# Gestión de Capital Humano 2024

RIMAC

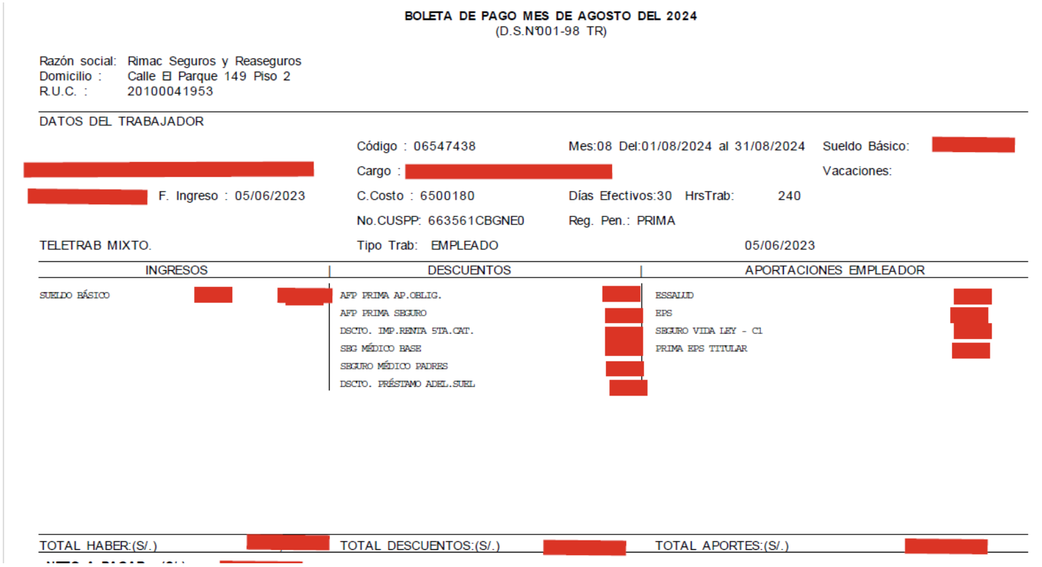
# 01.

# Bienestar



# 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 AGOSTO DEL 2024**
(D.S.N°001-98 TR)

Razón social: Rimac Seguros y Reaseguros
Domicilio : Calle El Parque 149 Piso 2
R.U.C. : 20100041953

DATOS DEL TRABAJADOR

[redacted]
[redacted] F. Ingreso : 05/06/2023

Código : 06547438 Mes:08 Del:01/08/2024 al 31/08/2024 Sueldo Básico: [redacted]
Cargo : [redacted] Vacaciones:
C.Costo : 6500180 Días Efectivos:30 HrsTrab: 240
No.CUSPP: 663561CBGNE0 Reg. Pen.: PRIMA
Tipo Trab: EMPLEADO 05/06/2023

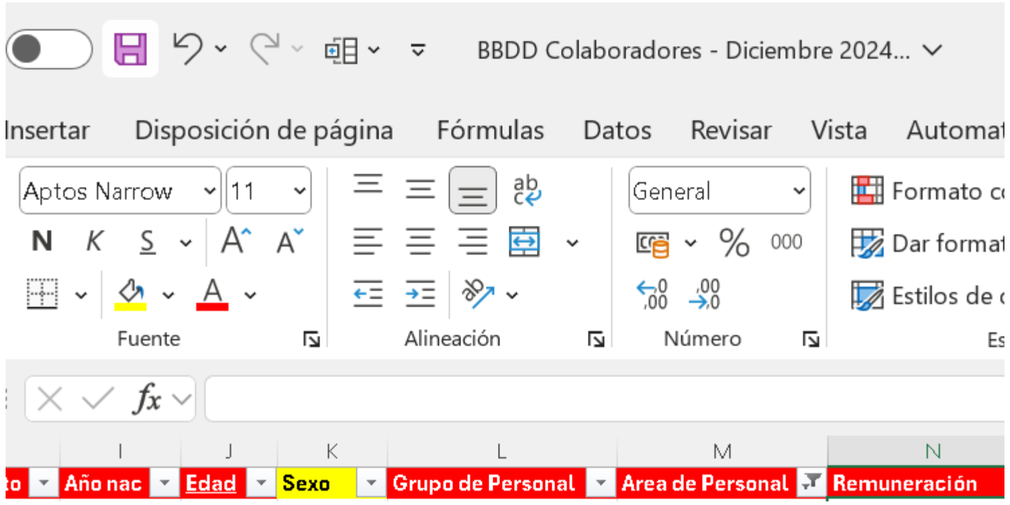
TELETRAB MIXTO.

