

# INDICADORES DE PERMANENCIA 2020

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

CARACTERÍSTICAS SEGÚN TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN (Por número de colaboradores)	MENOS DE 50		50 A 500 (Nacional)		50 A 500 (Multinacional)		500 A 5000		MÁS DE 5000	
	CALIFICADAS	NO CALIFICADAS	CALIFICADAS	NO CALIFICADAS	CALIFICADAS	NO CALIFICADAS	CALIFICADAS	NO CALIFICADAS	CALIFICADAS	NO CALIFICADAS
Deseo trabajar aquí por un largo tiempo	90%	91%	86%	71%	86%	N/A	87%	76%	87%	N/A
Tomando todo en consideración, yo diría que éste es un excelente lugar donde trabajar	92%	85%	88%	69%	86%	N/A	88%	69%	86%	N/A
Estoy orgulloso de decirle a otros que trabajo aquí	95%	76%	92%	77%	91%	N/A	92%	83%	90%	N/A
Mi trabajo tiene un significado especial; para mí éste no es "sólo un trabajo"	92%	87%	89%	76%	87%	N/A	88%	79%	88%	N/A
Recomendaría mucho a mis amigos o conocidos a mi organización como un excelente lugar para trabajar	91%	78%	87%	65%	86%	N/A	86%	68%	85%	N/A

@reformanegocios

GREAT PLACE TO WORK® MÉXICO

Editor: Rafael Aceves

# tendencias

LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR® EN MÉXICO 2020

Fuente: Great Place To Work®

Desarrollan mejores lugares de trabajo, de equidad, inclusión y diversidad

AILYN RÍOS

Desde las empresas se está impulsando un ecosistema laboral que busca que México sea un mejor País para vivir y trabajar, que cuente con mejores condiciones salariales y emocionales, así como un ambiente y espacio de inclusión y diversidad.

Estas son algunas de las principales conclusiones del reconocimiento de Great Place To Work® México para las organizaciones con las mejores prácticas laborales en el País 2020.

Hugo Caccuri Junior, socio fundador y director general de Great Place to Work® México, Centroamérica y Caribe, afirmó que el propósito es crear una cadena de valor de empresas que destacan por sus condiciones y prácticas laborales, sin importar su tamaño.

“Como empresa, Great Place To Work® México tiene un propósito y es a través de ustedes, las organizaciones de México, ser un País mejor para vivir y para trabajar, creemos firmemente en que existe un ecosistema dentro de la cadena de valor de grandes empresas, hemos llegado a un número de 57 mil empresas que forman parte de la cadena.

“Be great, se grande, no importa el tamaño de empresa que seas”, afirmó.

Este año un total de 235 empresas lograron ser reconocidas.

En la categoría de empresas con más de 5 mil colaboradores, DHL Express México, Genera, Infonavit, Grupo Posadas y Grupo IPS lideran el ranking.

“Es un orgullo para toda la familia de DHL, somos 7 mil 800 empleados en México. El haberlo logrado es un trabajo muy arduo de todos los empleados.

“Estamos orgullosos en DHL, en donde el respeto y resultados son el día a día”, afirmó Antonio Arraz, CEO de DHL Express México.

Cisco, Microsoft, American Express México, Grupo Ruba y Dell Emc, destacaron en los primeros cinco lugares de las empresas que tienen 500 y 5 mil colaboradores.

“Es un logro importante para Cisco”, declaró Fernando Pujol, director de recursos humanos de Cisco.

Financiera Trinitas encabezó la categoría de empresas

# IMPULSAN EMPRESAS AMBIENTE POSITIVO



■ Cisco, primer lugar en la categoría de las empresas que tienen 500 y 5 mil colaboradores.



■ Hugo Caccuri Junior, socio fundador y director general de Great Place to Work® México, Centroamérica y Caribe.



■ Genera, segundo lugar en la categoría de empresas con más de 5 mil colaboradores.

nacionales, con 50 a 500 colaboradores. Las siguientes cuatro posiciones fueron para Ad-sourcing (Alta Dirección De Negocios Aditsystems), Lazos IAP, First Quality Chemicals y Terminal de LNG de Altamira. “Es un logro de casa, de

cada uno de nuestros colaboradores que todos los días van a trabajar echándole ganas, provocando un gran ambiente de trabajo”, dijo Jorge Alberto Olvera, director general de Financiera Trinitas. En las empresas multina-

cionales con 50 a 500 colaboradores, los primeras cinco lugares fueron Natura México, Integon Service CO SA de CV, Mercado Libre México, Luxoft México y Basf Mexicana Sitio Puebla. “Nos propusimos tener el

mejor lugar para trabajar en México, hicimos mucho trabajo y mucha integración”, comentó Hans Werner, director de Natura México, primer lugar de su categoría.

La cultura laboral de microempresas entre 20 a

50 colaboradores fue para BlueBox Ventures, Kronos, Stryker, Reingtec Y Simplot. “Esto te exige llevar a la empresa a otro nivel, estamos agradecidos con la gente”, externó Gustavo Huerta, CEO de BlueBox Ventures.

## Años de permanencia en Hall of Fame

Las organizaciones con experiencia probada.

PERMANENCIA	ORGANIZACIÓN	CATEGORÍA
19 años	SC Johnson & Son	500 a 5000
	DIAGEO MÉXICO	500 a 5000
17 años	Grupo Financiero Monex	500 a 5000
	FedEx Express Mexico	Más de 5000
16 años	Ingram Micro México	500 a 5000
	EY	500 a 5000
15 años	GRUPO RUBA	500 a 5000
	Grupo Xcaret	Más de 5000

## Modelo GPTW®

- Experiencia de **30 años** en el mercado y un alcance global en más de **60 países** alrededor del mundo.
- Cada año escucha la opinión de más de **500 mil personas** en México y más de **10 millones** en el mundo.
- Es a través del **diagnóstico de ambiente y cultura organizacional**, realizadas en diversas organizaciones de

Para Great Place to Work® México, un excelente lugar para trabajar es aquel donde la gente confía para quien trabaja, donde siente orgullo por su equipo/trabajo y donde disfruta con sus compañeros.

