

@reformanegocios GREAT PLACE TO WORK MÉXICO

tendencias

LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN MÉXICO 2019

RECONOCEN ORGANIZACIONES

Los mejores lugares para trabajar edición 2019 destacan por equidad de género, prácticas de responsabilidad social y compromiso con sus colaboradores a través de horarios flexibles, planes de desarrollo y otros beneficios.

SUPLEMENTO • PÁGINAS 7 A 30



Pierde Ajax... también en Bolsa

Las acciones del AFC Ajax cayeron 21 por ciento tras perder la oportunidad de jugar su primera final de Champions League desde 1996. La derrota ante el Tottenham Hotspur le costó 16.8 millones de dólares en premios, casi 16 por ciento de sus ingresos ajustados de 2018. **Bloomberg**

@reformanegocios negocios@reforma.com

NEGOCIOS

VIERNES 10 / MAY. / 2019 / Tel. 5628 7355 Editora: Laura Carrillo

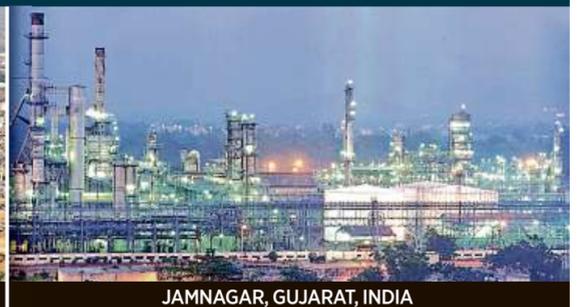
DÓLAR: C \$18.60 V \$19.45 ▲		EURO: C \$21.52 V \$21.53 ▲			
S&P/BMV IPC	DJ	S&P 500	NASDAQ	TIIE	MEZCLA
43,193.36	25,828.36	2,870.72	7,910.59	8.5043%	62.38
▼ (-0.50%)	▼ (-0.54%)	▼ (-0.30%)	▼ (-0.41%)	▼	▼ (Dls/Baril)

Todos los indicadores desde la aplicación para iPad o en negociosreforma.com

Dudan expertos de capacidad de Pemex para llevar a cabo la obra

Reta Dos Bocas destino

Malos ejemplos Proyectos en Brasil y Colombia son malos referentes en América Latina para la construcción de la refinería en Tabasco.



ABREU E LIMA, PERNAMBUCO, BRASIL

- En 2003 inició el proyecto de Petrobras y Petróleos de Venezuela.
- La terminó sólo Petrobras.
- Costo inicial: 2,500 mdd.
- Odebrecht participó en la obra en consorcio con otras firmas.

18,500 mdd fue el costo final

REFICAR, COLOMBIA

- En 2003, Ecopetrol inició el proyecto de modernización.
- Costo inicial: 3 mil 777 mdd
- Costo final: 8 mil 326 mdd.
- Fue señalada como el mayor escándalo de corrupción

2,433 mdd es el daño patrimonial

JAMNAGAR, GUJARAT, INDIA

- Es el complejo más grande del mundo, de RIL, con tamaño similar a un tercio de Londres.
- Fue construida sólo en tres años.
- Más de 75 mil trabajadores laboraron día y noche.

6,000 mdd fue la inversión

Nublan casos de corrupción en otros países futuro de refinería

KARLA OMAÑA Y MARLEN HERNÁNDEZ

El Gobierno está dispuesto a construir la refinería de Dos Bocas, a pesar de las malas experiencias que han tenido países emergentes en los últimos años.

La refinería Abreu e Lima, en Pernambuco, Brasil, comenzó su construcción en 2003 a iniciativa de un acuer-

do entre las estatales Petrobras y PDVSA y arrancó operaciones 10 años después, con un costo de casi ocho veces mayor al original.

También está Reficar, de Colombia, que tuvo una conversión profunda que duró 12 años y en 2016 se convirtió en un escándalo de corrupción.

Jamnagar, en India, es el único caso de éxito, y es el referente del Gobierno para construir la refinería. Actualmente se construye Talara en Perú, pero es de menor magnitud y costo.

Ahora Pemex asumirá la tarea de hacer una nueva re-

finería en Dos Bocas, algo que especialistas cuestionan por carecer de capacidad técnicas y humana.

Rodrigo Favela, socio de HCX y especialista en energía, dijo que se requiere entre 2 millones y 3 millones de horas hombre para supervisar la refinería, pero Pemex tiene alrededor de 260 personas en el área de proyectos.

“La estructura de Pemex está diseñada para definir alcances y contratar a terceros; tendría que complementar su equipo con especialistas para armar un equipo de administración de la obra”, dijo.

Esto provocaría un eventual aumento en los costos proyectados.

“Las empresas que iban a contratar tenían las herramientas de tecnología de información para ejecutar el proyecto de forma eficiente”, expresó.

Ramsés Pech, socio de Caravia y Asociados, dijo que el costo real de una refinería de características que plantea el Gobierno sería mayor a 14 mil millones de dólares.

Esta cantidad supera los 160 mil millones de pesos, casi 8 mil millones de dólares, que plantea el Presidente.

Además, expuso, Pemex deberá realizar licitaciones independientes para cada etapa del proceso, que podrían ser por invitación directa o restringida y a plazos recortados para no parar el proceso.

Esto provocaría riesgos de elevar los costos e incluso puede prestarse a actos de corrupción.

Juan Acra, presidente del Consejo Mexicano de Energía (Comener), consideró indispensable que Pemex tenga la intervención de la iniciativa privada para construir una obra de estas condiciones.

Si no la iniciativa privada, el Gobierno correría el riesgo de no terminar la refinería este sexenio y dañar las finanzas del País, dijo.

“Las finanzas del País no están para hacer un planteamiento de esa naturaleza”, sentenció.

La Confederación Patronal de la República Mexicana urgió al Gobierno a reconsiderar la decisión de que sea Pemex la encargada de construir la refinería, pues las cosas pueden salir mal porque es la petrolera más endeudada del mundo y el proyecto es poco rentable.

Promueve IP al T-MEC con congresistas de EU

FRIDA ANDRADE

Ante el proceso de ratificación del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) está en labor de convencimiento con demócratas y republicanos estadounidenses.

Desde enero, el CCE tiene una oficina en Washington, cuyo personal se dedica a cabildear con los congresistas de EU, dijo Moisés Kalach, coordinador del Consejo Estratégico de Negociaciones Internacionales del CCE.

La ratificación tiene que pasar por la Cámara de Representantes, que preside Nancy Pelosi, donde hay alrededor de 94 nuevos congresistas en su base, por lo que es necesario compartir información sobre el T-MEC, comentó Kalach.

“Estamos compartiénd-

les mucha información, llevamos 56 de los 94 (congresistas), estamos haciendo el trabajo. Ya pasó la reforma laboral, entonces estamos dándoles información sobre la reforma laboral, estamos resaltando y ayudando con información para que conozcan las bondades en empleo, inversión, negocios y la competitividad que trae a América del Norte el Tratado”, detalló.

Aseguró que se trabaja para que la ratificación sea antes de agosto, pues en ese mes el Congreso de EU inicia su receso.

Recordó que, por ahora, en EU también hay varios temas internos pendientes, además de los conflictos comerciales con China.

Se busca la ratificación del T-MEC, pero si el proceso se alarga, es necesario defender el actual TLC, advirtió.



Moisés Kalach, coordinador del Consejo Estratégico de Negociaciones Internacionales del CCE.

Portafolio

ACELERAN PRECIOS

En abril, la inflación escaló a 4.41 por ciento y por primera vez en dos meses se ubicó arriba del objetivo del Banco de México.

EVOLUCIÓN DE LA INFLACIÓN
(Inflación anual e Índice Nacional de Precios al Consumidor)

Mes	Inflación Anual (%)	Índice Nacional de Precios al Consumidor
Abr 2018	4.41%	103.53
May	4.55%	99.15
Jun		
Jul		
Ago		
Sep	5.02%	100.92
Oct	4.90%	101.44
Nov	4.72%	102.30
Dic	4.83%	103.02
Ene 2019		
Feb		
Mar		

Fuente: Inegi
Realización: Departamento de Análisis de REFORMA

SEGUNDO SOCIO DE EU

MÉXICO SE consolidó como el segundo socio comercial de EU, pues en marzo el valor del intercambio entre ambos países fue de 53 mil 165 millones de dólares. **PÁGINA 3**

SEQUÍA EN INVERSIONES

LA INCERTIDUMBRE por el cambio de Gobierno no se ha dispersado, lo que contribuye a que la sequía de colocaciones en Bolsa esté por cumplir un año. **PÁGINA 2**

Relegan inversión en redes eléctricas

DIANA GANTE

Este año, el presupuesto de CFE para mantenimiento y ampliación de infraestructura de transmisión y distribución eléctrica es 28 por ciento menor que en 2018.

Esto es contrario al Plan Nacional de Desarrollo (PND), que establece aumentar la inversión en esta área.

Alejandro Limón, investigador de Energía y Finanzas Públicas del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, dijo que esta baja complicará la ejecución de la CFE en esta área.

“El presupuesto para transmisión y distribución para este año disminuyó cerca de 28 por ciento con respecto a 2018, es prácticamente un hecho que este año no se tendrá inversión en nueva infraestructura.”

“Lo que sí se puede ver como un logro es que se escu-

che que quieran trabajar en el área, pero al no tener el presupuesto suficiente, es probable que CFE considere alternativas por el sector privado”, comentó el especialista.

Víctor Ramírez, especialista en el sector de renovables, coincidió en que el PND no aclara los mecanismos para aumentar la inversión.

Además, expuso, la planeación no está ligada con la ejecución, pues las líneas de transmisión que ya se tenían contempladas fueron canceladas y se tendrá que esperar a lo que se establezca en el Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional.

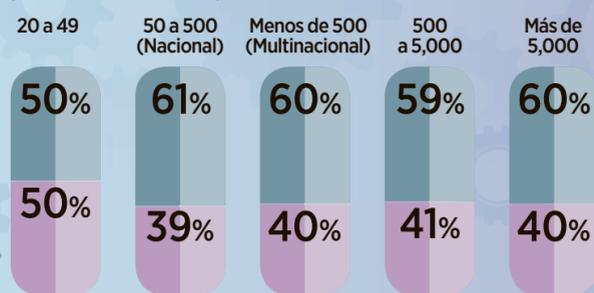
Eduardo Andrade, director de Burns & McDonnell, dijo que la infraestructura actual está diseñada para recibir cargas constantes y no intermitentes, como las que hay con fuentes renovables, por lo que se debe tomar en cuenta esto al planear.

ESPACIOS PARA CRECER

¿Qué distingue a las empresas que forman parte de las mejores para trabajar? Equidad de género, contratos permanentes y una política para el desarrollo de competencias individuales.

CARACTERÍSTICAS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

(Por número de colaboradores)



	20 A 49	50 A 500 (Nacional)	MENOS DE 500 (Multinacional)	500 A 5,000	MÁS DE 5,000
Contrato permanente	80%	74%	84%	80%	79%
Contrato temporal	1	6	2	9	7
Outsourcing	12	12	11	6	7

DIRECTOR-SUBDIRECTOR		20 A 49	50 A 500 (Nacional)	MENOS DE 500 (Multinacional)	500 A 5,000	MÁS DE 5,000
Hombres		65%	74%	68%	74%	77%
Mujeres		35	26	32	26	23

@reformanegocios

GREAT PLACE TO WORK® MÉXICO

Editora: Laura Carrillo

tendencias

LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR® EN MÉXICO 2019

IMPRIMEN ENTUSIASMO NUEVAS GENERACIONES

Invoca GPTW a impulsar un mejor país y a fortalecer latinoamérica

ALEJANDRO GONZÁLEZ Y VERÓNICA GASCÓN

La cultura laboral de las empresas establecidas en México está en manos de nuevas generaciones que buscan innovar con las mejores prácticas de compañerismo, respeto y diversidad.

Esas son las principales conclusiones de la edición 2019 de Great Place to Work® México, quien reconoció a las organizaciones con las prácticas más positivas en materia de recursos humanos.

Este año los galardonados como los mejores lugares para trabajar en la categoría de organizaciones con más de cinco mil empleados fueron Infonavit, Gentera, Posadas, DHL Express México y Karisma Hotels & Resorts México.

En la categoría de compañías de 500 a cinco mil empleados lideraron Cisco, Catalonia Hotels & Resorts, Grupo Ruba y Hilton.

En multinacionales de 50 a 100 empleados destacó Basf Mexicana Sitio Puebla, Jafra Cosmetics, Mercado Libre, Dimension Data y Casa Sauza.

En nacionales del mismo tamaño, estuvieron First Quality Chemicals, ADSourcing Tlalpan, Desarrolladora y Operadora de Infraestructura de Oaxaca, y Terminal de LNG de Altamira.

En organizaciones de 20 a 49 destacaron Crowe-Gossler, Kronos de México, Stryker, 4 Play Telecom y JM Apoyamos proyectos de vida.

Durante la premiación, Hugo Caccuri, director general de Great Place to Work México, Centroamérica y Caribe, hizo un llamado a las empresas a trabajar no sólo por un México mejor, sino por construir una región latinoamericana sólida.

“Esto es un movimiento y quisiera con la fuerza de todos ustedes que rescatemos esa idea de convertirnos en movimiento, no sólo para tener un México mejor, sino una Latinoamérica mejor. Espero que con ello tengamos una caravana hacia el sur y no de latinos hacia el norte”, expuso.

Por Infonavit recibió el reconocimiento Ivonne Rosales, coordinadora de recursos humanos, quien aseguró que lo más importante de una organización pública o privada es tener en el centro a los empleados.

“El Infonavit siempre está



PERMANENCIA. Se reconoció a las empresas que llevan más años dentro de la evaluación de GPTW.



LÍDERES DE GPTW. José Tolovi y Hugo Caccuri, directivos de la organización destacaron el entusiasmo mostrado por las empresas que participaron este año.

para sus trabajadores, siempre estamos para darles lo mejor de la institución, queremos que ellos tengan un lugar donde puedan desempeñarse de manera adecuada, donde privilegiamos su formación.

“Que vivan en un ambiente laboral que les permita un desarrollo personal y profesional”, afirmó Rosales.

Isidro Quintana, director general de Cisco México recordó que la empresa ya lleva dos años liderando el ranking y el reto es mantenerse como el mejor lugar para trabajar.

“Las circunstancias cam-



El organismo tripartita lideró el ranking de los mejores lugares para trabajar edición 2019.

bian y la fuerza laboral también; el objetivo de la compañía es poder prever esos cambios y ajustar nuestros modelos.

“Parte muy importante es la comunicación, estar siempre muy pendientes de lo que nos pide nuestra fuerza de trabajo y estar explorando e innovando para ajustar y evolucionar el modelo a la velocidad de nuestra fuerza de trabajo”, aseveró Quintana.

Mariloli Sánchez Cano Gascón, presidenta de Jafra Cosmetics, destacó las oportunidades de crecimiento al interior de la compañía y recordó su experiencia.

Inició como aprendiz en la empresa y fue escalando hasta llegar en 2007 a su actual puesto.

“Voy a cumplir en agosto 28 años de haber entrado a Jafra. Una de las grandes lecciones que tengo es que no nos debe dar miedo empezar desde abajo, porque así es como realmente uno va aprendiendo, se va forjando y se va valorando cada logro”, afirmó.

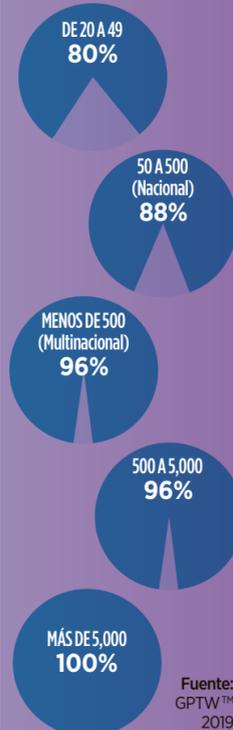
Servando Calderón, director general de Casa Sauza, destacó que parte de su filosofía es involucrarse con sus colaboradores en el proceso de producción de tequila.

“Generar conexiones humanas, es lo fundamental”, subrayó.

Durante el evento, también se premiaron a las firmas que destacaron en compromiso, respeto, diversidad, imparcialidad y compañerismo.

EMPRESAS CON PLANES DE DESARROLLO/COMPETENCIAS INDIVIDUALES

(Por número de colaboradores)



Fuente: GPTW™ 2019

Ardua labor

GREAT PLACE TO WORK® cada año escucha la opinión de más de 700 mil colaboradores en México y más de 10 millones en el mundo. Su metodología está validada por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC).

¿CÓMO SE EVALÚA UN EXCELENTE LUGAR PARA TRABAJAR?

El nivel de Confianza en las organizaciones considera cinco dimensiones:

1) CREDIBILIDAD: Es la percepción que tiene el colaborador sobre la credibilidad en sus líderes. Evalúan la forma en que los líderes se comunican con los colaboradores, se vuelven accesibles, gestionan los recursos y coordinan a las personas para lograr los objetivos del negocio.

2) RESPETO: Es la percepción que tienen los colaboradores sobre la forma en que los líderes actúan en cuanto a respeto a los demás.

3) IMPARCIALIDAD: Representa la percepción que tienen los colaboradores sobre el sentido de justicia dentro de la organización a través de mecanismos que aseguren la equidad y transparencia.

4) ORGULLO: Representa la relación entre los colaboradores y sus empleos. Incluye el orgullo que la persona tiene hacia su propio trabajo, hacia sus compañeros de trabajo y hacia la organización en general. Éste se genera cuando la persona encuentra trascendencia en su trabajo, y tiene relación con la reputación de la organización.

