

GREAT PLACE TO WORK® MÉXICO

tendencias

IMPULSAN LA DIVERSIDAD

En las organizaciones se debe seguir generando diversidad e inclusión a largo plazo. Los segmentos que menos imaginamos son los que más empujan a los negocios.

SUPLEMENTO • PÁGINAS 6 A 9



Diego Gallegos



reforma.com/empresas

EMPRESAS QUE CAMBIARON DE 'LOOK'

Empresas como BBVA y VW han cambiado su imagen en los últimos años. Repasa sus transformaciones y vota por tu favorita.

@reformanegocios

negocios@reforma.com

NEGOCIOS

JUEVES 17 / OCT. / 2019 / Tel. 55 5628 7355

Editora: Laura Carrillo

24.4%

subieron las ventas de Huawei en los primeros nueve meses del año, pese a las sanciones de EU, al considerar que eran un riesgo para su seguridad.

DÓLAR: C \$18.72 V \$19.57 =		EURO: C \$21.24 V \$21.25 ▲			
S&P/BMV IPC	DJ	S&P 500	NASDAQ	TIIE	MEZCLA
43,538.49	27,001.98	2,989.69	8,124.18	7.9975%	47.53
▲ (0.68%)	▼ (-0.08%)	▼ (-0.20%)	▼ (-0.30%)	=	▲ (Dls/Barril)

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

Portafolio

NUEVO REGULADOR

TRAS LA DEGRADACIÓN de México a la categoría de espacio aéreo peligroso, la FAA hizo al País una serie de recomendaciones, como la creación de la agencia aérea.

DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL	AGENCIA FEDERAL DE AVIACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Entidad dependiente de la SCT. Garantizar la seguridad de operaciones. Promover equidad entre los participantes. Promover servicios aéreos a la población. Elevar calidad del servicio de transporte aéreo. Facilitar la interconexión de aeropuertos. Supervisión a los concesionarios aéreos. 	<ul style="list-style-type: none"> Órgano desconcentrado con autonomía técnica. Proponer políticas públicas en aviación. Ordenar suspensión de aeropuertos cuando no cuenten con estándares de seguridad. Asegurar el desarrollo seguro, eficiente y competitivo. Fijar horarios de aeropuertos y aeronaves. Otorgar permisos.

Afirman expertos que trámites rezagan juicios laborales

Se duplicaría pago por salarios caídos

Tres escenarios Pago de salarios caídos considerando: un trabajador con salario diario de 650 pesos y un juicio laboral de cuatro años. Hoy solo se paga un año, se propone que sea el doble.

\$930,000 Pago antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2012.	\$270,000 Pago con la legislación actual.
\$450,000 Pago con las modificaciones a la Ley Laboral propuestas por el Senador Napoleón Gómez Urrutia.	

Fuente: Sales Boyoli.

Quitaría garantías a las empresas para invertir la modificación

VERÓNICA GASCÓN

De aprobarse la iniciativa de Napoleón Gómez Urrutia, el pago de los salarios caídos sería el doble del actual, de acuerdo con un ejercicio de la firma Sales Boyoli.

Los especialistas plantean un escenario donde un trabajador que gana 650 pesos diarios demande laboralmente a su empresa y el juicio dura cuatro años, que es el promedio actual de estos procesos.

Considerando el salario diario y los días laborales, el pago de salarios caídos llegaría a 270 mil pesos con la legislación actual.

Sin embargo, si procede

la iniciativa promovida por el senador Napoleón Gómez Urrutia, el pago sería casi del doble y alcanzaría los 450 mil pesos por lo menos.

Jorge Sales, socio fundador de la firma, recuerda que antes de 2012 la ley establecía que no había límites al pago de salarios caídos. Con el mismo ejemplo citado, el pago hubiera llegado a 930 mil pesos.

“Ese ejercicio nos da antes de la reforma del 2012, que el costo era de 930 mil pesos, después de la reforma del 2012, nos da 270 mil pesos, es decir que se reduce más del 70 por ciento el costo de los salarios caídos.

“Y después, si se aprueba la reforma propuesta, nos da un escenario de 450 mil pesos. Estamos a la mitad de lo que costaban los juicios laborales antes de la reforma del 2012, pero estaríamos al doble de

lo que se aprobó en la reforma de ese año”, dijo Sales.

La Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, encabezada por Gómez Urrutia, aprobó un dictamen que ordena que se pagará 100 por ciento de los salarios caídos por dos años, y a partir del tercero se pagará un interés del 4 por ciento sobre un importe de 15 meses de salario capitalizable al momento del pago, en el caso de los juicios laborales.

Jorge Sales recordó que el pago de salarios caídos se acumula por el rezago de trámites que existe en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y es el problema que debe discutirse.

“Lo que creemos es que no hay perversidad ni de trabajadores ni de empleadores, el problema está en el rezago de los juicios laborales. Penalizar con salarios caídos más

altos al patrón o más bajos al trabajador es transferirle a las partes la responsabilidad del Estado, es decir, el Gobierno es el responsable de que los juicios laborales tarden tanto”. Añadió que un juicio laboral debería durar máximo un año, pero en promedio hoy son cuatro.

El abogado laboral Germán de la Garza, coincidió en que la postergación de los juicios se deben a la falta de eficiencia de las autoridades laborales.

“Los salarios caídos están planteando que sean por dos años, si bien es cierto es un año adicional a lo que se tiene hoy en día, ese año puede llegar a valer mucho dinero.

“Para efectos del sector empresarial esto no es una buena noticia y no propicia garantías para que los empresarios puedan invertir”, consideró.



Lilian Cruz



REGULARIZARÁ INFONAVIT ESCRITURAS

EL INFONAVIT pretende regularizar la escrituración de casi 77 mil créditos que presentaron irregularidades en juicios masivos. PÁGINA 5



Lorena Padilla

HACEN PIEL CON EL NOPAL

DOS EMPRENDEDORES de Jalisco le encontraron otro uso al nopal; crearon una piel vegana. Desserto está dirigido a industrias como moda y automotriz, entre otras. PÁGINA 2

Recorta AHMSA producción en 25%

ALFREDO GONZÁLEZ

La producción de acero de Altos Hornos de México (AHMSA) a caído 25 por ciento desde mayo pasado, debido a la investigación judicial contra Alonso Ancira, presidente de la empresa, por presuntas irregularidades en la venta de Grupo Fertinal a Pemex en el 2015.

“Desafortunadamente hemos sufrido una especie de daño colateral en una investigación sobre la empresa y estamos haciendo todo lo posible para mejorar la condición de la compañía”, reconoció James Pignatelli, director interino de la compañía.

El pasado 27 de mayo, la Unidad de Inteligencia Financiera bloqueó las cuentas bancarias de AHMSA, posteriormente el 19 de junio la empresa informó que habían sido desbloqueadas.

“Los prestamistas se alejaron y por eso hemos tenido dificultades durante meses, tratando de dirigir una empresa del tamaño de AHMSA, de 19 mil empleados y sin ninguna línea de crédito”, comentó.

Durante su participación en la Asamblea General de la Worldsteel Association, Pignatelli indicó que AHMSA está produciendo 270 mil toneladas al mes, alrededor de 3 millones de toneladas al año.

“En términos de capacidad, el año pasado produjimos 4 millones de toneladas, por lo que hemos bajado alrededor del 25 por ciento.

“Ha sido difícil y es por eso que nuestra producción ha disminuido con mucho más de 300 mil toneladas al mes, unas 3 millones y media de toneladas al año”, dijo.

Aclaró que la situación se agravó también porque la industria sufrió la aplicación de aranceles de 25 por ciento en el mercado de EU bajo la Sección 232 de su Ley de Expansión Comercial durante 11 meses desde junio del 2018.

Invertirá Slim más de 460 mil mdp durante este sexenio

ALEJANDRO GONZÁLEZ

Las inversiones que realizarán las empresas de Carlos Slim Helú a lo largo del sexenio en México superarán los 460 mil millones de pesos, afirmó en conferencia el presidente de Grupo Carso y América Móvil.

Detalló que para el sector de infraestructura invertirán más de 100 mil millones de pesos, dependiendo de los proyectos que gane; en el caso de Carso Energy, los recursos rondarán los 20 mil millones de pesos anuales.

