

Great Story Grupo IPS

Un propósito y una
cultura transformando a
una empresa



Great
Place
To
Work®

Grupo IPS un propósito y una cultura transformando a una empresa

Great Place to Work® México

Desde hace más de veinte años los servicios profesionales de seguridad privada se han posicionado como uno de los sectores de negocios con gran auge en México.

La creciente demanda de servicios para la protección de personas y el resguardo de sus valores, ha requerido que Grupo IPS se dote de técnicas y equipos de vanguardia, así como personal capacitado que, sumado a la experiencia, le permitan alcanzar sus objetivos y brindar atención a sus diversos clientes.

Armando Zúñiga incursionó en el sector de la seguridad privada en 1994, al integrarse como empleado en una empresa familiar, se percató de todas las oportunidades de mejora en procesos, políticas y programas que llevaran a garantizar la confiabilidad de los guardias. Fue en ese entorno que se encontró con la oportunidad en medio de la crisis, llevar a una empresa de seguridad privada al nivel de profesionalización.

“Nosotros hemos ido más allá, garantizar los procesos de confiabilidad mediante la aplicación de normas y metodologías, en todos nuestros procesos de selección, contratación y de operación. Además hemos adoptado la responsabilidad social, porque otro de los grandes problemas de las empresas de seguridad privada es la rotación de personal, ya que tenemos a la gente confiable ahora hay que retenerla, motivarla y reconocerla; entre los que destacan la rifa de una casa, un auto, club de la excelencia, empleado del mes, entre otros.”

“Si la gente no se nos va será por algo, Llevamos más de 20 años en el mercado, algo está sucediendo que siguen con nosotros y diario estamos a la búsqueda de nuevos programas para motivarlos y retenerlos.”



Armando Zúñiga Salinas
CEO de Grupo IPS de México

Al inicio de sus operaciones, en el año 1995, **Grupo IPS** visionó un modelo de negocio exitoso, en el cual la calidad y profesionalización de sus servicios fueran el distintivo que les permitiera afianzarse en un mercado competitivo. Con los más altos estándares de certificación y el cumplimiento de las normas oficiales, la empresa con sede en el entonces Distrito Federal, inició su expansión a todo el territorio nacional y un incremento exponencial en el número de empleados.

En el ADN de esta empresa se integró un código genético para ayudar a la gente de un sector a mejorar su calidad de vida y profesionalizarlos, poniendo como prioridad el reconocimiento y la motivación; en pocas palabras, hacer que se sintieran felices en la organización. Esto, se convirtió en su propósito y la base de la cultura organizacional.

La década posterior trajo nuevos cambios en el segmento de servicios de seguridad privada. En el país más empresas empezaron a participar en el sector, sin embargo, empezaron a proliferar empresas sin registro oficial, capacitación, tecnología e infraestructura. Esta situación generó dificultades en el reclutamiento de candidatos y su retención, pues al existir una alta oferta laboral en el mercado, se produjo el fenómeno de “talento golondrino”.

Los empleados migraban de una a otra empresa en la búsqueda de la mejor oportunidad laboral, sin pensar en planes de carrera, estabilidad o lealtad a la organización.

Del análisis de la información de las empresas que prestan el servicio de seguridad privada que integra el Registro Nacional de Empresas, Personal y Equipo de Seguridad Privada, así como de los hallazgos obtenidos en el desarrollo de las actividades programadas de visitas de verificaciones, es posible determinar que el número de empresas registradas se incrementó un 49 por ciento de 2010 a 2015 y que el personal operativo aumentó un 76 por ciento en el mismo período.

Derivado de lo anterior, podemos afirmar que el sector de la seguridad privada en México opta, cada vez más, por la formalidad, lo que en sí mismo implica una mayor profesionalización y, por ende, la prestación de un mejor servicio*.

La seguridad privada juega un papel importante en el país ya que genera alrededor de 500 mil empleos**, además de la creación de leyes acorde a la actividad, es necesario generar lugares de trabajo con las condiciones para que las personas se desempeñen y en consecuencia respondan con un compromiso hacia la empresa.

Sin embargo, en México, las empresas que ofrecen servicios de seguridad privada han sido observadas de cerca, no solo por el alto nivel de riesgo que implican sus operaciones, sino por las condiciones laborales extremas en las que trabajan la mayoría de sus colaboradores.

* http://siesp.ssp.gob.mx/estadisticas/Segurilatam_07_2016.pdf

** Fuente Notimex. Guadalajara, 8 de diciembre 2017. Empresas de seguridad privada ofrecen 500 mil empleos en México.

Jornadas de trabajo de 24 x 24 horas, traslados continuos entre diferentes puntos, lejanía de los líderes con sus colaboradores, exposición a situaciones de violencia y los altos niveles de estrés; hacen que la inversión en cultura organizacional por parte de las empresas para crear un excelente lugar para trabajar, puedan parecer innecesarias o generar impactos limitados en sus colaboradores.

Esto ha impulsado a **Grupo IPS** a adquirir y modelar una cultura de servicio enfocada en su cliente interno, dedicada a atender a su gente, administrar en tiempo y forma sus nóminas, prestaciones sociales, uniformes y equipos, y, mantener la búsqueda constante de beneficios adicionales. Tuvieron la visión de crear una empresa donde el personal administrativo y operativo viviera altos niveles de satisfacción, orgullo y confianza por su trabajo; lo anterior se mantiene como una constante que demuestra el compromiso arraigado en la cultura de la organización.

De acuerdo con la Dirección General de Seguridad Privada a principios del año 2016 se tenían ya 1117 empresas a nivel federal con autorización vigente para prestar servicios de seguridad privada.*

Como parte de su estrategia, **Grupo IPS** aventajó a otros proveedores de servicio de seguridad privada en México y estableció una cercanía con empresas homólogas en Latinoamérica. Derivado de estos acercamientos se propició un acuerdo de colaboración con una empresa ubicada en Perú, con quienes tuvieron oportunidad de intercambiar conocimientos y homogeneizar políticas internas relacionadas con la seguridad privada. Este hecho marcó la pauta para dar inicio al proceso de transformación cultural de Grupo IPS.