- todos los tamaños y sectores, como se construye el conocimiento sobre capital humano.
- **Evalúan el nivel de Confianza** en las organizaciones por medio de cinco dimensiones que representan valores universales: **Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Compañerismo.**

Fuente: Great Place to Work® México



**Fernando Pujol**  
director de recursos humanos de Cisco



Alejandro Velázquez

## CUMPLEN 11 AÑOS DE BUENAS PRÁCTICAS

AILYN RÍOS

En los últimos 11 años, Cisco México ha tenido que evolucionar sus prácticas e implementar nuevas estrategias para ofrecer a sus colaboradores el mejor ambiente para desempeñar sus actividades.

Reconocida como una de las mejores empresas para trabajar por Great Place To Work<sup>®</sup> se han esforzado mucho en su cultura de respeto, confianza y congruencia.

“Ha sido una evolución. Por ejemplo, hace cuatro años se definió globalmente algo que se llama ‘people lead’, una serie de lineamientos con los que nos centramos en el empleado, reforzamos nuestra cultura de respeto, confianza y congruencia”, dijo Fernando Pujol, director de recursos humanos de Cisco.

Señaló que a pesar de la evolución, hay aspectos de su cultura empresarial que prevalecen y se arraigan con mayor fuerza en la multinacional. Tal es el caso del liderazgo que se fomenta en los empleados y la confianza absoluta que éstos reciben.

“Hemos laborado mucho con nuestros líderes para trabajar en un liderazgo congruente y honesto. Creo que en eso hemos trabajado en estos 11 años, trabajamos en la cultura de confianza y de respeto.

“Implementado cursos a los líderes, podemos decir al día de hoy que todos ellos han recibido un tipo de entrenamiento enfocado al respeto y la confianza”, dijo.

El director apuntó que la diversidad y la inclusión son también valores importantes, que además de volverlos un buen lugar para trabajar, los ayuda a innovar en el campo de la tecnología y satisfacer a la variedad de clientes que tienen en su cartera.

“Lo más importante en Cisco es abrazar las diferen-

cias de los demás, creemos que todos al ser diferentes podemos usar nuestras diferencias para ser algo más grande que nosotros mismos.

“Al tener una diversidad de alto espectro de ideas podemos diseñar los mejores productos”, comentó.

A estos aspectos se suma el valor de la flexibilidad que se refleja en la libertad que tienen los trabajadores de elegir su espacio en la oficina, la sede de la empresa en la que desean laborar e, incluso, en el inmobiliario.

“Un gran porcentaje de nuestros colaboradores tiene la flexibilidad de trabajar desde su casa o desde cualquier oficina, eso es un gran aporte a la flexibilidad. En todas las oficinas tenemos la misma experiencia, más del 50 por ciento de los lugares no son fijos.

“Tenemos muchos tipos de escritorios: áreas con escritorios que se elevan, puedes trabajar parado o sentado, incluso escritorios con caminadoras”.

Las instalaciones de Cisco tienen una variedad de espacios en donde los colaboradores pueden desempeñar sus actividades, tienen escritorios, divanes, salas de juntas y terrazas.

Pujol agregó que la empresa cuenta con actividades recreativas y de esparcimiento generalmente propuestas por los trabajadores y organizadas en conjunto con el departamento de recursos humanos, con el fin de que, quién lo desee, comparta las actividades que le apasionan.

Cisco también ofrece zonas de esparcimiento: salones con mesas de billar, futbolito, consolas de videojuegos y bibliotecas.

El siguiente paso para evolucionar como buen lugar para trabajar, es reducir la brecha de género en el campo de las carreras enfocadas a la ciencia, la tecnología, ingeniería y matemáticas, dijo.



■ Sus instalaciones cuentan con espacios de esparcimiento, que ayuda a la innovación del negocio.

GREAT PLACE TO WORK <sup>®</sup>				
ORGANIZACIONES CON MÁS DE 5,000 COLABORADORES				
POSICIÓN	ORGANIZACIÓN	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES
1	DHL Express México	Transporte	49%	51%
2	GENTERA	Servicios Financieros y Seguros	51%	49%
3	Infonavit	Servicios Financieros y Seguros	48%	52%
4	GRUPO POSADAS	Hospitalidad	53%	47%
5	GRUPO IPS	Servicios profesionales	80%	20%
6	GRUPO VIDANTA	Hospitalidad	59%	41%
7	Grupo S-Mart	Retail	47%	53%
8	AT&T	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	62%	38%
9	GRUPO FINANCIERO BANORTE	Servicios Financieros y Seguros	50%	50%
10	Daimler Trucks México	Manufactura & Producción	89%	11%
11	Servicios Corporativos Scotia	Servicios Financieros y Seguros	46%	54%
12	Grupo Xcaret	Hospitalidad	70%	30%
13	Magna Cosma Mexico	Manufactura & Producción	85%	15%
14	ELEKTRA MÉXICO	Retail	68%	32%
15	DHL SUPPLY CHAIN	Transporte	70%	30%
16	FEDEX EXPRESS MÉXICO	Transporte	78%	22%
17	Deloitte	Servicios profesionales	56%	44%
18	Bepensa	Manufactura & Producción	85%	15%
19	Teleperformance	Servicios profesionales	51%	49%

**Manuel de la Fuente**, director general corporativo de Gentera.



Cortés

## COMUNICACIÓN, HERRAMIENTA BÁSICA

Identifican a los colaboradores comprometidos para que permanezcan

JESSIKA BECERRA

Compartamos, la empresa que dio origen a Gentera, cumple 30 años en septiembre del 2020, gracias a que constantemente actualiza sus estrategias y otorga a sus colaboradores las herramientas para alcanzar metas, aseguró Manuel de la Fuente, director general corporativo de la firma.