5) COMPAÑERISMO: Representa el grado de hospitalidad y comunidad dentro de la organización, lo que se traduce en el sentido de “familia” o equipo.



QUE TODOS RECUPEREN EL SENTIDO SOCIAL

Reconoce Infonavit que entraron en zona de confort, pero rescatarán actitud

NALLELY HERNÁNDEZ

La nueva administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) busca recuperar la función social que tuvo alguna vez el organismo, pero sin dejar de reconocer los buenos resultados que ha logrado su base de colaboradores.

El organismo está considerado como el mejor lugar para trabajar en el ranking de empresas con más de 5 mil colaboradores elaborado por Great Place to Work.

Definido como un ente tripartita donde participan con aportaciones del Gobierno, empresas y trabajadores, destaca por sus prácticas de responsabilidad social y una evaluación muy alta en credibilidad, respeto, imparciali-

dad, orgullo y compañerismo.

En entrevista, Luis César Priego, subdirector general de administración y recursos humanos del Fondo, recordó cuáles son los fundamentos con los que trabaja el Infonavit.

Comentó que es necesario que los trabajadores recuerden que la meta no sólo es la colocación de créditos hipotecarios, pues no son un banco, su meta es contribuir al desarrollo económico y social.

“Creo que la Institución en el pasado, en administraciones anteriores, olvidaron un poco la misión social del Instituto y nos dedicamos simplemente a ser un banco”, expuso el directivo que asumió el cargo el pasado 17 de diciembre.

“La gestión del instituto

estaba muy basada en una gestión tipo bancaria, empresarial, y ahorita tenemos que enfocarla más a la integración, al desarrollo de nuestros trabajadores, a hacer un modelo más colaborativo, más de compromiso con los objetivos de la institución”.

Por ello, dijo el subdirector, uno de los objetivos de la gerencia de recursos humanos es preservar el sentido de comunidad que ya tiene el Instituto, pero enfocarlo a metas sociales, por lo que buscarán capacitar y establecer objetivos de trabajo comunes para que los empleados busquen la superación a través de mayor preparación.

“Muchos de los trabajadores del Infonavit, llegó un momento en el que ya habían entrado en zona de confort, en una institución generosa, que te permitía desarrollarte, pero que tal vez ya no

Hay excelentes elementos dentro de la organización, que han sido honestos y trabajadores. Eso nosotros los estamos reconociendo.

Luis César Priego, subdirector general de Administración

tenías el incentivo para tener un mayor crecimiento”, comentó.

Por ello, Recursos Humanos del Infonavit buscará implementar planes de desarrollo profesional ligados a metas, que requieran tanto capacitación como compromiso de parte de los trabajadores.

Sin embargo, para la nueva administración del Infonavit también es necesario reconocer el trabajo bien hecho, por lo que buscarán hacer reconocimien-

tos y ofrecer incentivos, que retribuyan el nivel de compromiso de los empleados del organismo.

Aunque reconoció que ante el cambio de administración los trabajadores pasaron etapas de incertidumbre y nerviosismos, hacia adelante será el trabajo en equipo enfocado a metas sociales y no financieras lo que derive en mejores resultados.

“Sí, hay un tema de ansiedad al que todos nos enfrentamos. Efectivamente, de no saber qué va a pasar, si la perspectiva es buena o es mala; pero es bien importante tener claro que en la medida en la que todos, como comunidad Infonavit, estemos contribuyendo a las metas y a los objetivos, nos va ir bien”, sentenció.

“Hay excelentes elementos dentro de la organización, capacitados, que se han desarrollado durante muchos años, que tienen una trayec-

toria que se reconoce, que han sido honestos, trabajadores y eso nosotros lo estamos reconociendo”.

Para el directivo, es el liderazgo lo que encaminará los resultados del organismo, por lo que al ser un organismo que trabaja en coordinación con otros sectores tanto del Gobierno como empresariales, será fundamental predicar con el ejemplo desde personajes clave como el director general hasta al mismo Presidente del País.

El Infonavit se fundó en 1972 con el objetivo de dar cumplimiento al derecho de los trabajadores a la vivienda, el cual está definido en la Constitución.

Hoy su plantilla está conformada por 48 por ciento de hombres y 52 por ciento de mujeres, y la igualdad de género y la no discriminación es uno de sus pilares para el buen funcionamiento.

MÁS DE 5000 COLABORADORES

POSICIÓN Y EMPRESA	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES	PRÁCTICAS DE RSC*	HORARIO FLEXIBLE	BECAS/BONOS DE ESTUDIO
1 Infonavit	Servicios Financieros y Seguros	48%	52%	Sí	Sí	Sí
2 GENTERA	Servicios Financieros y Seguros	51%	49%	Sí	No	Sí
3 Posadas	Hospitalidad	53%	47%	Sí	Sí	Sí
4 DHL Express México	Transporte	77%	23%	Sí	No	Sí
5 Karisma Hotels & Resorts México	Hospitalidad	57%	43%	Sí	Sí	Sí
6 AT&T	Tecnología de la Información	62%	38%	Sí	Sí	Sí
7 Supermercados S-Mart	Comercio Minorista	48%	52%	Sí	No	Sí
8 Grupo Vidanta	Hospitalidad	57%	43%	Sí	No	No
9 Liverpool	Comercio Minorista	41%	59%	Sí	Sí	Sí
10 FedEx Express México	Transporte	79%	21%	Sí	Sí	Sí
11 Daimler Trucks México	Manufactura y Producción	90%	10%	Sí	Sí	Sí
12 Volkswagen de México S.A de C.V	Manufactura y Producción	87%	13%	Sí	Sí	Sí
13 Grupo Xcaret	Hospitalidad	71%	29%	Sí	No	Sí
14 BANCO SANTANDER	Servicios Financieros y Seguros	46%	54%	Sí	Sí	No
15 Grupo Comercial Chedraui	Comercio Minorista	55%	45%	Sí	No	Sí
16 Deloitte	Servicios Profesionales	55%	45%	Sí	Sí	Sí
17 Magna-Cosma México	Manufactura y Producción	85%	15%	Sí	No	Sí
18 Atento	Servicios Profesionales	47%	53%	Sí	No	No
19 EMBOTELLADORAS BEPENSA S.A. DE C.V.	Manufactura y Producción	87%	13%	Sí	Sí	Sí
20 DHL Supply Chain México	Transporte	71%	29%	Sí	No	No
21 MOBILITY ADO	Transporte	80%	20%	Sí	Sí	Sí
22 GRUPO IPS	Servicios Profesionales	83%	17%	Sí	No	No
23 GNP Seguros	Servicios Financieros y Seguros	51%	49%	Sí	No	Sí
24 Alsuper	Comercio Minorista	48%	52%	Sí	Sí	Sí
25 Industrias Peñoles	Minería y Cantera	89%	11%	Sí	Sí	Sí

*Responsabilidad Social

monex.com.mx



Hacer crecer a nuestra gente también es parte de nuestro trabajo

Llevamos 16 años consecutivos brindando a nuestro equipo un gran lugar para trabajar.

**Great
Place
To
Work®**

CERTIFICADA
Ene 2019 - Dic 2019

MEX

GRUPO FINANCIERO
monex

AGILIDAD PARA QUE EL DINERO TRABAJE
BANCA DE EMPRESAS • BANCA PRIVADA

Contáctanos en: monex.com.mx o CDMX 5231-4500, otras ciudades del país 01 800746-66-39

AYUDAR AL EQUILIBRIO INTEGRAL DE COLABORADORES

Genera tiene programas definidos para el desarrollo de su personal



Genera

JESSIKA BECERRA

Una empresa debe considerar que sus colaboradores tienen problemas familiares, compromisos personales, necesidades de convivencia con sus hijos, retos profesionales, entre otras muchas facetas que comprometen su desarrollo.

Por ello, Genera pondera que sus empleados logren equilibrio en todos los aspectos de su vida, así como la mayor plenitud posible, a fin de que tengan la mejor actitud de servicio hacia los clientes, aseguró Adela Giral, directora ejecutiva de personas de la compañía.

Genera es una de las empresas financieras más destacadas por su crecimiento en los últimos años.

Ha estado totalmente en-

focada desde su origen en la inclusión financiera de los sectores que no han sido atendidos por la banca tradicional.

Inició en 1990 como una Organización no Gubernamental (ONG) llamada Compartamos, que diez años después evolucionó a Sofol, para después convertirse en banco.

Hoy se integra por Compartamos banco; Yastás, un administrador de correspondientes bancarios; Aterna, un agente de seguros; Intermex, dedicado al pago de remesas; y Finlab, un laboratorio de innovación.

Desde el punto de vista de recursos humanos, el objetivo es que un colaborador de este corporativo, se sienta completo y con suficiente capacidad para ayudar a los

clientes.

“Desde mi área tengo que buscar que los colaboradores estén en su mayor plenitud posible para que ellos mismos puedan hacer realidad los sueños de las clientas”, menciona Giral.

Para lograrlo la firma ha implementado programas bien definidos para el desarrollo humano.

“Tenemos muchas estrategias orientadas a la persona y a su desarrollo dentro de Genera.

“En particular, hay dos programas, uno que se llama “FISEP”, que son las iniciales de físico, intelectual, social, familiar, espiritual y profesional, que consiste en promover el desarrollo integral de los empleados”, comentó Giral.

Relató que el modelo

permite asegurar que todos los colaboradores de la empresa están siendo balanceados en su gestión personal y profesional.

Destacó que el modelo permite que los trabajadores sean considerados por la empresa cuando tienen compromisos familiares o personales, como pasar a la escuela por sus hijos, o asistir al gimnasio.

La intención es que los colaboradores puedan ajustar sus horarios y obligaciones laborales a sus necesidades individuales.

Además, Genera tiene otro programa denominado “Serviazgo” que busca desarrollar a los líderes bajo el concepto de servir a los clientes y está por lanzar otro modelo que busca incorporar a la plantilla laboral a un mayor número de personas con ca-

Desde mi área tengo que buscar que los colaboradores estén en su mayor plenitud posible para que ellos mismos puedan hacer realidad los sueños de las clientas.”

Adela Giral, directora ejecutiva de Personas de Genera

pacidades diferentes.

Por otra parte, la directiva señaló que las mujeres participan con el 49 por ciento de la plantilla laboral a nivel de todos los colaboradores y con 30 por ciento a nivel dirección, y que los programas de Genera motivan su permanencia en la compañía.

“Estamos buscando a través del FISEP, equilibrios de vida que todos necesitamos. Por ejemplo, para ayudar a que las mamás lo logren tenemos una guardería aquí

en el edificio, y ampliamos los periodos de maternidad y paternidad, lo que contribuye a que regresen a la empresa después de ese periodo”, detalló Giral.

Agregó que cuando una empresa logra que los empleados se conecten con el propósito de la compañía, ésta gana éxito.

“Tu puedes pagar los mejores sueldos, pero si el empleado no se logra conectar a ese propósito, es más fácil que se vayan por cualquier pretexto”, comentó.

VALORA DESEMPEÑO SOBRE GÉNERO

RENATA TARRAGONA

El desempeño, aptitudes y características de cada persona, sin importar su género ni preferencias, son los aspectos evaluados por Grupo Posadas, bajo una política de equidad de “suelo parejo”.

Para la empresa -el operador más grande de hoteles en el País- es la mejor persona la que se queda en el puesto correspondiente, sin embargo, ha sido notorio la proporción de mujeres que ha ido ocupando espacios estratégicos.

“La industria y la compañía son buenas para la equidad de género: de 18 mil 500 colaboradores, 50 por ciento son mujeres y 50 por ciento hombres, y entre 70 y 80 por ciento de los gerentes nuevos que entran son mujeres”, explicó en entrevista José Carlos Azcárraga, director general del Grupo.

La firma, una de las mejores para trabajar en México, tenía al cierre de 2018 un total de 175 hoteles y resorts gestionados bajo las marcas de Posadas, con 27 mil 491 cuartos repartidos en 62 ciudades.

Las mujeres, de acuerdo con el directivo, han adquirido un rol importante y predominante dentro de la industria turística, particularmente en la hotelería, pues han logrado entender y capitalizar cómo generar experiencias más allá de lo esperado en el conjunto de cadenas de servicios.

Aunque las colaboradoras de Posadas se desarrollan en todas las áreas de la cadena, se concentran en

algunas como recepción o alimentos y bebidas. El rubro más retrasado en este sentido es mantenimiento, pero también ha reportado un crecimiento de trabajadoras.

En puestos de mayor rango, hay mujeres en las direcciones de Capital Humano, Administración y Legal.

Azcárraga afirmó que la cultura de la empresa es más importante que la estrategia, pues hace que las cosas sucedan y busca el bien de la misma.

Dicha cultura comprende que un empleado satisfecho es igual a un cliente satisfecho, por lo cual la hotelería realiza su selección de personal enfocada en lo que llama el “ADN Posadas”, un conjunto específico de valores y competencias que le identifica, para ayudarlo a elegir a los candidatos más ad hoc a la compañía.

“Nuestra estrategia de capital humano es que la gente esté rayada de trabajar en Posadas, que estén felices de trabajar aquí, que trabajar sea un placer.

“Para eso, les damos claridad de una plan de carrera y desarrollo, damos apoyo al potencial del trabajador, cualquier persona puede florecer en Posadas”, expresó el directivo.

El mismo define a su equipo como una familia con un gran orgullo de pertenencia y respecto a la cual procuran un balance de vida y productividad, ya sea dentro o fuera del trabajo.

Parte de esta unión se debe a cuestiones como la ausencia de discriminación, reconocida por los mismos



Alejandro Velázquez

BRINDAN ESPACIOS ESTRATÉGICOS. José Carlos Azcárraga, director general de Grupo Posadas.

colaboradores, y a que el liderazgo está presente en todos los niveles de la empresa, no sólo en los altos mandos, y esta característica va dirigida a sacar lo mejor de las personas con que se labora.

Adicionalmente, Posadas dispone de un comité de ética para atender casos específicos de los trabajadores y tomar acciones inmediatas.

Estas acciones tienen un énfasis especial en torno a posibles situaciones de violencia de género, sobre las cuales existen mecanismos para hacer denuncias que se atenderán siempre protegiendo la identidad de la víctima.

No obstante, Azcárraga mencionó que un alto porcentaje de los casos recibidos

en el comité son más sugerencias que quejas.

Esto gracias a que la firma procura adelantarse con acciones preventivas, o se enfoca en la detección de algún foco rojo. Además, tiene una estrategia de capacitaciones y cursos para entender qué es acoso sexual y laboral.

Cada empleado tiene un código de ética y conducta.

“Nuestro cliente es diverso, por lo que hay que ver la diversidad como una fortaleza que permite ver problemáticas desde diferentes ángulos y dar una diversidad de soluciones. Se debe ser justo, generar pido parecer y una cultura donde se premie el desempeño, independientemente de quien venga”, concluyó.

INGRAM MICRO®

40 AÑOS
DE
PERSONAS Y
POSIBILIDADES



Desarrolla tu
TALENTO



Conoce nuestras
vacantes



Únete a nuestro equipo
de profesionales para seguir
Cumpliendo con la Promesa
Tecnológica en México.

mx.ingrammicro.com



[/IngramMicroMx](https://www.instagram.com/IngramMicroMx)

	CREDIBILIDAD	RESPECTO	IMPARCIALIDAD	ORGULLO	COMPAÑERISMO
LAS MEJORES ORGANIZACIONES POR DIMENSIÓN Y CATEGORÍA					
Más de 5000 colaboradores	DHL Express México	Infonavit	GENTERA	Grupo Vidanta	Liverpool
De 500 a 5000 colaboradores	CISCO	INTERprotección	GRUPO RUBA	Pueblo Bonito Golf & Spa Resort	Diestra Hoteles
De 50 a 500 no MNC colaboradores	Market Pro	FIRST QUALITY CHEMICALS SA DE CV	DESARROLLADORA Y OPERADORA DE INFRAESTRUCTURA DE OAXACA	GRUPO PROM	HEICHKEY
De 50 a 500 MNC colaboradores	BASF MEXICANA SITIO PUEBLA	NATURA	Novo Nordisk México	Casa Sauza S. de R.L. de C.V.	Orange Investments
Menos de 50 colaboradores	Ponte Guapa	Crowe-Gossler	FWD Logística	Grupo Chespirito S.A. de C.V.	JM APOYAMOS PROYECTOS DE VIDA



El código de ética establece igualdad de oportunidades y crecimiento para la plantilla

REFORMA / STAFF

En una empresa en donde la principal actividad es el servicio al cliente, contar con un sistema de atracción de talentos para formar empleados que trabajen con pasión y entusiasmo, es fundamental para hacerla funcionar de manera eficiente y correcta.

En la cadena de almacenes El Puerto de Liverpool los colaboradores y líderes trabajan continuamente de manera conjunta y entienden que el pilar principal es el fortalecimiento de su cul-

tura, basándose en el respeto hacia las personas.

Constantemente impulsan iniciativas que permitan el desarrollo y crecimiento de cada uno de los colaboradores, a través de la educación y capacitación. De esta manera siempre estarán mejor preparados para dar el cien por ciento de sus capacidades a los usuarios de sus tiendas.

Zahie Edid, directora de Desarrollo Organizacional de El Puerto de Liverpool, señala que seguir una estrategia de comunicación es un eje indispensable para lograr

los objetivos de la empresa, para ello utilizan distintos medios encaminados a fortalecer la digitalización y movilidad dentro de cada unidad de negocio de la compañía, permitiendo llegar a más de 70 mil colaboradores de manera clara y oportuna.

Y en tiempos de igualdad y de libertad, promover una cultura laboral incluyente es importante para reconocer la diversidad social, cultural, económica y la no discriminación por género, edad, discapacidad, preferencias sexuales, estado de salud o cualquier otra condición.