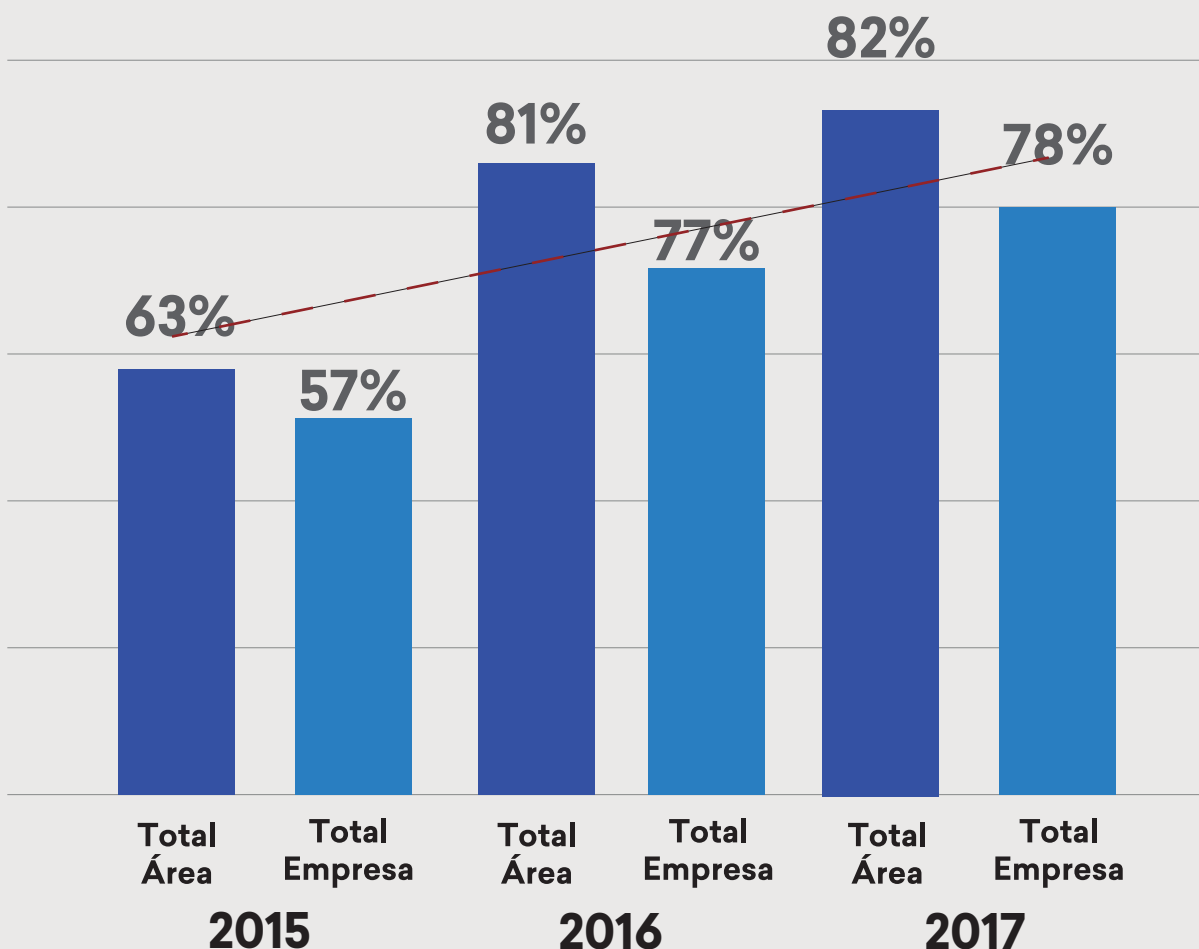
* Entrevista a Juan Antonio Arámbula, Director General de Seguridad Privada de la Comisión Nacional de Seguridad (CNS) de México http://siesp.ssp.gob.mx/estadisticas/Segurilatam_07_2016.pdf



Los resultados arrojados en la primera medición de la Encuesta de Ambiente Laboral **Trust Index**® por parte de **Great Place to Work**® México en el año 2015 a los colaboradores, permitió que la Dirección de Grupo IPS fuera más allá de las certificaciones de calidad que la acreditaban, la encaminó hacia el inicio de un proceso organizacional que consideraba al colaborador como clave del éxito de su modelo de negocio.

Una transformación cultural que se centró en cuatro ejes de acción específicos, que impactarían principalmente en homogeneizar la cultura organizacional, fortalecer las habilidades de los líderes, impulsar la gestión del personal con base en la confianza y una influencia positiva en los colaboradores para generar compromiso.

Índice de confianza Histórico



Nivelando la cultura de nuestra organización

En el año 2014 Grupo IPS se interesó por conocer la percepción de los colaboradores con respecto a su ambiente laboral y el alcance de su cultura organizacional, para ello decidió realizar la primera medición del modelo de Alta Confianza de **Great Place To Work®**.

Considerando la metodología global de **GPTW™**, se aplicó un Diagnóstico de Clima y Cultura, que incluyó la Encuesta de Ambiente Laboral **Trust Index®** donde se identificaron, entre otros, sus necesidades, fortalezas y áreas de oportunidad.

El promedio general del índice de confianza alcanzó un 60% de favorabilidad en las respuestas de los colaboradores, sin embargo, los resultados de confianza en niveles directivos presentaron una significativa disparidad entre cada dirección, variando desde un 45% el más bajo y 70% el más alto. Incluso los microclimas a nivel de áreas mostraron una mayor disparidad, donde áreas de operación registraron un 30% que contrastaron radicalmente con un 70% en dos diferentes regiones de la operación.

Sin duda algo ocurría al interior de las áreas, los líderes empleaban prácticas distintas para gestionar el trabajo y la relación con sus colaboradores, las estrategias de Recursos Humanos no estaban siendo permeadas en toda la organización y los esfuerzos de la Alta Dirección por llevar a la misma, a un modelo de negocio exitoso, de calidad y de servicios profesionales, no se veía tangibilizada en todos los niveles de la estructura.

“Se crea una subdirección y una gerencia de Desarrollo Organizacional que se encarga de transmitir a nivel nacional y replicar los proyectos de capital humano a nivel nacional. De todas las regiones la parte norte y noreste del país son las más complicadas o escépticas para entrar a los programas; sin embargo teniendo un departamento que le da seguimiento puntual, podemos ir corrigiendo esas áreas, empujándolos para que también cumplan en el mismo grado y que los colaboradores tengan el mismo beneficio en cualquiera de las regiones del país”.