“Estamos cumpliendo 30 años desde que fue fundada. Compartamos como una asociación civil. Ese es el mejor reflejo de la evolución y de lo que hemos logrado generar de valor en los tres países donde operamos, México, Perú y Guatemala”, comentó.

La empresa tiene en estos tres negocios 3.5 millones de clientes, que han logrado captar gracias a la comunicación de los directivos con sus

colaboradores.

“Creemos que la herramienta más importante es la comunicación con nuestros colaboradores. Informamos resultados del negocio y los alineamos con la estrategia del grupo”, comentó.

“Año con año presentamos al consejo una estrategia y todos los trabajadores tenemos objetivos alineados a esos proyectos, los cuales son aprobados por el jefe inmediato y son revisados y evaluados”, agregó.

Destacó que toda empresa debe tener un propósito.

“Cuando ese propósito existe, lo demás empieza a venir un poco en cascada. Es muy importante que haya un sentido de propósito, es decir, saber qué queremos lograr con lo que vamos a hacer, por supuesto que tiene que haber una estrategia clara”, insistió.

Además, el directivo explicó que parte de la estrategia es identificar a las personas comprometidas en cumplir objetivos y darles herramientas para que permanezcan.

“Año con año presentamos al consejo una estrategia y todos los trabajadores tenemos objetivos alineados a esos proyectos”.

tas para que permanezcan.

“Hay que buscar que tengan salarios, prestaciones y beneficios al menos acorde a la Ley y al mercado donde se están desarrollando”, mencionó.

De esta forma, agregó, las empresas se convierten en un buen lugar para trabajar, porque ofrece a sus empleados herramientas de desarrollo necesarias, igualdad de oportunidades y la posibilidad de lograr un balance de vida, personal y profesional.

Resaltó que Gentera ha desarrollado programas de desarrollo profesional que ayudan a acelerar su carrera. “Entendemos que hay

hombres y mujeres que necesitan flexibilidad y horarios distintos. A su vez, entendemos que es necesario propiciar que las personas desarrollen su parte física e intelectual, así como la parte profesional y familiar”, aseguró de la Fuente.

Para el directivo, los mejores lugares para trabajar son los que se preocupan porque sus empleados sean una mejor persona, tanto en lo profesional, como en lo personal.

“Para ello tenemos una filosofía muy potente, un sentido de propósito claro de impulsar sueños no solo de nuestros clientes, sino de nuestros colaboradores”, agregó.

“En Gentera lo que buscamos es tener a la persona siempre en el centro. Propiciamos que nuestros colaboradores tengan un balance de vida con su familia”.

Concluyó que dentro de la empresa se promueve el liderazgo basado en cuatro dimensiones: servir, crecer, formar y dar resultados.

## JENNIFER AMOZORRUTIA

## El significado de SER GRANDE

vidualidad y sumar a través de lo colectivo. Formar “familias” a través de los equipos, de la vivencia del valor universal de la fraternidad en solidaridad de los unos a los otros.

Entender que la innovación viene de dentro, de la misma gente. Todos, independientemente de su campo de acción, o función, tienen la capacidad de hacer las cosas

de una manera diferente, de aportar ideas, de traspasar las fronteras del status quo y construir un mejor porvenir para todos.

Celebrar las diferencias que constituyen la grandeza de la diversidad. Gracias al bagaje cultural, emocional, profesional de cada una de las personas, se forma un mismo ente llamado organización. Aceptar que la condición de cada persona va más allá de los límites y multiplica las posibilidades para alcanzar objetivos que solo

en sinergia se pueden lograr.

Inspirar, a través de la cultura organizacional, a miles de personas en el país, y levantar la voz para transmitir que ser organizaciones que promueven la credibilidad, el respeto, la imparcialidad, el orgullo y el compañerismo, es algo posible. Y que ser un excelente lugar de trabajo es mejor para la gente, para los negocios y para el mundo.

Directora de Innovación y Contenidos  
Great Place to Work<sup>®</sup> México

# COMBINAN CRECIMIENTO PERSONAL Y NEGOCIO

**Enrique Perezera**  
director general de Microsoft México

“Somos una compañía de learn-it-all (los que todo lo aprenden), innovadora e inclusiva”.



Tienen como prioridad crecer a las personas y al mismo tiempo crecer a la compañía

ALEJANDRO GONZÁLEZ

Microsoft México tiene como prioridad hacer crecer a las personas, para que al mismo tiempo crezca la compañía en su negocio.

Un balance entre el trabajo y desarrollo profesional, con la evolución y crecimiento personal, es el camino para convertirse en un buen lugar para trabajar.

Enrique Perezera, su director general, dijo que Microsoft México se basa tanto en las herramientas tecnológicas, pero también en su cultura organizacional que ha traído desde sus headquarters en Redmond y adaptado a la convivencia laboral en sus oficinas de México.

“Encontrar las herramientas adecuadas y el espacio correcto para dirigir la creación y colaboración que llevan al éxito, puede ser un reto mayor. Sin embargo, hay un cambio que va más allá del cambio tecnológico. Se trata de las personas: cómo trabajan, dónde trabajan y aquello que los guía y motiva.”

“En Microsoft, tenemos Modern Workplace para ellos, lo cual les permite desempeñar sus tareas desde sus casas o desde cualquier punto en que se encuentren, añadiendo también una ventaja adicional para equilibrar su vida profesional y personal, Work & Life Balance”, señaló Enrique Perezera.

