



**Great
Place
To
Work[®]**

Perspectivas 2018

**La visión de los líderes más confiables
de Los Mejores Lugares para Trabajar[™]**

CONTENIDO

1. Liderazgo en Los Mejores Lugares para Trabajar™

Hacia un Modelo de Liderazgo	Página 4
Características demográficas	Página 5
Indicadores de liderazgo, cultura y confianza	Página 6

2. Los líderes más confiables de Los Mejores Lugares para Trabajar™

The Most Trusted CEO 2017: Metodología y líderes	Página 9
Lista de los Líderes más confiables	Página 11

3. Perspectivas de los líderes más confiables de los Mejores Lugares para Trabajar™

Indicadores de Confianza y Cultura	Página 15
Perspectivas organizacionales	Página 17
Perspectivas sociales	Página 28
Perspectivas personales	Página 33

4. Notas finales

Página 35



Liderazgo en Los Mejores Lugares para Trabajar™

Hacia un nuevo modelo de liderazgo

- Crean relaciones consistentes y sólidas con todos los colaboradores dentro de la organización, entre las personas y con sus trabajos.
- Demuestran liderazgo basado en Alta Confianza.
- Presentan un desempeño económico sustentable, como resultado de una cultura de Alta Confianza.

“If we’re going to call a company “great,” it’s got to be great for everybody. It’s got to be a Great Place to Work®...For All.”

**Michael Bush, Global
CEO, GPTW™**



Obtener lo mejor de la gente, permitiéndoles alcanzar su potencial como seres humanos: ser tan creativos, informados y productivos como sea posible.

- La efectividad de los líderes apunta a ser capaces de conectar en un nivel emocional y humano con los colaboradores, independientemente de su posición en la organización.
- Establecer altos niveles de confianza interpersonal en el lugar de trabajo, así como una cultura colaborativa, son ingredientes clave para fomentar la innovación.
- Forjar una estrategia coherente y permearla a cada nivel de la organización a través de procesos de comunicación efectiva que alinean a los miembros de la organización hacia un mismo objetivo.

Características demográficas

Los retos: flexibilizar las estructuras organizacionales y reducir la brecha de género en puestos directivos en México.

Las organizaciones con plantillas laborales robustas se ven en la necesidad de diseñar estructuras organizacionales para hacer más eficientes las cadenas de mando.

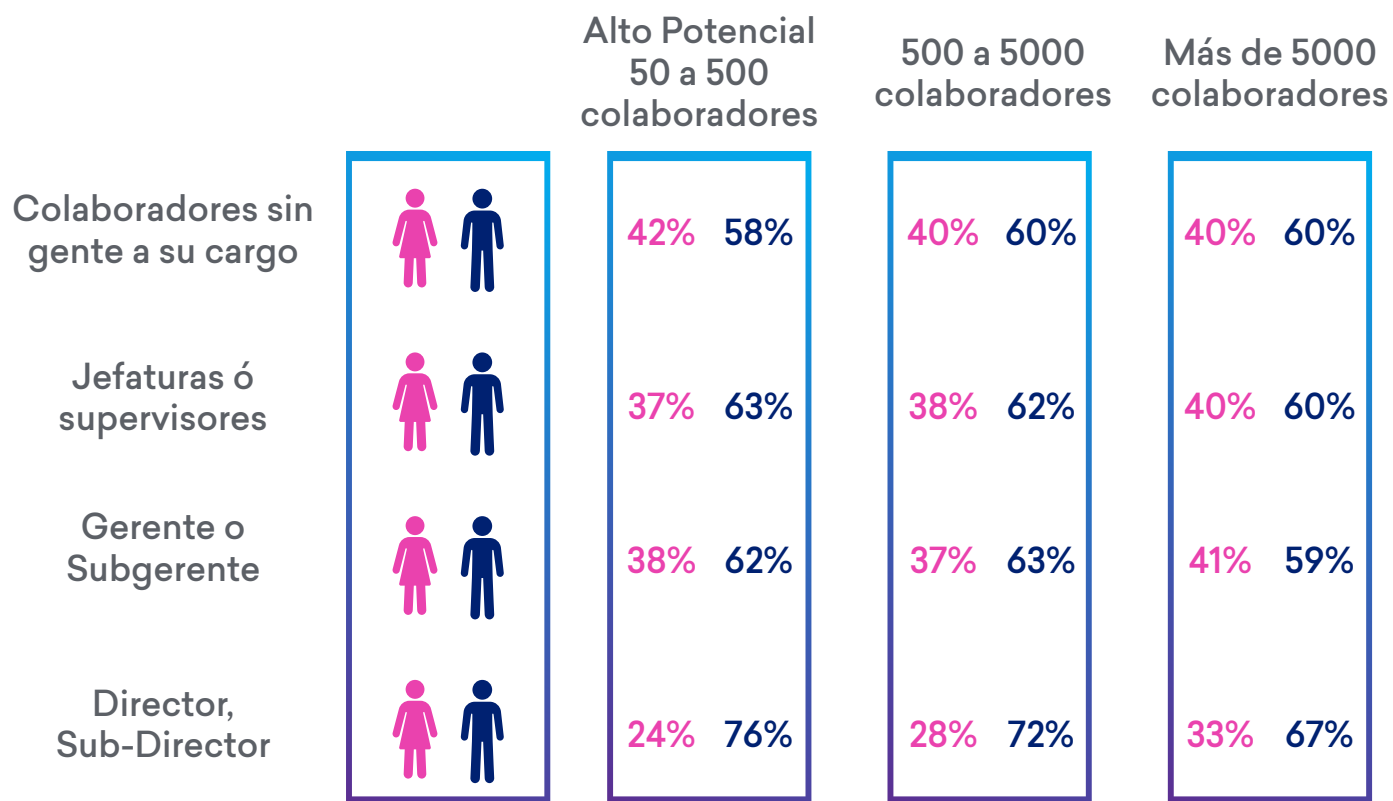
En cambio, las empresas de Alto Potencial poseen estructuras más horizontales, con cadenas de mando más directas.

Se reflejan estructuras organizacionales verticales que siguen marcando una tendencia jerárquica.



- Existe una diferencia de género importante que se refleja en cada nivel jerárquico.
- La mayor diferencia entre hombres y mujeres que ocupan posiciones de Alta Dirección se encuentra en las empresas de Alto Potencial (de 50 a 500 colaboradores), siendo ésta de 52%.
- En las organizaciones con estructuras más robustas y con una plantilla laboral más amplia, como por ejemplo, en el caso de las empresas de más de 5000 colaboradores, la diferencia es de 34 puntos porcentuales.
- En general se presenta una proporción de 28% de mujeres en puestos directivos en las empresas que pertenecen a las listas de **Los Mejores Lugares para Trabajar™** en México.

Características demográficas



Promedio de participación de mujeres en puestos de alta dirección
en México: 31% ¹ (32% en la OCDE)

¹Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2017). La Lucha por la Igualdad de Género. Una Batalla Cuesta Arriba.