Javier Sosa Salinas
Director de Factor Humano

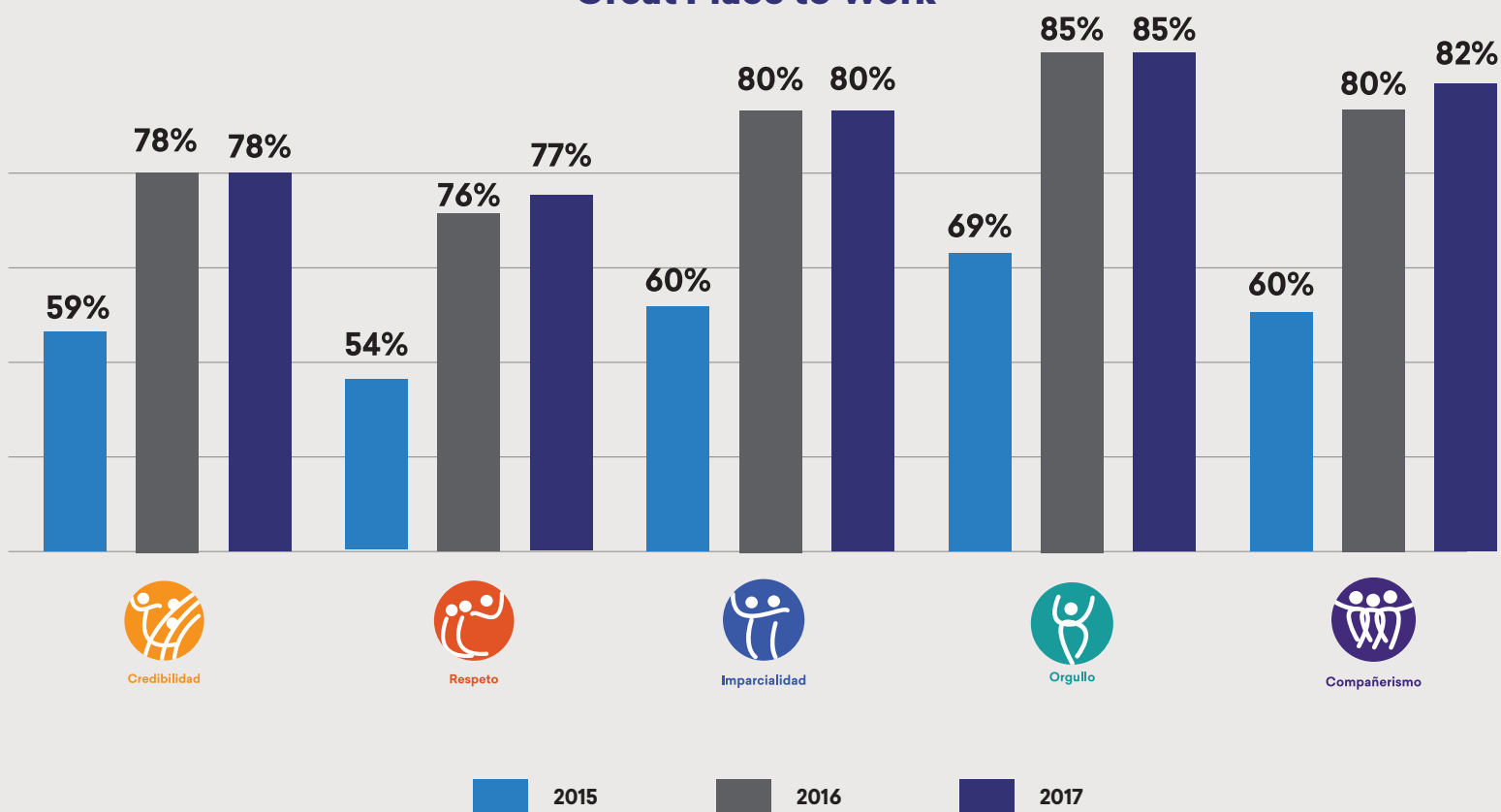


Por otra parte, las cinco dimensiones del **Modelo®** de **Great Place to Work®** también mostraron un importante contraste, los colaboradores expresaron un alto sentido de orgullo por su trabajo, su equipo y la empresa, cercano a los setenta puntos porcentuales; que fueron opacados por un 54% en su percepción del respeto a su persona, su trabajo o el ambiente laboral.

Estos resultados requirieron de una acción inmediata, y es así como en el año 2015 la Dirección General de **Grupo IPS** optó por solicitar una intervención consultiva de **Great Place to Work®**, con la cual trabajarían en acciones institucionales que mejoraran y homogeneizaran la cultura, además de ayudar a los líderes a desarrollar las habilidades culturales y de gestión de equipos.

A partir de sus resultados, el objetivo principal estuvo en enfocarse directamente en las áreas de oportunidad más preponderantes en el liderazgo, acompañado de la mejora en los procesos de bienvenida, comunicación, reconocimiento, colaboración y desarrollo de talento para apuntalar la estrategia sobre la cual los líderes trabajarían día a día con sus equipos.

Dimensiones del Modelo Great Place to Work®





Fortificando al líder IPS

De acuerdo con las necesidades y prioridades de Grupo IPS, y, considerando el esquema de competencias de sus líderes, se propuso un modelo integrado en una primera etapa con la sensibilización hacia una cultura de Alta Confianza, que se complementó con el desarrollo de habilidades interpersonales que potencializarían la gestión gerencial con el conocimiento de modelos y prácticas culturales para constituir un excelente lugar de trabajo.

El resultado esperado: líderes con nuevas actitudes, comportamientos y herramientas que impacten favorablemente a la cultura organizacional.

*“Antes nos veían como personal de la empresa, pero ahora nos ven como un ser humano que siente, que tiene problemas, y que lo puede transmitir y que te van a entender. De por si ellos tienen esta sensibilidad, pero están haciendo más énfasis en los programas de capital humano y es lo que me encanta de aquí, que buscan innovar y si algo no resulta hacen cambio de hoja y el que sigue. De verdad el entusiasmo que tienen es lo que me gusta, me parece que eso ha ayudado desde que entró **Great Place to Work**® están creando los programas de capital humano adecuados a nuestros colaboradores”.*

Maritza Bonilla Ramírez
Gerente de Personal

Formación de Líderes

Las conclusiones del diagnóstico, específicamente de los resultados arrojados en la **Encuesta Trust Index**® del año 2015, también reflejaron áreas de oportunidad en los procesos de bienvenida, comunicación, reconocimiento, sensibilización y concientización del liderazgo sobre la gestión de equipos, colaboración, gestión y desarrollo de talento.