Para Zahie Edid esto se puede integrar como parte del modelo de negocio por

medio de políticas, iniciativas, así como de una filosofía de respeto y colaboración.

Consideró que una cultura laboral incluyente debe facilitar las herramientas necesarias para contribuir a generar entornos laborales más armónicos para los colaboradores; con base en el código de ética de la empresa se establece la igualdad de oportunidades de empleo y de crecimiento para todos los colaboradores, sin distinguir ninguna condición o preferencia.

“Actualmente trabajamos en programas de capacitación y sensibilización para robustecer nuestras políticas y procesos internos de inclusión. En algunas ubicaciones

contamos con el distintivo de empresa incluyente Gilberto Rincón Gallardo y nuestro objetivo es seguir permeando con estas iniciativas a cada unidad de negocio de la compañía”, aseguró la directiva.

El Puerto de Liverpool ha creado diversos programas de atracción de talento para cada uno de los negocios de la compañía, a través de los cuales buscan generar un semillero de talento, vinculándonos con diferentes universidades e instituciones y empoderando al talento interno para desarrollarlos y potencializarlos en sus planes de carrera dentro de la empresa.

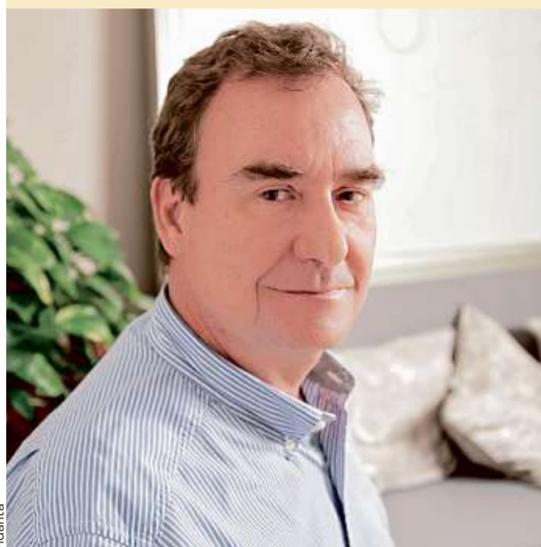
Es así como buscar lograr la excelencia para brindar a

los clientes la mejor atención.

“Como empresa estamos conscientes de la situación económica que se vive actualmente en el país, por lo que trabajamos constantemente en permear la estabilidad que hemos logrado como compañía y que ha sido resultado del trabajo en equipo que día con día se vive en El Puerto de Liverpool, desde hace más de 170 años”, manifestó Edid.

Dijo también que constantemente están buscando que sus líderes cuenten con las herramientas necesarias para que puedan resolver los conflictos que se lleguen a presentar dentro de sus equipos de trabajo o entre áreas.

DAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



JESSIKA BECERRA

La diversidad y la inclusión es un modo de vida para Grupo Vidanta, el desarrollador líder en resorts en América Latina.

Aquí se promueve la igualdad de oportunidades entre todos sus empleados independientemente de sus distintas características, afirmó Benny Michaud, director general de operación hotelera de Vidanta.

“Nos aseguramos que nuestras políticas, procedimientos y prácticas de recursos humanos estén basados en la igualdad de oportunidades.

“Desde nuestras descripciones de puesto no ponemos como requisito el género, no limitamos la edad, ni ningún tipo de creencia religiosa, preferencia sexual o tipo de escuela”, detalló.

Se encuentra entre las mejores empresas para trabajar con altos índices en orgullo, compañerismo y compromiso.

Michaud señaló que la mitad de los colaboradores de la empresa son hombres y la otra mitad mujeres.

Además, expuso que como empresa totalmente incluyente, impulsa la contratación de gente con gran diversidad porque de esa forma se enriquece.

“Tenemos una política y prácticas de apertura a la diversidad de tal forma que incorporamos a nuestros equipos de trabajo gente multicultural.

“Gente con capacidades diferentes, jóvenes que buscan su primer trabajo y enoran su desarrollo con nosotros, adultos de diferentes generaciones incluyendo adultos mayores que con su

experiencia y conocimientos apoyan el aprendizaje y desarrollo de las nuevas generaciones en un ambiente de trabajo altamente participativo e incluyente”, destacó.

Y es que, para el directivo, la misión de la empresa se basa en el respeto por los colaboradores, los clientes, las leyes y el medio ambiente.

Explicó que la misión de la empresa es crear las más extraordinarias vacaciones y experiencias de entretenimiento en el mundo en donde los huéspedes puedan compartir momentos de felicidad y armonía.

Para ello es necesario crear un lugar de trabajo que promueva la salud, seguridad y crecimiento profesional para los más de 17 mil colaboradores.

Dijo que lograrlo implica promover mecanismos efectivos de comunicación.

Estos mecanismos cruzan toda la organización de manera horizontal y vertical.

“Además de los medios de comunicación multimedia formales, como son pantallas en nuestras instalaciones, espacios para colaboradores, tableros de avisos, pantallas en cafeterías de colaboradores, en las unidades de transporte de radio interno, nuestro canal de radio interno, realizamos juntas de trabajo trimestrales, mensuales, semanales y diarias, de

acuerdo con la prioridad y los mensajes que queremos hacer llegar”, detalló.

Además monitorean que el mensaje llegue a los colaboradores.

“Nos aseguramos que sean espacios para escuchar a nuestros colaboradores; fomentar sus aportaciones para su bienestar en el trabajo, mejorar los procesos de negocio y las relaciones entre empresa y colaboradores, incluyendo los representantes sindicales en su caso”.

Respecto a la política para atracción de talento, expuso que se buscan candidatos de muy diversas especialidades, profesiones, niveles de experiencia, de todo el país y del mundo.

“No prohibimos la contratación de familiares y amigos, al contrario, la promovemos e impulsamos, pues nos da un clima de confianza y sentido de familia que aún con nuestro tamaño podemos y queremos conservar”, respondió.

Concluyó que el modelo de negocio de Vidanta es de alta reinversión y crecimiento y de comunicación abierta entre jefes y colaboradores a todos los niveles.

La firma fue fundada en 1974 con un hotel en Matatlán y hoy el grupo tiene una *expertise* en hoteles de lujo, campos de golf, bienes raíces e infraestructura de turismo.

“Incorporamos a nuestros equipos de trabajo gente multicultural”

Benny Michaud, director general de operación hotelera de Vidanta

NO TODO ES DINERO

Política integral Porcentaje de empresas que cuentan con políticas definidas de Salario Emocional.



Fuente: Great Place to Work® 2019

Los colaboradores buscan satisfacer necesidades personales

GREAT PLACE TO WORK® MÉXICO

Uno de los distintivos de Los Mejores Lugares para Trabajar™ 2019, es que cuentan con otro tipo de remuneración para incentivar a sus colaboradores: el salario emocional.

El 76 por ciento de las empresas de más de 5 mil colaboradores tienen una política de salario emocional y para el caso de las firmas nacionales de 50 a 500 colaboradores, esa proporción llega a 78 por ciento.

En las firmas de 20 a 49 colaboradores, se observa que 64 por ciento cuentan con este incentivo.

¿De qué se trata esta política laboral?

El salario emocional comprende todo tipo de retribución no monetaria, la cual puede darse a través de beneficios que satisfagan necesidades intrínsecas de las personas, es decir, que cubra aspectos adicionales al salario económico y que sean importantes para el bienestar integral de los individuos.

En general los colaboradores buscan un salario económico que les permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, sin embargo, hoy en día también buscan satisfacer otro tipo de necesidades personales y familiares que les retribuyan de manera emocional.

Por ejemplo, contar con horario flexible, trabajar en una empresa con un alto sentido de ética o sentirse constantemente respaldado para capacitación, pueden generar un sentido de pertenencia y orgullo a la organización, además de motivar el crecimiento.

Los líderes de las organizaciones y las áreas de recursos humanos hoy implementan estrategias de motivación y recompensa con un enfoque más complejo e integral donde se considere la motivación que contribuya a un desempeño adecuado.

Entre los principales elementos que integran el salario emocional se encuentran:

- **Oportunidades de desarrollo:** capacitación, gestión del talento, coaching, mentoring, plan de carrera.
- **Balance de vida:** Esquemas de trabajo flexible, beneficios de salud, integración de la familia, oportunidades de esparcimiento/recreación.
- **Bienestar psicológico:** Reconocimiento, autonomía, retos profesionales, trascendencia en la comunidad.
- **Entorno laboral:** Clima laboral, compañerismo, sentido de familia/equipo.
- **Cultura laboral:** Responsabilidad Social, ética en el lugar de trabajo, relación con líderes.

Los Mejores Lugares para Trabajar 2019 reflejan características importantes en este aspecto.

El 88 por ciento de las organizaciones que tienen entre 20 a 49 colaboradores, cuentan con esquemas de trabajo flexible, en tanto que en multinacionales con más de 500 empleados la proporción llega a 90 por ciento.

El salario emocional no es un gasto innecesario, puede resultar una estrategia muy efectiva.

Cultura centrada en el colaborador

"Buscar la armonía y el bienestar de nuestros colaboradores es para confirmarles a cada uno de ellos lo importante que son y lo valioso de su entrega y compromiso"

Mariloli Sánchez

Por séptimo año consecutivo **Jafra México** fue reconocida como empresa **Great Place to Work®** por sus valores empresariales, como la honestidad y la ética, que son básicos para generar una base sólida con los colaboradores; además de ser importantes para el crecimiento, la productividad, la competitividad y el éxito de la empresa.

Estos valores forman parte de la cultura organizacional de la empresa que contempla principios, normas, procedimientos y conductas, que en conjunto buscan generar el bien común y bienestar para los colaboradores de la compañía.

"Generar un bien común y bienestar en nuestros colaboradores nos lleva al éxito, porque las empresas son formadoras de habilidades, conductas y actitudes para que las personas encuentren los motivos personales a través de los cuales puedan desarrollarse de manera profesional y personal. La posibilidad de alcanzar logros y sueños depende de cada individuo, sin embargo, podemos inspirar a la evolución y a desear un bienestar mejor; eso es éxito", indica Mariloli Sánchez Cano, presidenta de Jafra México

Como todas las compañías, Jafra se ha adaptado a los cambios generacionales a través del trabajo en conjunto con asesores para entender las ventajas y necesidades de todas las generaciones dentro de la organización. Su objetivo principal ha sido identificar los aspectos comunes que los unen y sus coincidencias; asimismo, elabora mapas generacionales por cada líder y área, esto para generar un balance que permita la riqueza en experiencia.

En México, desde 2007, Mariloli Sánchez Cano es la presidenta de Jafra y ha sido considerada como una de las mujeres más influyentes del país; este reconocimiento representa para ella lo siguiente:

"Me siento sumamente orgullosa y al mismo tiempo muy comprometida con la dignificación de la mujer en nuestra sociedad y la importancia que tenemos de manera integral. Hay un camino largo por avanzar y una brecha importante que acortar, pero al mismo tiempo tenemos la gran fortuna de ser generadores de ideas, proyectos, acciones, compromisos y movilizar la conciencia para desarrollar los cambios profundos y reales en donde sea necesario.

No hay sensación más agradable que ver la capacidad que tiene una mujer para soñar, para rescatarse y expresar dos palabras poderosas: quiero y puedo. He podido confirmar que las mujeres podemos alcanzar todo lo que nos proponemos y es una gran satisfacción ver la transformación de nuestras colaboradoras, mismas que logran en sus hogares y en su entorno. Podría decir que en cada una he logrado mi propia transformación."

JAFRA

500 A 5000 COLABORADORES

POSICIÓN Y EMPRESA	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES	PRÁCTICAS DE RSC*	HORARIO FLEXIBLE	BECAS/BONOS DE ESTUDIO	
1	CISCO	Tecnología de la Información	78%	22%	Sí	Sí	Sí
2	CATALONIA HOTELS & RESORTS	Hospitalidad	55%	45%	Sí	Sí	Sí
3	GRUPO RUBA	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	55%	45%	Sí	Sí	Sí
4	Hilton	Hospitalidad	49%	51%	Sí	Sí	Sí
5	Fundación Teletón México, A.C.	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	35%	65%	Sí	Sí	Sí
6	American Express Company (México) S.A. de C.V.	Servicios Financieros y Seguros	53%	47%	Sí	Sí	Sí
7	Pueblo Bonito Golf & Spa Resorts	Hospitalidad	65%	35%	Sí	Sí	Sí
8	SC Johnson and Son	Manufactura y Producción	80%	20%	Sí	Sí	Sí
9	Diestra Hoteles	Hospitalidad	60%	40%	Sí	Sí	No
10	Grupo Financiero Monex	Servicios Financieros y Seguros	54%	46%	Sí	No	Sí
11	Takeda México	Biología & Farmacéutica	47%	53%	Sí	Sí	No
12	GRAND SIRENIS RIVIERA MAYA RESORT & SPA	Hospitalidad	68%	32%	Sí	Sí	Sí
13	NIKE DE MÉXICO	Servicios Profesionales	55%	45%	Sí	Sí	No
14	INTERprotección	Servicios Financieros y Seguros	47%	53%	Sí	Sí	Sí
15	Dimex Capital	Servicios Financieros y Seguros	50%	50%	Sí	Sí	Sí
16	AccorHotels México (Hoteles Novotel, Ibis e Ibis Styles)	Hospitalidad	40%	60%	Sí	Sí	Sí
17	INova	Manufactura y Producción	72%	28%	Sí	No	Sí
18	Urrea Herramientas	Manufactura y Producción	60%	40%	Sí	Sí	Sí
19	VITALMEX	Cuidado de la Salud	50%	50%	Sí	Sí	No
20	Accenture México	Servicios Profesionales	66%	34%	Sí	Sí	No
21	Ingram Micro México	Tecnología de la Información	57%	43%	Sí	Sí	Sí
22	Agnico Eagle México, S.A de C.V	Minería y Cantera	85%	15%	Sí	Sí	Sí
23	Seguros Monterrey New York Life	Servicios Financieros y Seguros	43%	57%	Sí	Sí	Sí
24	EY	Servicios Profesionales	55%	45%	Sí	Sí	Sí
25	Financiera Contigo	Servicios Financieros y Seguros	46%	54%	Sí	No	Sí
26	DIAGEO MÉXICO	Comercio Minorista	76%	24%	Sí	Sí	No
27	MetLife	Servicios Financieros y Seguros	47%	53%	Sí	Sí	Sí
28	The Excellence Collection Hotels & Resorts	Hospitalidad	68%	32%	Sí	No	No
29	UNIFIN FINANCIERA	Servicios Financieros y Seguros	57%	43%	Sí	No	No
30	Grupo Cementos de Chihuahua S.A.B. de C.V.	Manufactura y Producción	88%	12%	Sí	Sí	Sí
31	Oracle de México S.A. de C.V.	Tecnología de la Información	78%	22%	Sí	Sí	Sí
32	BREG MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V.	Manufactura y Producción	29%	71%	Sí	Sí	Sí
33	Ragasa	Manufactura y Producción	87%	13%	No	Sí	Sí
34	AstraZeneca SA de CV	Biología & Farmacéutica	52%	48%	Sí	Sí	No
35	Grupo Mexicano de Desarrollo SAB	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	82%	18%	Sí	Sí	Sí
36	ConMed	Manufactura y Producción	21%	79%	Sí	No	Sí
37	Laboratorios Liomont	Biología & Farmacéutica	53%	47%	Sí	No	Sí
38	HDI Seguros	Servicios Financieros y Seguros	50%	50%	Sí	No	Sí
39	BorgWarner	Manufactura y Producción	59%	41%	Sí	Sí	Sí
40	3M México	Manufactura y Producción	63%	37%	Sí	Sí	Sí
41	RCD HOTELS	Hospitalidad	52%	48%	Sí	Sí	Sí
42	BULKMATIC DE MÉXICO SERVICIOS, S DE R L DE CV	Transporte	91%	9%	Sí	Sí	Sí
43	Banregio	Servicios Financieros y Seguros	53%	47%	Sí	Sí	No
44	Finvir	Servicios Financieros y Seguros	48%	52%	Sí	No	Sí
45	MAPFRE MÉXICO S.A.	Servicios Financieros y Seguros	47%	53%	Sí	Sí	Sí
46	Iké Asistencia	Servicios Profesionales	53%	47%	Sí	Sí	Sí
47	Corporación Zapata	Comercio Minorista	67%	33%	Sí	Sí	Sí
48	SURA MEXICO	Servicios Financieros y Seguros	46%	54%	Sí	Sí	Sí
49	Consortio ARA	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	60%	40%	Sí	No	Sí
50	Edenred México	Servicios Financieros y Seguros	57%	43%	Sí	Sí	Sí
51	GINgroup	Servicios Profesionales	45%	55%	Sí	Sí	Sí
52	ITALIKA	Comercio Minorista	76%	24%	Sí	Sí	Sí
53	Furukawa Automotive México	Manufactura y Producción	43%	57%	Sí	Sí	Sí
54	Polaris Manufacturing México (North Pole Star S. de R.L. de C.V.)	Manufactura y Producción	75%	25%	Sí	Sí	Sí
55	MVS Capital	Medios	63%	37%	Sí	Sí	Sí
56	Estafeta Mexicana SA de CV	Transporte	49%	51%	Sí	Sí	Sí
57	CASAS JAVIER	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	59%	41%	Sí	Sí	Sí
58	PriceTravel Holding	Servicios Profesionales	51%	49%	Sí	Sí	Sí
59	Fresenius Kabi México S.A de C.V.	Biología & Farmacéutica	56%	44%	No	No	Sí
60	MEDIX	Biología & Farmacéutica	52%	48%	Sí	No	Sí
61	Dana de México Corporación	Manufactura y Producción	95%	5%	Sí	No	Sí
62	dp	Comercio Minorista	50%	50%	Sí	Sí	No
63	Grupo TECMA	Servicios Profesionales	53%	47%	Sí	Sí	Sí
64	Newell Brands	Manufactura y Producción	42%	58%	Sí	Sí	Sí
65	CREDICLUB	Servicios Financieros y Seguros	48%	52%	Sí	Sí	No
66	Desarrolladora de Ciudad	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	61%	39%	Sí	Sí	Sí
67	Calorex	Manufactura y Producción	78%	22%	Sí	Sí	Sí
68	Empeño Fácil	Servicios Financieros y Seguros	60%	40%	No	No	Sí
69	URREA Tecnología para vivir el agua	Manufactura y Producción	58%	42%	Sí	Sí	Sí
70	UNICO 20°87° HOTEL RIVIERA MAYA	Hospitalidad	73%	27%	Sí	No	Sí
71	TKM Customer Solutions	Servicios Profesionales	56%	44%	Sí	Sí	No
72	Afirme Grupo Financiero	Servicios Financieros y Seguros	48%	52%	Sí	Sí	No
73	Oasis Hotels & Resorts	Hospitalidad	69%	31%	Sí	No	Sí
74	Arriva Hospitality Group	Hospitalidad	63%	37%	Sí	Sí	Sí
75	Coficab	Manufactura y Producción	87%	13%	Sí	No	Sí

MUJERES EMPODERADAS Y EXITOSAS



Existe un genuino interés de las organizaciones en impulsar mujeres

DAFNE NAVARRO
KNOWLEDGE MANAGEMENT
GREAT PLACE
TO WORK® MÉXICO

La equidad de género como una cuota de equilibrio entre la cantidad de mujeres y hombres que laboran en las organizaciones, el ímpetu por alcanzar el 50/50, es un indicador a cumplir y mantener como estandarte de la diversidad e inclusión.