En construcción de inmuebles, invertirán 12 mil millones de pesos anuales y en el sector de telecomunicaciones la inversión será de aproximadamente 40 mil millones de pesos anuales durante todo el sexenio.

“En el sexenio depende de

mucho, pero pueden ser más de 100 mil millones de pesos (sólo en infraestructura), no hay un freno, no sólo para nosotros sino para el mercado, hay muchos proyectos y hay mucho dinero, entonces lo que se tiene que hacer es encausar ese dinero que hay mundialmente y en la banca nacional donde hay mucha liquidez”, apuntó Slim Helú.

En este contexto, dijo que tienen interés en participar en la construcción de un tramo del Tren Maya, el de Coatzacoalcos, Veracruz, a Mérida.

“El Tren Maya es un tren que se construyó en 1873, ese va desde México hasta Mérida, el hacer ese tren desde Coatzacoalcos hasta allá con un trazo más moderno es muy importante” comentó.

Sobre la situación del País, Slim Helú dijo que se requiere demanda, más que



Afirmar Carlos Slim que hay mucho dinero para invertir en muchos proyectos, no hay un freno.

confianza, para invertir, lo que generaría crecimiento económico y desarrollo.

Consideró que el Gobier-

no ha tomado una atinada política de austeridad con la disminución de gasto excesivo, pero opinó que se han

perdido varias funciones clave en la alta burocracia.

PÁGINA 5

Abre la cartera

Sus empresas están interesadas en invertir fuerte en el País.

200,000 millones de pesos en telecomunicaciones.

100,000 millones de pesos en proyectos de infraestructura como el Tren Maya.

100,000 millones de pesos en proyectos de energía.

IMPULSAN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Lo primero que hay que entender es que la inclusión y la diversidad son cuestiones que deben hacerse por humanidad, no por cuotas, mercados, sino porque es lo humanamente correcto.

Jorge Guevara Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Comunicación para México y AL de American Express.

El concepto de Great Place to Work For All®, no es sólo en equidad de género y grupos vulnerables, sino de multigeneraciones. Todos tienen derecho a vivir un gran ambiente laboral.

En las organizaciones se debe seguir generando la diversidad e inclusión a largo plazo, los segmentos que menos imaginamos son los que más empujan a los negocios.

Antonio Ono Vicepresidente de Innovación y Análisis de GPTW®



GREAT PLACE TO WORK® MÉXICO

tendencias

@reformanegocios

Editor: Rafael Aceves

Sobresalen por su innovación y resultados en su negocio

100
EMPRESAS

Sumar formas de pensar, permite superar objetivos planteados

MEJORAN AMBIENTE LABORAL

Da innovación y buenos resultados en las empresas inclusión y equidad

ALEJANDRO GONZÁLEZ

La inclusión y la equidad de género al interior de las organizaciones impulsa la innovación y buenos resultados en los negocios.

Antonio Ono, vicepresidente de Innovación y Análisis de Great Place to Work México (R), aseguró que es necesario impulsar la filosofía del Great Place to Work for All (R) pues sumar diversas formas de pensar siempre traerá buenos resultados y permitirá superar los objetivos planteados.

“Estamos empujando el concepto de Great Place to Work For All®, no sólo en equidad de género y grupos vulnerables, sino de multigeneraciones. Todos tienen derecho a vivir un gran ambiente laboral. Michael Bush, nuestro CEO global, ha estudiado el tema y han concluido que mientras más cerradas las brechas entre todos los segmentos, el impacto en el negocio es mayor.

“Es muy estratégico tener formas de pensar de diferentes culturas, ello suma y se vuelve importante para el negocio y la innovación”, dijo Antonio Ono durante la entrega de premios de los Mejores Lugares para Trabajar® en materia de Diversidad e Inclusión en México 2019.

Explicó que entre los hallazgos que han encontrado en los estudios de equidad de



Carlos Landa Director Comercial de GPTW®, Marcela Pérez y Jorge Guevara, representantes de American Express en México, el primer lugar en organización de más de 500 colaboradores.

género en las organizaciones participantes del ranking en México, está el que a niveles operativos hay un promedio de 52 por ciento de mujeres, mientras que en niveles de mando medio es 44 por ciento, y en mandos superiores apenas alcanza el 30 por ciento, lo que dijo es un reto importante.