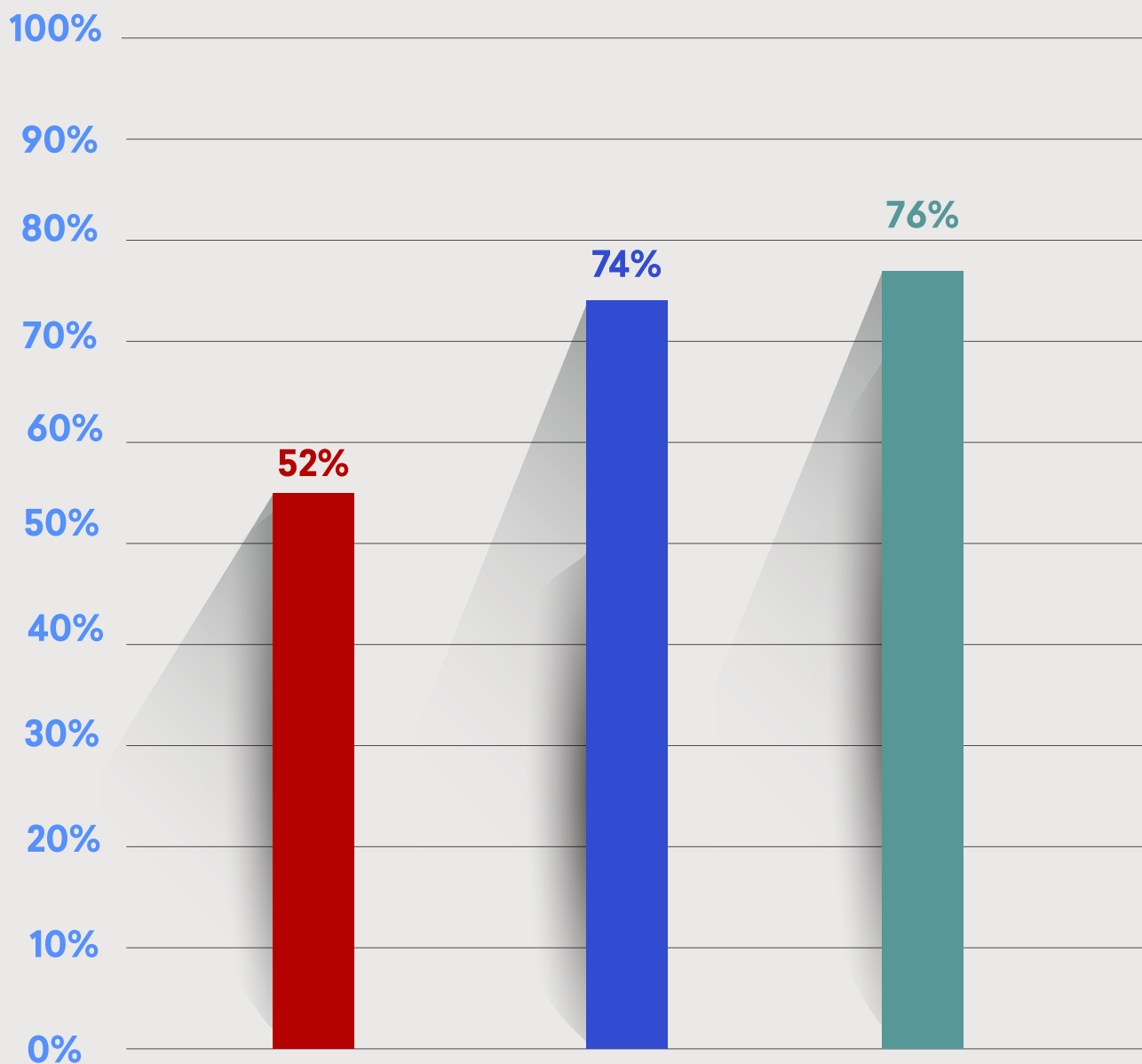
A raíz de ello, **Great Place to Work**® México presentó una propuesta consultiva de valor dirigida a la formación de los líderes de **Grupo IPS**, trazando cuatro líneas de acción con las que se abriría el proceso de formación:

- Proporcionar técnicas y herramientas prácticas que permitiera profesionalizar a los líderes en el modelo de gestión de personas y su impacto en la cultura.
- Definir carreras de formación de líderes que les permitiera motivar y orientar a sus equipos.
- Desarrollar la capacidad de influir positivamente en los colaboradores, identificando los factores que motivan a su equipo de cara a definir y ejecutar las acciones para potenciarlos.
- Desarrollar técnicas y herramientas prácticas que les permitieran fortalecer habilidades gerenciales y culturales.

La inversión en los talleres de formación de líderes retribuyó directamente en el índice de habilidades gerenciales que alcanzó el 77% de favorabilidad percepción del colaborador, aunado a un eficiente manejo de equipos, eficiente asignación y coordinación de equipos de trabajo, y mayores posibilidades de alcanzar los objetivos.

La evaluación del índice de confianza obtenido en el año 2016 reflejó una progresión en la percepción que los colaboradores tenían de sus líderes y nuevas áreas de oportunidad en la cultura de la organización. Ante un escenario favorable y alentador, la dirección de **Grupo IPS** apostó por dar continuidad a su programa; manteniendo vigente su compromiso con la formación de sus líderes.

Índice de Liderazgo



Mejores prácticas para un Mejor Lugar para Trabajar™

Hoy en día, **Grupo IPS** se caracteriza por ser una empresa que opera sobre altos estándares en la prestación de servicios de seguridad privada, certificados en diversas normas y apegados al cumplimiento de las regulaciones locales y federales, asegurándose que las prácticas operativas garanticen la efectividad ofrecida a sus clientes.

La necesidad de certificar a **Grupo IPS** como excelente lugar para trabajar requirió de compromiso y la dedicación por parte de la Dirección de Capital Humano para recopilar aquellos programas y prácticas dirigidos a sus colaboradores, desde los procesos de reclutamiento de personal hasta la forma en la que, como organización, comparten con la comunidad.

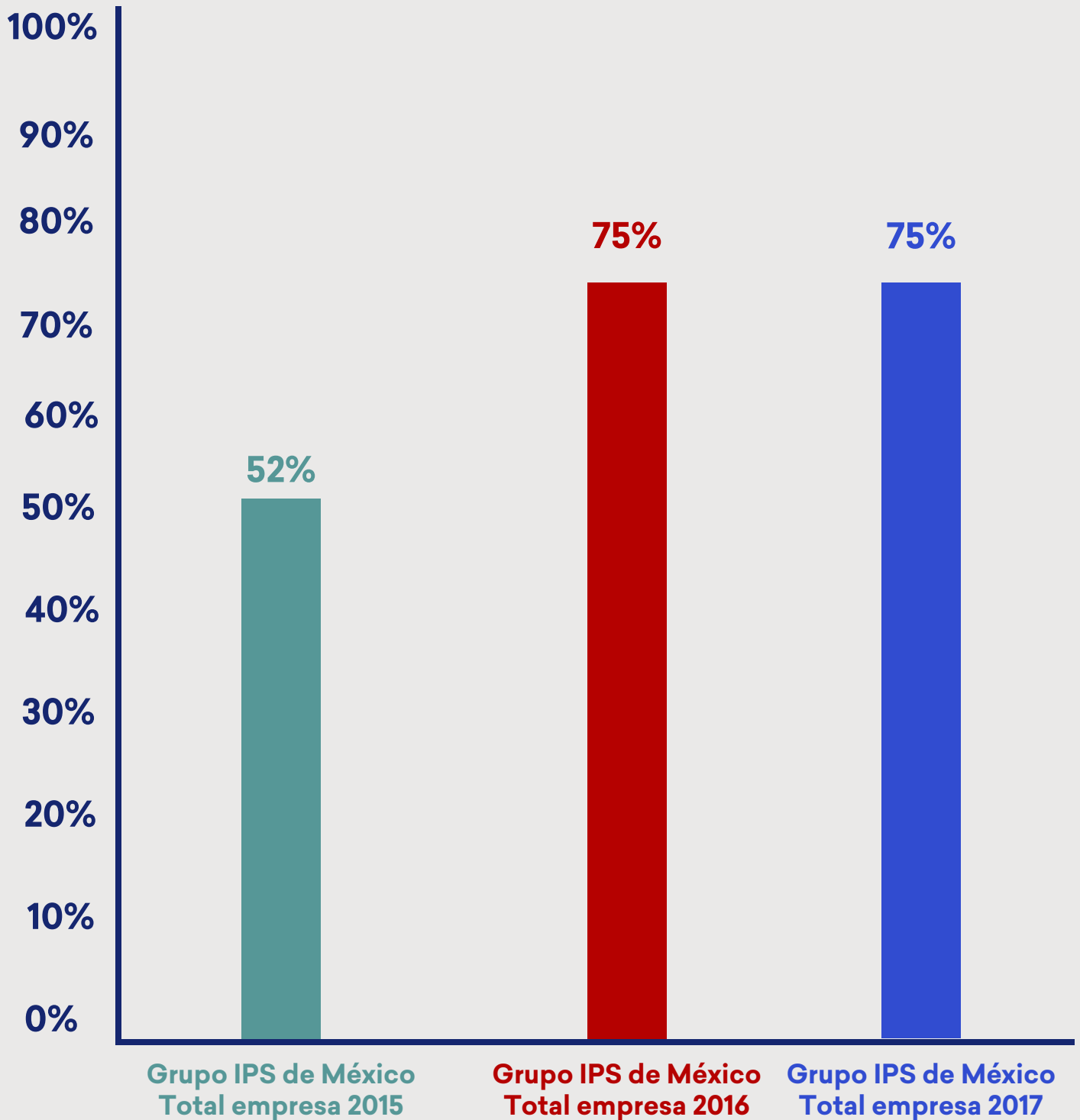
La evaluación de la auditoría de cultura laboral aplicada en 2015 por **Great Place to Work®** representó la oportunidad para identificar aquellas dimensiones que requerían de una renovación o reforzamiento de lo que hasta ese momento se venía practicando.