En Los Mejores Lugares para Trabajar™ la visión de equidad de género se amplifica y se demuestra con sólidos resultados derivados de las acciones estratégicas que demuestran un genuino interés por apoyar e impulsar el potencial de las mujeres.

Ocurre que, de acuerdo con el último estudio de ambiente laboral realizado por Great Place to Work® México, 2019, el balance general muestra que hoy las mujeres representan el 42 por ciento del total de colaboradores.

Un resultado alentador considerando la premisa inicial.

Aunque esta condición aun no alcanza a reflejarse en los niveles de liderazgo directivo, donde el porcentaje promedio de mujeres en cargos de dirección es 28 por ciento, debe destacarse como un logro alcanzado en Los Mejores Lugares para Trabajar™.

Sin embargo, las firmas están avanzando en la dirección correcta para lograr mayor diversidad e inclusión.

Una primera pista de que se está impulsando el empoderamiento y desarrollo de las mujeres exitosas dentro de los Mejores Lugares para Trabajar™, es que de acuerdo con los resultados 2019, los mandos medios, gerencias y jefaturas están a cargo del 41 por ciento de mujeres.

Acciones positivas que diferencian a los Mejores Lugares para Trabajar™ en México para impulsar el desarrollo de las mujeres:

- **7 de cada 10** organizaciones cuentan con programas post natal flexible para madres.
- **83 por ciento** ofrecen esquemas de horario flexible.
- **8 de cada 10** organizaciones han realizado la encuesta de comparación con el mercado en sueldos y salarios.
- **92 por ciento** de las organizaciones realizan planes de desarrollo/competencias individuales para los colaboradores.
- **87 por ciento** de las organizaciones cuentan con código de ética para contrarrestar la discriminación por sexo.

La diversidad de género en las organizaciones conduce a un mayor rendimiento en los resultados del negocio, contribuye a una cultura más inclusiva y a la construcción de un mejor mundo para todos.



Takeda una de las mejores empresas

Esta certificación es el resultado de las buenas prácticas y del ambiente laboral que se vive dentro de la empresa

Takeda, farmacéutica japonesa con más de 236 años de historia, recibió en México la certificación por parte de Great Place to Work® por cuarto año consecutivo, que la reconoció como una compañía que se enfoca genuinamente en el desarrollo integral de sus colaboradores en un entorno de confianza y alto desempeño.

Además, para Takeda el paciente está en el centro de todas las actividades, día con día se trabaja para mejorar la salud de las personas a través de la innovación y desarrollo de medicamentos eficaces, en la búsqueda constante de una mejor salud y un futuro más brillante.

Bajo el lema **"Empowering our People to Shine"** se crean acciones de desarrollo integral enfocadas en el crecimiento de sus colaboradores, quienes son inspirados, apoyados e impulsados a través de la confianza y respeto para que puedan descubrir su máximo potencial; más del 50 por ciento de sus vacantes cubiertas con talento interno dan muestra de ello.

El esfuerzo de la farmacéutica está enfocado en brindar una propuesta de valor orientada al bienestar y desarrollo de sus más de mil colaboradores (corporativo y planta) en una cultura de reconocimiento, todo perfectamente alineado para lograr el equilibrio entre la vida profesional y personal, logrando así un alto nivel de compromiso. La más reciente encuesta señala que el 98 por ciento de sus colaboradores se sienten altamente comprometidos y satisfechos con la empresa, están dispuestos a dar lo mejor.

Lograr este nivel de compromiso con los colaboradores no es tarea sencilla, es una ardua labor de identificación, comprensión y entendimiento de los intereses y motivaciones de los colaboradores, alineando así cada estrategia e iniciativa que refuerce la propuesta de valor de Takeda como empleador.

Algunas de las principales prácticas de alto impacto enfocadas en el desarrollo y bienestar integral de los colaboradores son:

Desarrollo de talento interno. Impulsa el desarrollo de sus colaboradores a través de diversos canales de aprendizaje vivencial, acompañado por un robusto programa de reclutamiento interno que logra generar crecimiento en la asignación de nuevos roles o diversificación de carrera. Además, la farmacéutica cuenta con programas novedosos como Takeda University que busca desarrollar al máximo las competencias y capacidades de sus colaboradores en áreas de su interés.

Programa de bienestar. Promueve acciones a favor de la salud como: actividades físicas, recreativas, asesorías nutricionales, campañas periódicas de salud, carreras anuales, fisioterapia, pausas activas y reflexología dentro de las instalaciones.

Equilibrio Vida-Trabajo. Los colaboradores comparten los días relevantes en familia, como el día de su cumpleaños y el de sus hijos; así como permisos para eventos especiales e importantes para ellos.

Maternidad extendida. La ampliación del periodo de maternidad posterior al que se otorga por ley, es uno de los beneficios más valorados por las mamás Takeda, ya que pueden disfrutar de meses valiosos de calidad con su bebé y regresar al entorno laboral con mayor confianza. Los papás Takeda también reciben un beneficio adicional al de ley para disfrutar esos momentos únicos.

Cultura de reconocimiento. A través de una plataforma, con alcance total en la compañía, se promueve el reconocimiento oportuno por acciones afines a la vivencia de valores bajo el marco del Takeda-ismo, acciones y proyectos de alto impacto, así como las mejores prácticas de liderazgo.

Sin duda, este tipo de beneficios diferenciados, fortalecen la retención de talento, refuerzan el nivel de compromiso entre los colaboradores y se tiene un bajo nivel de rotación.



4 años
siendo
Great Place To Work®



CONTENIDO NATIVO



35%

De la organizaciones de 20 a 49 empleados tiene un sub-director mujer.

Fuente: GPTW

DAR TODO PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



ENFOCADOS EN EL EMPLEADO. Fernando Pujol, director de Recursos Humanos de Cisco.

Promueven un ambiente de inclusión y diversidad

ALEJANDRO GONZÁLEZ

La pasión se ha convertido en el ingrediente fundamental para que Cisco Systems en México logre sus objetivos de negocio.

Por ello, para la compañía lo más importante es que quienes se unen a sus filas tengan pasión por lo que hacen, desde los aspectos profesionales, hasta la vida familiar y personal, dijo en entrevista Fernando Pujol, director de recursos humanos de la empresa.

Y es que para Pujol, la filosofía de ser un apasionado conlleva a la felicidad de las personas, lo que a su vez les permite ser más productivos en lo laboral y por lo tanto contribuir en el crecimiento y cumplimiento de los objetivos empresariales.

“Uno de los fundamentos de Cisco a nivel global es enfocarnos en que el empleado sea el centro de todo lo que hacemos, en el día a día en la parte de selección de personal, por ejemplo, siempre nos enfocamos en que tenga la mejor experiencia.

“Otra es que el empleado trabaje en lo que le apasiona, si la gente trabaja en lo que le apasiona la gente es feliz y se compromete, la gente da todo y está dispuesta a compartir sus pasiones, lo que tratamos nosotros es empoderarlos”, aseguró Pujol.

Sin embargo no sólo la pasión guía los pasos de Cisco. La inclusión en todos los aspectos es otro de los ejes rectores que impulsan al interior de la firma. Pujol comentó que la diversidad no sólo se trata de género, sino de todos los aspectos que permitan a los empleados sentirse bien en su ambiente laboral.

Incluso, Pujol explicó que una vez que llegan nuevos colaboradores a la empresa, son acercados a un panel conformado por especialistas en diversas áreas que les ayuda a enfocar sus gustos, necesidades y capacidades.

“Para nosotros es sumamente importante la diversidad, pero no solo de género sino ‘full spectrum diversity’, diversidad de educación, de



■ La empresa propicia un ambiente laboral que retenga e impulse el talento.



■ Las jerarquías se olvidan para motivar una mejor convivencia entre compañeros.

preferencia sociales.

“Todo ese espectro lo tratamos de buscar con este panel diverso que está conformado por ingenieros, personal de ventas, hombres, mujeres, porque nosotros creemos que la diversidad es lo que ayuda a generar innovación, creemos que para diseñar un producto de calidad debe ser a través de una fuerza de trabajo diversa y contenta”, agregó Pujol.

Dentro del ambiente de inclusión en Cisco tienen diversas prácticas como la de evitar que las jerarquías impidan compartir nuevas ideas

o que se convierta en una barrera para una buena convivencia. Por ello, en lugar de remarcar jerarquías, el ambiente laboral en Cisco es más horizontal en donde todos los empleados tienen la posibilidad de colaborar con nuevas ideas o simplemente al solucionar asuntos de la vida cotidiana laboral.

Incluso, otro de los objetivos de Cisco es colaborar para disminuir la brecha no sólo de género, sino digital a través de su programa Cisco Networking Academy.

“Un programa que tenemos es el Cisco Networking

Academy en donde hemos capacitado a más de 400 mil personas en 20 años, en comunidades rurales, de primarias, secundarias.

“Hemos hecho programas con las mayores universidades privadas y públicas donde damos capacitación en tecnología de redes pero también los apoyamos para obtener certificaciones y damos cursos en otras áreas de la tecnología. Esto lo que genera es que hemos apoyado a disminuir la brecha de comunidades rurales a trabajos en las ciudades”, agregó Fernando Pujol.



■ Gonzalo Vera, director territorial en México de Catalonia Hotels & Resorts.

SI TE TRATAN BIEN, AHÍ TE QUEDAS

CHARLENE DOMÍNGUEZ

“Todos somos seres humanos. Donde nos tratan bien queremos estar, y de la forma en que tratas, también serás tratado”.

Gonzalo Vera, director territorial en México de Catalonia Hotels & Resorts, no necesita ser un matemático para saber que la fórmula del éxito en los resultados de la compañía es así de sencilla.

La empresa está consciente de que si sus colaboradores están bien tratados, se sienten a gusto con el trabajo que realizan y tienen un plan de carrera que los ayude a desarrollarse, en consecuencia, tratarán a los huéspedes y a los clientes de una manera magnífica.

De acuerdo con el directivo, todo nace de estar convencido de la reciprocidad positiva que tiene la cultura del buen ambiente laboral, y junto con ello, la inclusión de los valores y bases fundamentales de la compañía para trabajar.

Catalonia, por ejemplo, tiene tres pilares fundamentales que año tras año se enmarcan y fortalecen para contribuir a los resultados de la empresa que en orden de importancia son: buen clima laboral dentro de los hoteles, satisfacción del huésped, y resultados económicos.

“¿Por qué pusimos nosotros el clima laboral como pilar fundamental? Existe una razón muy simple:

“Estamos convencidos de que no puede haber satisfacción del cliente si no hay la misma satisfacción de nuestros colaboradores”, señaló Vera.

Por ello, la empresa — que en México está representada con sus hoteles Riviera Maya, Playa Maroma, Yucatán Beach y Royal Tulum— trabaja muy fuerte en mantener y defender siempre esta política de sus

tres pilares fundamentales.

Esta cultura de buen clima laboral abarca aspectos fundamentales como el respeto, el hecho de que el colaborador se sienta bien y cómodo en su área, un involucramiento integral y un rígido plan motivacional, además del hecho de que exista equidad en el trabajo.

“La palabra es la respuesta: equidad, esa es la línea que hay que seguir.

“En nuestra organización el buen clima laboral ya no lo vemos como un requisito, ya es una cultura que llega a un nivel de responsabilidad no solamente interna, sino inclusive hasta con la comunidad”, dijo.

Gonzalo Vera destacó que en Catalonia hay mucho espacio a la participación, siempre están abiertos a las ideas y esta apertura va acompañada de respeto a las opiniones que puede haber en los diferentes niveles.

De hecho, comentó, hay un fuerte código ético que también ha reforzado muy positivamente su comunicación en todos los niveles.

“Somos muy abiertos, somos abiertos con la orientación sexual, religiosa y política. Son puntos que inclusive ni siquiera los tratamos”.

En conjunto, todas estas acciones y otras que también ha emprendido la organización en México, han contribuido no sólo a los buenos resultados, sino a la baja rotación de la organización.

“Nosotros tenemos uno de los porcentajes más bajos de rotación que existen en la Riviera Maya en México, eso es básicamente un sinónimo de que la gente no se quiere ir”, apuntó.

Actualmente, la empresa está en plena construcción del nuevo hotel Catalonia Costa Mujeres, mismo que esperan abrir a principios de diciembre de este 2019.



TODOS PUEDEN SER SOCIOS

Impulsa Grupo Ruba visión humanista entre colaboradores

FRIDA ANDRADE

La desarrolladora de vivienda Grupo Ruba se distingue por impulsar una visión humanista entre sus colaboradores, quienes pueden llegar no solo a altos puestos, sino a ser socios de la empresa.

Además del desarrollo profesional se buscan el equilibrio con otras facetas del colaborador como la personal o familiar, donde cualquiera pueda llegar a su máximo potencial independientemente de su condición social y de género.

Dicha visión permite que los colaboradores puedan llegar a altos cargos de esta empresa fundada en Ciudad Juárez, Chihuahua por Enrique Terrazas en 1980.

Un gobierno corporativo con claras directrices éticas, ha sido fundamental.

“Los accionistas mayoritarios no participan en la administración de la empresa, entonces, cualquier colaborador puede ocupar cualquier puesto de responsabilidad.

“No tenemos a ningún familiar directo de los accionistas mayoritarios en la administración de la empresa, entonces, las posibilidades de crecimiento profesional y de ocupar las posiciones más relevantes dentro de la empresa es para todos porque no hay una distinción por apellido o por ser hijo, sobrino, primo, de los accionistas mayoritarios”, explicó Jesús Sandoval, director general del Grupo.

Además, esta visión humanista permite que a los colaboradores se les invite como socios y puedan comprar acciones, agregó Sandoval.

La trayectoria de los actuales directivos es una muestra del impulso que ha dado la empresa a sus colaboradores para llegar más alto.

Los directores de las 16 sucursales, repartidas en 12 estados del País y 23 municipios, empezaron como dibujantes, gerentes de obra, contadores, entre otros cargos, explicó Sandoval.

Ello refleja una constante tarea de formación al interior de la firma, que hoy está entre las mejores empresas para trabajar en el ranking de Great Place to Work que agrupa empresas de 500 a 5 mil colaboradores.

“Los 16 directores de plaza (sucursales) son egresados de las filas de la empresa, o sea nosotros no contratamos a ningún funcionario de otra empresa, de otro lado para que ocupe las direcciones de nuestra empresa”, detalló.

También existe un ingrediente interesante en el personal de la empresa: una formación profesional plural.

Sandoval cuenta que siempre se ha buscado que la firma tenga pluralidad, por lo que cuentan con egresados de universidades públicas y un número distinguido de mujeres que contribuyen a la equidad de género, la cual es necesaria tener en un negocio.

“Debemos respetar la dignidad de las personas, en su esencia y no distinguirlas por ningún factor de ningún tipo”, opinó.

A nivel nacional, el Grupo tiene mil 146 colaboradores (entre empleados e inversionistas) de los cuales 647 son hombres y 499 mujeres, informó.

En la empresa se reinvierte el 90 por ciento de las utilidades, pues se busca generar una institución que sea un medio para la auto realización de cualquier persona enfocada al cumplimiento de los desarrollos habitacionales.

“Es una empresa que no está para generar dinero y luego llevarlo a otro lado, sino que es una institución que

pretende trascender generaciones. Tenemos 38 años y queremos estar los próximos 38 años aquí”, concluyó.

La visión que narra el directivo corresponde perfectamente con el lema que tiene la empresa: “Ruba, llegaste a casa”.

“Las posibilidades de crecimiento profesional y de ocupar las posiciones más relevantes, son para todos”

Jesús Sandoval, Director General de Grupo Ruba



AMBIENTE DE CONFIANZA Y RESPETO

LA CULTURA DE TRABAJO DE NATURA SE DISTINGUE POR EL CUIDADO DE LAS RELACIONES CON SUS COLABORADORES

La credibilidad que tienen los colaboradores hacia los directivos de Natura ha generado relaciones laborales de confianza, donde el diálogo abierto, el trato equitativo y el empoderamiento, permiten generar alianzas y nuevos aprendizajes. Esta confianza ha sido un factor clave que identifica a la compañía como una de las mejores empresas para trabajar en México y en el mundo.