| INGRESOS | | DESCUENTOS | | APORTACIONES EMPLEADOR | |
|---|---|---|---|---|---|
| SUELDO BÁSICO | [redacted] | AFP PRIMA AP.OBLIG. | [redacted] | ESSALUD | [redacted] |
| | | AFP PRIMA SEGURO | [redacted] | EPS | [redacted] |
| | | DSCTO. IMP.RENTA 5TA.CAT. | [redacted] | SEGURO VIDA LEY - C1 | [redacted] |
| | | SEG MÉDICO BASE | [redacted] | PRIMA EPS TITULAR | [redacted] |
| | | SEGURO MÉDICO PADRES | [redacted] | | |
| | | DSCTO. PRÉSTAMO ADEL.SUEL | [redacted] | | |

TOTAL HABER:(S/.) [redacted] TOTAL DESCUENTOS:(S/.) [redacted] TOTAL APORTES:(S/.) [redacted]

# 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.






# 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 para no solo identificar oportunidades de mejora en el espacio laboral sino identificar qué colaboradores están en situación de vulnerabilidad

## Índice de vulnerabilidad

El Índice de Vulnerabilidad tiene 5 dimensiones y 13 sub-dimensiones y define a una persona como vulnerable si tiene carencias en por lo menos 3 sub-dimensiones

| EDUCACIÓN | VIVIENDA | SALUD | ECONOMÍA | REDES |
|---|---|---|---|---|
| • Asistencia escolar<br>• Rezago escolar<br>• Escolaridad | • Habitabilidad<br>• Servicios básicos<br>• Entorno | • Malnutrición en niños/as<br>• Seguros de salud<br>• Atención | • Ocupación de los familiares<br>• Jubilaciones | • Apoyo y redes<br>• Seguridad |




# 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.






# Programa de beneficios de colaboradores

Otro beneficio que ofrecemos para impulsar el bienestar de las personas son 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.



# 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



# 02.

# Compensaciones



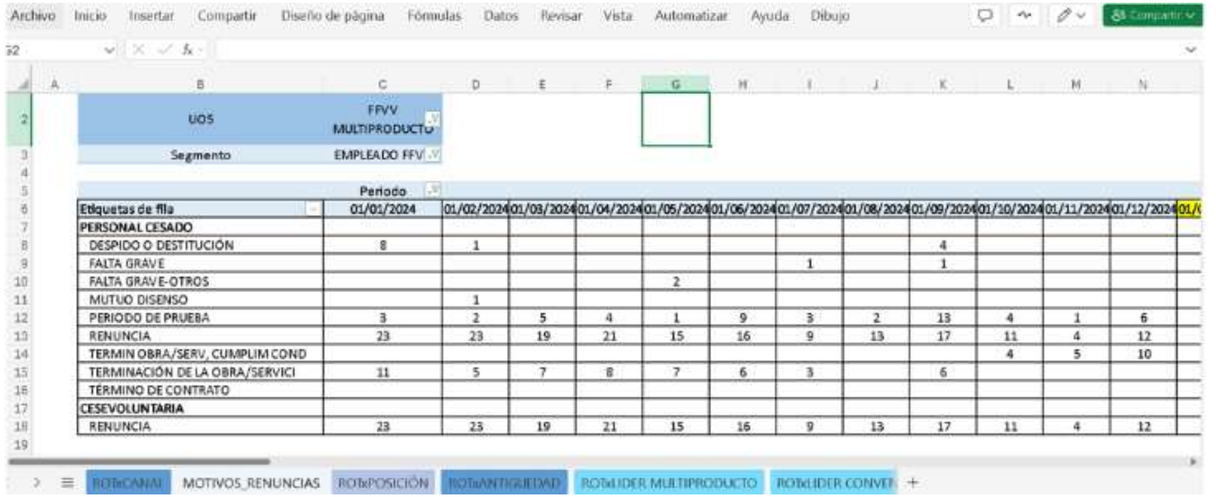
# Causas de rotación

En RIMAC, hacemos seguimiento a las causas de rotación voluntaria e involuntaria de nuestro personal.