La idea fundamental se centró en la reivindicación de la imagen del Técnico en Seguridad Privada y, a partir de ahí, ampliarlo al resto de los colaboradores, dándoles su lugar en la organización, haciéndolos sentir valorados, inspirados, escuchados, comprometidos y cercanos a sus líderes, inclusive con la Alta Dirección de **Grupo IPS**.

La estrategia consistió en intervenir estratégicamente desde la bienvenida al colaborador, su alineación estratégica con la cultura de **Grupo IPS**, los procesos de comunicación desde y hacia sus líderes, así como en la remuneración de sus servicios; siendo este el rubro que típicamente afecta negativamente los índices de rotación en las empresas de este sector.



Indicadores de procesos organizacionales de Capital Humano



Ser parte de Grupo IPS

La imagen profesional de los colaboradores de **Grupo IPS México** también forma parte de la estrategia de transformación cultural impulsada. Representar una imagen institucional sinónimo de confianza y servicio de calidad, ha sido una de las premisas dentro de la estrategia del negocio.

La profesionalización de sus colaboradores va más allá de asegurar que su operación se lleve a cabo bajo un marco normativo de calidad. Se ejecuta desde la creación de un modelo exitoso de cultura organizacional centrado en un liderazgo de Alta Confianza que se alimenta de las acciones y comportamientos de cada uno de los elementos que conforman el equipo de **Grupo IPS**.

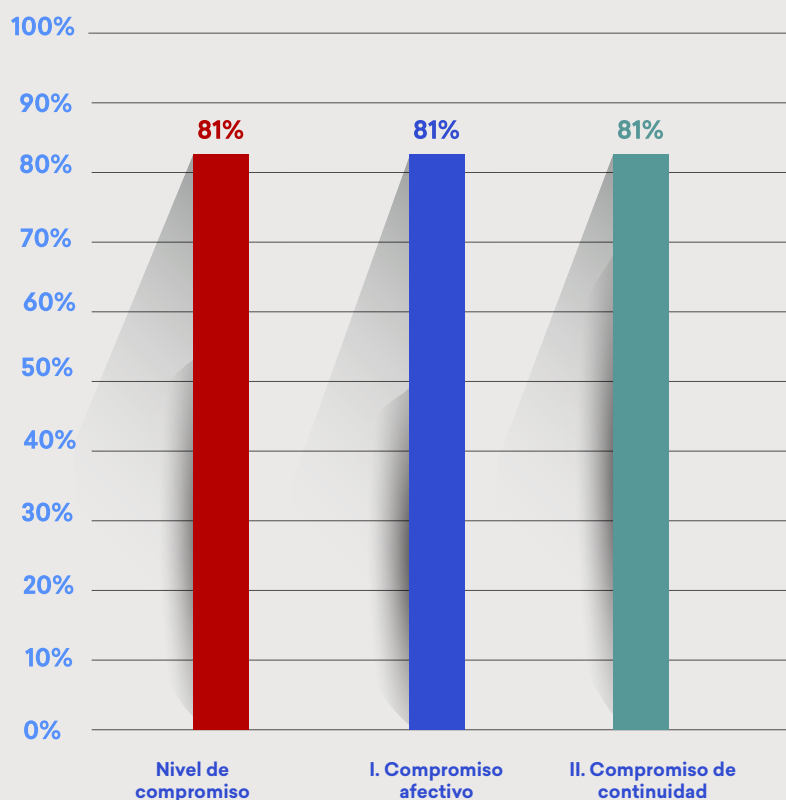
La confianza del colaborador se genera desde antes de colocarlo en su puesto de trabajo, en el proceso de bienvenida de **Grupo IPS** los colaboradores participan en un curso de capacitación en el que se les explica su *Decálogo Filosófico*, posteriormente durante una semana participan en el programa “Sensibilización”, con el cual están cercanos a un compañero para conocer las implicaciones cotidianas de su función o bien reciben el acompañamiento de su gerente para la inducción al puesto.

El resto de los colaboradores se involucran en el proceso de bienvenida, ya que se les notifica de los nuevos ingresos y lo conocen con su presentación enviada por correo electrónico, y, en ocasiones, los líderes se encargan de presentar a los colaboradores con su equipo, detonando así una cercanía y calidez en las relaciones.

Estas acciones marcan la diferencia ya que siembran en los nuevos colaboradores de **Grupo IPS** un estado de confianza en la organización y sus líderes, mismo que se irá nutriendo para comprometerlos con la visión estratégica de la empresa.



Nivel de compromiso



“Yo recuerdo que iniciamos con gente que venía de otras empresas quejándose fuertemente, hablando de que los habían tratado muy mal o que no les habían pagado, temas muy fuertes, que prácticamente se convertían en el reto para que Grupo IPS lo hiciera diferente. De ahí que se empezarán a crear todos nuestros programas para atender a la gente y de respeto hacia ellos, porque la gente venía demasiado desconfiada, no con muchas ganas de quedarse sino de ver que ofrecía la empresa, pero al ver que si se les estaba cumpliendo aquí se genera un clima de lealtad, cooperación y confianza”.

