transformadora para otros.

¿Cuál es su impacto?
Tu participación en esta etapa **nos permitirá comprender mejor tu perfil y el potencial match con tu mentee**, lo que será clave para definir los próximos pasos del proceso.

Registra tu respuesta
Aquí

 **Tienes hasta el viernes 26 de setiembre**

Si tienes dudas, escríbenos a:
desarrollodetalento@rimac.com.pe



¡Juntos somos RIMAC!



Programa de mentoring

Asimismo, los mentores recibieron capacitaciones para mejorar sus habilidades de comunicación, retroalimentación y liderazgo con el fin de fortalecer su relación con los aprendices, así como de poder generar un mayor aprendizaje para ambas partes. Ello se puede ver en el siguiente ejemplo.

En adición a ello, se realizó un Toolkit de Mentoring, en el cual se le daba una estructura recomendada a los mentores de temas a desarrollar en cada una de las sesiones.

- **Toolkit del Programa:** En [Toolkit Programa Mentoring.pptx](#) descubrirán la estructura recomendada para cada sesión, junto con herramientas para diagnóstico, autoconocimiento y motivación.

★ ¡Impulsa tu rol como Mentor! ★

Este evento ocurrió el hace 5 meses (Vie 14/11/2025, de 10:00 a 11:00) Seguimiento ▾

Reunión de Microsoft Teams

Desarrollo de Talento le ha invitado
Aceptados: 21, Rechazados: 5, 15 sin respuesta

Chatear

Las personas van primero


¡Impulsa tu rol como Mento Descubre cómo liderar se de Mentoring efectiv

En esta próxima sesión **potenciarás tus habilidades clave**, descubrirás **herramientas prácticas para acompañar a tu Mentee** y profundizarás en el impacto transformador del programa.

¡Prepárate para llevar tu rol al siguiente nivel!

Fecha: Viernes 14 de noviembre

Duración: 1 hora

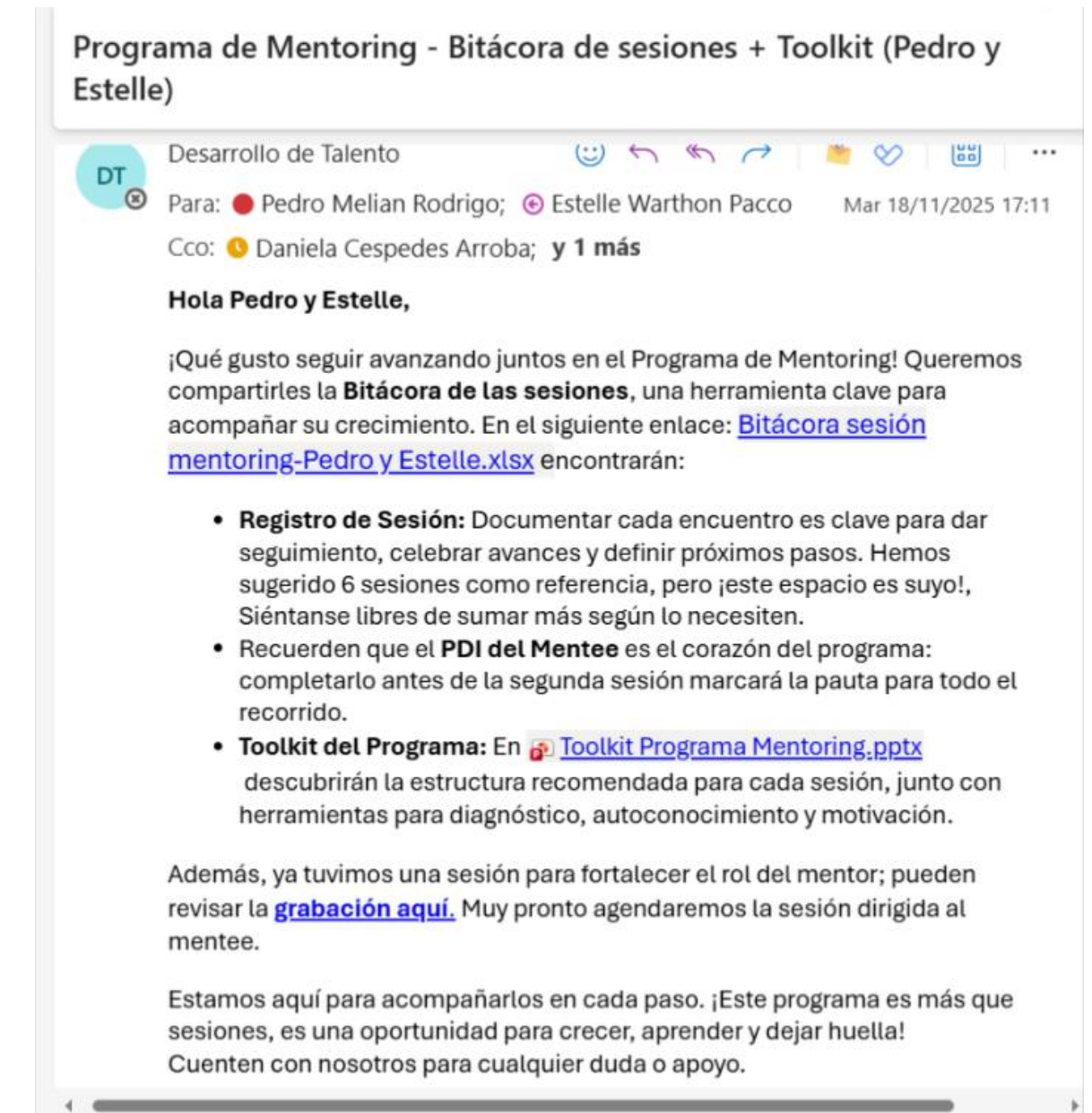


¡Desarrollo de Talento!

Programa de mentoring

Finalmente, también se realizó un seguimiento de los resultados del programa para conocer el nivel de impacto. En primer lugar, se creó una bitácora en la cual los mentores debían registrar lo que se trabajaba en cada sesión, tanto los objetivos como los compromisos que se realizaban para la siguiente ocasión.

De esa forma, se podía conocer el número de sesiones que realizaba cada pareja, así como qué aprendizajes se obtenían en base al programa.



Nº de sesión	Fecha de la sesión	Tema principal	Objetivo de la sesión	Compromisos como Mentor	Compromisos como Mentee	Estatus de compromisos
Ejemplo	29/04/2026	Inicio y expectativas	Establecer confianza, clarificar roles y definir expectativas del Programa.	-Establecer un espacio seguro para preguntas y dudas. -Recomendar lecturas, cursos o recursos para el desarrollo del mentee.	-Programar la próxima sesión y enviar recordatorio. -Traer mi Plan de Desarrollo Individual en la próxima sesión	Por iniciar