Indicadores de Liderazgo

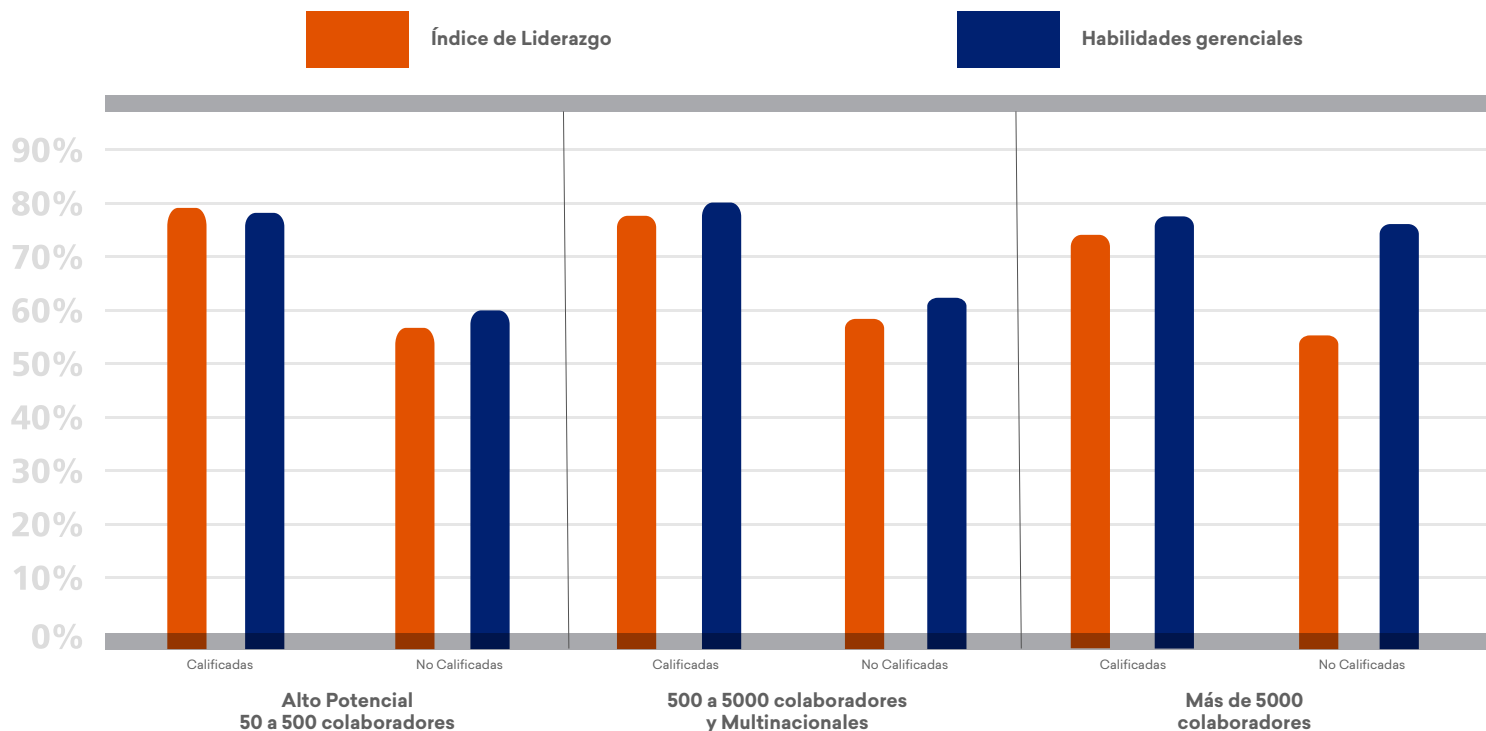
Los líderes de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México** destacan por sus competencias de liderazgo y habilidades gerenciales, de acuerdo a los resultados de las mediciones de la **Encuesta de Ambiente Laboral Trust Index® 2017**.

El nivel de favorabilidad del índice de liderazgo en 2017 rebasa el 75%, lo que se traduce en una percepción positiva de los colaboradores con relación a la gestión de sus líderes.

Los colaboradores de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México** perciben habilidades gerenciales sólidas en los líderes, en específico en competencias relacionadas al empowerment, comunicación, coordinación de equipos de trabajo, visión estratégica, evaluación del desempeño y retroalimentación.

Las empresas de **Alto Potencial** presentan una percepción más favorable que las de más de 5000 colaboradores. Indican que el tamaño de la plantilla laboral y la complejidad de la estructura jerárquica son factores que impactan en las relaciones interpersonales y operativas entre líderes y colaboradores.

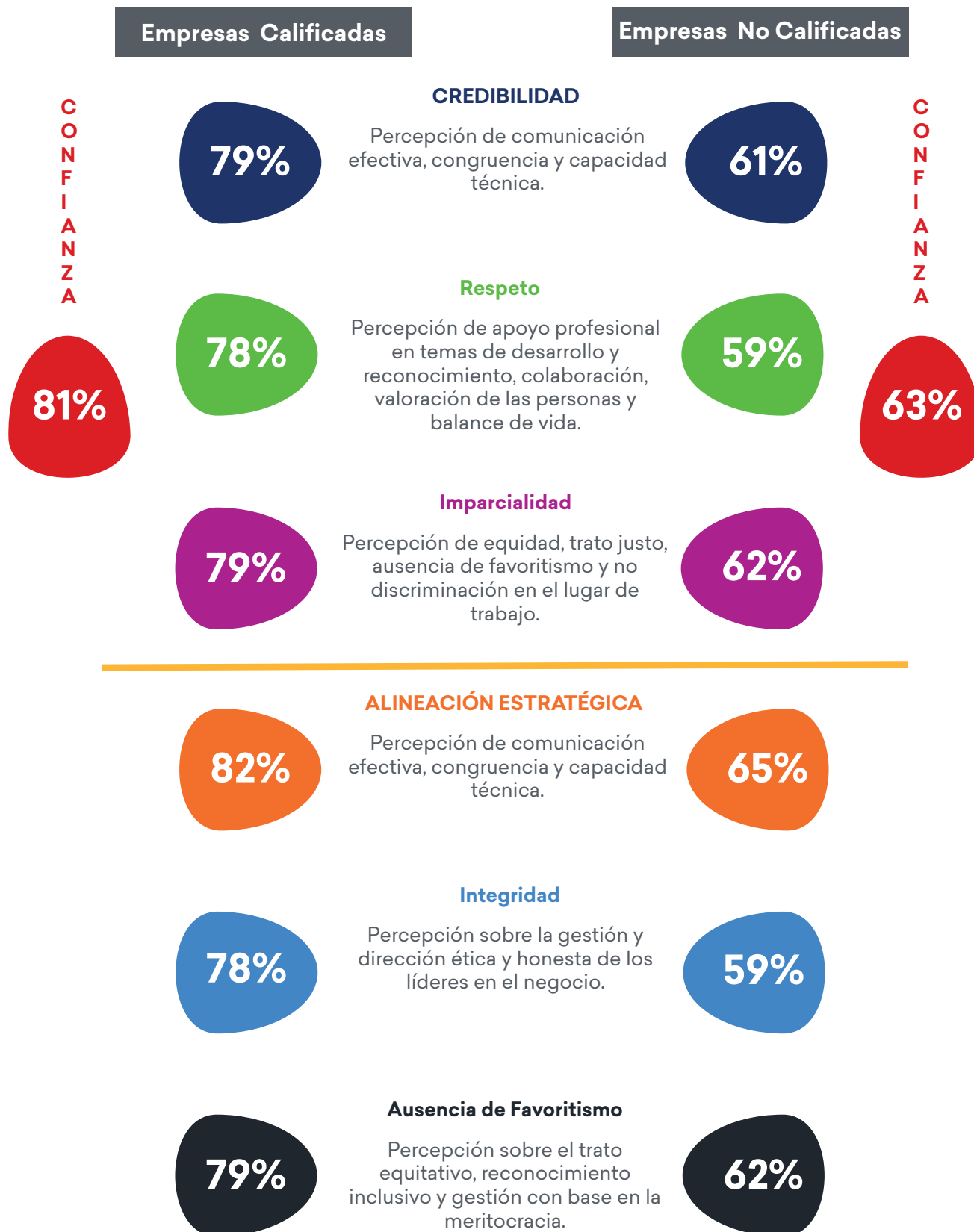
Las organizaciones no calificadas² presentan un déficit en sus indicadores, presentando un promedio de 58% de satisfacción de los colaboradores en caso del índice de liderazgo, y 61% en caso del índice de habilidades gerenciales.



²Organizaciones No Calificadas: Aquellas en cuyo Diagnóstico de Ambiente Laboral no alcanzan el porcentaje mínimo de favorabilidad requerido de acuerdo a los estándares determinados por la metodología Great Place to Work®.

Indicadores de Confianza y Cultura

Los colaboradores que pertenecen a Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México **CONFIAN** y **CREEN** en sus líderes.





Los líderes más confiables de Los Mejores Lugares para Trabajar™

Metodología “The Most Trusted CEO”, México 2017

Todas las organizaciones posicionadas dentro de los listados 2017 de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México**, en cualquiera de las tres categorías (de 50 a 500 colaboradores, de 500 a 5000 colaboradores, y más de 5000 colaboradores), fueron candidatos a participar en la evaluación del líder y optar al reconocimiento de “**The Most Trusted CEO**”.

La metodología de la selección tomó en cuenta los siguientes puntos:

1. Mínimo del 70% en la evaluación obtenida en los reactivos del **Trust Index®** relacionados a la alineación estratégica de la organización.

Los reactivos del **Trust Index®** considerados fueron:

- Los jefes manejan el negocio de forma competente.
- Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y de cómo lograrlo.
- Los jefes dirigen el negocio de una manera honesta y ética.

2. El rubro de Alineación Estratégica del Culture Audit® en donde se evaluaron las prácticas y políticas orientadas a lograr una alineación estratégica en la organización.