Para ello, lo primero que hacemos cuando persona decide dejar la empresa es solicitar que llene una encuesta de gestión de renuncia, para conocer los principales motivos.

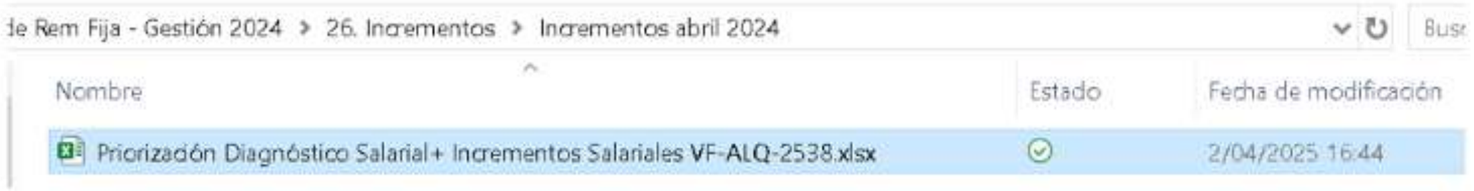
A partir de esa información, sistematizamos y analizamos todas esas causas para identificar patrones y oportunidades de mejora en la organización.



# Causas de rotación

En base al diagnóstico elaborado previamente, realizamos distintas acciones para mejorar la retención del talento. Por ejemplo, análisis de incrementos salariales.




Para finalizar, el diagnóstico de rotación es comunicado a distintos líderes de la organización (sobre todo de los equipos de fuerza de ventas) para que estén informados y adoptar estrategias efectivas



# 03.

# Cultura y Clima



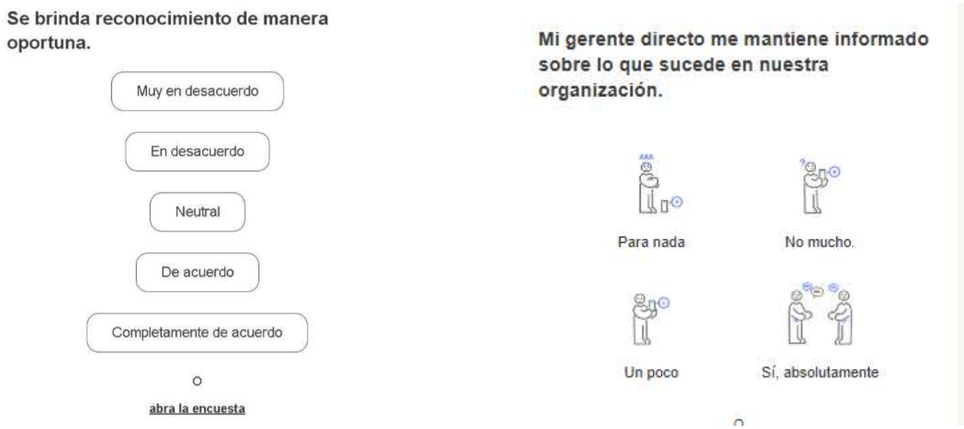
# Clima Laboral

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 2024, obtuvimos un puntaje de 66 eNPS.

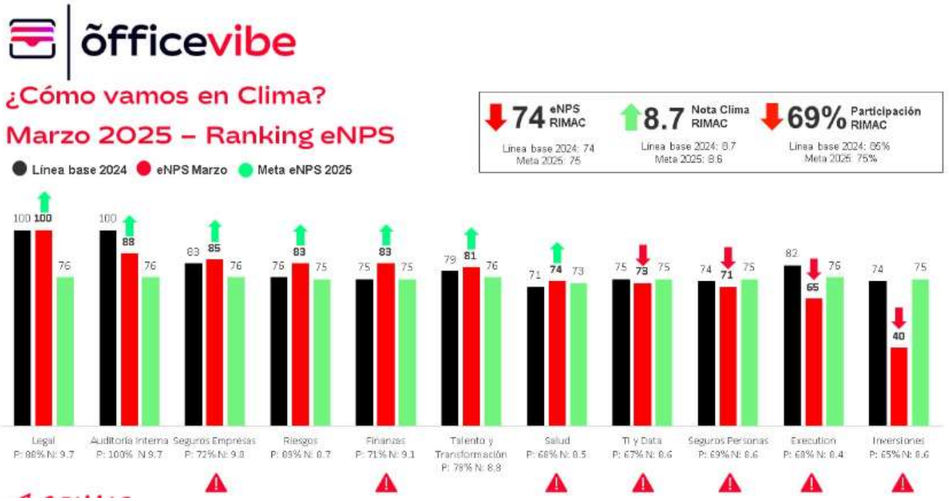





# Clima Laboral

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 los resultados 2024 y lo que vamos del 2025.