Javier Sosa Salinas
Director de Factor Humano

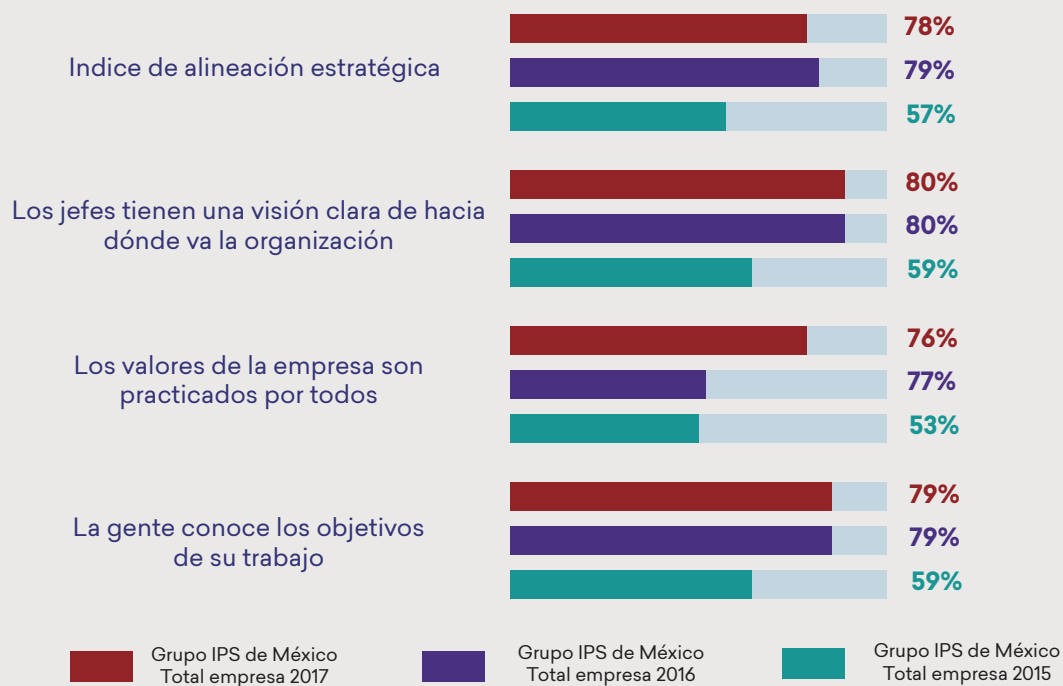


Lealtad con inspiración y trascendencia

Uno de los mayores desafíos en cualquier organización es establecer una alineación estratégica entre todos los que laboran dentro de ella, y la forma de generar inspiración y trascendencia en sus colaboradores es parte de la comunicación interna.

Portar un gafete institucional además de generar identidad, permite al colaborador tener presente la misión, visión y la política integral a la que todos estarán apegados. *El Decálogo Filosófico* transmite a los colaboradores un mensaje para denotar la importancia de dignificar su trabajo y la valoración de sí mismos dentro y fuera de la organización; esto es reforzado con una amplia multiplicidad de prácticas de reconocimiento y agradecimiento a las personas.

Índice de alineación estratégica



Los resultados de la medición 2017 indican que la alineación estratégica del personal alcanzó hasta un 79% de favorabilidad en la percepción del colaborador, con impacto favorable en áreas como: Inspiración, propósito definido, e incremento del sentido de pertenencia.

El cambio organizacional con enfoque hacia la alineación estratégica demuestra, de acuerdo a los resultados anteriores, que los colaboradores de Grupo IPS México son personas que dan lo mejor de sí en el cumplimiento de los objetivos y metas de su trabajo. Existe la característica individual y colectiva del compromiso, no solo con el trabajo como en muchos otros lugares; el nivel de compromiso se establece también con el equipo y la organización, por consecuencia un compromiso con sus clientes.



“El implementar prácticas de comunicación interna como la hora de Vigiman o Seguritips, ya que al tener presencia en todo el territorio nacional, tenemos la ventaja de mantener una comunicación cercana con nuestro personal, con la cual, podamos fortalecer el sentido de pertenencia con la organización, el hacerles sentir cercanía e informar lo que estamos haciendo a nivel nacional. De alguna manera reconocerles su entrega y compromiso con nuestros clientes en el desempeño de sus actividades, además, de agradecerles el profesionalismo en su día a día.”

Miguel Ángel Hernández Olalde
Subdirector de Formación y Desarrollo Organizacional



Hablando con los colaboradores

Una de las características que denotan a las empresas del sector de servicios de seguridad que operan en toda la extensión del territorio mexicano, es la dispersión de sus colaboradores en diferentes sitios. Esto genera una relativa dificultad para mantenerlos oportunamente comunicados acerca de los aspectos operativos y organizacionales que resulten relevantes para su desempeño y bienestar dentro de la organización.

Grupo IPS implementó en el año 2015 una innovadora práctica de comunicación, La Hora de Vigiman que se transmite desde Radio Seguridad, desde entonces se estableció esta iniciativa con el objetivo de contar con un espacio dedicado a enriquecer la relación de la empresa con sus colaboradores. Durante la transmisión que se realiza semanalmente en vivo, a través de internet o de su aplicación móvil, se agradece y reconoce a los colaboradores por el esfuerzo que hacen cada día en su trabajo. Algunos de los contenidos se centran en cápsulas con temas de interés general, invitados especiales, música y principalmente información relacionada con la organización.

Se refuerza la seguridad y la formalidad de aquellos mensajes que requieren un mayor nivel de discreción, empleando herramientas de comunicación internas como el correo electrónico corporativo y el boletín bimestral de Securitips donde se publican mensajes de la Dirección General, eventos y programas en los que el personal puede participar.

Predicando con el ejemplo

Bien dicen que el buen juez por su casa empieza, por ello es que el Director General de **Grupo IPS** inició un proceso de formación profesional en cursos y diplomados especializados en Seguridad de Empresas y Certificados en Protección Profesional. Esto le permitió visionar que el total de los colaboradores y sus líderes también requerirían de una profesionalización, no solamente en sus capacidades técnicas; la formación debería ser integral dotando de conocimientos, herramientas y técnicas para cumplir con los resultados del negocio y con la gestión de la cultura organizacional.

El segundo paso consistió en revisar los resultados obtenidos en los procesos asociados a los planes de capacitación y desarrollo, que en el año 2015 obtuvieron un 50% de favorabilidad en la evaluación de los indicadores organizacionales de Capital Humano. La Dirección de Grupo IPS tomó acción estratégica para impulsar la creación del área de Formación y Desarrollo Organizacional, cuya función consiste en mantener el equilibrio y la estabilidad laboral de sus colaboradores.