Se tomaron en cuenta todas aquellas prácticas culturales en las que el más alto liderazgo tuvo un rol activo. Las prácticas en las que se enfocó el análisis del liderazgo estuvieron delimitadas a:

- Comunicación y reforzamiento de la misión, visión y valores.
- Definición de los objetivos organizacionales a partir de la estrategia de la empresa y su cascadeo en la organización.
- Prácticas orientadas a fomentar la congruencia de los líderes.

3. Una entrevista realizada de forma presencial o telefónica, en donde se consultaron aspectos relacionados a la gestión de sus colaboradores dentro de la organización.

4. La evaluación objetiva, de manera anónima, por parte de un comité externo, quienes seleccionaron, a partir de toda la información proporcionada por **GPTW™**, el líder que consideraban con mayores fortalezas para cada una de las categorías.

Los líderes más confiables: “The Most Trusted CEO” 2017

Categoría de 500 a 5000 colaboradores

CATALONIA	Gonzalo Vera Aguilar	Hospitalidad: Hoteles/Resort	Hospitalidad
 Microsoft	Jorge Silva Luján	Tecnología de la Información	Tecnología de la Información
 dimension data	Carlos Mondragón Terrazas	Tecnología de la Información: Alojamiento/ Administración de datos	Tecnología de la Información
DIAGEO	Erik Seiersen	Manufactura y Producción: Bienes personales y de hogar	Comercio Minorista
KANTAR WJRLDPANEL	Thierry Heude	Servicios Profesionales: Publicidad y Marketing	Servicios Profesionales
 JAFRA <i>la libertad de ser tú</i>	María Dolores Sánchez Cano Gascón	Comercio Minorista: Especialidad	Manufactura y Producción
 ruba <i>Llegaste a casa</i>	Jesús Sandoval Armenta	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces
 LUXOFT	Enrique Cortés Rello	Tecnología de la Información: Hardware	Tecnología de la Información
 Takeda	José Manuel Caamaño Iglesias	Biotecnología & Farmacéutica: Farmacéutica	Biotecnología & Farmacéutica

Categoría menos de 500 colaboradores



Mitl Llamas Flores

Servicios Industriales:
Ingeniería

Servicios
Industriales



Maria del Carmen
Alarcón Solórzano

Organizaciones
no-gubernamentales
y filantrópicas

Organizaciones
no-gubernamentales
y filantrópicas



Juan José Copeland

Construcción,
Infraestructura &
Bienes Raíces

Construcción,
Infraestructura &
Bienes Raíces



José Enrique
Sola Estevez

Telecomunicaciones

Telecomunicaciones



Simón Cohen

Transporte: Paquetería
& Transporte de carga

Transporte

Más de 5000 colaboradores



David Penchyna Grub

Servicios Financieros y Seguros: Servicios de Bancos y Créditos

Servicios Financieros y Seguros



Enrique Julio Zorrilla Fullanondo

Servicios Financieros y Seguros: Servicios de Bancos y Créditos

Servicios Financieros y Seguros



José Carlos Azcárraga Andrade

Hospitalidad: Hoteles/Resort

Hospitalidad



Laura Muñoz Delgado

Comercio Minorista: Alimentos/ Supermercados

Comercio Minorista



Sergio Leme

Manufactura y Producción: Bienes personales y de hogar

Manufactura y Producción

**Perspectivas de los líderes
más confiables de los Mejores
Lugares para Trabajar™**

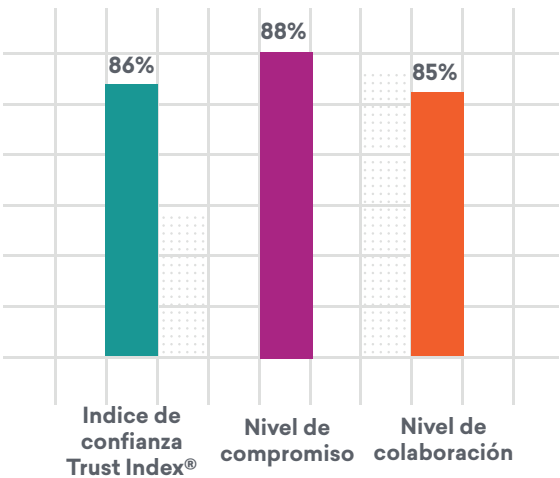
Indicadores de Confianza y Cultura

Las organizaciones que encabezan los líderes más confiables presentan niveles de satisfacción por arriba del promedio de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México**.

Destacan sus niveles de confianza y compromiso

Son lugares de trabajo con ambientes caracterizados por la Alta Confianza.

El gran compromiso de los colaboradores para con su organización, se refleja en una expresión voluntaria de colaboración.



Encabezadas por líderes que potencian el talento de sus colaboradores

Sus líderes destacan por sus prácticas de atracción e integración de talento, reconocimiento y celebración de logros y por su accesibilidad y escucha hacia las personas.

Logrando los objetivos de la organización



Trabajando unidos como familia/equipo



Entregando lo mejor de sí mismos(as)

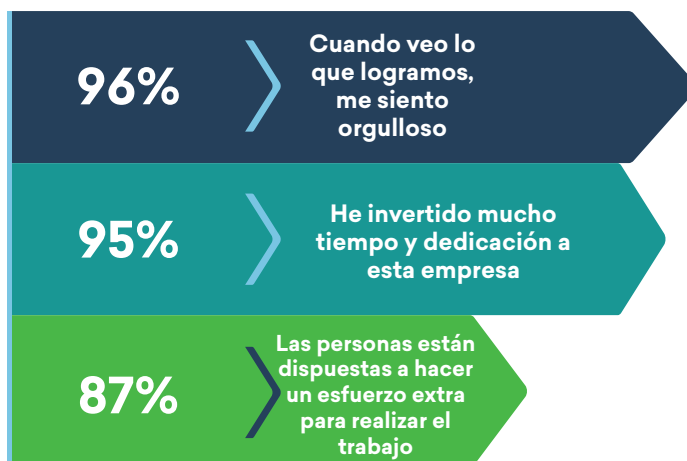
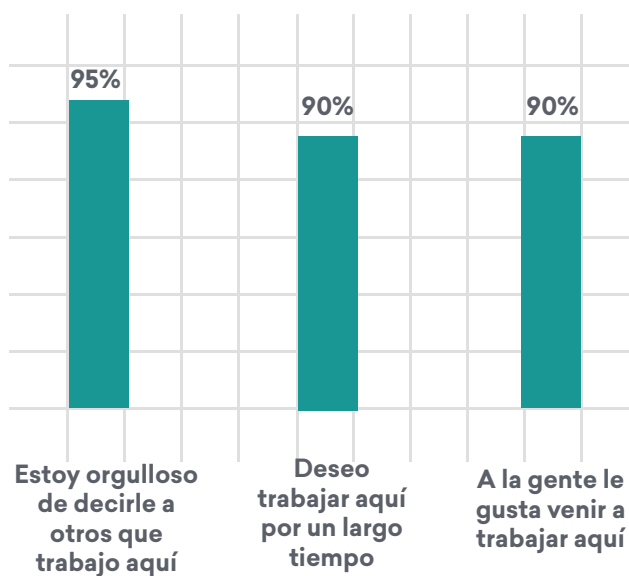


Brindan experiencias satisfactorias en el trabajo

En estas empresas, se presenta una mayor intención de permanencia de los colaboradores.

Las personas invierten más de sí mismas a las empresas y con una gran disposición a brindar esfuerzos extra en pro de la organización.

9 de cada 10 colaboradores disfrutan de su experiencia en el trabajo y sienten orgullo de pertenecer a estas organizaciones.



Perspectivas Organizacionales

Retos de Liderazgo

Asumen los retos de atraer y retener talento, enfrentar los cambios en los mercados, asegurar la continuidad y crecimiento sostenido de los negocios, son algunos de los desafíos planteados por los CEO.

- Las respuestas de los CEO ante el cuestionamiento de los retos más importantes en la actualidad como figura de líderes, apuntan a temas estratégicos, para la organización y para México.
- El crecimiento sostenido del negocio es ligado directamente con liberar el potencial de las personas, señalando que los temas humanos cada vez cobran mayor relevancia para los líderes de las organizaciones.
- Dentro de las principales estrategias que se mencionan está el infundir orgullo en los colaboradores y agregar valor a la experiencia de trabajo.
- El 24% de las opiniones de los CEO relacionan esto directamente con el reto de asegurar que las organizaciones cuenten con las capacidades idóneas para la eficiencia operativa y al mismo tiempo lograr una continuidad en el negocio.
- A ello se suma como reto la atracción y retención de talento ante las condiciones actuales de los colaboradores a nivel mundial tales como la movilidad, la diversidad en la oferta laboral, la guerra de talento, el enriquecimiento de los puestos de trabajo y el aumento en la especificidad de los mismos.