Por otra parte, explicó que sobre gente con discapacidad el porcentaje en las organizaciones es apenas del 0.4 por ciento y sólo 63 por ciento de las organizaciones les da beneficios, como horarios e instalaciones adecuadas.

El primer lugar en el ranking de los Mejores Lugares

para Trabajar® en materia de Diversidad e Inclusión en México 2019 para la categoría de más de 500 empleados fue para American Express, quienes aseguraron que las políticas de inclusión y equidad son parte de la cultura de la compañía.

Jorge Guevara, vicepresidente de Asuntos Corporativos y Comunicación para México y América Latina de American Express, aseguró que, por ejemplo, en el tema de equidad de género han logrado que más de la mitad de los empleados sean mujeres y no sólo en puestos operativos. “Más del 50 por ciento de

los empleados de American Express en México son mujeres, más del 45 por ciento están en posiciones directivas, y el Comité Ejecutivo 40 por ciento son mujeres. A nivel global el Comité Ejecutivo de Nueva York la mayor parte son mujeres”, apuntó Guevara.

La compañía Stryker México ganó el primer lugar en el ranking de los Mejores Lugares para Trabajar en materia de Diversidad e Inclusión en México 2019 en la categoría de menos de 500 empleados. Dicha firma logró también alcanzar el 50 por ciento de mujeres en su plantilla laboral.

DESTACAN SU ESFUERZO

Son las mejores organizaciones que se distinguen por el impulso de diversas prácticas de inclusión.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN MÉXICO 2019 EN MATERIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

POSICIÓN Y ORGANIZACIÓN		
	MÁS DE 500 COLABORADORES	MENOS DE 500 COLABORADORES
1	American Express Company (México) S.A. de C.V.	1 STRYKER
2	Fundación Teletón México, A.C.	2 Instituto Hidalguense para el Desarrollo Municipal
3	Hilton	3 beker/socialand
4	Infonavit	4 Entidad Mexicana de Acreditación, A.C.
5	NIKE DE MEXICO	5 NATURA
6	MetLife	6 Universidad Humanitas
7	AT&T	7 Banco de Alimentos de Hidalgo
8	Takeda México	8 Cedipol
9	SC Johnson and Son	9 First Quality Chemicals SA de CV
10	MAPFRE MEXICO S.A.	10 ADSourcing Tlalpan
11	Karisma Hotels & Resorts Mexico	11 Desarrollos Delta
12	BREG MEXICO, S. DE R.L. DE C.V.	12 RACKSPACE MEXICO
13	3M México	13 The Chemours Company México
14	Universidad Autónoma de Aguascalientes	14 GRUPO AZOR
15	Accenture México	15 Kantar Worldpanel
16	EY	16 Würth Elektronik
17	CISCO	17 Grupo Chespirito S.A. de C.V.
18	Ingram Micro México	18 BlueBox Ventures
19	Iké Asistencia	19 BSD SERVICIOS
20	Estafeta Mexicana SA de CV	20 Ponte Guapa
21	Deloitte	21 INTERprotección
22	GRAND SIRENIS RIVIERA MAYA RESORT & SPA	22 AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE PUEBLA
23	Seguros Monterrey New York Life	23 SIMPLOT MEXICO
24	Supermercados S-Mart	24 Novo Nordisk México
25	Posadas	25 Jafra Cosmetics
26	AccorHotels México (Hoteles Novotel, Ibis e ibis Styles)	26 Up Sí Vale
27	Pueblo Bonito Golf & Spa Resorts	27 CONTPAQi
28	CATALONIA HOTELS & RESORTS	28 Uber México
29	GENTERA	29 Inflection Point
30	VITALMEX	30 T&C Group
31	AstraZeneca SA de CV	31 DSM Nutritional Products México
32	Liverpool	32 Fundación Hogares IAP
33	UNICO 20°87' HOTEL RIVIERA MAYA	33 Volvo Financial Services
34	Oracle de México S.A. de C.V.	34 INSTITUTO INGENES
35	Laboratorios Liomont	35 EL ÁGUILA COMPAÑÍA DE SEGUROS
36	Grupo Financiero Monex	36 LOCKTON MEXICO
37	IEnova	37 dIR Group
38	GInGroup	38 VISA MÉXICO
39	Corporación Zapata	39 Brown Forman Corporativo Mexico
40	Urrea Herramientas	40 SCHWABE PHARMA MEXICO
41	GRUPO RUBA	41 Banco Sabadell
42	URREA Tecnología para vivir el agua	42 Manual Moderno
43	Financiera Contigo	43 HENCO GLOBAL
44	GNP Seguros	44 Grupo Prodensa
45	Banregio	45 GRUPO PROM
46	Experiencias Xcaret	46 UNIFIED NETWORKS
47	Agnico Eagle México, S.A de C.V.	47 Zoé Water
48	RCD HOTELS	48 ASSURANT
49	The Excellence Collection	49 Grupo Anfitriones Nacionales APR
50	HDI Seguros	50 BURO DE CREDITO