El director de Microsoft México, que está entre las Mejores Empresas para Trabajar® 2020, aseguró que su misión como líder está ligada a empoderar a cada persona.

Y es que para el ejecutivo, la definición que tienen en la compañía sobre lo que significa un buen lugar para trabajar es, simplemente, aquel que empodera a los colaboradores para alcanzar sus metas, apoyándolos con las circunstancias propicias.

“Es una forma en la que, como compañía, nos hacemos responsables de nuestro objetivo. Estamos en una posición única para tener un impacto significativo y tangible en cómo las personas se

involucran dentro de nuestro lugar de trabajo y con la empresa en general”, agregó Perezera.

Para lograr un desarrollo personal en sus colaboradores, Microsoft tiene la filosofía de “growth mindset” (mentalidad de crecimiento), que es una característica y aspiración que define a su equipo.

Detalló que esa mentalidad de crecimiento se impulsa de la necesidad por aprender y desarrollarse, lo que hace que la gente comience a retar los supuestos, tomar riesgos y reconocer los errores para aprender de ellos.

“Esta curiosidad apoya la apertura a nuevas ideas, la creación de un ambiente inclusivo y la obsesión por estar cerca de nuestros clientes. Somos una compañía de learn-it-all (los que todo lo aprenden), innovadora e inclusiva. Cada día encontramos grandes ejemplos de nuestra cultura en acción y aprendemos nuevas formas en las que podemos evolucionar y transformarnos”, agregó.

Actualmente los negocios miran hacia la nube, la inteligencia artificial, internet de las cosas, la realidad combinada y otras nuevas tecnologías para reinventarse y reinventar sus capacidades, por lo que empleadores y líderes de negocios tienen un importante rol en el desarrollo de la fuerza laboral ideal del futuro.

Para las organizaciones, ello significa que, a partir de ahora, es esencial brindar acceso a herramientas, datos, entrenamiento y soporte para ayudar a los empleados a transformar sus roles y enfocarse en resolver tareas más complejas.

“Microsoft cree que ningún trabajador debe ser dejado atrás. Todos nosotros, es decir, empleados, empresas y comunidad, tenemos un rol por jugar en reforzar la economía a través de un trabajo valioso.

“Esto comienza al demostrar cómo la tecnología digital sirve como un socio para que los empleados puedan tener mayor productividad, enfrentar retos más grandes y conseguir más para sus organizaciones”, comentó.

GREAT PLACE TO WORK®				
ORGANIZACIONES CON 500 A 5,000 COLABORADORES				
POSICIÓN	ORGANIZACIÓN	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES
1	Cisco	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	86%	14%
2	Microsoft	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	67%	33%
3	American Express México	Servicios Financieros y Seguros	51%	49%
4	GRUPO RUBA	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	57%	43%
5	DELL EMC	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	69%	31%
6	Catalonia Hotels & Resorts	Hospitalidad	61%	39%
7	Pueblo Bonito Golf & Spa Resorts	Hospitalidad	64%	36%
8	Agnico Eagle México	Minería y Cantera	86%	14%
9	Grand Sirenis Riviera Maya Resort & Spa	Hospitalidad	67%	33%
10	FUNDACION TELETÓN	Organizaciones No-Gubernamentales y Filantrópicas	34%	66%
11	Diestra Hoteles	Hospitalidad	59%	41%
12	INTERPROTECCIÓN	Servicios Financieros y Seguros	48%	52%
13	DIAGEO MÉXICO	Retail	74%	26%
14	GRUPO CEMENTOS DE CHIHUAHUA	Manufactura & Producción	88%	12%
15	DuPont	Manufactura & Producción	64%	36%
16	Accor México	Hospitalidad	39%	61%
17	Grupo Financiero Monex	Servicios Financieros y Seguros	54%	46%
18	DIMEX CAPITAL	Servicios Financieros y Seguros	51%	49%
19	THE EXCELLENCE COLLECTION	Hospitalidad	68%	32%
20	Hilton	Hospitalidad	50%	50%
21	VITALMEX	Cuidado de la Salud	47%	53%
22	Ragasa	Manufactura & Producción	87%	13%
23	INGRAM MICRO	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	56%	44%
24	IENOVA MÉXICO	Manufactura & Producción	71%	29%
25	Urrea Herramientas	Manufactura & Producción	61%	39%
26	Accenture	Servicios profesionales	64%	36%
27	CONMED	Manufactura & Producción	23%	77%
28	SC JOHNSON & SON	Manufactura & Producción	78%	22%
29	ASTRAZENECA	Biología & Farmacéutica	59%	41%
30	DSM NUTRITIONAL PRODUCTS MEXICO	Manufactura & Producción	76%	24%
31	3M MEXICO	Manufactura & Producción	61%	39%
32	HDI SEGUROS	Servicios Financieros y Seguros	49%	51%
33	LIOMONT	Biología & Farmacéutica	53%	47%
34	IKÉ ASISTENCIA	Servicios profesionales	52%	48%
35	Dana de México	Manufactura & Producción	95%	5%
36	Mapfre México	Servicios Financieros y Seguros	45%	55%
37	Calsonic Kansei (ahora Marelli)	Manufactura & Producción	66%	34%
38	UNIFIN FINANCIERA	Servicios Financieros y Seguros	60%	40%
39	EDENRED	Servicios Financieros y Seguros	57%	43%
40	PROFUTURO	Servicios Financieros y Seguros	58%	42%
41	ORACLE	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	78%	22%
42	BorgWarner Campus Ramos Arizpe	Manufactura & Producción	58%	42%
43	Corporación Zapata	Retail	66%	34%
44	Baxter México	Biología & Farmacéutica	53%	47%
45	E&Y	Servicios profesionales	53%	47%
46	METLIFE MÉXICO	Servicios Financieros y Seguros	46%	54%
47	BREG	Manufactura & Producción	31%	69%
48	Consorcio ARA	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	60%	40%
49	CASAS JAVER	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	60%	40%
50	Grupo Peña Verde	Servicios Financieros y Seguros	53%	47%
51	MVS CAPITAL	Medios	63%	37%
52	TKM Customer Solutions	Servicios profesionales	58%	42%
53	EMPEÑO FACIL	Servicios Financieros y Seguros	55%	45%
54	Logrand Entertainment Group	Hospitalidad	59%	41%
55	Grupo Fórmula	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	65%	35%
56	ARRIVA HOSPITALITY GROUP	Hospitalidad	63%	38%
57	Hillrom	Manufactura & Producción	41%	59%
58	PRICE TRAVEL HOLDING	Servicios profesionales	50%	50%
59	Amdocs	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	85%	15%
60	ROSHFRANS	Manufactura & Producción	81%	19%
61	PROFOA	Manufactura & Producción	97%	3%
62	MERCO	Retail	42%	58%
63	CNH DE MEXICO	Manufactura & Producción	86%	14%
64	Newell Brands	Manufactura & Producción	45%	55%
65	ROYALTON RIVIERA CANCUN	Hospitalidad	61%	39%
66	Grupo Oprimax	Retail	59%	41%
67	Fertilizantes Tepyac	Agricultura, silvicultura y pesca	75%	25%
68	AVANOS	Manufactura & Producción	42%	58%
69	Escuela Bancaria y Comercial	Educación y Formación	45%	55%
70	GroupM México	Servicios profesionales	41%	59%
71	Cosmetic Colors	Manufactura & Producción	33%	67%
72	Ethan Allen	Manufactura & Producción	60%	40%
73	IPG MEDIABRANDS	Medios	45%	55%