“Cultivar relaciones de apertura y transparencia es nuestro deseo genuino, de esta manera promovemos la creación de redes colaborativas que permiten a nuestra gente, expandir su potencial y desarrollar su liderazgo” comenta Renata Maldonado, gerente de Recursos Humanos.

Cuidar de la calidad de vida de sus colaboradores es esencial para Natura, motivo por el cual ofrece alrededor de 60 beneficios que se adecuan a las diferentes facetas de su desarrollo personal y profesional, dentro de los cuales destacan:

Horarios flexibles y Home office. Esta práctica mejora la productividad y ayuda a mantener un equilibrio personal.

Licencia por paternidad. Los papás pueden gozar de 40 días adicionales a lo estipulado por ley para vivir y disfrutar de este bello acontecimiento.

Licencia por maternidad. Las mamás pueden gozar, además de lo ofrecido por ley, de 66 días adicionales remunerados y hasta 90 días más sin goce de sueldo.

Licencia por matrimonio o unión libre. Independientemente del género, se les otorga 10 días hábiles para preparar ese gran momento.

Soft landing. Las mamás y papás, independientemente del género u orientación sexual, cubren una jornada laboral de 6 horas, que puede ser de un año a partir de nacimiento del bebé o de dos años en caso de adopción.

Estos beneficios son altamente valorados por los colaboradores y favorecen un mayor compromiso y sentido de pertenencia. Asimismo, los valores de la compañía generan un impacto positivo no sólo a su interior, sino también hacia la sociedad, a través de prácticas y compromisos con la Sustentabilidad y la Responsabilidad Social.

Este 2019 Natura cumple 50 años de transformar vidas a través del Bien Estar Bien, su razón de ser que hoy está más viva que nunca, y que los mantiene conectados de manera más relevante con los códigos y tendencias actuales. A través del Bien Estar Bien, la empresa invita a todos a cuidar de sí mismos y del

mundo: “Si es bueno para ti, es bueno para el mundo” es así como busca posicionar su marca.

“Nuestros colaboradores crean un ambiente familiar de apertura que los hace sentirse como en casa y al mismo tiempo se van desarrollando personal y profesionalmente”, señala Sara Peredo, gerente de Asuntos Corporativos.

La sustentabilidad, el cuidado de las relaciones laborales y la innovación, permiten romper con esquemas tradicionales de trabajo, prácticas que han contribuido para hacer de Natura, una de las mejores empresas para trabajar.


natura
www.natura.com.mx
01800 890 92 94



MANDOS MEDIOS

ARTICULADORES DE LA ORGANIZACIÓN



Reconoce, construye y comparte: los verdaderos pilares de un GPTW™ en México

Por: Carolina Chong de los Palos, directora de Recursos Humanos para FedEx Express en México.

La consolidación de un gran lugar para trabajar no es resultado de una combinación fortuita de factores determinados con los que obtienes un resultado satisfactorio, sino la consecuencia lógica de una filosofía de vida y trabajo bien cimentada al interior de cualquier organización. Este es el caso de FedEx Express, donde día con día más de 7 mil colaboradores construyen una cultura inspiradora en la que el respeto, compañerismo e interés en el desarrollo laboral, otorgan identidad a nuestra operación en México desde hace 29 años.

Estamos convencidos de que el pilar más importante para que una organización sea reconocida con este galardón, es la implementación de una cultura orientada al crecimiento y reconocimiento de sus colaboradores, donde sean ellos, el valor más importante. Por esta razón, en la familia FedEx Express mantenemos un compromiso constante de capacitar y motivar a nuestros colaboradores de manera personal y profesional.

Para lograr este objetivo, implementamos nuestra filosofía *Gente-Servicio-Ganancias* la cual busca impulsar, mantener y reconocer la pro-

gresión de carrera de cada uno de nuestros empleados. Esto nos permite garantizar un mejor servicio al cliente y a su vez, alcanzar mayores ganancias como organización.

Por otro lado, como una empresa transnacional, sabemos de la importancia de cuidar nuestro entorno social, cultural y natural, hecho que nos inspira a desarrollar programas de responsabilidad social con altos estándares de reconocimiento mundial. Entre los más importantes se encuentran: la asesoría para desarrollo de Pymes, el apoyo a comunidades vulnerables y las alianzas con enfoque filantrópico que realizamos miembros de diferentes sectores empresariales.

Estos son tan sólo algunos de los retos que nos han permitido ser reconocidos como GPTW™ durante 16 años consecutivos. Sabemos que el entorno sigue cambiando; nosotros crecimos con el país, nuestros clientes y colaboradores. ¿Cómo garantizar nuestra permanencia? La respuesta recae en premisas fundamentales como: reconoce a tus trabajadores como tu principal diferenciador, construye una cultura de confianza y respeto y, finalmente, comparte lo que has aprendido.

Ellos tienen la responsabilidad de transmitir principios y valores

JENNIFER AMOZORRUTIA
CORPORATE AFFAIRS
DIRECTOR / GREAT PLACE TO WORK® MÉXICO

Los niveles de liderazgo intermedio representan un punto clave en la dinámica operativa, determinando en gran medida, la efectividad organizacional, y la sustentabilidad del éxito del negocio.

En estos niveles se concentran puesto como jefaturas, supervisiones, subgerencias y gerencias.

Representan el 21 por ciento de los colaboradores de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México de menos de 500 colaboradores y el 34 por ciento de los colaboradores en organizaciones de más de 5 mil de estos lugares de trabajo destacados.

Tomando en cuenta que el porcentaje de líderes de niveles directivos altos (C-Level) es, en promedio, de 4 por ciento con respecto al total de la demografía en las organizaciones, los mandos medios tienen un alto impacto en el desempeño y la consecución de resultados.

Este nivel funge como puente entre la estrategia y la operación.

Sostienen relaciones con diversos niveles y grupos, generando amplias redes que tienen un gran impacto en el flujo de la comunicación.

Asimismo, es aquí donde se detona la movilidad de los recursos internos, la coordinación de proyectos, así como la implementación y ejecución de los procesos, políticas y prácticas organizacionales.

Es común que los líderes de este nivel jerárquico ascienden a roles de mando sin contar con una preparación previa en habilidades gerenciales, generalmente modelando comportamientos observados en sus mismos jefes.

Muchas veces estas formas de actuar no resultan óptimas para la cultura de la organización, haciendo que se perpetúen estilos y formas de trabajo que impacten negativamente en el ambiente laboral.

Soluciones como el diagnóstico cultural, desarrollo de habilidades formativas a través de la capacitación, gestión del desempeño, así como planes de carrera fomentan el rompimiento de círculos viciosos en los líderes.

Aunque existen hoy en día sistemas sofisticados que se apoyan de recursos tecnológicos de punta, una eficiente gestión de talento y desarrollo de liderazgo puede promoverse a partir del fortalecimiento del diálogo y de competencias clave como la credibilidad, el respeto y la imparcialidad.

Asimismo puede impulsarse la retroalimentación continua de fortalezas y áreas de oportunidad, así como la medición de indicadores de liderazgo.

Toda organización puede ser un excelente lugar de trabajo y formar líderes competentes que sean agentes de cambio internos, promotores de la maximización del potencial humano. Sobre todo, en este nivel organizacional donde converge, tanto estrategia, como operación.

Equilibrio entre vida y trabajo

Ser inclusivo en un ambiente diverso ha sido clave para que American Express logre sus objetivos



SANTIAGO FERNÁNDEZ VIDAL,
Director General para American Express Company México.

En abril de 2018 American Express presentó su nueva plataforma global de marca que refleja la forma en que las personas viven y trabajan actualmente, de manera integrada, sin fronteras, persiguiendo sus pasiones a cada momento y sin divisiones entre la vida personal y profesional.

Además, tiene como objetivo lograr una diferencia en las comunidades donde se encuentra presente. Su compromiso como Empresa Socialmente Responsable genera un impacto al fortalecer sus conexiones, al mismo tiempo que los impulsa a

ofrecer productos, servicios y experiencias excepcionales a sus clientes.

American Express, actualmente, es considerada como uno de los **Mejores Lugares para Trabajar™** en México, porque son fieles a sus políticas de inclusión, equidad y apoyo al talento de sus colegas, al mismo tiempo que cuida de la comunidad y de sus clientes.

Amamos lo que hacemos

American Express cree que los empleados felices hacen clientes felices, por ello aprende la diversidad de las personas con la capacidad de tener pensamientos diferentes y valora las ideas disruptivas e innovadoras porque enriquecen a la Compañía y a la experiencia de sus clientes.

La empresa de servicios se ha esforzado durante varios años para desarrollar y mantener un modelo de liderazgo que promueva la construcción de relaciones sólidas entre todos sus colaboradores, entendiendo que la vida profesional y personal están interconectadas.

Ser parte de American Express ofrece la oportunidad de trabajar en un ambiente laboral sano, donde el compañerismo

y trabajo en equipo son factores clave dentro de la Compañía para motivar y contribuir a los objetivos del negocio.

La Responsabilidad Social como ADN de la empresa

American Express México ha sido reconocida durante 19 años consecutivos como Empresa Socialmente Responsable, gracias a su enfoque social, donde la Práctica de Voluntariado Corporativo **"Elige servir"** se ha convertido en un caso ejemplar de éxito que genera orgullo y compromiso entre los empleados de la empresa.

La visión de la Compañía es brindar la mejor experiencia a sus clientes todos los días, en todo el mundo; y así también quiere hacerlo con sus colaboradores y la comunidad que la rodea. La salud y el bienestar integral son parte de sus fundamentos culturales, por ello, sus actividades de Responsabilidad Social Corporativa se enfocan en cuatro pilares: Educación, Salud, Cultura y Medio Ambiente, los cuales incrementan el bienestar, la productividad y el compromiso de sus colaboradores.

"Hoy la gente realiza actividades con un sentido; al consumir productos o servicios se preocupan por el

impacto que generan en el mundo y nosotros debemos transformar la visión sobre la Responsabilidad Social, no como algo adicional que podríamos realizar, sino como algo indispensable para nuestros clientes, empleados y comunidades", señala Santiago Fernández Vidal, director general para American Express Company México.

Respaldo poderoso dentro y fuera de la Compañía

American Express tiene claro que el clima organizacional debe brindar flexibilidad tanto en horarios como en toma de decisiones, al mismo tiempo que se adapta a la capacitación en línea y programas de redes de apoyo para sus colegas, gracias a este respaldo es que actualmente forma parte del listado de las mejores empresas para trabajar. Asimismo, entrega un estándar de excelencia sin precedentes en todo lo que hace, manteniéndose enfocados en las mejores oportunidades para ser significativos para sus clientes.

Estas acciones han sido clave para que sus clientes confíen en su marca y en su servicio, ganándose su confianza y permanencia con la empresa, con el más alto nivel de integridad.



REFORESTACIÓN



TALLER DE JUGUETES PARA NAVIDAD



RED DE COLEGAS LGBTQ+ "PRIDE"

CONTENIDO NATIVO



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

"Mientras más diversos somos dentro de la compañía, más nos complementamos y tomamos lo mejor de cada uno. Hoy más que nunca reconocemos, valoramos y apoyamos las vidas integradas de nuestros colegas para que sean exitosos personal y profesionalmente",
Santiago Fernández Vidal

PROGRAMAS INTEGRALES

American Express ha creado programas que han ayudado a fortalecer los objetivos personales como profesionales de sus colaboradores, como es el caso de **Healthy Living**, un modelo de retención de talento y mejora de la productividad, que se basa en tres pilares:

Move More: promueve la actividad física para prevenir los efectos adversos del sedentarismo.

Stress Less: enfocado a combatir el estrés y tener una mente sana.

Eat Well: con el apoyo de nutriólogos, se busca mejorar los hábitos alimentarios y disminuir enfermedades por sobrepeso.

redes de empleados enfocadas en mujeres, la vida familiar, el trabajo entre generaciones y la comunidad LGBTQ+; y todo esto pueden compartirlo con sus familias.



En los últimos años, la Compañía ha logrado disminuir el ausentismo y mejorar el clima organizacional con estos cambios, respaldándolos con programas integrales de desarrollo, compensaciones y beneficios como horarios flexibles, balance de vida, oficinas virtuales y

En la medida que American Express trabaja con mejores prácticas laborales, inspira la lealtad de sus clientes, atrae y retiene a sus colaboradores talentosos y comprometidos, y ofrece mayores rendimientos a nuestros accionistas.

Para American Express es muy importante seguir manteniendo relaciones duraderas con sus colaboradores y generar un impacto positivo con cada área tanto interna como externamente para mantenernos como uno de los **Mejores Lugares para Trabajar™**.

PONDERA BASF PUEBLA ÉXITO DE LA EMPRESA

REFORMA/STAFF

Ninguna empresa funciona sin sus empleados, son ellos los que construyen el éxito y merecen valor y reconocimiento.

Marcela Domenzain, directora de Recursos Humanos de BASF para México, Centroamérica y el Caribe, explica que esto se hace a través de una sólida oferta de prácticas y políticas de atracción y desarrollo de talento.

Estas políticas incluyen flexibilidad en el trabajo, licencias de maternidad y paternidad, desarrollo de carrera, becas y financiamientos para estudios de postgrado, campañas de salud, promoción de estilos de vida saludables comités de diversidad e inclusión, prácticas de seguridad y cursos de inducción para nuevos líderes, entre muchas iniciativas.

Domenzain asegura que el éxito de sus programas radica en promover la comunicación y confianza entre colaboradores.

“Además de medios de comunicación internos tradicionales, contamos con otros

muy especializados como lo es myHR, una plataforma en la que cada empleado puede darle seguimiento a sus inquietudes personales con la certeza de que un experto de Recursos Humanos le responderá y lo asesorará”.

En BASF creen firmemente en el desarrollo sin importar el género.

“Por esa razón, queremos seguir siendo una empresa única para trabajar en México, ofreciendo una atmósfera de inclusión, apertura y confianza donde todos los colaboradores somos valorados y nos sentimos empoderados para alcanzar nuestro máximo potencial, conectando y co-creando con otros para alcanzar el éxito”, dijo.

La firma considera que contar con colaboradores de diferentes experiencias y perspectivas permite encontrar soluciones a los retos.

En materia de inclusión laboral, se han implementado prácticas para el ámbito de género, orientación sexual y discapacidad.

Crear un ambiente sano y armónico es algo en lo que BASF trabaja diariamente con

sus empleados, otorgando herramientas de comunicación.

En cuanto a liderazgo, Domenzain afirma que constantemente capacitan a sus colaboradores con oportunidades de desarrollo.

Agregó que el papel y compromiso de sus líderes es fundamental. Un líder que inspira y comparte con claridad su visión, es un líder que llevará a su equipo al logro de resultados.

“En BASF estamos comprometidos en seguir trabajando en la representación de minorías en todos los niveles de la organización por medio de las estrategias de atracción de talento.

“En nuestros procesos de reclutamiento garantizamos que tanto en los panelistas como en los candidatos, exista representación de género balanceada. Sin embargo, esto no es lo único, por eso buscamos que todos tengan la misma oportunidad de desarrollo a través de proyectos e iniciativas que logren satisfacer las necesidades personales y profesionales de cada uno de nuestros colaboradores”, finalizó la directiva.