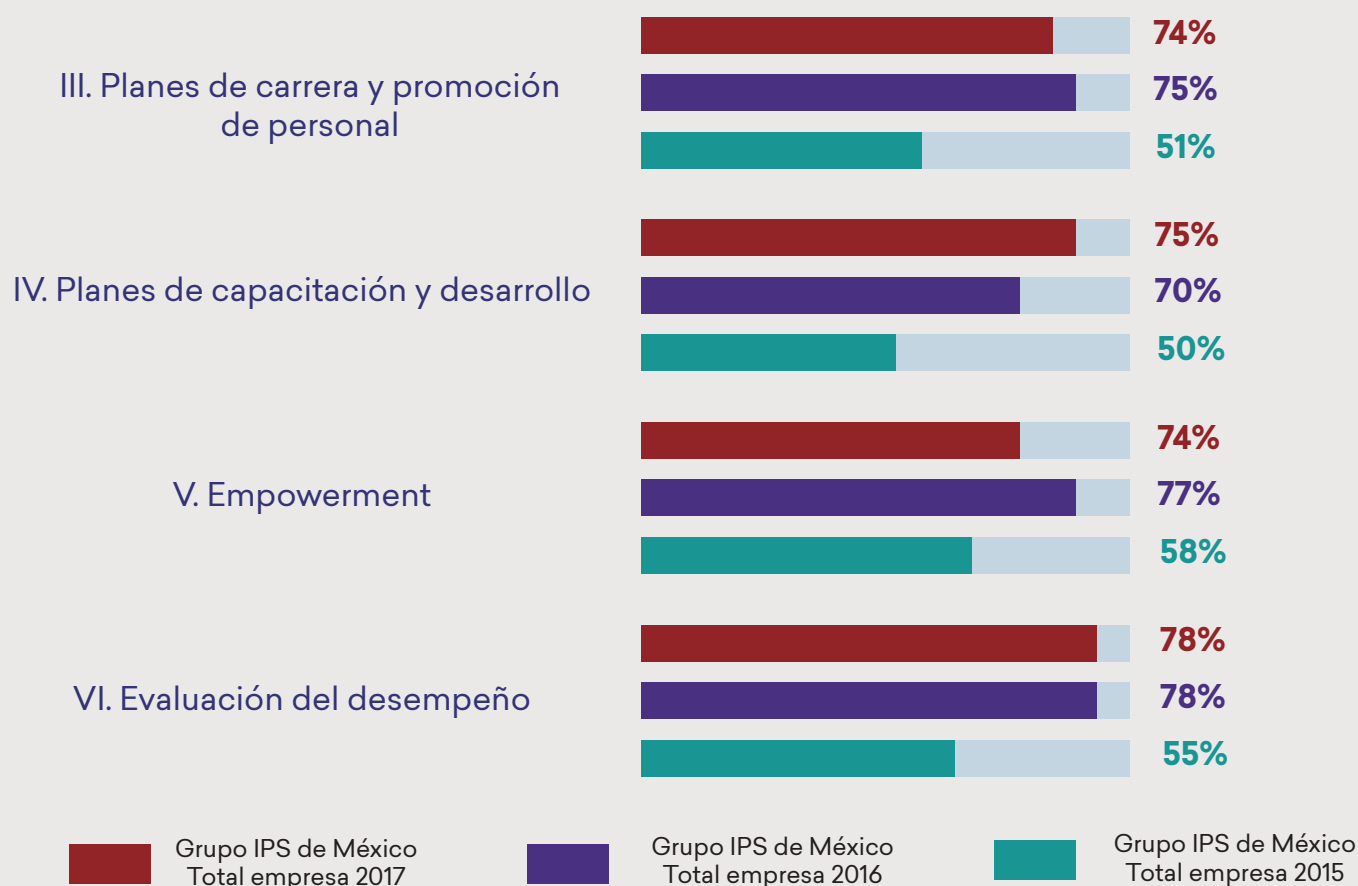
El resultado de la estrategia se consolidó, cubriendo los beneficios contemplados para el desarrollo al 100% para el año 2017. El indicador de planes de capacitación y desarrollo ascendió 25 puntos porcentuales, de acuerdo a la última encuesta de **Trust Index®** aplicada a los colaboradores de **Grupo IPS**.

Una de las claves del éxito en el desarrollo del talento interno consiste justamente en predicar con el ejemplo. Aquellas personas que han logrado aprobar con éxito los cursos de educación continua para concluir la preparatoria, son reconocidos a través del boletín interno, de esta manera los demás colaboradores ven un reto para que, quienes no lo han culminado, se animen a continuar con sus estudios.

Grupo IPS desarrolla y descubre talentos a través de las descripciones de puesto y competencias, que a su vez son gestionados por medio de herramientas que, de manera imparcial y justa, presentan los avances de cada persona e identifican las áreas a potencializar en su función. Un ejemplo de ello es el “Adiestramiento en el Puesto de Trabajo”, donde se evalúa y se detectan áreas de oportunidad del colaborador.

Grupo IPS ayuda a crecer a sus colaboradores con el desarrollo de habilidades y aptitudes del trabajo, mediante la detección de capacitación se realiza un plan de mejora y crecimiento personal; que va desde la Educación Continúa, Diplomados, Clínicas de Liderazgo **GPTW™**, Encuentros Gerenciales IPS, Clases de Inglés subsidiadas hasta en un 50%.

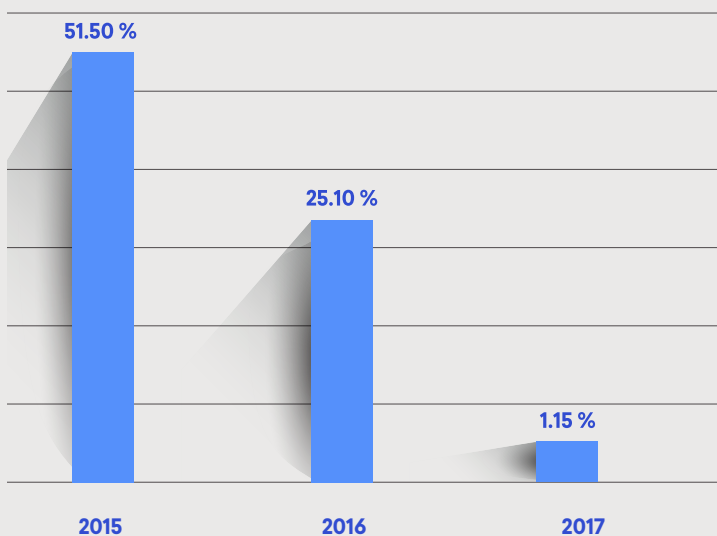
Indicadores de procesos organizacionales de Capital Humano



Compartiendo con los colaboradores para crear compromiso con el trabajo

En México, el sector de la seguridad privada afronta la problemática de rotación del personal, las personas pueden cambiar de trabajo de un momento a otro, algunos de sus principales motivos son los bajos salarios, el nulo reconocimiento de su labor y la carencia de motivación por partes de los líderes. Así por ejemplo, existe una alta probabilidad de que un guardia de seguridad pueda abandonar su trabajo o tener una alta intención de renuncia.