# PREDICAR CON EL EJEMPLO, SU RAZÓN DE PESO

BAJO EL LEMA **“DOING WELL BY DOING GOOD”**,

**MASTERCARD** LIDERA LA TRANSFORMACIÓN

DE LOS MEDIOS DE PAGO Y DE UNA

**NUEVA CULTURA LABORAL.**

La necesidad constante de renovarse, crecer, innovar, prestar atención a su entorno y conduciéndose siempre por la línea correcta han convertido a **Mastercard** en uno de **“Los mejores lugares para trabajar” (Great Place to Work®)**,

Muestra de ello es su compromiso con la labor social, enfocándose en promover la inclusión, la apertura y la equidad, tanto a sus socios comerciales como a sus colaboradores; además se centra en impulsar la realización de negocios de manera abierta y transparente. Ejemplo de ello es la creación del **Centro Mastercard para el Crecimiento Inclusivo**, que fomenta las relaciones de colaboración entre el mundo académico, los gobiernos, las organizaciones no lucrativas, la comunidad de diseño social y el sector privado, con el objetivo de apoderar a aquellos históricamente excluidos de los servicios financieros y servir como un catalizador para el cambio.

Otra medida que ha tomado **Mastercard** para impulsar la inclusión, es enfocarse en que todos sus colaboradores, de cualquier nivel, estén capacitados con habilidades de liderazgo inclusivo que ayuden a adoptar y activar la diversidad como herramienta para impulsar la creatividad y así ser innovadores.

“

Nuestro *enfoque filantrópico* y nuestras innovaciones en materia de pagos generan un *impacto positivo* en distintas comunidades del mundo.

”

## GENERADOR DE CAMBIO

La empresa de tecnología se ha distinguido por su cultura colaborativa basada en el valor del trabajo en equipo con el fin de beneficiar a todos aquellos relacionados directa o indirectamente con la empresa, desde los comercios y gobiernos, hasta las comunidades a las que presta sus servicios.

En ese sentido la inclusión financiera es un pilar prioritario para **Mastercard**, por ello se involucra de la mejor forma posible en brindar a cualquier persona del mundo acceso al sistema financiero, con el propósito de lograr un impacto positivo global y obtener resultados que generen un verdadero cambio social, en sintonía con la visión de la empresa que es: **“No se puede prosperar en un mundo que no lo hace en igual medida”**.

Por otro lado, **Mastercard** preocupado por el bienestar físico, mental y emocional de sus colaboradores, desarrolló una oferta holística de beneficios, como:

- Días extras a los obligatorios por ley en ausencia por maternidad y paternidad, aplicable también al matrimonio igualitario.

- Hasta 15 días personales en caso de la pérdida de un familiar.

- Hasta cinco días de voluntariado para causas altruistas; cabe destacar que pocas empresas cuentan con este esquema para generar acciones en beneficio de las comunidades.

Asimismo, para **Mastercard** el desarrollo continuo es un factor primordial, por ello capacita y actualiza a su personal. Bajo esta premisa ha instituido una semana dedicada a la innovación, en la cual ponentes ofrecen conferencias



y talleres enfocados en diversos temas relacionados con las tareas diarias de los empleados. Además, ha instaurado un **reto de innovación llamado “Take Initiative”**, en el cual impulsan a sus colaboradores a ser creativos, estratégicos e innovadores.

“

Comprometidos con dar lo que recibimos  
**Trust, Agility, Initiative & Partnership**

”

Dichas acciones le han otorgado a la empresa un lugar en el ranking de **Great Place to Work®**, gracias a la dedicación y energía de quienes todos los días ejercen en la organización su coeficiente de decencia, un concepto que Ajay Banga, CEO global de **Mastercard**, describe de la siguiente manera: “Nuestro coeficiente de decencia define el status de nuestra civilización. Es este coeficiente y no el intelectual, el que determinará tu éxito en la vida”.