Perspectivas Organizacionales

Rol de Liderazgo / Perspectiva personal

Los CEO coinciden en que los valores éticos son fundamentales para su rol dentro de las organizaciones que encabezan.

La perspectiva personal sobre los principios sobre los cuales los CEO han basado su trayectoria profesional, son ejemplos claros de que el éxito va más allá de las habilidades técnicas.

El 31% de los CEO ponen en primer lugar a los valores tales como la integridad, transparencia, congruencia y humildad como trascendentales en su gestión.

La humanización del rol de CEO se torna evidente al considerar que el respeto hacia la dignidad humana es la segunda respuesta más frecuente, colocando a las personas y a su bienestar en la prioridad del líder.

Asimismo, la visión estratégica es considerada pilar fundamental que los han forjado en sus trayectorias profesionales, manteniendo constancia, perseverancia, aprendizaje continuo y un sentido de accountability.

Otro de los principios fundamentales recae en la capacidad de los líderes en confiar en las personas y empoderarlas.

Es importante subrayar que los CEO concuerdan en que un principio fundamental dentro de su rol, es el servir a las personas, y fungir como facilitadores de procesos organizacionales para que las personas puedan disfrutar más su trabajo, ser más eficientes y brindar lo mejor de sí mismos.

Integridad

Visión

Trato

Comunicación

Seguridad

Pasión

Equidad

Inspirar

Felicidad

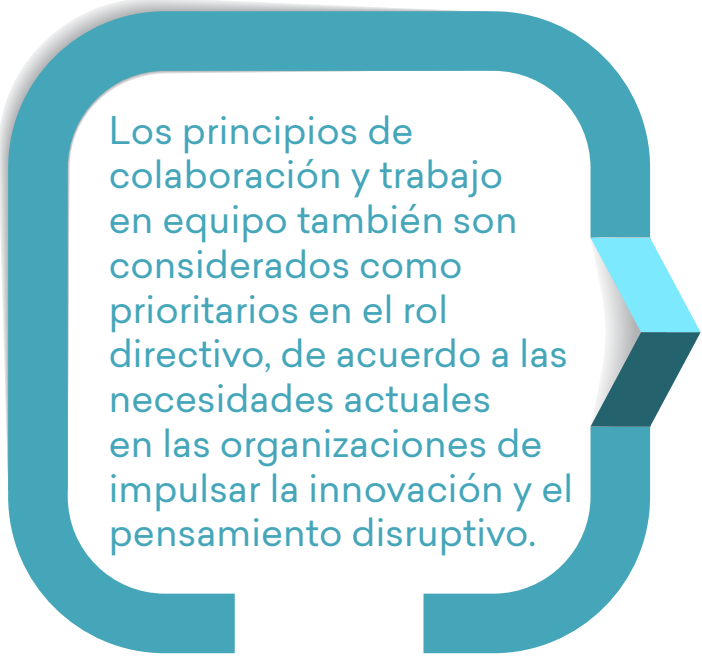
Justicia

Compartir

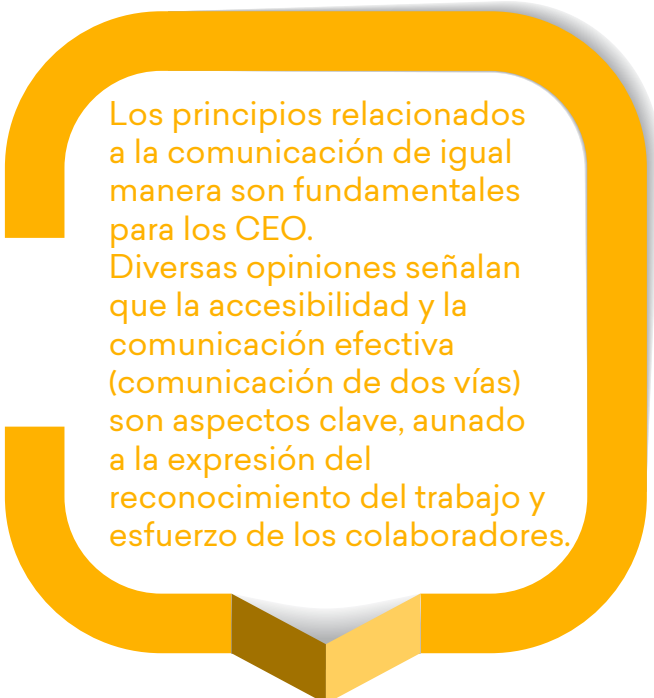
Equilibrio

Lealtad

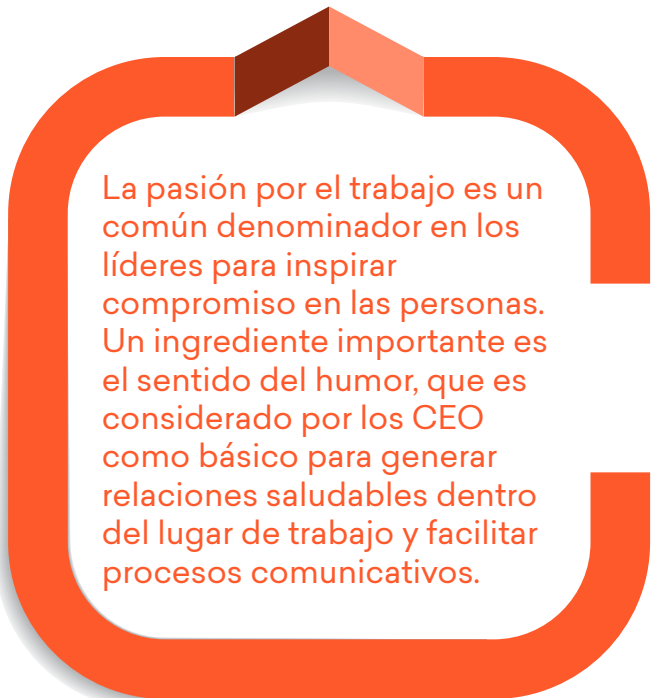
Aprendizaje



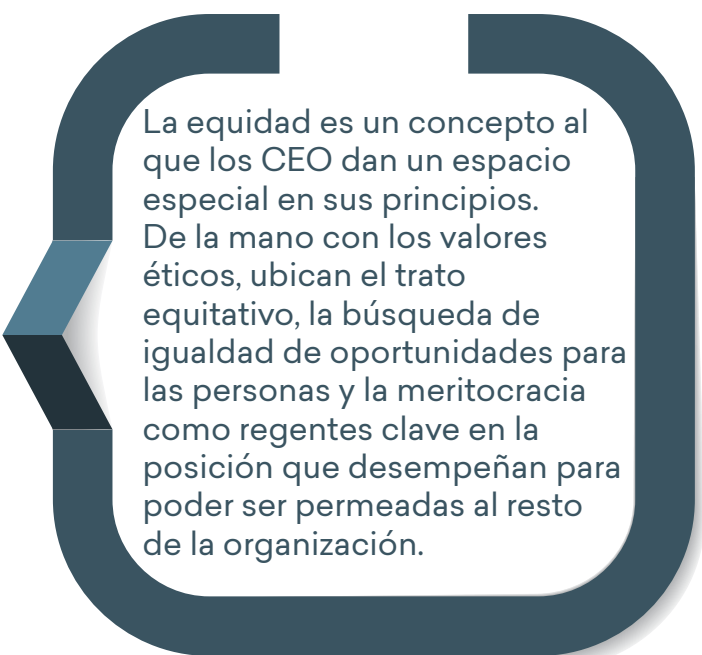
Los principios de colaboración y trabajo en equipo también son considerados como prioritarios en el rol directivo, de acuerdo a las necesidades actuales en las organizaciones de impulsar la innovación y el pensamiento disruptivo.



Los principios relacionados a la comunicación de igual manera son fundamentales para los CEO. Diversas opiniones señalan que la accesibilidad y la comunicación efectiva (comunicación de dos vías) son aspectos clave, aunado a la expresión del reconocimiento del trabajo y esfuerzo de los colaboradores.