Rotación Voluntaria



Una práctica diferencial que destaca como ventaja competitiva en la lealtad de sus colaboradores está centrada en la remuneración, conociendo las necesidades de su personal operativo adoptaron originalmente la temporalidad semanal para el pago de nóminas; y se han mantenido comprometidos con el cumplimiento oportuno de las obligaciones hacia sus empleados.

Esta acción que a primera vista puede parecer simple y sencilla ha generado un beneficio para los resultados de Grupo IPS, además de favorecer de manera importante a la reducción de sus índices de rotación, proyectó su índice de confianza en aproximadamente 22% en tan solo un año.

El impulsor de Compromiso alcanzó un 81% de valoración en la percepción de los colaboradores, que impacta favorablemente en resultados de áreas como: Alta colaboración, menor rotación e incremento en la productividad.

“Nuestra cultura organizacional bajo el modelo de Great Place to Work® se vive de varias maneras, principalmente manteniendo una comunicación abierta y dando atención oportuna a cualquier malentendido o rumor que se presente con el personal para evitar generar conflictos entre los colaboradores, además de brindar un trato cordial y adecuado, desde nuestros candidatos hasta nuestro personal contratado buscando atender todas sus inquietudes y solucionando de manera positiva todas ellas.”

Mario Antonio Galván Vergara
Subdirector de Operaciones

Compromiso Afectivo



Grupo IPS y Great Place to Work®

La colaboración con **Great Place to Work® México** inició en el año 2014, cuando la Alta Dirección de **Grupo IPS** tuvo la visión de convertirse en una empresa donde los colaboradores pudieran percibir altos niveles de satisfacción, orgullo y confianza por su trabajo, sus compañeros y sus líderes. Más que una buena intención, la Dirección estuvo dispuesta a comprometerse con la organización para iniciar un proceso de transformación cultural y del liderazgo, en la búsqueda de una retribución positiva para su gente, sus clientes y los objetivos del negocio.

Los resultados del Diagnóstico de Ambiente Laboral presentado en 2015, develó que el camino hacia la excelencia como lugar para trabajar requeriría de una intervención consultiva por parte de los expertos de **Great Place to Work® México**, quienes presentaron la propuesta de valor clave para transformar la cultura de esta empresa.

Gran parte del aporte estratégico dado por **GPTW™**, se centró en la construcción del clima laboral con acciones institucionales de fácil implementación y alto impacto (*Quick Hits*), para que **Grupo IPS** respondiera a las expectativas de los colaboradores y que serían la base para homogenizar la cultura.

La voz de los colaboradores en la última evaluación de **Trust Index®**, reflejó que los *Quick Hits** implementados impactaron en los niveles de aprobación, reflejando un incremento por encima del 80%, representados en la valoración del trabajo, el disfrute por hacerlo y la aportación adicional al logro de las metas.

Los resultados de indicadores de confianza y satisfacción de los colaboradores demuestran que las acciones implementadas en la transformación cultural, desarrollo de los líderes y el fortalecimiento de los procesos de Capital Humano impactaron positivamente con 20 puntos porcentuales en tan solo dos años.

A partir del año 2016, Grupo IPS obtuvo y ha mantenido su certificación como uno de los Mejores Lugares para Trabajar™ en México, siendo la única empresa del sector de servicios de seguridad privada en ser galardonada en el ranking nacional de empresas de la categoría de entre 500 y 5000 colaboradores y Multinacionales.

Los impulsores con un mayor rango de incremento comparativo de resultados entre el 2015 y 2017 han sido en las áreas de Colaboración con 25% (Promoción de trabajo en equipo, incremento de la eficiencia y efectividad, mayor productividad); Competencias y Prácticas Culturales de los Líderes con 24% (Incremento del Reconocimiento, Trato Humano, Cercanía y Motivación del colaborador); Procesos de Capital Humano alineados a la cultura GPTW con 23% (Eficiente Manejo del Personal, Impacto en el Clima Laboral, Sentimiento de Equidad e Imparcialidad).

*"Determinar acciones de fácil implementación y alto impacto (*Quick Hits*) que permitan responder a las expectativas de los colaboradores y que serán la base para lograr la Transformación Cultural y así consolidarse como un Gran lugar para Trabajar y lograr mejores resultados de negocio."

Hoy en día, **Grupo IPS** es reconocido en el sector de los servicios profesionales de seguridad privada por mantener altos estándares de operación, sin embargo el obtener la certificación como un **Great Place to Work®** le aporta una ventaja competitiva en uno de los segmentos que en la actualidad posee mayor oferta.

Great Place to Work® se enorgullece al colaborar con organizaciones como **Grupo IPS** y sus líderes, quienes, con una visión disruptivamente positiva, se arriesgan a ir más allá de los estilos tradicionales de las culturas organizacionales del sector de servicios de seguridad privada en México; para comprometerse con su transformación en un excelente lugar para trabajar y la construcción de un mundo mejor para todos.



“Hoy en día nos tenemos que diferenciar como un gran lugar para trabajar, nos hemos diferenciado de la competencia, somos la única empresa que presta servicios de seguridad privada en México y que se encuentra certificada por Great Place to Work®.”

Armando Zúñiga Salinas
CEO de Grupo IPS



Agradecimientos

Deseamos agradecer a **Grupo IPS** por las facilidades otorgadas para realizar el presente trabajo de investigación, así como a todos los colaboradores que compartieron con nosotros sus experiencias y testimonios.

Armando Zúñiga Salinas – CEO de Grupo IPS

Javier Sosa Salinas - Director de Factor Humano

Miguel Ángel Hernández Olalde - Subdirector de Formación y Desarrollo Organizacional

Mario Antonio Galván Vergara – Subdirector de Operaciones

Maritza Bonilla Ramírez - Gerente de Personal

Agradecemos la colaboración de Vianney Dávalos, Ricardo Jimenez, Marilú Alejandro de Luis, Monica Zaldivar y Enrique Barrios del equipo de **Great Place to Work® México**, quienes nos apoyaron en todo lo necesario para la documentación de esta Great Story.

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

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

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

Nuestros clientes se benefician de una serie inigualable de datos de evaluación comparativa y mejores prácticas de empresas líderes de todo el mundo junto con una metodología de investigación probada en la industria.

Cada año, hasta 4 millones de empleados en todo el mundo en más de 6000 empresas toman nuestra Encuesta de colaboradores que colectivamente emplea a aproximadamente 10 millones de personas.

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

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

También nos asociamos con publicaciones comerciales de primer nivel en todo el mundo para producir listas internacionales de Mejores lugares de trabajo en 58 países en seis continentes, así como listas regionales en América Latina, Europa y Asia Pacífico, y nuestros mejores lugares de trabajo anuales en el mundo.

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

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

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

Great
Place
To
Work®

FOR ALL™