## UNA COMPAÑÍA SUSTENTABLE

En términos de sustentabilidad, **Mastercard** incorpora en su cultura organizacional prácticas empresariales que apoyan a reducir su huella ambiental. Todos sus edificios cuentan con la **certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design)** y gracias a la ejecución de proyectos de eficiencia energética logró un **ahorro de 720 mil kilovatios por hora**.

Asimismo, la compañía implementó un programa para reducir la exposición a contaminantes potencialmente peligrosos; más del 80% de los productos de limpieza son de baja emisión y menos tóxicos. Además, **impulsa el bienestar del medio ambiente entre los colaboradores** promoviendo pequeñas acciones como la impresión doble faz en blanco y negro, con la cual se logró reducir en las oficinas el número de páginas impresas por 33 millones desde el 2009.

“

Nuestras *principales fortalezas* son los programas e iniciativas consistentes de *career development*, así como nuestro pilar de diversidad, que sirven como métrica de negocio y forman parte de nuestro día a día a través de los **BRGs**.

Jessica Sandín, Directora de Recursos Humanos de Mastercard

”



mastercard.

ARELY SÁNCHEZ

Una empresa con una cultura corporativa que permite a sus colaboradores desplegar todo su potencial, donde la confianza, la alegría de trabajar en equipo y el orgullo por lo que haces es la base, es como se define Mercado Libre.

“Las personas son nuestro principal capital para ser exitosos”, afirma Dymar Rodríguez, directora de People en Mercado Libre México.

Insiste en que para la firma de comercio electrónico y soluciones fintech más grande del País y de Latinoamérica, los colaboradores son el todo.

“En función de ellos y con ellos es que co-creamos el mejor lugar para trabajar. Nuestro gran equipo, marcado por un ADN emprendedor es el que consigue no solo que generemos ambientes de trabajo de excelencia, sino el que también logra sostener nuestra cultura organizacional en diversos países, con diferentes costumbres e idiosincrasias”, comenta.

Insiste en que un buen lugar para trabajar debe partir de la filosofía y la cultura. “Ambas constituyen el máximo capital inspirador de una organización, que impacta, transforma la vida de las personas e inventa el futuro para todos”, sostiene.

De esta forma, la compañía con presencia en 17 países de América, busca compartir con sus colaboradores el sentido y los modos de la empresa, pues así construye una cultura genuina y superadora, que contagia, atrae y aporta sentido al trabajo diario.

“Para hacer real nuestro propósito de liderar cada mercado en el que estemos y para abrazar nuestra inspiración de impactar en la vida de millones de personas, es necesario vibrar el ADN de Mercado Libre. Queremos que cada persona que busque trabajar aquí, comparta un sentido genuino con nuestra cultura emprendedora y tenga la agilidad de aprendizaje para trascender a su posición”, manifiesta.

Para que la compañía si-

Dymar Rodríguez, directora de People en Mercado Libre México



# TRANSFORMAN LA MANERA DE TRABAJAR

Cortesía

ga alcanzando, e incluso superando sus objetivos de negocio, ha sido fundamental concebir a sus colaboradores de un modo integral y en constante reinención.

“Por eso la flexibilidad en nuestro ámbito de trabajo es una característica que juega a favor de su bienestar. Desde esta premisa, contamos con una batería de cuidados que incluye: beneficios, actividades, políticas, acciones y programas que se combinan de forma distinta por cada persona, de acuerdo a sus necesidades y estilos de vida. Por ejemplo, la flexibilidad horaria, cuidados que trascienden el lugar de trabajo, políticas inclusivas para las familias,

como brindar las mismas licencias y beneficios para parejas del mismo sexo”, señala.

Revela que cinco pilares sostienen actualmente el desarrollo humano en la compañía: trabajo flexible, desarrollo y aprendizaje, comunicación y colaboración, reconocimiento y celebración, y bienestar y familia.

“En Mercado Libre estamos transformando la manera de vender, comprar y pagar, hacer envíos y también la forma de trabajar. Necesitamos siempre seleccionar y sumar el mejor talento. Nuestro equipo de más de 10 mil personas es el que consigue que lideremos el negocio en cada mercado”, finaliza.