La pasión por el trabajo es un común denominador en los líderes para inspirar compromiso en las personas. Un ingrediente importante es el sentido del humor, que es considerado por los CEO como básico para generar relaciones saludables dentro del lugar de trabajo y facilitar procesos comunicativos.



La equidad es un concepto al que los CEO dan un espacio especial en sus principios. De la mano con los valores éticos, ubican el trato equitativo, la búsqueda de igualdad de oportunidades para las personas y la meritocracia como regentes clave en la posición que desempeñan para poder ser permeadas al resto de la organización.

Perspectivas Organizacionales

Valor de la confianza

La confianza como piedra angular de la organización

Los CEO son conscientes de la importancia de la confianza en la organización, considerándola como la base sobre la cual construir la estrategia.

Estos líderes coinciden en que la confianza se representa con la congruencia, lo que refuerza el sentido de credibilidad y permite sea más clara la gestión de expectativas en la relación líder-colaborador.

El 29% de las opiniones de los líderes hablan de la confianza como una vía fundamental para el desarrollo y evolución de las personas.

Señalan en que, a nivel individual es clave para que las personas puedan dar lo mejor de sí mismas y aportar valor en su trabajo.

Destacan la importancia del empoderamiento para dar oportunidad a las personas de tomar decisiones, asumir riesgos e incluso tener la libertad para cometer errores y aprender de ellos.

Cuando se deposita esa confianza, se tiene como resultado reciprocidad en los colaboradores, trayendo beneficios para la organización.

Entre esos beneficios, los CEO encuentran que la confianza permite el logro de objetivos, un mejor desempeño y una mayor eficiencia organizacional en cuanto al cumplimiento de procesos, políticas y lineamientos, alineación a la filosofía organizacional y el reforzamiento de comportamientos que hacen únicas a la misma.

Por otra parte, reconocen que la confianza es un ingrediente clave para fomentar una óptima comunicación de dos vías, al construir puentes entre las personas.

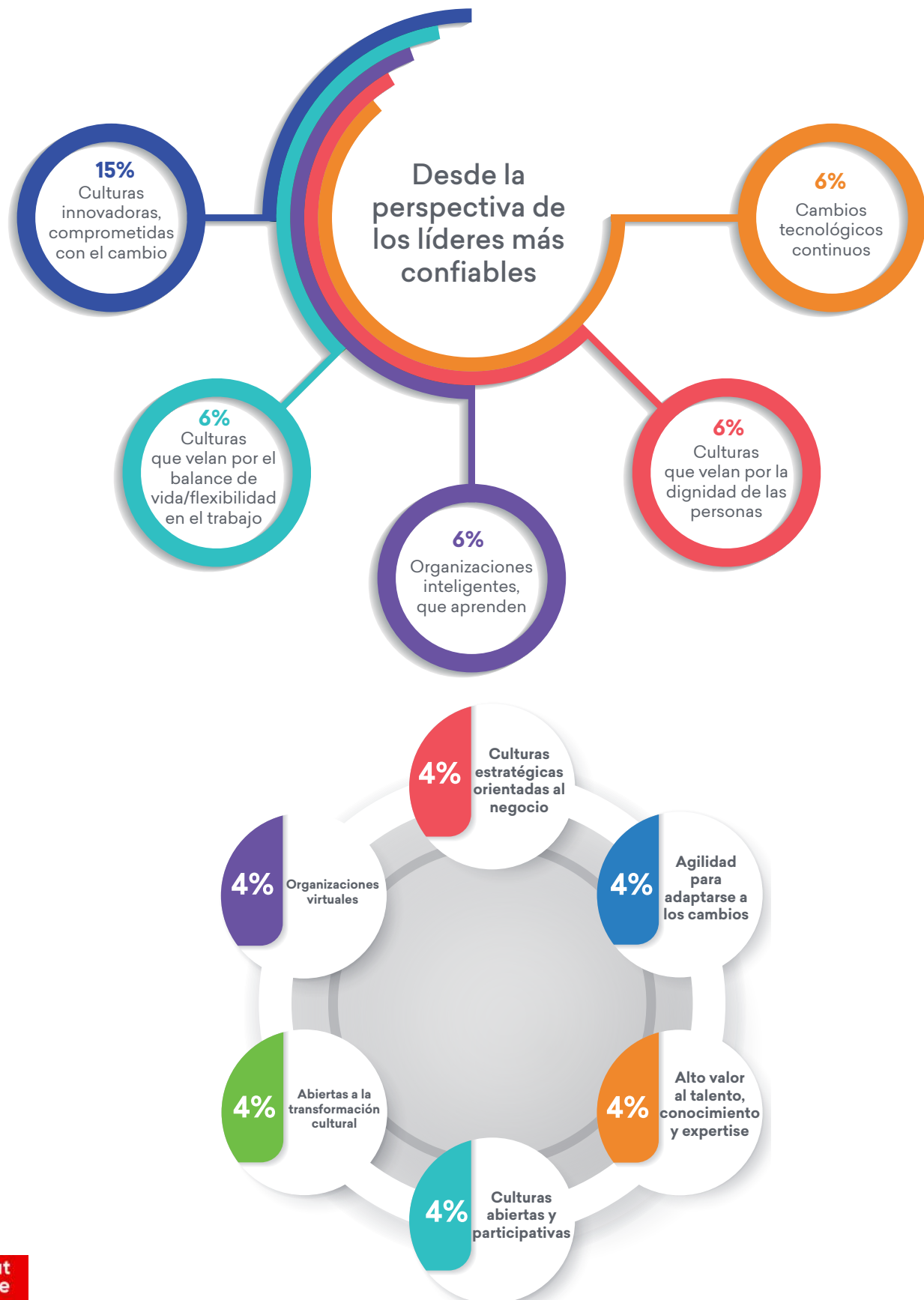
Entre las prácticas que consideran exitosas está la política de puertas abiertas, retroalimentación constante, sesiones abiertas del CEO con los colaboradores,



Perspectivas Organizacionales

Visión de la Cultura

Innovación, apertura al cambio, estrategia y visión humana



- Destacan que las culturas organizacionales serán cada vez más innovadoras, con un mayor compromiso con el cambio, transparentes y abiertas para transformarse continuamente, y de esa forma adaptarse a los cambios en los mercados.
- En este sentido reconocen que las culturas deben ser más estratégicas, claras en su visión y misión y orientadas a la sostenibilidad de los negocios, pero al mismo tiempo no perder de vista los valores que las hacen únicas, pues son y seguirán siendo la brújula hacia el éxito y la creación de ventajas competitivas en las organizaciones.
- Observan el gran impacto de los continuos cambios tecnológicos y de gestión de personas (en gran parte por la influencia multigeneracional), por lo que visualizan organizaciones inteligentes que sean capaces de aprender de sí mismas, dando un alto valor al talento.
- Los líderes de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México**, proyectan que las organizaciones serán cada vez más virtuales, con estilos de trabajo abiertos, orientados a la meritocracia y al trabajo por objetivos, cada vez más exigentes y orientados a la excelencia para satisfacer las demandas de los clientes internos y externos.
- Estas necesidades empujarán a las organizaciones a asumir riesgos, a tener mayor agilidad para responder rápida y asertivamente y a ser más abiertas para así romper esquemas tradicionales de estructura y gestión, haciéndolas cada más flexibles.
- Por otra parte la visión de los CEO va cada vez más orientada a velar por el bienestar, calidad de vida y felicidad de las personas, haciendo que las organizaciones estén más enfocadas en el impacto social de la operación. Por ello, consideran que cada vez va a existir una mayor personalización de iniciativas, programas y beneficios a los colaboradores.



Perspectivas Organizacionales

Rol de Capital Humano

Capital Humano como principal socio estratégico y Arquitecto Cultural.