Jorge Castilla Director General de Accenture México

En Accenture, por ejemplo, han implementado una cultura en donde los colaboradores no tienen por qué quedarse callados.



LLEVAN AL TRABAJO SU 'AUTÉNTICO YO'

ALEJANDRO GONZÁLEZ

Que los empleados lleven a su auténtico “yo” al trabajo es el principal objetivo de Accenture.

Jorge Castilla, director general en México, dijo que en el País es necesario un cambio en la cultura laboral de las empresas, lo que implica que ésta se transforme desde la cabeza hasta cualquiera de los colaboradores, sin importar en qué área se desempeñen.

“El objetivo que tenemos es que puedan traer su auténtico yo al trabajo todos los días. Eso lo que eleva es la satisfacción, la productividad y

la innovación a un grado muy alto, esa es la forma en cómo nosotros lo vemos” afirmó.

Explicó que en la compañía han implementado programas para impulsar diversos grupos, como el caso de la comunidad LGBT, o para que haya cada vez más mujeres colaborando en la empresa.

Del total de la plantilla laboral en Accenture México, alrededor del 37 por ciento son mujeres, en tanto que 15 por ciento son mujeres que ocupan puestos ejecutivos.

Jorge Castilla destacó el haber puesto en marcha una cultura en donde los colaboradores no tienen por qué quedarse callados.

Se trata de un programa para que cuando los empleados tengan ideas o simplemente no se sientan cómodos con algo en la interacción, puedan expresarlo y con ello buscar alternativas para cambiarlo o mejorar los procesos.

“Nos costó trabajo, pero ya lo hemos logrado, implementar una cultura que no permite que los empleados se queden callados. Levantar la voz es lo que hemos logrado”, aseveró el ejecutivo.

Concluir que para tener un Great Place to Work® es necesario que la gente sienta y realmente lo haga, que prograse en su carrera profesional y su vida personal.

Great
Place
To
Work®



AT&T®

JUNTOS HACEMOS
UN GRAN
LUGAR
PARA TRABAJAR

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.

Trabaja Stryker en conjunto para impulsar la inclusión

AILYN RÍOS

Como un rompecabezas donde cada pieza es única y cumple una función especial es como definen en Stryker la diversidad.

“El reto es tener todas las diferentes piezas, hacer que embonen y trabajar todos los días para que cada una de ellas sea reconocida, desarrollada y recompensada”, manifestó Paola de la Torre, gerente general Stryker México.

La diversidad laboral en la empresa no es suficiente si no se genera un ambiente de inclusión donde el motor de los trabajadores sea poder tener la satisfacción de hacer su trabajo.

“(La) inclusión es que todas las piezas embonen y que cada una esté feliz con el trabajo que hace, se sienta parte de un todo y esté consciente de que, sin ella, el rompecabezas está incompleto”, agregó la gerente.

La empresa de tecnología médica se compone de un 50 por ciento de mujeres y 50 por ciento de hombres.

El 80 por ciento de la junta directiva está conformada por mujeres y minorías, lo que lo convierte en una de las juntas más diversas entre todas las compañías de Fortune 500.

En Stryker, alientan y valoran las diferencias de los trabajadores, pues las aprovechan para impulsar la innovación y el crecimiento de la empresa.