“Contamos con mecanismos de comunicación especializados para que cada empleado exprese sus inquietudes”

Marcela Domenzain, directora de Recursos Humanos de BASF para México

BASF

50 A 500 COLABORADORES MULTINACIONAL

POSICIÓN Y EMPRESA	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES	PRÁCTICAS DE RSC*	HORARIO FLEXIBLE	BECAS/BONOS DE ESTUDIO
1 BASF MEXICANA SITIO PUEBLA	Manufactura y Producción	89%	11%	Sí	Sí	Sí
2 Jafrá Cosmetics	Manufactura y Producción	35%	65%	No	Sí	No
3 Mercado Libre	Tecnología de la Información	51%	49%	No	Sí	Sí
4 Dimension Data	Tecnología de la Información	72%	28%	Sí	Sí	No
5 Casa Sauza S. de R.L. de C.V.	Manufactura y Producción	83%	17%	Sí	Sí	Sí
6 NATURA	Comercio Minorista	41%	59%	Sí	Sí	Sí
7 Würth Elektronik	Manufactura y Producción	24%	76%	Sí	Sí	Sí
8 Novo Nordisk México	Biotecnología & Farmacéutica	44%	56%	Sí	Sí	Sí
9 Luxoft México	Tecnología de la Información	84%	16%	Sí	Sí	No
10 Polaris México	Comercio Minorista	55%	45%	Sí	Sí	No
11 GRUPO AZOR	Manufactura y Producción	46%	54%	Sí	No	Sí
12 Desarrollos Delta	Servicios Profesionales	44%	56%	Sí	Sí	No
13 RACKSPACE MÉXICO	Tecnología de la Información	82%	18%	Sí	Sí	No
14 NXP Semiconductors México S de RL de CV	Tecnología de la Información	70%	30%	Sí	Sí	Sí
15 Uber México	Tecnología de la Información	57%	43%	Sí	Sí	No
16 KAESER Compresores de México	Servicios Industriales	64%	36%	Sí	Sí	Sí
17 ASSURANT	Servicios Financieros y Seguros	57%	43%	Sí	Sí	Sí
18 The Chemours Company México	Manufactura y Producción	64%	36%	Sí	Sí	Sí
19 Fortinet	Tecnología de la Información	83%	17%	Sí	Sí	No
20 SABIC	Manufactura y Producción	75%	25%	Sí	Sí	Sí
21 Arthrex México SA de CV	Cuidado de la Salud	57%	43%	Sí	No	Sí
22 Kantar Worldpanel	Servicios Profesionales	14%	86%	Sí	Sí	Sí
23 VISA MÉXICO	Servicios Financieros y Seguros	56%	44%	No	Sí	Sí
24 COMPAREX	Tecnología de la Información	67%	33%	Sí	Sí	No
25 JTI	Comercio Minorista	60%	40%	Sí	Sí	Sí
26 Orange Investments	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	53%	47%	No	Sí	Sí
27 Sintec	Servicios Profesionales	63%	37%	Sí	Sí	Sí
28 SCHWABE PHARMA MÉXICO	Biotecnología & Farmacéutica	56%	44%	No	Sí	No
29 Festo México	Servicios Industriales	81%	19%	Sí	Sí	Sí
30 DSM Nutritional Products México	Manufactura y Producción	78%	22%	Sí	No	Sí
31 Enel Green Power	Manufactura y Producción	74%	26%	Sí	Sí	Sí
32 Concepto Móvil	Tecnología de la Información	68%	32%	No	Sí	No
33 Grupo Ontwice	Publicidad y marketing	47%	53%	Sí	Sí	Sí
34 Clase Azul Spirits	Comercio Minorista	44%	56%	No	Sí	Sí
35 Banco Sabadell	Servicios Financieros y Seguros	64%	36%	Sí	No	No
36 Harsco Industrial IKG de México, S. A de C. V	Manufactura y Producción	84%	16%	Sí	Sí	Sí
37 LOCKTON MÉXICO	Servicios Financieros y Seguros	41%	59%	Sí	Sí	Sí
38 MAN Truck & Bus México S.A. de C.V.	Manufactura y Producción	84%	16%	Sí	Sí	Sí
39 HILTI MEXICANA	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	75%	25%	Sí	Sí	No
40 Plastic Omnium Auto Inergy PUEBLA	Manufactura y Producción	68%	32%	Sí	Sí	Sí
41 Grupo Prodensa	Servicios Profesionales	42%	58%	Sí	Sí	Sí
42 Kautex Textron Silao	Manufactura y Producción	82%	18%	No	Sí	Sí
43 WESTERN UNION México	Servicios Financieros y Seguros	58%	42%	Sí	Sí	Sí
44 Navistar Financial	Servicios Financieros y Seguros	52%	48%	Sí	No	No
45 Talma México	Transporte	79%	21%	No	Sí	Sí
46 Zoé Water	Cuidado de la Salud	39%	61%	No	Sí	No
47 HIRSCHVOGEL COMPONENTS MÉXICO	Manufactura y Producción	78%	22%	Sí	Sí	Sí
48 GRUPO LOGISTICS	Transporte	68%	32%	Sí	Sí	No
49 AES MÉXICO	Manufactura y Producción	90%	10%	Sí	Sí	Sí
50 STEFANINI MÉXICO SA DE CV	Tecnología de la Información	64%	36%	Sí	Sí	No

VIVE UN MEJOR



LUGAR PARA TRABAJAR™

Los millennials ejemplifican cómo se puede ser arquitecto de nuestra vida

DAFNE NAVARRO
KNOWLEDGE MANAGEMENT
GREAT PLACE
TO WORK® MÉXICO

Somos creadores de nuestra realidad. Cada pensamiento se transforma en una acción que, consecuentemente, influye en la manera que vivimos diariamente.

La responsabilidad de vivir plenamente, disfrutando lo que hacemos y generando un sentido trascendente al resultado de nuestro esfuerzo, son hoy objetos aspiracionales que cobran un valor incalculable para la mayoría de las personas.

La era del cambio nos va dejando lecciones que poco a poco hemos aprendido, dejamos de aspirar solamente a la retribución económica y comprendimos la importancia de los programas integrales de compensación, abandonamos las jornadas laborales de 10 horas para

adaptarnos a esquemas de trabajo flexibles, los jefes dejan de ordenar y aparecen las estructuras horizontales colaborativas.

¿Seguiremos esperando a que sean la organización y los líderes quienes aseguren una cultura y ambiente laboral óptimo para todos?

La evolución humana está empujando a la evolución laboral. Los millennials, la ya menos joven y menos inexperta generación, nos muestra cómo ser los arquitectos de nuestra vida, diseñar nuestras experiencias y asumir el bienestar como responsabilidades individuales.

El valor del auto conocimiento otorga a las personas la posibilidad de transformar su cultura e influir positivamente en su entorno laboral para impactar favorablemente en los resultados individuales y colectivos.

El estudio de ambiente laboral 2019 realizado por Great Place to Work® en México refiere a que el 87% de las personas encuestadas consideran que su colaboración hace una diferencia en la organización.

La autenticidad de cada persona es un elemento que contribuye al desarrollo de actitudes óptimas para su integración en la comunidad laboral, aporta lo mejor de sí misma en las relaciones interpersonales y contribuye activamente con todo su potencial al desempeño del equipo.

Nueve de cada 10 colaboradores aprecian que pueden ser ellos mismos en los Mejores Lugares para Trabajar™.

Como colaboradores, vamos preparándonos para co-crear un proyecto que alinee nuestro modo de vida con nuestro estilo de trabajo, donde la aspiración de colaborar en un Mejor Lugar para Trabajar™ sea congruente con el deseo de estar en un mejor lugar para vivir con orgullo.

En Great Place to Work® apoyamos a las organizaciones para generar beneficios tangibles para los colaboradores y a través de su acompañamiento, maximizar el potencial humano y la transformación de su cultura en excelentes lugares para trabajar para todos.

NUESTRO MEJOR PRODUCTO ES EL ÉXITO DE NUESTRA GENTE.



GREAT PLACE TO WORK®

La familia Ragasa se enorgullece en llevar los mejores productos al hogar mexicano. Gracias al empeño, trabajo y dedicación de Nuestra Gente, celebramos un año más como uno de los mejores lugares para trabajar.

Nutrioli Sabro sano Oli. de Nutrioli Ave Ragasa.



Colaboración

Calidad

Creatividad

Integridad

FRESENIUS KABI
caring for life

Orgullosamente ubicados dentro del ranking de las mejores empresas para trabajar en México

Great Place To Work®

www.fresenius-kabi.com.mx



CULTURA IGUALITARIA Y SIN DISCRIMINACIÓN. Lo más importante es dar un enfoque especial en el bienestar del colaborador.

Mercado libre deja atrás viejos patrones y se enfoca en talento y desempeño

REFORMA / STAFF

Para Mercado Libre México, empresa de comercio electrónico, formar parte de Great Place to Work® es el resultado de trabajar en una cultura organizacional, innovadora, genuina, creativa, diversa, inclusiva y que potencia las capacidades de la gente.

Esto le ha permitido ofrecer una experiencia única a todos los forman parte de sus filas.

La firma de comercio electrónico ha hecho énfasis en mejorar sus procedimientos de trabajo y las formas de reclutar a sus empleados, a quienes desde el primer día les ofrece un lugar en el que encuentren las condiciones propicias para sacar sus mejores cualidades y desplegar su mejor versión.

Dymar Rodríguez, directora de Recursos Humanos de Mercado Libre México, explicó que la comunicación con sus colaboradores es principalmente humana.

La empresa cuenta con equipos de trabajo que constantemente están monitoreando las diferentes áreas con una comunicación muy abierta e inmediata.

IMPULSA A LA EMPRESA EL TRABAJO EN EQUIPO

A través de un sistema de trabajo basado en una red social, es posible que se mantenga comunicación con otros países y casi instantáneamente se puedan entablar relaciones para generar desafíos afines a los que este país requiere.

“Mercado Libre es una organización que tiene en su accionar diario sus principios culturales, que son los que van marcando las estrategias a seguir.”

“Nos enfocamos en que los empleados vivan estos principios y una vez que se logra que conecten con ese objetivo, que trasciende intereses personales, es muy fácil que los conflictos que puedan existir se disipen.”

La labor de equipo es fundamental.

“Los empleados trabajan juntos y en equipo para ganar y generar puntos de encuentro comunes. De las diferencias aprenden y las vuelven

fortalezas”, aseguró.

Dymar destacó que Mercado Libre tiene una cultura igualitaria y no hay espacio a la discriminación.

En sus filas hay un balance de género logrado por habilidades y aptitudes y han tratado de dejar atrás patrones y creencias que beneficiaban solo a una parte, por lo que se han abierto a enfocarse únicamente en el talento, el desempeño y en la aportación a la empresa.

“En la búsqueda para que los empleados tengan las mejores condiciones de trabajo, Mercado Libre cuenta con diversos apoyos a las mamás y papás otorgándoles licencias para que puedan convivir con el nuevo integrante de la familia”, ejemplificó.

El proceso de selección de talento es un reto por el crecimiento que ha tenido la organización, sin embargo, agregó, en la búsqueda se va más allá de cuestiones como

la edad, género, etnia, religión o universidad.

Destacó que el enfoque es que la gente se integre y sea capaz de entender la visión para agregar valor.

El liderazgo en Mercado Libre es fundamental, ya que son los líderes los que potencian la cultura de la empresa y deben ser los que pongan en alto los valores.

“En el momento de adquirir un nuevo talento siempre pensamos en contratar a gente mejor que nosotros, en Mercado Libre hay espacio para todos.”

“Y parecería un miedo común, pero lo perdimos en la organización hace mucho tiempo”, destacó.

La directiva concluyó que forma parte de una empresa flexible, que busca en todo momento el bienestar de sus empleados, para que encuentren un espacio del que no se quieran ir y se vuelvan pieza clave de la empresa.



■ Dymar Rodríguez, directora de Recursos Humanos en México.

EMPLEOS DIGNOS, LA MEJOR FORMA DE DISTRIBUIR LA RIQUEZA

VERÓNICA GASCÓN

A las empresas no debe bastarles sólo con ser un gran lugar, deben comprender que la mejor forma de distribuir riqueza en un país, sociedad o empresa es generando trabajos dignos, afirmó Hugo Caccuri, CEO de Great Place to Work México, Centroamérica y El Caribe.

“Los trabajos dignos, en cualesquiera de los sectores de la economía, se generan con inversiones productivas, inversiones productivas de una micro, pequeña, mediana y gran organización.”

“Un gobierno, sociedad, organización o familia que genera confianza y prospera y hace prosperar a quien está en su entorno, inclusive en situaciones adversas”.

Hugo Caccuri afirmó que la confianza de los colaboradores hacia el líder de una empresa es fundamental para que ésta tenga éxito, pero este activo puede perderse en una administración deficiente.

Al hablar sobre la confianza que debe generar el líder entre los colaboradores en una organización, es similar a la aceptación que despierta un mandatario ante los ciudadanos.

“A manera de analogía, es comparable al índice de confianza que un presidente tiene de los ciudadanos de un país. No basta ganar las elecciones, la confianza inicial de su electorado puede perderse con prácticas y administración deficientes.”

“Sin embargo, la puede



aumentar si es coherente entre lo que promete, dice y hace, si respeta a todos los ciudadanos sin distinción de género, raza y religión, si actúa con justicia e imparcialidad y hace una buena administración de los recursos que ma-

“ Vivimos en una sociedad en donde las minorías han luchado por la igualdad de derechos. Es necesario promover las oportunidades en igualdad de condiciones.”

Hugo Caccuri CEO de Great Plate To Work México

neja, como los impuestos que recauda el Gobierno.

“En las organizaciones y en las familias -núcleo fundamental de una sociedad- pasa exactamente lo mismo: la relación de confianza es fundamental para dar lo me-

jor de uno mismo, para invertir, entregar y prosperar”, dijo Caccuri Gigliotti en entrevista.

Desde su punto de vista, además de la confianza, las empresas en México enfrentan diversos retos, entre ellos el cambio en el modelo laboral que significa una mayor flexibilidad.

“(Entre las dificultades y retos están) la burocracia, cargas sociales que no contribuyen servicios de calidad a los colaboradores, prácticas laborales que no se ajustan a las formas de trabajo que se requieren en el mundo laboral actual.”

“La tecnología ha propiciado grandes cambios en la forma de trabajar tanto en el campo como en la ciudad. Hay que dar mayor libertad a colaboradores y empleadores de forjar su propia cultura y tomar sus propias decisiones con base en valores como la credibilidad, respeto e imparcialidad dentro de un marco legal moderno y justo para ambas partes”, consideró.

Previo a la entrega de los reconocimientos a las

mejores empresas para trabajar 2019, el directivo de GPTW destacó que la premisa de equidad de género debe aplicarse y no solo quedar en un propósito. Porque la situación en las organizaciones no cambiará por decreto.

“Vivimos en una sociedad en donde las minorías han luchado por la igualdad de derechos. Por ello, es necesario promover las oportunidades en igualdad de condiciones para todos. No puede haber discriminación de géneros.”

“Quien tenga potencial, sin distinción de género, raza o religión que aproveche las oportunidades que se les presenta. No se disminuirá la brecha entre géneros por decreto.”

“Hay que dar oportunidades para todos y que cada uno asuma sus decisiones”, comentó.

Reiteró que la relación de confianza entre colaboradores y líderes, el orgullo de pertenecer a la organización y el compañerismo aumentan la productividad y los buenos resultados.

SALÓN DE LA FAMA

Premios a las empresas por antigüedad

- GRAND SIRENIS RIVIERA MAYA RESORT & SPA
- GRUPO LOGISTICS
- Grupo TECMA
- UNIFIN FINANCIERA
- HDI Seguros
- TAMARINDO
- UNIFIED NETWORKS
- HEICHKEY
- GRUPO AZOR
- Pueblo Bonito Golf & Spa Resorts
- First Quality Chemicals SA de CV
- BorgWarner
- AstraZeneca SA de CV



- Urrea Herramientas
- Laboratorios Liomont
- STRYKER
- BULKMATIC DE MÉXICO SERVICIOS, S DE R L DE CV
- PriceTravel Holding
- Finvivir
- SABIC
- Dimension Data
- Ragasa
- Jafra Cosmetics
- NIKE DE MÉXICO
- VITALMEX
- Iké Asistencia



- Agnico Eagle México, S.A de CV
- Manual Moderno
- LAZOS IAP
- Casa Sauza S. de R.L. de CV.
- Kreston BSG
- CONTPAQi
- Sintec
- ASSURANT
- Grupo Comercial Chedraui
- Diestra Hoteles
- BURÓ DE CRÉDITO
- INTERprotección
- LOCKTON MEXICO
- Inflection Point
- HÁGALO
- HENCO GLOBAL
- Edenred México
- T&C Group
- GRUPO RUBA
- Grupo Vidanta



- Oracle de México S.A. de CV.
- BASF MEXICANA SITIO PUEBLA
- NXP Semiconductors Mexico S de RL de CV
- GRUPO PROM
- EL ÁGUILA COMPAÑÍA DE SEGUROS
- CATALONIA HOTELS & RESORTS
- CISCO
- American Express Company (México) S.A. de CV.
- Supermercados S-Mart
- Fundación Teletón México, A.C.
- AccorHotels México (Hoteles Novotel, Ibis e ibis Styles)
- BREG MEXICO, S. DE R.L. DE CV.



- MAPFRE MEXICO S.A.
- Seguros Monterrey New York Life
- Newell Brands
- GENTERA
- Infonavit
- Atento
- Grupo Xcaret



- Ingram Micro México
- EY
- DIAGEO MÉXICO
- Grupo Financiero Monex
- FedEx Express México
- SC Johnson and Son



Banregio, un Banco Humano e Incluyente

Banregio Grupo Financiero es una institución fundada en 1994, con sede en San Pedro Garza García, Nuevo León. En Banregio trabajan más de 5,000 personas en un ambiente laboral diferente y divertido, es un banco que se dedica de manera permanente a la experiencia de sus colaboradores. Desarrolla programas internos como actividades deportivas, recreativas en familia y esquemas de trabajo flexible, haciendo posible el trabajo a distancia desde casa y tiempo de calidad para cuidar la experiencia de mamás y papás con hijos recién nacidos.

Mujer Banregio y Clara Banregio, las colaboradoras y clientas (pueden no ser clientas del banco) tienen acceso sin costo a información sobre educación financiera, desarrollo profesional y crecimiento personal. También promueve la inclusión laboral y la diversidad, a partir de enero se implementó un programa para brindar oportunidades a personas con alguna discapacidad.

En el marco de su 25 aniversario y con una red de más de 150 sucursales en México, Banregio es una institución comprometida con la innovación y desarrollo de sus servicios financieros para impactar en el crecimiento económico de las Pequeñas y Medianas Empresas en México.

Además, es un banco que está trabajando por la igualdad de género y la inclusión financiera, con el diplomado

Conoce más en: www.banregio.com / www.clarabanregio.com

CONTENIDO NATIVO



100 años de pasión por la hospitalidad

Un hotel es un lugar en donde las personas viven experiencias únicas que transforman vidas; esto aplica tanto para huéspedes y clientes, pero también para los Miembros de Equipo, como llama la gran empresa hotelera Hilton a sus empleados.

“Los Miembros de Equipo son el corazón y el alma de Hilton, quienes nos permiten tener un impacto positivo transformador en todo el mundo, todos los días”, afirma Robert Blom, Director Regional de Recursos Humanos para Hilton México.

Por ello, en la empresa siguen una política de atención hacia ellos que es una prioridad dictada desde el CEO de Hilton, Chris Nassetta, quien dice: “cuando creamos la cultura correcta, cosas mágicas suceden”.

Hilton se enorgullece de haber creado una cultura de excelencia, innovación y hospitalidad, y reconoce que la experiencia que vive un Miembro de Equipo en la empresa es tan importante como la experiencia del huésped.