- Al hablar del rol del área de Capital Humano, los CEO señalan su valor estratégico, por encima de la visión tradicional que se ha tenido de ella, y del impacto en la cultura y en la operación y la operatividad del negocio:



→ Los CEO dejan muy claro el planteamiento de derribar las creencias que apuntan a que el área de Capital Humano es meramente un área administrativa. A pesar de que sigue siendo una figura que gestiona procesos de administración de personal, el core de Capital Humano debe conservar una esencia estratégica, de la mano con la Alta Dirección, de tal manera que:

- › Entienda hacia dónde va la organización y analice las necesidades internas así como sus amenazas y riesgos externos.
- › Asegure las capacidades organizacionales idóneas para la operacionalización de la estrategia, misión y objetivos de negocio.
- › Desarrolle estrategias para que las personas reconozcan su potencial y lo exploten para beneficio mutuo.
- › Desarrolle iniciativas para fomentar un ambiente donde los colaboradores puedan disfrutar de su trabajo y de pertenecer a la organización donde laboran.
- › Desarrolle acciones para que los colaboradores entiendan cómo su trabajo impacta en los objetivos de la organización y alinearlos a la estrategia.
- › Desarrolle estrategias para identificar las posiciones clave dentro de la organización, atrayendo talento idóneo y asegurando que el plan de sucesión logre la continuidad operativa.

Otro aspecto a destacar es el llamado de los CEO a considerar que “Capital Humano somos todos”. Es decir, dejar atrás la visión de que un área debe ser responsable por el buen ambiente o éxito organizacional. Empoderar a las personas para que se involucren en estas funciones crea accountability y reciprocidad en los colaboradores.



Perspectivas Organizacionales

Multigeneraciones como tema de coyuntura

Construir puentes y encontrar puntos en común entre las personas.

1

Entender a las personas

Comprender las características de las diversas generaciones es el primer paso para gestionar este aspecto en las organizaciones, de acuerdo al 17% de las opiniones de los CEO.

2

Integrar a las generaciones

El 17% de las opiniones de los CEO se enfocan en la importancia de integrar a las generaciones en lugar de estereotiparlas.

Buscar puntos en común es una forma de integrarlas y de fomentar el entendimiento entre los diferentes grupos.

3

Aprender de los demás

Aprender de los demás genera puntos en común entre las personas. Prácticas como el reverse mentoring son acciones que fomentan la empatía entre generaciones y cierran brechas de edad.

Otra vía es fomentar retos en los proyectos personales, inter e intra áreas, para estimular el acercamiento entre las personas de distintas generaciones.

4

Libertad y autenticidad

Un aspecto que es señalado por los CEO es la importancia de no imponer estilos de trabajo.

Dar libertad para que cada persona pueda ser ella misma crea un ambiente idóneo para que cada quien potencialice su talento.

Otro aspecto relevante es comunicar la trascendencia del trabajo y generar un alto sentido de orgullo.

5

Entorno estable y de confianza

Un ambiente de Alta Confianza sienta las bases para que cada persona encuentre su lugar en la organización.

Alinear a las personas a los valores organizacionales da una guía a seguir para colaborar independientemente de la edad.

6

Trato Justo

Generar entornos caracterizados por el trato justo entre líderes y colaboradores y entre colegas de trabajo es fundamental para eliminar barreras y evitar el favorecimiento de ciertos grupos.

Fomentar la meritocracia y el reconocimiento por cumplimiento de objetivos, más allá de cuestiones subjetivas eleva el valor al desempeño.

Perspectivas Sociales

El compromiso social de las organizaciones

“Servir a las personas” es el lema de los líderes más confiables.

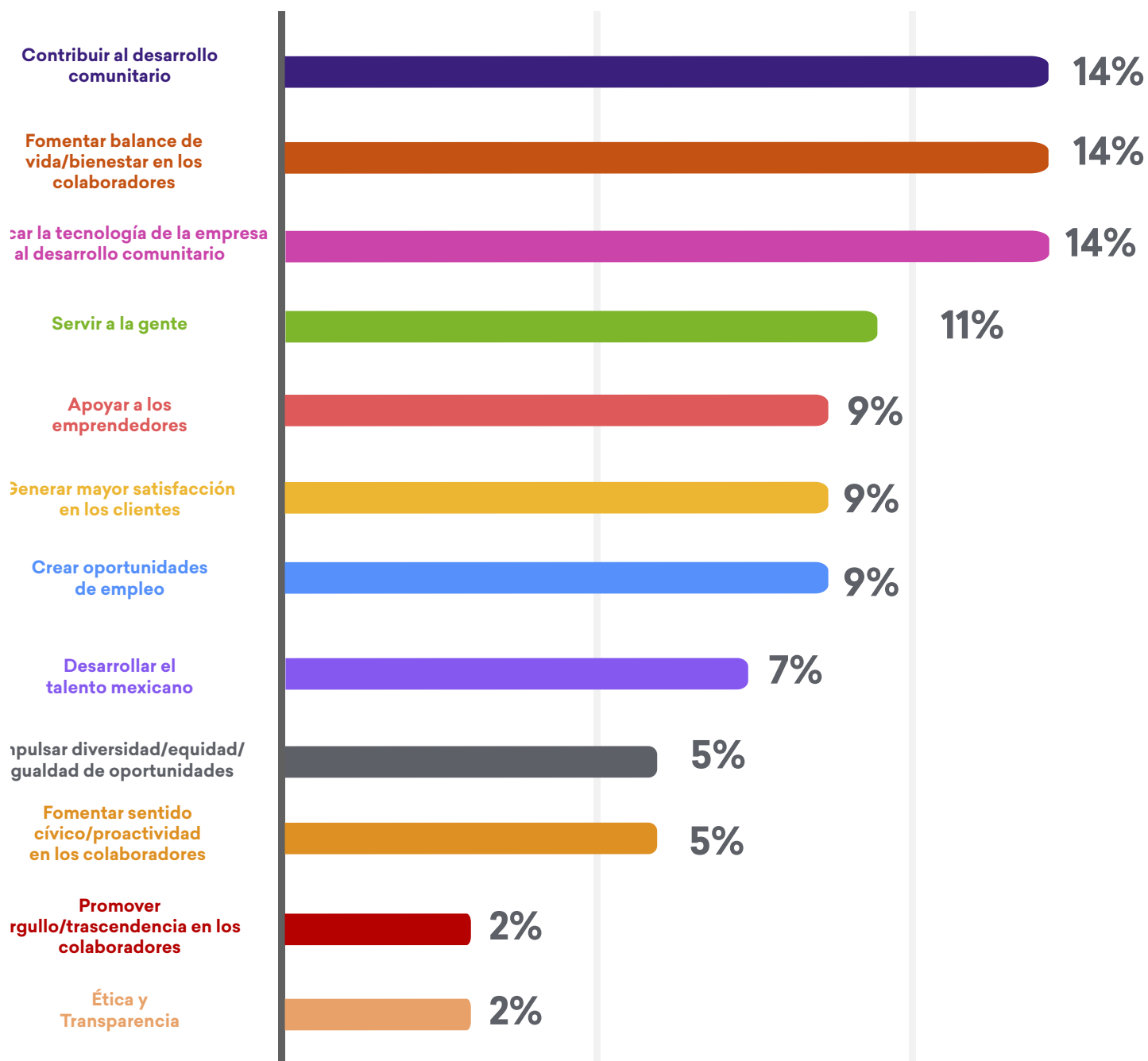
- El compromiso social de los CEO en sus organizaciones está profundamente relacionada con el diseño y la creación de estrategias de Responsabilidad Social que impacten de forma directa en el desarrollo de México y el mundo.
- De igual manera destaca el papel que los líderes organizacionales tienen, al mencionar que participan activamente en las iniciativas de RSC.

El 33% de las opiniones de los CEO giran en torno a fomentar la creación de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las organizaciones



Perspectivas Sociales

- El 67% de las respuestas restantes giran en torno a diversas acciones u objetivos cuya intención es tener un impacto positivo en el desarrollo social y ambiental tanto de colaboradores como de la población mexicana:



Acción social

Contribuir al desarrollo social/comunitario:

Los CEO están comprometidos con el desarrollo social de México. Consideran que, además de las iniciativas de RSC, existen otras acciones como aprovechar la tecnología propia de las empresas para aplicarlas en iniciativas sociales y masivas, fomentar el sentido de civilidad en los colaboradores a través de la formación y sensibilización en temas sociales, entre otras.

Opinan que mantener altos estándares de calidad y excelencia en sus servicios y productos para generar mayor satisfacción en los clientes, es fundamental para poner en alto el nombre de México y generar mayor demanda nacional.

Además destacan el continuo apoyo a los emprendedores dentro y fuera de la organización.

Crear oportunidades:

Los líderes están conscientes del gran campo de acción y la influencia que sus organizaciones tienen en el país por lo que están comprometidos en crear fuentes de empleo y mejores oportunidades para los mexicanos, impulsando el talento nacional.