La gerente señaló que las compañías comprometidas con la diversidad son más innovadoras y ágiles y tienen un mejor ambiente laboral.

“Las compañías con líderes inclusivos son más innovadoras y ágiles, contamos con una misión de diversidad e inclusión en donde nos comprometemos a cons-



Paola de la Torre, gerente general de Stryker

UNEN PIEZAS PARA FORTALECER LA DIVERSIDAD

truir un ambiente de trabajo inclusivo”.

Para fomentar un buen flujo de información, Stryker cuenta con grupos de empleados que fortalecen los lazos y la comunicación entre todos los colaboradores con base a sus intereses y motivaciones tanto profesionales como personales.

Puntualizó que la buena comunicación no sólo debe ser interna, también tiene que darse con el cliente, pues este tipo de retroalimentación les permite buscar e implementar cambios para mejorar.

Para De la Torre, la inclusión no se limita al ambiente laboral, también crean

lazos con la familia de los empleados.

“(En) nuestras diversas actividades de convivencia y festejos, compartimos no solo con los compañeros de trabajo, sino con toda la familia, pues son la sólida estructura para compartir ideas, perspectivas y opiniones en diferentes ámbitos”, expresó.

APUESTAN POR LA FUERZA FEMENINA

AILYN RÍOS

Extrapolar su ambiente y cultura de trabajo y convertir al mundo en un gran lugar para vivir es la misión de Würth Elektronik.

Thomas Storandt, director de la empresa alemana de componentes para motores electrónicos y tarjetas de control para la industria automotriz, llegó a México hace 13 años y no le gustó el ambiente de desigualdad del País.

Decidió que la operación de la firma tenía que ser un agente de cambio para revertir la situación.

Para lograr erradicar la desigualdad, la sede mexicana de la empresa apostó por una planta laboral integrada en total por un 80 por ciento por mujeres y por tener un personal operativo que consta en su totalidad de fuerza femenina.

“Creemos que el trabajo manual que ellas desempeñan es fino, es el tipo de trabajo que nosotros requerimos y nos sentimos muy orgullosos de ello”, dijo Je-

sús Porrúa, parte del equipo de nómina y capacitación de Würth Elektronik.

Porrúa señaló que han incluido a las mujeres en áreas que usualmente eran concebidas como exclusivas del género masculino.

En la parte de inclusión, dieron empleo a dos personas con capacidades diferentes, quienes muestran un compromiso con su deber en la compañía.

“Uno es un mecánico de mantenimiento que es sordomudo, está en el área de producción y su desempeño ha sido muy bueno.

“En el área de recursos humanos, nuestra compañera tiene una discapacidad motriz, ella es la encargada de la nómina”, indicó.

En Würth Elektronik buscan eliminar las barreras jerárquicas y fomentar la comunicación mediante filosofía de puertas abiertas.

Las oficinas están diseñadas con ventanas y espacios abiertos para crear un ambiente de transparencia, fortalecer la comunicación y la colaboración.



En Würth Elektronik se erradicó la desigualdad y se dio impulso a la presencia femenina.



AILYN RÍOS

Fundada, administrada y operada por mujeres, Ponte Guapa se ha convertido en un lugar en donde el respeto a la diversidad de la empresa se basa en una rica variedad de estilos de vida.

Betty Guajardo es la fun-

dadora y directora de este particular salón de belleza, que participa éste año en el ranking de los Mejores Lugares para Trabajar (R) en diversidad e inclusión.

Afirmó que el constituir una planta laboral integrada 100 por ciento por mujeres, no busca discriminar

sino brindar oportunidades laborales a esta parte de la población.

“En general contratamos mujeres, no por discriminación, sino con el objetivo de dar oportunidades a ese grupo que mucho tiempo por ‘ser mamá’ perdía oportunidades y se iba a casa. He-

mos encontrado que son muy productivas porque buscan cumplir con todas sus facetas como mujer personal y profesionalmente.

“Se presta bien por nuestro giro que es de belleza y procuramos atender mercado femenino, lo que sostiene nuestra filosofía de conectar-

nos con las mujeres que se sientan en nuestros espacios y darles una experiencia integral”, mencionó.