“En nuestro negocio de personas al servicio de personas, creemos firmemente en mostrar a nuestros Miembros de Equipo la misma hospitalidad que muestran a nuestros huéspedes todos los días”, señala Blom.

En Hilton todos se llaman por el primer nombre, todos y cada uno de los Miembros de Equipo tienen la misma importancia. “Desde el portero en nuestros más de 5,600 hoteles en el mundo y 17 marcas con presencia en 113 países, hasta nuestro CEO Chris Nassetta, todos juegan un rol muy importante para el éxito de nuestra compañía”.

En Hilton México cuentan con programas para apoyar el continuo crecimiento de los Miembros de Equipo. Por ejemplo, Prepa Hilton, que es un convenio realizado con CONALEP para que puedan cursar la preparatoria en línea y puedan seguir aprendiendo.

“Contamos con certificaciones de un año de Cornell University para áreas como Recursos Humanos, Ventas y Gerencia General. Además, a través de la Hilton University, los Miembros de Equipo tienen a su disposición cada año más de 5 millones de horas de capacitación a través de más de 5,000 cursos”.

La misión de Hilton, que en este mayo cumplirá 100 años, es ser la compañía más hospitalaria del mundo al crear experiencias sinceras para los huéspedes, pero también en crear oportunidades significativas para los Miembros de Equipo, un alto valor para los propietarios y un impacto positivo en sus comunidades.



“Yo veo a Hilton como una empresa muy humana, porque en realidad se preocupan por sus huéspedes y por los Miembros de Equipo, siempre me han visto como un ser humano”

Jonathan Santiago,
Miembro de Equipo.



“Hilton tiene muchos programas que debemos aprovechar. La preparatoria fue mi sueño hecho realidad, cuando yo la hice tenía poco de haber ingresado y se me dio la oportunidad y la primera vez no la aprobé, solicité una segunda oportunidad y le pidieron autorización al gerente general y me permitieron presentarlo sin costo alguno, mismo que pasé. Estoy orgullosa de pertenecer a esta empresa. Me pongo la camiseta y aprovecho todas las oportunidades que nos dan para seguir aprendiendo”

Xóchitl Aranda,
Miembro de Equipo.

LOS VALORES EMPRESARIALES DE HILTON:

HOSPITALITY (HOSPITALIDAD):
Nos apasiona brindar una experiencia excepcional a los huéspedes.

INTEGRITY (INTEGRIDAD):
Hacemos lo correcto todo el tiempo.

LEADERSHIP (LIDERAZGO):
Somos líderes en nuestra industria y en nuestras comunidades.

TEAMWORK (TRABAJO EN EQUIPO):
Trabajamos en equipo en todo lo que hacemos.

OWNERSHIP (PROPIEDAD):
Somos dueños de nuestras acciones y decisiones.

NOW (AHORA):
Trabajamos con disciplina y un sentido de urgencia.



VERÓNICA GASCÓN

En First Quality Chemicals se promueven relaciones laborales sin rangos ni divisiones jerárquicas, ya que todos los colaboradores son líderes, consideró Sergio Chiñas, presidente de la empresa.

Esta firma dedicada a la distribución de aditivos y materias primas para fabricar poliuretanos y pinturas, opera desde hace 20 años y cuenta con 70 empleados, los cuales saben que los directivos promueven una política de puertas abiertas, sin importar el rango.

Chiñas advirtió que uno de los factores que les permite mantener el talento es que le apuestan a su crecimiento y desarrollo académico.

“La prioridad es nuestra gente, el crecimiento y desarrollo de nuestra gente es lo que más nos interesa, que ellos logren su potencial.

“Eso lo hacemos a través de diferentes medios, por ejemplo: la gente toma muchos cursos, siempre toma desafíos y tiene objetivos trimestrales, que les permiten desarrollarse en todos los aspectos. La gente recibe reconocimiento de compañeros y jefes de forma continua”,



SIN RANGOS JERÁRQUICOS. Sergio Chiñas, presidente de First Quality Chemicals.

subrayó.

Explicó que los empleados tienen oportunidad de estudiar, ya sea carreras universitarias o a nivel preparatoria, y la empresa paga un porcentaje de los costos.

Además, para identificar

al mejor talento se les aplica un examen para colocarlos en puestos en los cuales desarrollen sus habilidades al máximo.

Chiñas aseguró que en las promociones se toman en cuenta a los miembros

del equipo, antes de buscar a una persona externa para el cargo. El objetivo de esta medida es que se propicie el crecimiento de los colaboradores.

“Tenemos la cultura de el líder sin cargo, en el cual to-

da la gente de la empresa es líder sin importar su puesto”, recalzó.

Describió que los perfiles que se encuentran en la nómina son diversos, van desde el área de ventas, compras logística, calidad, seguridad

y finanzas. Específicamente son personas con conocimientos de química o materias relacionadas.

Mencionó que las políticas de equidad han permitido que las mujeres sean mayoría con 65 por ciento de la plantilla, contra 35 por ciento de hombres.

Para el presidente de First Quality Chemicals, una de las políticas que les ha permitido colocarse como una de las mejores empresas para trabajar, según el ranking de Great Place To Work, es la disponibilidad de los directivos para reunirse y conversar con los empleados. Con ello se elimina la verticalidad y se rompen barreras.

“Tenemos una política de puertas abiertas, en donde todos los jefes tienen apertura todo el tiempo para platicar con toda la gente de la empresa.

“Yo que soy el director general, me reúno una vez al mes, voy a desayunar con seis personas de la empresa para que ellos me platicuen lo que ellos quieran, me hagan las preguntas que tengan, me intereso muchísimo por sus hobbies pasiones y lo que quieren lograr en la vida”, subrayó.

50 A 500 COLABORADORES NACIONAL

POSICIÓN Y EMPRESA	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES	PRÁCTICAS DE RSC *	HORARIO FLEXIBLE	BECAS/BONOS DE ESTUDIO	
1	First Quality Chemicals SA de CV	Comercio Minorista	38%	62%	Sí	Sí	Sí
2	ADsourcing Tlalpan	Servicios Profesionales	57%	43%	Sí	Sí	Sí
3	Desarrolladora y Operadora de Infraestructura de Oaxaca, SAPI de CV	Servicios Profesionales	70%	30%	Sí	Sí	Sí
4	Terminal de LNG de Altamira	Manufactura y Producción	83%	17%	Sí	Sí	Sí
5	UNIFIED NETWORKS	Tecnología de la Información	74%	26%	Sí	Sí	No
6	beker/socialand	Medios	34%	66%	Sí	Sí	Sí
7	EZ TRAVEL S.A. DE C.V.	Servicios Profesionales	49%	51%	No	Sí	Sí
8	HEICHKEY	Servicios Profesionales	38%	62%	Sí	Sí	Sí
9	LAZOS IAP	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	34%	66%	Sí	No	No
10	CONTPAQi	Tecnología de la Información	61%	39%	Sí	Sí	Sí
11	GRUPO PROM	Servicios Profesionales	44%	56%	Sí	Sí	No
12	Market Pro	Servicios Profesionales	46%	54%	Sí	Sí	No
13	dIR Group	Servicios Profesionales	48%	52%	Sí	Sí	Sí
14	Inflection Point	Tecnología de la Información	79%	21%	Sí	Sí	No
15	Universidad Humanitas	Educación y Formación	26%	74%	Sí	Sí	Sí
16	HENCO GLOBAL	Transporte	36%	64%	Sí	Sí	Sí
17	BURO DE CREDITO	Servicios Financieros y Seguros	64%	36%	Sí	No	Sí
18	Manual Moderno	Medios	58%	42%	Sí	Sí	No
19	Ramos, Ripoll & Schuster	Servicios Profesionales	55%	45%	Sí	Sí	Sí
20	MTP	Telecomunicaciones	55%	45%	Sí	Sí	Sí
21	Grupo Fransun	Comercio Minorista	65%	35%	Sí	Sí	Sí
22	OFI.COM	Tecnología de la Información	59%	41%	Sí	Sí	Sí
23	Consultores en Riesgos y Beneficios, "Agente de Seguros y de Fianzas", S.A. de C.V.	Servicios Financieros y Seguros	60%	40%	Sí	No	Sí
24	PARTENALIA	Hospitalidad	66%	34%	Sí	Sí	No
25	ARKUSNEXUS	Tecnología de la Información	85%	15%	Sí	Sí	Sí
26	NATGAS	Servicios Industriales	52%	48%	No	Sí	Sí
27	Kreston BSG	Servicios Profesionales	45%	55%	Sí	Sí	Sí
28	GRUPO ARIES	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	58%	42%	Sí	Sí	Sí
29	BSD SERVICIOS	Servicios Profesionales	43%	57%	Sí	Sí	Sí
30	INSTITUTO INGENES	Cuidado de la Salud	38%	62%	Sí	Sí	Sí
31	Consultoría y Asesoría de Redes S.A de C.V	Telecomunicaciones	86%	14%	Sí	No	Sí
32	Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	54%	46%	No	Sí	Sí
33	EL ÁGUILA COMPAÑÍA DE SEGUROS	Servicios Financieros y Seguros	63%	37%	Sí	No	Sí
34	HR RATINGS DE MÉXICO S.A. DE C.V.	Servicios Financieros y Seguros	53%	47%	Sí	Sí	No
35	Russell Bedford México	Servicios Profesionales	60%	40%	Sí	Sí	No
36	TAMARINDO	Comercio Minorista	63%	37%	Sí	Sí	No
37	DATA IQ S.A. DE C.V.	Tecnología de la Información	51%	49%	Sí	Sí	Sí
38	Entidad Mexicana de Acreditación, A.C.	Servicios Profesionales	36%	64%	Sí	Sí	Sí
39	Corporativo Enciso	Servicios Profesionales	51%	49%	Sí	No	Sí
40	SMS Foremex	Servicios Industriales	85%	15%	No	Sí	No
41	Grupo SACS	Agricultura, silvicultura, pesca	75%	25%	Sí	Sí	Sí
42	Grupo Anfitriones Nacionales APR	Hospitalidad	38%	62%	Sí	Sí	Sí
43	Casa de la Amistad para Niños con Cáncer I.A.P	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	35%	65%	Sí	Sí	No
44	T&C Group	Servicios Profesionales	39%	61%	Sí	Sí	Sí
45	Laboratorio Avi-Mex S.A de C.V	Manufactura y Producción	52%	48%	Sí	Sí	Sí
46	ROCA DESARROLLOS	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	67%	33%	Sí	Sí	Sí
47	ISA Corporativo	Medios	81%	19%	Sí	Sí	Sí
48	Yara de México	Agricultura, silvicultura, pesca	76%	24%	Sí	Sí	Sí
49	HÁGALO	Comercio Minorista	77%	23%	Sí	Sí	Sí
50	GRUPO SOLDER	Manufactura y Producción	67%	33%	Sí	Sí	Sí

TRATO JUSTO AL EVALUAR

Evalúa Grupo Azor de acuerdo al valor que agrega cada empleado

FRIDA ANDRADE

Grupo Azor, que entre sus productos emblemáticos están los plumones marca Magistral, emplea personas de acuerdo a sus capacidades y aportaciones, por lo que no hace distinción de si se trata de una mujer o un hombre.

“Nosotros evaluamos los puestos en relación al valor que agrega el empleado a la empresa y no al género de la persona que lo ocupa, esta es la base para un trato justo.

“Aseguramos que los puestos se otorgan a las personas que cumplen con el perfil y las competencias requeridas, sin importar el género, esto implica quitar estereotipos marcados por los roles sociales”, explicó Patricia Núñez, directora adjunta de personal de Grupo Azor México.

Actualmente la empresa tiene una plantilla en la que el 56 por ciento de sus trabajadores son mujeres, destacó Núñez.

Resaltó que en la publicación de vacantes se utiliza un lenguaje neutro, detallando exclusivamente los requisitos esenciales, principalmente referentes a las competencias requeridas.

Por lo que en esta empresa mexicana se busca que tanto los hombres como las mujeres tengan las mismas oportunidades, especialmente en dos rubros.



Grupo Azor

RECONOCEN TALENTO. Acceso a puestos de jerarquía y tabuladores de acuerdo con responsabilidades.

El primero de estos aspectos es el acceso a puestos de liderazgo sin importar el género

El segundo, es que se cuente con tabuladores de sueldo en función de las responsabilidades de los colaboradores.

Para implementar una buena política de género se requiere entender las necesidades de los colaboradores.

Por ejemplo, los permisos para atender los requerimientos de un hijo, los cuales deben ser otorgados tanto para mujeres como hombres, comentó.

Por lo que las capacitaciones que se requieren, se hacen dentro de la jornada laboral, con la finalidad de incluir a aquellos colaboradores que tienen a cargo el cuidado de sus hijos, agregó.

Entre sus actividades se cuenta con la Semana de Apreciación, en la cual especialistas brindan pláticas sobre la educación de los hijos y la salud, tanto femenina como masculina.

“Ha sido muy gratificante ver que los hombres están cada vez más interesados en estos temas, que anteriormente eran delegados a las mujeres”, afirmó Núñez.

Sin importar el género, la empresa también tiene estrategias para el desarrollo de los líderes, definiendo un perfil de liderazgo que incluye puntos básicos como la congruencia con los valores, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la calidad humana, la toma efectiva de decisiones y la formación y desarrollo de su equipo de trabajo, agregó.



Volvo Financial Services
El orgullo de ser parte de un gran equipo

“Somos un equipo de trabajo que busca un mejor desempeño cada día, pero también hemos creado una familia” comenta la Dirección General al grupo de colaboradores que conforma la empresa.

“Creemos firmemente que, para entregar valor al cliente, debemos crear relaciones de confianza y colaboración entre nosotros mismos”, asegura la Dirección.

La cultura corporativa que se vive en la empresa los ha convertido en un empleador de preferencia del sector financiero, hecho que se ha visto refrendado con la certificación Great Place to Work® que recientemente obtuvo la división financiera de Volvo Group en el País.

“Nos sentimos sumamente orgullosos de ser reconocidos con esta certificación, muestra fehaciente del enfoque de Volvo Group México hacia nuestros colaboradores, quienes representan el capital más importante de nuestra organización; este reconocimiento nos compromete a continuar

con las mejores prácticas de negocio para crear el mejor ecosistema laboral para colaboradores que, día a día, trabajan para crear prosperidad en México y a nivel global”, agrega la Dirección General.

Este reconocimiento llega a VFS México en un momento especial para la organización: la celebración de su vigésimo aniversario de operaciones en el país. “La mejor manera de festejar estos 20 años en México es precisamente reconociendo los esfuerzos que VFS México realiza para consolidarse como una de las mejores organizaciones para el desempeño profesional” puntualiza Volvo Financial Services al mencionar la fecha especial que sirve de marco para esta certificación.

La Dirección General señala que el reconocimiento no es sólo para la organización. “Esta certificación es un reconocimiento para cada uno de los colaboradores, por su compromiso, dedicación y empeño en todo lo que hacen día a día”.

CONTENIDO NATIVO

VOLVO
Volvo Financial Services

Av. Santa Fe N° 495, piso 20, Col. Cruz Manca, Delegación Cuajimalpa C.P. 05349, 5081-1700 / 5089-1900 - www.vfco.mx/es-mx/home.html



beker/socialand
bekersocialand.com

La transformación humana en la comunicación

EL EQUILIBRIO LABORAL Y DESARROLLO PERSONAL ES ELEMENTAL PARA BEKER/SOCIALAND

Un factor clave que llevó a la agencia de comunicación a obtener la certificación Great Place to Work®, es su cultura organizacional transformadora dentro de la industria de la comunicación; muestra de ello es la baja rotación laboral que tiene, la cual genera confianza en sus clientes al saber que sus proyectos serán entregados en el periodo acordado.

Asimismo, es importante mencionar que la misión de la agencia es ser el mejor lugar para trabajar dentro de una industria muy ruda, que se ha quedado corta en la promoción del equilibrio laboral y desarrollo personal.

Fomentar una cultura de colaboración que va más allá de lo laboral es una de las prácticas laborales que está implementando Beker/Socialand; además de aplicar cambios drásticos en la metodología laboral tradicional como vacaciones ilimitadas para el personal, home office, programas para sincronizar el crecimiento profesional con el personal, bootcamp after office para acondicionamiento físico, talleres de nutrición y control de peso, control de niveles de colesterol y glucosa, monitoreo de calidad de sueño o presencia de estrés, barra de alimentación con snacks saludables, talleres (defensa personal, imagen pública y empoderamiento personal), apoyo social, participación en programas educativos para niños, así

como actividades de apoyo para refugios de perros y gatos abandonados.

Para los directores de Beker/Socialand, Federico Isuani y Pepe Beker, ser GPTW™ representa el compromiso y un fuerte statement al mercado de la comunicación; además de ser una oportunidad para que la agencia revise como trabaja y se adapte constantemente al contexto social, económico y laboral.

“Marcamos una nueva forma de actuar que ya se está transformando en un claro retorno de inversión positivo, ya que nuestros clientes decidieron trabajar con nosotros gracias a la filosofía que tenemos aquí. El ir más allá de solo ofrecer nuestros servicios y demostrar que nuestro personal tiene una tasa de rotación menos a lo habitual y que nuestro equipo se encuentra altamente motivado, ha sido algo que hemos visto que ha empezado a tener mucho valor en la industria” señalan Isuani y Beker.



CONTENIDO NATIVO

Su prioridad...
el capital humano

Tiene ADsourcing
60 por ciento
de millennial
entre empleados

VERÓNICA GASCÓN

Contar con protocolos para denunciar situaciones de acoso sexual y mobbing (acoso laboral), es una de las políticas que distinguen a la firma de reclutamiento de personal ADsourcing.