Para ello subrayan que es fundamental promover un sentido de trascendencia en los colaboradores que los impulse a tener el mejor desempeño y un mayor orgullo de pertenencia.

Fomentar la calidad de vida de las personas:

Para los CEO es igualmente importante ser socialmente responsables dentro de la organización velando por el bienestar de las personas, a través de iniciativas, beneficios y un óptimo ambiente de trabajo.



Perspectivas Sociales

Beneficios de pertenecer a organizaciones confiables

Valorar al ser humano por medio de su desarrollo y calidad de vida.

Los 5 beneficios más atractivos de laborar en las organizaciones que encabezan los Líderes más confiables de **Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México**, de acuerdo al 80% son:

¿Cuáles son los principales beneficios de pertenecer a organizaciones con líderes confiables?



Otros beneficios que las personas pueden obtener en las organizaciones de los líderes confiables son:

Empoderamiento: Las organizaciones con culturas de Alta Confianza cultivan estilos de liderazgo donde se le brinda la oportunidad a las personas de ser responsables por su trabajo y tomar decisiones operativas y de trascendencia.

Estabilidad laboral: Más allá de beneficios intangibles, los CEO son conscientes de que la estabilidad en el trabajo brinda un sentido de seguridad en los colaboradores y sus familias, lo que permite a las personas enfocarse en su trabajo y en potenciar su talento.

Cultura de valores: Las organizaciones confiables se rigen por valores y filosofías orientadas a velar por la congruencia y la ética en los negocios.

Orgullo y trascendencia: El orgullo mueve a las personas a dar su mejor esfuerzo y el sentido de trascendencia motiva a las personas a dejar una huella no solo en sus vidas sino en la organización y en el mundo.

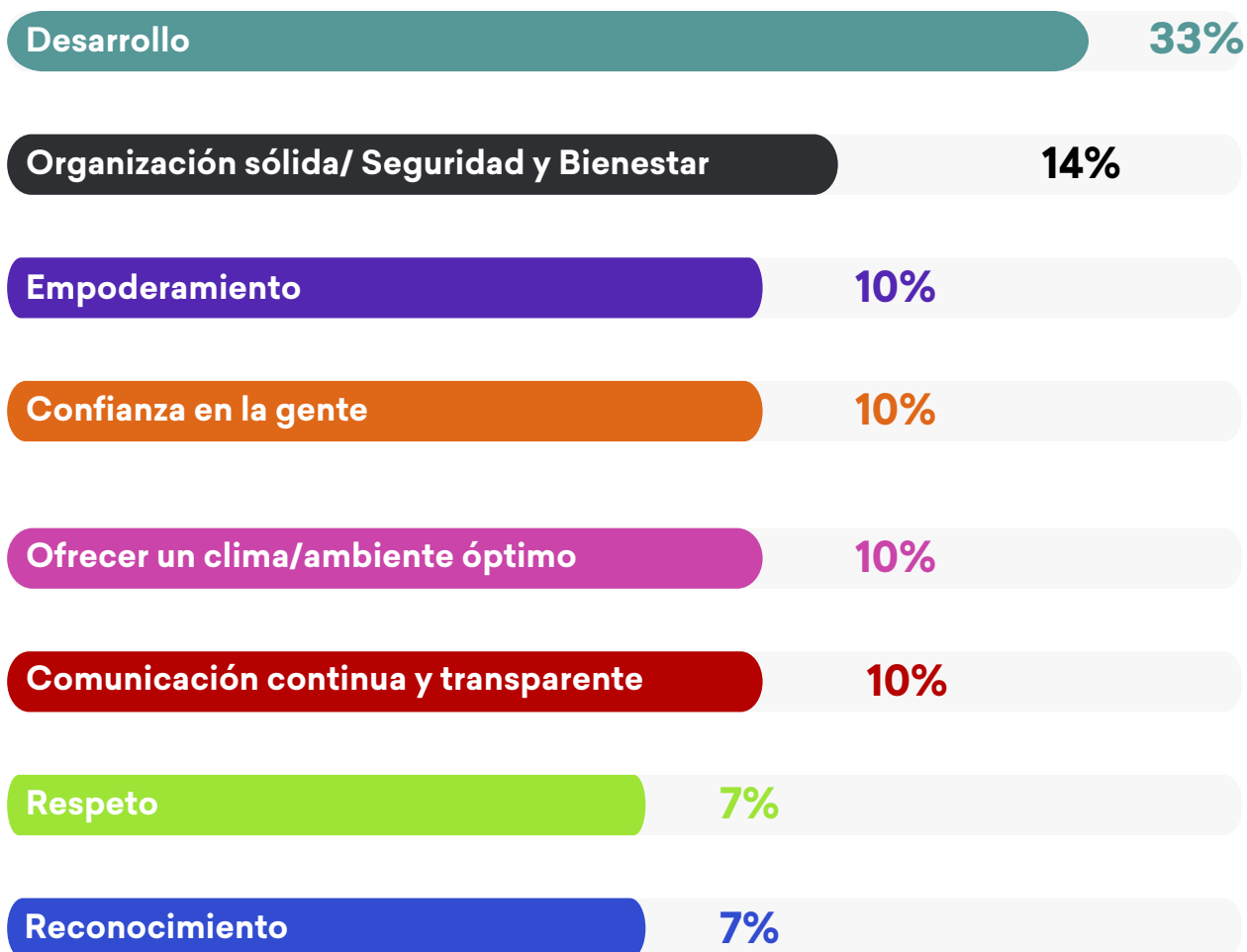
Flexibilidad: Los CEO saben que las organizaciones rígidas restan competitividad en el mercado. Las nuevas generaciones demandan culturas flexibles, capaces de adaptarse a estilos de pensamiento disruptivos, donde pueda florecer la creatividad.

Perspectivas Personales

Las promesas de los CEO

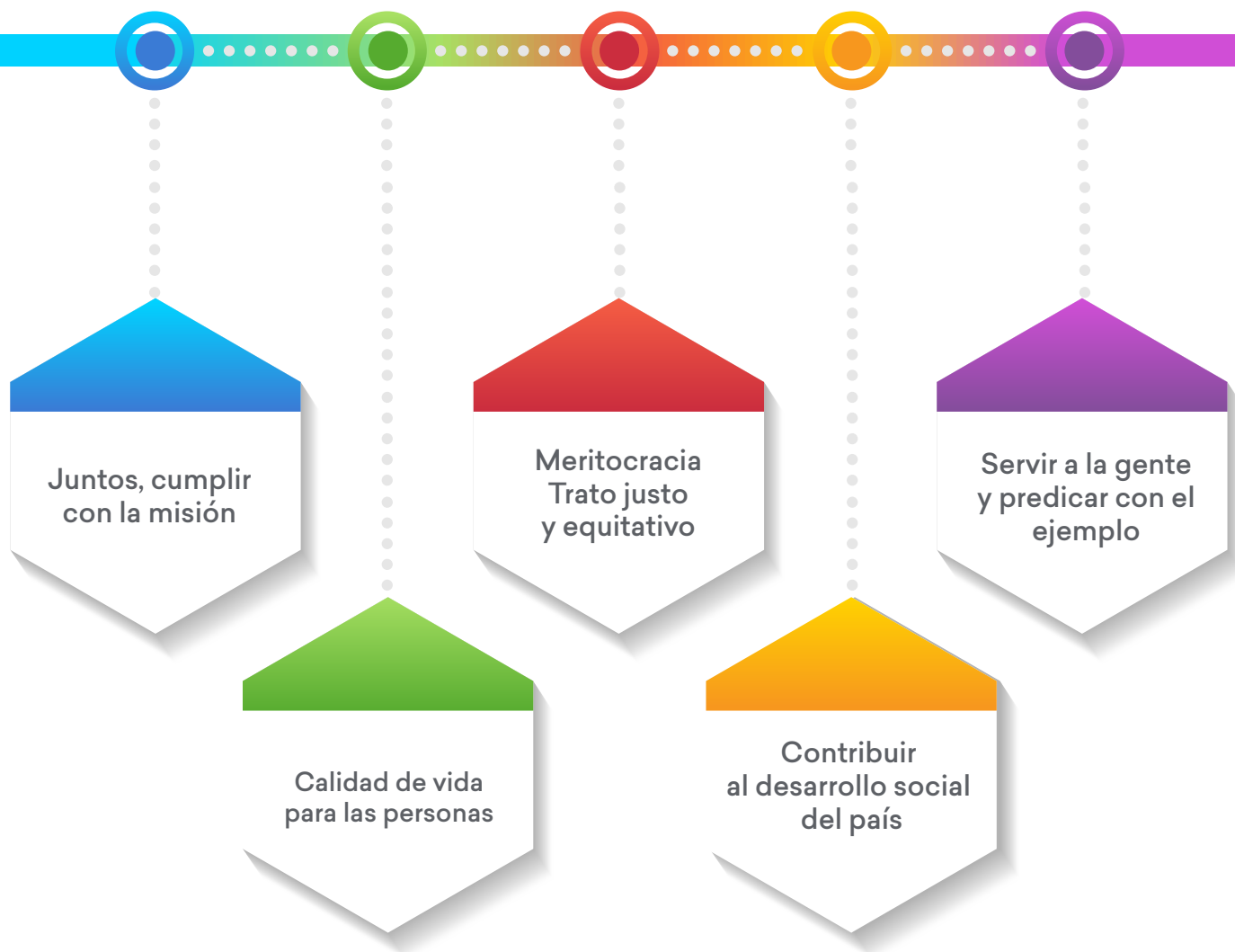
Servir a la gente y al país generando lugares de trabajo estables, ambientes de trabajo óptimos y de Alta Confianza.