Para medir la satisfacción de las integrantes de Ponte Guapa con su ambiente de trabajo, semestralmente realizan una encuesta de clima laboral.

“Escuchamos a nuestros equipos en sus necesidades y buscamos integrar y mejorar las prácticas haciendo cambios de acuerdo a los resultados de estas encuestas.

Señaló que participar en los Mejores Lugares para Trabajar (R) fue un parteaguas para conocer si sus colaboradoras se sienten escuchadas e incluidas en la operación de los salones.

Las buenas prácticas de Ponte Guapa han traspasado el ambiente laboral y ha repercutido en la percepción que las clientas tienen de la empresa.

“Nuestras clientas mencionan y hacen énfasis en la armonía que se percibe en los lugares, porque colaboradores contentos y tomados en cuenta, al final traen un excelente servicio al cliente, y el resultado final siempre es positivo”, aseguró.

Betty Guajardo sabe bien que las malas prácticas en inclusión y diversidad, además de crear ambientes de trabajo tensos, impactan directamente en la actitud de los colaboradores y disminuyen la productividad de la empresa.



Presencia femenina

Entre las organizaciones participantes este año en ranking en México de GPTW®, el promedio de mujeres que ocupan niveles operativos es de 52 por ciento; en los mandos medios es de 44 por ciento y en los mandos superiores es de 30 por ciento.



María Elena Estavillo, presidenta de la organización Conectadas.

RESULTAN INSUFICIENTES ESFUERZOS DE EQUIDAD

ALEJANDRO GONZÁLEZ

En México ya comienza a haber sensibilidad sobre la equidad de género en las empresas, pero los esfuerzos aún son incipientes e insuficientes, dijo María Elena Estavillo.

Ella es la presidenta de la organización Conectadas, que impulsa a mujeres en el sector tecnológico y de telecomunicaciones.

Ex comisionada del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), criticó la

falta de oportunidades que tienen las mujeres a nivel profesional, pues a pesar de que las graduadas de universidades son más de 50 por ciento, no se refleja así en las plantillas laborales.

“Desde hace muchos años las mujeres son más del 50 por ciento de los profesionistas graduados en este País y cuando vemos el panorama laboral pareciera que esto no es así. No solamente es el porcentaje más alto de graduados sino de menciones honoríficas y de

premios, lo que habla mucho del valor de las mujeres que están listas para trabajar pero encuentran muchas dificultades para incorporarse”, advirtió la especialista.

María Elena Estavillo platicó sobre las cuotas de género, de las que dijo han incluso generado controversia pues no se trata de un método de méritos, sin embargo, lo calificó como necesario hasta que las mujeres tengan las mismas oportunidades para llegar a través de sus méritos a los puestos

que deben ocupar en empresas y Gobierno.

Por otra parte, recomendó que al interior de las empresas e instituciones de gobierno se conformen comités de ética para casos de acoso y discriminación.

Advirtió que en muchas organizaciones el acoso a las mujeres se ha normalizado, a tal grado que en la mayoría de los casos las mujeres se ven forzadas a renunciar ya que no existe alguien que pueda ayudarles a evitar dichas acciones.

CONDUCCEN Y LLEVAN LA DIVERSIDAD A DIARIO

Equipos de trabajo variados e inclusivos crean una ventaja competitiva

AYLIN RÍOS

Si alguien tiene muy claro que equipos de trabajo diversos e inclusivos son los mayores recursos de una empresa, pues impulsan la innovación y crean una ventaja competitiva, son los de Uber México. “Estamos comprometidos en ser la empresa más diversa del mundo, sin duda un reto ambicioso, pero sabemos que vale el esfuerzo.

“Nuestra cultura está enfocada a brindar políticas y espacios inclusivos, donde nuestros colaboradores puedan expresarse y ser ellos mismos”, dijo María Fernanda Reséndiz, gerente de Comunicación Corporativa de Uber. Afirmó que es importante entender que la diversidad y la inclusión no son sinónimos, sino complementos.

“La diversidad sólo existe en el conjunto, cuando tienes dos o más personas y analizas sus diferencias y sus similitudes. La inclusión es lo que realmente sostiene y da paso a la diversidad”, indicó.