# Clima Laboral

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

En el 2024, tuvimos espacios con colaboradores de diferentes edades, áreas y divisiones y cargos jerárquicos para ellos den feedback y podamos identificar aspectos positivos y oportunidades de mejora. Estos espacios se llaman "Hablemos de tu experiencia en RIMAC", son Lideres por la VPE de T&T (RRHH), Carolina Peñaflor.

En el 2024, los espacios fueron con los siguientes grupos:

- Colaboradores de equipos con eNPS más bajo
- Colaboradores de un proyecto de gran envergadura en la empresa: NorthStar
- Colaboradores con entre 3 a 6 meses en la empresa

Todos los hallazgos son sistematizados y luego trasladados a los equipos correspondientes para mejorar estas observaciones. Finalmente son comunicadas nuevamente a los colaboradores que asistieron a este espacio para dar evidencia que sus recomendaciones fueron valoradas y usadas en acciones específicas






# 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.






# 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 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 2024, 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. Esto se basaron en 2 principales:

1. **Obtener un mejor resultado en el Ranking Par de Aequales (de 66 a 70). El Ranking Par mide el estado de RIMAC en políticas y procesos de equidad de género y diversidad corporativa. Por eso su relevancia**
2. **Cumplir como mínimo un 80% del plan de acción. Mediante el cumplimiento de estas actividades, no solo velamos por cumplir nuestros objetivos, sino mejorar nuestros resultados en las evaluaciones como el Ranking Par**

Impulsar la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de manera consistente y coherente, alineado a nuestro principio "Somos una sola RIMAC"




## ¿Cómo lo vamos a medir?

| Indicador de impacto | Indicador de seguimiento |
|---|---|
| **Aequales** | **Avance del plan** |
| De: 66% A: 70% | De: 0% A: 80% |

# Compromisos con la Diversidad, Equidad e Inclusión




Parte de las acciones que realizamos en el 2024 estuvieron las siguientes iniciativas para capacitar en la importancia de la diversidad y promover un ambiente inclusivo:

- **Talleres de equidad de género para colaboradores:** Espacios dedicados a reconocer y reflexionar sobre las diferencias entre las culturas de trabajo de hombres y mujeres en RIMAC para generar un espacio de colaboración y respeto. Este año se realizaron 4 talleres en 3 divisiones, y logramos un destacado resultado: un NPS de 91.
- **Taller de liderazgo para mujeres RIMAC:** Contamos con la participación de nuestra directora Mariana Costa, con el objetivo de empoderar a nuestras colaboradoras en el rol que tiene cada una en la organización



# 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.



# Capacitación y Desarrollo Personal

Nuestro principal programa de capacitación en el 2024 fue Learning School. Este programa obligatorio fue realizado mediante sesiones virtuales y presenciales de aprendizaje para fortalecer 5 capacidades claves de los colaboradores para aportar a los objetivos del negocio:

1. Tech Savvy
2. Finanzas y Negocios
3. Seguros
4. Customer Centric
5. Agilidad



# Capacitación y Desarrollo Personal

Nos encargamos de medir la satisfacción de nuestros colaboradores en nuestros programas de capacitación. Por ello, en el caso de Learning School, realizamos encuestas al finalizar las sesiones para medir el NPS.

En el 2024, los resultados fueron sumamente exitosos. Para el 2024, nos pusimos una meta de un NPS de 73 y el resultado de este fue de 76, superando la meta por 3 puntos.

| ¿Qué tan probable es que recomiendes esta Masterclass a tus compañeros? |
|---|
| 8 |
| 10 |
| 10 |
| 6 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 8 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |
| 10 |

| S | T | U | V | W | X | Y | Z |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NPS Líderes: | 69 | | NPS Colaboradores: | 82 | | NPS Final: | 76 |