Esta empresa repite en el ranking de Great Place To Work debido a que por varios años ha aplicado medidas que generan un ambiente laboral reconocido por sus propios empleados.

Por ejemplo, ADsourcing manejan una jornada laboral flexible. Es decir, los empleados trabajan por objetivos y pueden desempeñarse desde su casa u oficina, siempre y cuando cumplan con las metas establecidas.

“No hay un horario de ocho horas a cumplir. Cada quien adapta su horario con base a su forma de vida, esa es una de las principales políticas.”

“Más que cubrir un horario, se trata de que las personas hagan su trabajo y lo medimos por resultados. Ellos deben de estar pendientes en el horario de 9 de la mañana a 6 de la tarde. En ese rango, así están en su casa, en el restaurante, o donde estén, lo único que pido es que estén atentos a cualquier llamada telefónica o de cualquier cosa que pudiera salir con algún cliente”, señaló Jorge Casares, director general de la empresa, la cual también realiza maquilas de nóminas y estudios socioeconómicos.

Sonia Fuentes, coordinadora de Unidad de Negocio y Calidad, dijo que desde hace año y medio implementaron la modalidad del home office.

“En la ciudad, la gente puede llevarse dos horas en el tráfico, así que no tienen vida si trabajan lejos de la casa.”

“La gente está contenta con el home office porque esas dos horas se las ahorran y empiezan a trabajar desde las 9 de la mañana. Ven un

DESTACAN POR PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO LABORAL



CLIMA LABORAL PARA RETENER TALENTO. Jorge Casares, director general de ADsourcing.

ahorro económico y de tiempo”, señaló.

La firma tiene 62 colaboradores, el 60 por ciento de los cuales pertenecen a la generación millennial.

El restante 40 por ciento pertenece a otras generaciones, quienes se han adaptado sin problemas a la nueva forma de trabajar, fuera de la oficina y sin jornada rígida.

“La gente se siente contenta, tiene un objetivo por el cual trabajar, sabe que si lo cumple aparte va a haber una remuneración eco-

nómica, por ello se adapta a esa forma de trabajo”, afirmó Fuentes.

Este clima laboral permite a la empresa retener al talento, de tal forma que la rotación de personal es de 3 por ciento al mes, en promedio.

ADsourcing desarrolló una serie de manuales para reportar casos de hostigamiento sexual o mobbing. Asimismo existe un comité de igualdad a través del cual se promueve el respeto y la no discriminación.

“Internamente la gente

conoce qué hacer si hay algún evento, con quienes acercarse, con confidencialidad.”

“Comenta cómo estuvo el incidente, hay formatos de queja para que quede por escrito y se hace una investigación con testigos o gente involucrada”, describió Fuentes.

Las sanciones se aplican según la gravedad del caso. Pueden ir desde desde una llamada de atención verbal, una acta administrativa, la rescisión del contrato o en la situación más grave, una denuncia ante las autoridades.



La firma tiene horario flexible y trabajo a distancia.



“En Kronos creemos que las grandes empresas son impulsadas por grandes colaboradores.”

Gabriel Alvarado Fajardo

Vicepresidente y Director General, Kronos Latinoamérica

Kronos Incorporated, líder mundial de soluciones para la administración de la fuerza laboral en la nube, tiene el gusto de anunciar que **Kronos de México** ha sido reconocido por ser uno de los mejores lugares para trabajar, de acuerdo a la certificación Great Place To Work 2018-2019.

Kronos ayuda a las organizaciones a:

- » Mejorar la cultura organizacional y el employee engagement
- » Incrementar la productividad
- » Controlar costos laborales
- » Minimizar riesgos de incumplimiento de normas y leyes laborales

La compañía que dirige **Aron Ain**, CEO de Kronos Incorporated y autor del libro **#WorkInspired**, está enfocada en: **poner a las personas en primer lugar y buscar que su trabajo los inspire a ser felices.**



Conoce más visitando nuestra página web

www.kronos.mx | **Go Kronos!**

Natura México implementa la flexibilidad laboral y mejora ambiente

FRIDA ANDRADE

Una política de flexibilidad laboral y un acompañamiento permanente del empleado en momentos clave de su vida, es lo que distingue a Natura en México.

La flexibilidad en los horarios laborales es uno de estos aspectos, pues en esta empresa se trabaja por objetivos y no por horas, refirió Hans Werner, director general de Natura en México.

Un punto central de la estrategia es el impulso que han dado al trabajo a distancia, sin que por ello se pierda la coordinación sobre los colaboradores.

“Nosotros trabajamos por objetivos.

“La verdad es que si el colaborador tiene alguna actividad que hacer, lo coordina con su jefe y sale, nosotros trabajamos con una política de flexibilidad”, refirió.

Para ello se han establecido objetivos muy claros para cumplir.

“La flexibilidad te permite tener un home office, te permite salir en el horario que necesites salir, te permite llegar fuera del horario establecido porque trabajamos más por resultados y objetivos que por horario”, enfatizó Werner.

Dijo que actualmente los trabajadores buscan flexibilidad e independencia a cambio de la confianza que otorgan a la empresa.

Ejemplificó algunos de los beneficios.

Como parte de este esquema se cuenta con la licencia de maternidad, que es de 66 días remunerados y adicionales a los que da la ley y hasta 90 días más, pero sin goce de sueldo.

La licencia de paternidad es de 40 días pagados, rebasando los 10 días que establece la ley.

Pero este sistema también aplica cuando fue adopción, destacó el directivo.

TRABAJAN POR OBJETIVOS Y CON POLÍTICA FLEXIBLE



CUOTA DE GÉNERO DISTINGUE A LA EMPRESA. Hans Werner, director general de Natura en México, impulsa talento sin distinción.

Asimismo, en la empresa se cuenta con el “couch de vida” que son de seis a ocho sesiones que la empleada tendrá, pagados por Natura, para asimilar cuando vuelve de la maternidad y no sentirse culpable de separarse de su hijo.

También está el “couch para el proceso de divorcio”. Ambos programas se hacen con el fin de que el trabajador se sienta mejor.

Otro de los beneficios es el “carrito feliz” que consiste en obsequiar en la oficina

algunos antojos, una vez por semana y también el empleado se puede registrar para obtener un masaje semanal.

Respecto a la equidad de género, Werner destacó que de su equipo directivo el 60 por ciento son mujeres.

“Escucho que muchas compañías dicen trabajar para tener un comité ejecutivo más femenino. Natura ya es una compañía femenina”, afirmó.

La empresa promueve el aprendizaje continuo.

“El errar no tiene que ser visto como algo negativo, el errar es parte del aprendizaje, entonces es propio de la dinámica actual del mundo, las startups que van creciendo, no todas empiezan perfectas”, concluyó.

contigo
créditos grupales
Cambiamos Vidas



Great Place To Work®
CERTIFICADA
Feb 2019 - Ene 2020
MEX

Contigo lo conformamos mamás, papás, hermanos e hijos, que al igual que tú, creemos en un México lleno de oportunidades para mejorar. El orgullo de este reconocimiento nos impulsa para seguir acompañando a nuestros colaboradores y clientes para verlos crecer y cambiar sus vidas.



Más información:
www.fcontigo.com
[/FinancieraContigo](https://www.facebook.com/FinancieraContigo)

DE 20 A 49 COLABORADORES

POSICIÓN Y EMPRESA	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES	PRÁCTICAS DE RSC*	HORARIO FLEXIBLE	BECAS/BONOS DE ESTUDIO
1 Crowe - Gossler	Servicios Profesionales	36%	64%	Sí	Sí	Sí
2 Kronos de México	Tecnología de la Información	76%	24%	Sí	Sí	Sí
3 STRYKER	Biotecnología & Farmacéutica	48%	52%	Sí	Sí	Sí
4 4 Play Telecom	Telecomunicaciones	72%	28%	Sí	Sí	Sí
5 JM APOYAMOS PROYECTOS DE VIDA	Servicios Financieros y Seguros	65%	35%	Sí	Sí	Sí
6 Ponte Guapa	Cuidado de la Salud	2%	98%	Sí	Sí	Sí
7 SIMPLOT MÉXICO	Agricultura, silvicultura, pesca	47%	53%	Sí	Sí	Sí
8 Cedipol	Cuidado de la Salud	43%	57%	Sí	Sí	No
9 CHAVEZ VARGAS ABOGADOS	Servicios Profesionales	66%	34%	Sí	Sí	Sí
10 BlueBox Ventures	Servicios Profesionales	30%	70%	Sí	No	Sí
11 Creditea	Servicios Financieros y Seguros	47%	53%	Sí	Sí	Sí
12 Ping Solutions	Medios	55%	45%	Sí	Sí	Sí
13 Bunn-O-Matic Corporation of México	Manufactura y Producción	65%	35%	Sí	Sí	Sí
14 Grupo Chespirito S.A. de C.V	Servicios Profesionales	37%	63%	No	Sí	No
15 FWD Logistica	Transporte	57%	43%	Sí	Sí	No
16 Renishaw México	Servicios Industriales	71%	29%	Sí	Sí	No
17 Volvo Financial Services	Servicios Financieros y Seguros	47%	53%	Sí	Sí	Sí
18 Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores (AMDA)	Servicios Profesionales	45%	55%	No	Sí	Sí
19 DOIHI	Servicios Industriales	43%	57%	Sí	Sí	No
20 U CONSULTING	Servicios Financieros y Seguros	59%	41%	Sí	Sí	No
21 VIA CORPORATIVO	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	81%	19%	Sí	Sí	No
22 Banco de Alimentos Hidalgo	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	33%	67%	Sí	Sí	Sí
23 Ipsen México	Biotecnología & Farmacéutica	37%	63%	No	Sí	Sí
24 Fundación Hogares IAP	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	48%	52%	Sí	No	No
25 GO VIRTUAL	Medios	63%	37%	No	No	No

POLARIS MONTERREY UN LIDERAZGO A TODO TERRENO

Por: Grecia de la Vega y Fernando Velázquez,
comunicación Polaris Monterrey



Polaris Monterrey es una empresa maquiladora de vehículos todo terreno ubicada en Apodaca Nuevo León, que inició operaciones en 2011.

Víctor Estrada, director de planta, y Alejandro López, gerente de Recursos Humanos, nos comparten que Polaris Monterrey inició operaciones en territorio mexicano hace 8 años con la idea de convertirse en la planta modelo de la organización, tanto en términos de resultados en operación, así como en el impacto con sus acreedores y muy especialmente con los colaboradores.

Polaris se distingue gracias al nivel más alto de desempeño obtenido de un ambiente de trabajo donde reina

la confianza. Como buscadores de la excelencia, una de las principales preocupaciones, es que el personal viva este compromiso con el que nace la empresa y que se siga arraigando en el proceso de crear la estructura y diseño de la mejor cultura de trabajo.

“Buscamos un modelo de excelencia que representara todo lo que quisiéramos que vivieran nuestros colaboradores de forma diaria y fue así como creamos nuestra relación con GPTW™”, señalan Estrada y López.

Definitivamente el modelo es retador y ha sido una jornada de crecimiento y aprendizaje, de buscar, tocar e influenciar todos aquellos aspectos de

cultura que influyen en la creación de esa confianza. El objetivo en mente no fue, ni ha sido recibir el reconocimiento solo por distinguirse, si no con la mentalidad de impactar positivamente la vida de los colaboradores y hacer su participación en Polaris única e incomparable.

Hemos visto un sinnúmero de beneficios en paralelo desde que adoptamos el modelo, el impacto del entrenamiento y coaching de GPTW™ nos ha ayudado a llevar el liderazgo en nuestra operación a nuevos niveles y crear un involucramiento, alineación y trabajo en equipo que nos ha generado un momento de crecimiento organizacional extraordinario.



Alejandro López
Gerente de Recursos Humanos



Víctor Estrada
Director de Planta



Equipo de gerentes en Polaris Monterrey.

¡Ser parte de Polaris es genial! Para empezar, tenemos un producto y marca extraordinarios, hacemos los mejores vehículos todoterreno del planeta y eso nos llena de muchísimo orgullo. Venir todos los días a trabajar a la planta y ver que la suma de nuestro esfuerzo y talento termina en cientos de vehículos de la mejor calidad es sumamente gratificante. Pero adicional a esto, en la planta Polaris nos aseguramos que el ambiente de trabajo sea fenomenal. Desde el primer día de trabajo nos esforzamos por hacer de la experiencia algo único tanto en instalaciones, en atención, servicios, pero aún más importante en el desarrollo y crecimiento de nuestro equipo. Tenemos numerosos casos de éxito de crecimiento en nuestro grupo de empleados de desarrollo interno, tanto con oportunidades locales como internacionales y nos llena de orgullo poder continuar creciendo e impactando positivamente a nuestra familia.

El siguiente paso es continuar en una jornada de excelencia, convencidos de que este es un proceso que no termina, si no que se reinventa día a día conforme sigue

avanzando. No consideramos de ninguna manera haber llegado al límite de nuestro potencial, tenemos un constante flujo de planes de mejora y crecimiento tanto cultural como operativo y vamos a seguir avanzando, continuaremos operando en los niveles más altos de productividad y calidad, mientras generamos un crecimiento y desarrollo acelerado de nuestro talento.

“Personalmente estoy muy contento y orgulloso de representar a Polaris, tuve la fortuna de poder sumarme al equipo hace casi 9 años y he podido ser parte de los cimientos de la operación en Monterrey. Obviamente un arranque de operaciones y una planta del tamaño de la nuestra no viene sin retos considerables, pero hemos desarrollado a través de nuestro ejercicio un talento incomparable y es uno de los principales orgullos que tenemos. También, de forma personal, he podido colaborar varios años en operaciones internacionales, y he sido testigo de oportunidades únicas que Polaris nos ha dado como empleados”, compartió Alejandro López.

SE SIENTEN COMO EN FAMILIA

Crowe México genera un ambiente amable y logra menor rotación

REFORMA / STAFF

Para Crowe México lo más importante que tienen es el capital humano.

En sus 71 años de historia han empleado a mil personas en 30 oficinas y su principal objetivo es darles las herramientas necesarias para que se identifiquen con la firma y se sientan tomados en cuenta.

Más allá de recibir la remuneración quincenal, lo que buscan es que los colaboradores tengan un crecimiento personal y un desarrollo profesional.

Gracias a esta estrategia han logrado tener menos rotación y han creado un ambiente amable en el que el tiempo de trabajo es agradable.

Pablo Mendoza García, socio director de Crowe México, explicó que las habilidades profesionales y los conocimientos son fundamentales, pero nada vale tanto como la integridad, la lealtad, la ética, el liderazgo y el respeto entre colegas de ambos sexos.

La comunicación con los colaboradores es algo que surge desde la contratación. A través de inducción y capacitación les dan la información necesaria tanto de la firma, como de los principios que rigen a Crowe y que la han llevado a ser uno de los mejores lugares para trabajar en México.

En Crowe no discriminan a nadie por ser egresado de alguna universidad pública, al contrario. Mendoza afirma que recorren universidades públicas y privadas para reclutar talentos que tengan ganas de formar parte del equipo de trabajo.



VALORAN MÁS LA INTEGRIDAD Y LA ÉTICA. Pablo Mendoza García, socio director de Crowe México.

“Buscamos que nos conozcan y que sepan que somos una buena opción no solamente para una experiencia profesional, para un desarrollo, queremos que sepan que se la van a pasar muy bien y que van a sentirse, primero que nada, personas”, aseguró el director de Crowe.

La inclusión y la diversidad son temas que hacen más fuerte a la firma y es-

tán totalmente abiertos a dar un ambiente de respeto y de igualdad, en el que se acepta todo tipo de expresiones, de preferencias sexuales y de niveles socioeconómicos.

“En Crowe más del 50 por ciento de los empleados son mujeres. Además, cada año se nombran nuevos socios y este año serán dos mujeres elegidas por unanimidad.

“Para nosotros es impor-

ante ser incluyentes. Muchas de nuestras socias son madres de familia y no lo vemos como una limitación para que desempeñen de manera eficiente su trabajo.

“Estamos convencidos de que el cliente más importante, el asunto prioritario, la junta trascendente, se llama familia, y como familia, consideramos y tratamos a quienes forman Crowe”.

Para los conflictos que se pueden llegar a presentar, la empresa cuenta con un buzón de sugerencias, de reclamos o advertencias, en donde se ingresan muchas noticias que son vistas por un comité de empleados y de socios, que abren sus puertas para escuchar a quien lo necesite y resolver de la mejor manera el conflicto.

Para Crowe con comuni-

cación, diálogo y buena intención se arregla un problema.

Pablo Mendoza señaló que el liderazgo es fundamental para la firma y lo fomentan desde que el empleado entra a trabajar.

La persona debe contar con habilidades de liderazgo y debe ser capaz de dirigir grupos de trabajo de desde dos personas hasta de muchas más.



Por segundo año consecutivo la empresa tecnológica obtuvo la certificación **Great Place to Work®**

A casi 10 años de su fundación, **Data IQ** ha trabajado por hacer de la empresa un lugar seguro y amigable para todos sus colaboradores, reconociendo la labor y desarrollo de cada uno de ellos. Además, se ha preocupado cada vez más por los problemas que enfrenta la sociedad actualmente, realizando actividades altruistas con organizaciones civiles sin fines de lucro ayudando a quien más lo necesita.

DATA IQ
información inteligente

Great
Place
To
Work®



AT&T®

AT&T



COMPARTIENDO EXPERIENCIAS

El programa de Internos donde se contrata a personas que ya están jubiladas para trabajar en AT&T.

ES PARA TODOS

Juntos somos un gran lugar para trabajar, aquí puedes desarrollarte como persona y como profesional sin importar el género, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.