El reporte de diversidad de la firma señala que entre 2018 y 2019, Uber aumentó en 2.9 por ciento el número de mujeres que laboran en la compañía y 7.1 por ciento la cantidad de mujeres que ocupan roles de liderazgo.

La gerente expresó que uno de los pilares de Uber es ofrecer oportunidades económicas de autoempleo y emprendimiento para mujeres en México y a nivel global. “Uber ofrece una oportu-



■ María Fernanda Reséndiz, gerente de Comunicación Corporativa de Uber, dijo que la empresa está comprometida en ser la organización más diversa del mundo.

nidad de autoempleo a cerca de 12 mil mujeres en México, y 5.2 por ciento de la base total de socios conductores en todo el país son mujeres.

Además del enfoque a las mujeres, la compañía cuenta con 12 Grupos de Recursos para Empleados creados y dirigidos voluntariamente por empleados, que fungen como punto de partida para las acciones de diversidad e inclu-

sión dentro y fuera de Uber. Uno de estos grupos es el Pride @ Uber está dirigido a la comunidad LGBT+.

“En México y el mundo, ofrecemos un seguro a nuestros empleados que cubre y apoya a parejas LGBT+ y sus parejas, incluso si no cuentan con un reconocimiento legal”, afirmó.

Uber creó y distribuyó un manual entre sus socios con-

ductores en el que se explica cómo dirigirse a las personas transgénero y evitar comportamientos discriminatorios.

A través de su contacto directo con los usuarios, los socios conductores y reparadores son el reflejo de las prácticas de diversidad.

Con Uber Assist y Uber para todos, se busca incluir a usuarios y socios con discapacidad a la comunidad de Uber.



■ Manuel de la Fuente, CEO de Gentera.

CONJUNTAN LA INCLUSIÓN AL GENERAR PRODUCTOS

RENATA TARRAGONA

En el trabajo del día a día, Gentera integra la diversidad e inclusión al pensar sus servicios financieros para un segmento que no era considerado por la banca tradicional, con productos para hombres y mujeres desde la mayoría de edad hasta los 98 años.

De forma específica diseñaron Crédito Mujer, un préstamo para un grupo de entre 10 y 50 mujeres que requieren financiamiento a largo plazo.

“En Gentera, la persona es lo más importante, y creemos que, a partir de su autodesarrollo, todos tienen posibilidades de aportar y sumar a un propósito en común”, afirmó Manuel de la Fuente, CEO de la empresa nacional de microcréditos.

Sus equipos de trabajo se integran por personas de orígenes, capacidades, preferencias y creencias distintas, desde el entendido de que cada uno suma a partir

de sus diferencias.

Asimismo, procuran generar una igualdad de oportunidades en las personas, independientemente de su origen o situación socio económica.

Los colaboradores de la compañía disponen de un Código de Ética y Conducta para conocer las normas por las que se rigen al igual que los medios de denuncia a su alcance.

Sólo en México, al cierre del segundo trimestre, la plantilla de Gentera se integra por 16 mil 598 colaboradores, de los cuales 49 por ciento son mujeres y 51 por ciento, hombres.

Con programas internos, se promueve el desarrollo integral mediante las dimensiones física, intelectual, social-familiar, espiritual y profesional.

Por otro lado, llaman Serviazgo al modelo de liderazgo basado en el servicio a los demás que inspira y trasciende a través de servir, formar, crecer y dar resultados.

INGREDIENTES DE ORIGEN NATURAL
HIDRATA Y HUMECTA
LIBRE DE SAL
PROBADO DERMATOLÓGICAMENTE

SI ES DEDICADO A TI, ES FÁCIL ESTAR EN EQUILIBRIO.
ES MUY FÁCIL SEGUIR SIENDO TÚ.

Dedicado a ti
by Candiflux®

SHAMPOO DE HIGIENE ÍNTIMA
USO DIARIO Y ANTIBACTERIAL.

[/PorqueEntendemosLoQueEsSerMujer](#)
www.dedicadoati.com.mx

Higiene es salud.
Shampoo de higiene íntima para uso externo.
Aviso de publicidad 183300202D0044