- El 82% de las respuestas de los CEO se enfocan en el compromiso hacia los colaboradores, en ofrecerles desarrollo a través del empoderamiento, el logro de objetivos y crecimiento horizontal y vertical en climas óptimos y agradables.
- Destaca el interés para generar entornos estables y seguros para velar por el bienestar de las personas y el de sus familias.
- El principal denominador común es la promesa que hacen a los colaboradores de confiar en ellos, reconocer su trabajo y esfuerzo, respetando su integridad.
- La comunicación continua y transparente para reforzar la confianza y congruencia a lo largo de la organización.



- El 18% restante de las respuestas de los CEO demuestran un interés de trabajar hombro a hombro con las personas para que, en equipo, se puedan lograr y superar retos, cumplir la misión organizacional y de esta manera dejar una huella en México, contribuyendo al desarrollo social del país.

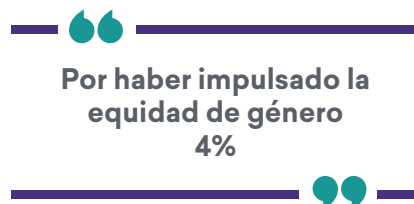
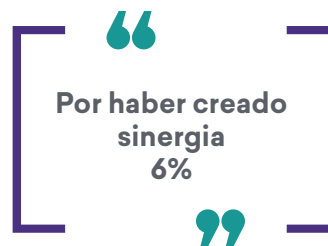
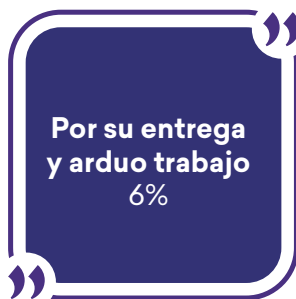
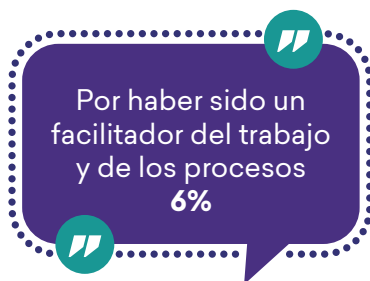
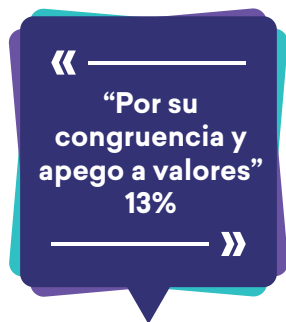
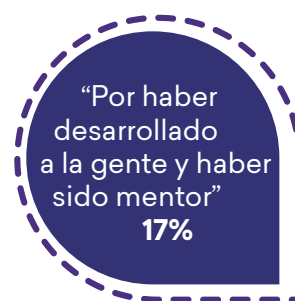
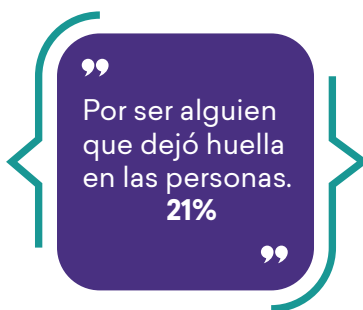
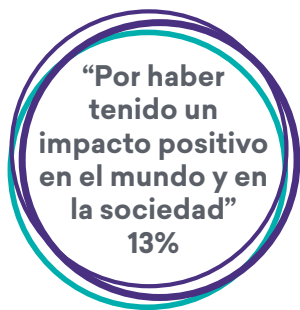
- Otra promesa importante que hacen a los colaboradores de sus organizaciones es regir su gestión con base en la meritocracia, el trato justo y la equidad, guardando valores éticos y congruencia interna.



Perspectivas Personales

El legado de los CEO

El legado de los CEO inspira a las personas de todas las organizaciones a dejar una huella en la sociedad y en los compañeros de trabajo, por haber sido facilitador de procesos, mentor de colaboradores y por guiarse en los valores.



Notas finales

Los líderes más confiables dan testimonio de que lo humano y lo tangible, la confianza y el desempeño, la cultura y la estrategia, son binomios que se complementan para formar lugares de trabajo preparados para un futuro volátil y un entorno competitivo; traduciéndose en un ganar-ganar para personas, organizaciones y transformar a México en el mejor país para trabajar.

Su legado ha cambiado paradigmas y ha sentado las bases para nuevos modelos de liderazgo caracterizados por la confianza, la meritocracia, la colaboración y el desarrollo de talento.

Son testigos de que, generar lugares de trabajo caracterizados por la Alta Confianza y el Alto Desempeño, maximiza el potencial del ser humano y contribuye a la exitosa continuidad de los negocios.

**Better for Business,
Better for People,
Better for the World.**

Acerca de Great Place to Work®

GPTW™ es la autoridad global en alta confianza y culturas de alto rendimiento en el lugar de trabajo, con oficinas en cerca de 60 países.

En los últimos 30 años, hemos realizado investigaciones exhaustivas centradas en la experiencia de los empleados sobre lo que hace que una organización sea excelente y que el día de hoy han definido el pináculo de TODOS los lugares de trabajo.

Décadas de investigación muestran que los lugares de trabajo con culturas de alta confianza obtienen mayores rendimientos en los resultados, niveles de innovación, satisfacción del cliente y del paciente, compromiso de los empleados y agilidad organizacional.

Nuestros clientes se benefician de una serie inigualable de datos de evaluación comparativa y mejores prácticas de empresas líderes de todo el mundo junto con una metodología de investigación probada en la industria. Cada año, hasta 4 millones de empleados en todo el mundo en más de 6000 empresas toman nuestra Encuesta de colaboradores que colectivamente emplea a aproximadamente 10 millones de personas.

Las empresas que encuestamos representan prácticamente todos los tamaños y todas las industrias.

A través de los programas de certificación, **GPTW™** reconoce públicamente culturas laborales sobresalientes y produce anualmente la lista de las 100 mejores compañías para trabajar con FORTUNE y las mejores listas de lugares de trabajo para Millennials, mujeres, diversidad, pequeñas y medianas empresas y diversas industrias.

También nos asociamos con publicaciones comerciales de primer nivel en todo el mundo para producir listas internacionales de Mejores lugares de trabajo en 60 países en seis continentes, así como listas regionales en América Latina, Europa y Asia Pacífico, y nuestros mejores lugares de trabajo anuales en el mundo.

A través de nuestros servicios de consultoría global con tecnología habilitada, ayudamos a nuestros clientes a crear grandes lugares de trabajo que superan a sus pares en indicadores clave del negocio como el crecimiento de los ingresos, la rentabilidad, la retención y el rendimiento de las acciones.

Crear una cultura de alta confianza y alto rendimiento para todos los empleados es un viaje, y **GPTW™** conoce la ruta que deben recorrer todos los tamaños de organizaciones. Utilizando nuestra plataforma SaaS, ofrecemos un enfoque exhaustivo, basado en datos y un sistema automatizado, diseñado para acelerar el cambio entre los líderes y en toda la organización.

Practicamos lo que predicamos en el interior de **GPTW™**. Somos personas con mentalidad empresarial en una empresa impulsada por la misión, y somos un **GPTW™** para nosotros mismos.

Sabemos lo que se necesita porque lo vivimos.