GREAT PLACE TO WORK®				
ORGANIZACIONES MULTINACIONALES CON 50 A 500 COLABORADORES				
POSICIÓN	ORGANIZACIÓN	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES
1	Natura México	Retail	49%	51%
2	Integon Service CO SA de CV	Servicios Financieros y Seguros	75%	25%
3	Mercado Libre México	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	53%	47%
4	Luxoft Mexico	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	83%	17%
5	BASF MEXICANA SITIO PUEBLA	Manufactura & Producción	90%	10%
6	Tequila Sauza	Manufactura & Producción	78%	22%
7	Würth Elektronik	Manufactura & Producción	28%	72%
8	GRUPO AZOR	Manufactura & Producción	46%	54%
9	Polaris Sales México	Retail	57%	43%
10	KAESER Compresores de México	Servicios Industriales	62%	38%
11	DLL GROUP	Servicios Financieros y Seguros	61%	39%
12	Novo Nordisk México	Biología & Farmacéutica	42%	58%
13	SABIC	Manufactura & Producción	76%	24%
14	NXP Semiconductors Mexico	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	69%	31%
15	Clase Azul Spirits	Manufactura & Producción	43%	57%
16	DIMENSION DATA NTT	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	71%	29%
17	GENERAL MILLS	Manufactura & Producción	49%	51%
18	Scotia Casa de Bolsa	Servicios Financieros y Seguros	60%	40%
19	Borgwarner PDS Irapuato	Manufactura & Producción	79%	21%
20	OFI	Tecnología de la Información	64%	36%
21	RACKSPACE MEXICO	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	80%	20%
22	PING SOLUTIONS	Medios	52%	48%
23	Mastercard México	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	56%	44%
24	The Chemours Company Mexico	Manufactura & Producción	63%	37%
25	Japan Tobacco International México	Retail	65%	35%
26	CAMPARI MEXICO	Manufactura & Producción	ND	ND
27	ASSURANT	Servicios Financieros y Seguros	59%	41%
28	BROWN FORMAN MEXICO	Manufactura & Producción	57%	43%
29	Dow Química Mexicana	Manufactura & Producción	60%	40%
30	GRUPO PRODENSA	Servicios profesionales	39%	61%
31	Kautex Textron Silao	Manufactura & Producción	81%	19%
32	Plastic Omnium Clean Energy Systems (Planta Puebla)	Manufactura & Producción	73%	27%
33	Linio	Tecnología de la Información	58%	42%
34	Hilti	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	76%	24%
35	Banco Sabadell	Servicios Financieros y Seguros	61%	39%
36	CETELEM	Servicios Financieros y Seguros	58%	42%
37	GRUPO LOGISTICS	Transporte	67%	33%
38	Man Truck & Bus México	Manufactura & Producción	88%	12%
39	Volkswagen Financial Services	Servicios Financieros y Seguros	48%	52%
40	AES México	Manufactura & Producción	90%	10%
41	UP SI VALE	Servicios Financieros y Seguros	53%	47%
42	Mercedes-Benz México	Manufactura & Producción	66%	34%
43	Avery Dennison	Manufactura & Producción	73%	27%
44	MMREIT Property Administracion	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	55%	45%
45	NSK	Manufactura & Producción	85%	15%
46	CHIESI FARMACEUTICI	Biología & Farmacéutica	61%	39%
47	Carl Zeiss de México S.A. de C.V.	Servicios Industriales	71%	29%
48	FIDEX	Servicios Financieros y Seguros	43%	57%
49	Voestalpine High Performance Metals	Servicios Industriales	75%	25%



# 40 AÑOS

## CONSOLIDANDO Y FORMANDO LIDERAZGOS

**SOLIDEZ FINANCIERA**

PERSPECTIVA POSITIVA  
**FitchRatings**

PERSPECTIVA ESTABLE  
**S&P Global**

A+

### TERRITORIO RUBA

Presencia en 17 de las principales ciudades del país.

**16 años** certificados por el **GPTW**

CERTIFICADA  
E49 2019 - Ago 2020  
MEX

EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

**800 288 7822**  
**ruba.com.mx**

Llegaste a casa

# CREAN AMBIENTE PARA EQUIDAD

Son creativos para enfrentar la expansión de su planta laboral

AILYN RÍOS

Uno de los retos que enfrenta Luxoft México a la hora de implementar medidas que lo convierten en un buen lugar para trabajar, es la expansión de su planta laboral.

Tiene cinco años de presencia en el País, y ha tenido que crear estrategias para adaptar la flexibilidad, el enfoque a resultados y la cercanía entre las líneas de mando que caracterizan su cultura laboral y llevar las buenas prácticas a los empleados.

“No es lo mismo tener una filosofía de startup flexible para 30 personas, que para 300. Hemos ido creando líneas para que el crecimiento no se salga de las manos.

“Una de las acciones fue hacer subequipos y asegurar que la cantidad de responsabilidad siempre de oportunidad para mantener la cultura, para mantener la cercanía, tener espacios uno a uno con los jefes directos”, dijo Karla Ventimilla, directora de recursos humanos de la empresa.

La firma especializada en innovación y desarrollo de tecnología, tiene como base de su cultura laboral los valores de crecimiento, unidad y liderazgo que refuerzan constantemente entre sus trabajadores, así como promover la comunicación y la flexibilidad en su ambiente de trabajo.

Luxoft México cuenta con actividades para extrapolar su ambiente de trabajo y tener un impacto en la comunidad externa. Por ejemplo, sus colaboradores dan pláticas sobre tecnología a personas externas a la compañía.

El crecimiento de la empresa en el País demanda una atracción y retención de talento constante, por lo que las estrategias, actividades y prestaciones ofrecen un ambiente de trabajo atractivo para los colaboradores.

“La mayoría de nuestros empleados son millennials y centennials, buscan el cambio, buscan actividades retadoras, tenemos que ser creativos en lo que ofrecemos. Aprovechamos todos los espacios de feedback para implementar literalmente lo que piden”, comentó Ventimilla.

En sus procesos de selección eligen a sus trabajadores sin importar su etnia, preferencia sexual, género, edad o cualquier otro rasgo que pudiera ser un sesgo discriminatorio.

“No tomamos en cuenta ningún tema de sexo, no discriminamos en nuestros procesos de contratación, ya dentro de la empresa tenemos un grupo que se llama LuxCode Girls que viene funcionando desde hace dos años y tratamos de propiciar un espacio donde las personas podamos compartir experiencias y conocimientos”, explicó Ventimilla.

El compromiso de la compañía en México es ofrecer un ambiente laboral en el que los colaboradores puedan enfrentar desafíos y divertirse, es el compromiso.

“Tenemos bastante orgullo de lo que hace cada colaborador aquí, hacemos que sean cosas retadoras, que no sea trabajo rutinario al mayor, que sea trabajo en tecnología innovadora”, comentó Eduardo Ruiz, gerente regional para Luxoft México.

**Karla Ventimilla,** directora de recursos humanos de la empresa

“La mayoría de nuestros empleados son millennials y centennials, buscan el cambio, buscan actividades retadoras, tenemos que ser creativos en lo que ofrecemos”.



Forman subequipos de trabajo para mantener la cercanía y un espacio uno a uno con los jefes directos.



## Nuestros valores corporativos son nuestro ADN

Somos una compañía con más de 200 años de existencia trabajando en el desarrollo de productos innovadores que mejoran la calidad de vida de las personas en todo el mundo. Con sede en Wilmington, Delaware, Estados Unidos, en DuPont brindamos soluciones basadas en la ciencia a mercados, como el automotriz, industrial, electrónica, comunicaciones, seguridad, construcción, instrumentaria y textil. Lo que comenzó siendo una empresa familiar es hoy una compañía de ciencia con más de 34,000 empleados en más de 70 países.

En todo el mundo, nuestros colaboradores aportan diversos conocimientos y experiencias que impulsan la creación de innovaciones esenciales para mejorar la vida de las personas día a día. Dondequiera que se encuentren, sea cual sea su función, cada uno aporta un conjunto único de habilidades y perspectivas que ayudan a que la compañía logre los objetivos en un ambiente que motiva e inspira.

### La clave para ser una de las mejores empresas

Nuestro ADN desde hace más de dos siglos son nuestros valores corporativos:

- Seguridad y Salud.
- Respeto por las personas.
- Máximo comportamiento ético.
- Protección del planeta.

Los valores corporativos de DuPont reflejan nuestro firme compromiso con la gente y el planeta, y ejemplifican la forma en que trabajamos. Estos valores son atemporales y fundamentales para todo lo que hacemos. Ayudamos a construir la base de las iniciativas y compromisos críticos que tenemos con la sustentabilidad, el impacto comunitario, la diversidad y la inclusión, entre otros, en donde quiera que operemos.

Un aspecto que ha caracterizado el desarrollo de la compañía, aquí y en todo el mundo, es nuestra capacidad de adaptación a los cambios, de inserción en nuevos negocios y constante transformación. Sin embargo, nuestros valores corporativos han permanecido con nosotros.

### SEGURIDAD Y SALUD

Estamos comprometidos a proteger la seguridad y la salud de nuestros empleados, nuestros clientes y las personas en las comunidades donde operamos.

### RESPECTO POR LAS PERSONAS

Tratamos a nuestros empleados y a todos nuestros socios con profesionalismo, dignidad y respeto, fomentando un entorno en el que las personas puedan contribuir, innovar y sobresalir.

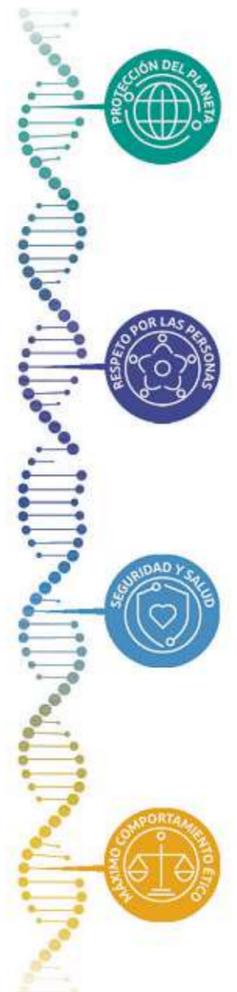
### MÁXIMO COMPORTAMIENTO ÉTICO

Nos comportamos de acuerdo con los más altos estándares éticos y de conformidad con todas las leyes aplicables, siempre con el objetivo de ser un ciudadano corporativo respetado en todo el mundo.

### PROTECCIÓN DEL PLANETA

Encontramos soluciones sostenibles y habilitadas por la ciencia para nuestros clientes, siempre administrando nuestros negocios para proteger el medio ambiente y preservar los recursos naturales de la tierra, para hoy y para las generaciones futuras.

“Nuestros valores respaldan los 217 años de existencia de DuPont y son un reflejo de los que somos, lo que creemos y lo que hacemos; nos hacen únicos, son un sello distintivo de nuestra organización y nos llenan de orgullo. Una vez que formamos parte de DuPont, adoptamos los valores, los hacemos parte de nuestra vida, no sólo en el trabajo, los compartimos con nuestra familia y amigos... los vivimos de forma integral”. Claudia Jañez, Presidenta DuPont América Latina y Directora Global de Diversidad e Inclusión.



CONTENIDO NATIVO



Llega a 98% la tasa de retención de los empleados en la compañía

JESSIKA BECERRA

“Somos una marca de servicio. Eso está en nuestro ADN, y buscamos establecer relaciones de largo plazo con nuestros clientes y nuestros empleados”, afirmó Santiago Fernández Vidal.

Para el presidente y director general de American Express México, esta es una de las mejores empresas para trabajar porque ofrece a sus empleados una perspectiva de desarrollo de carrera y la oportunidad de lograr un balance entre la vida personal y profesional.

Además, consideró que la compañía es un buen lugar de trabajo porque entiende las cambiantes necesidades de la gente.

“Somos una marca de servicio. Eso está en nuestro ADN y buscamos establecer relaciones de largo plazo.

“Creo que esa relación está basada en la confianza y en el respaldo que da el hecho de que nuestros clientes dan por sentado que del otro lado hay un grupo de profesionales dispuestos a hacer todo lo que hace falta, y que está en nuestras manos para poder respaldarlos y acompañarlos a la larga en las distintas etapas de su vida”, comentó.

Esto no es diferente cuando hablamos de los colegas, agregó, esa misma filosofía es las que pensamos cuando nos pensamos como una fuerza contratante, donde lo que queremos es establecer relaciones de largo plazo con nuestros empleados, donde los colaboradores serán respetados y valorados como individuos que tengan un enorme sentido de pertenencia.

Expuso que las necesidades de los empleados cambian rápidamente, y que American Express tiene el compromiso de respaldar, entender y acompañar las necesidades de sus empleados, así como buscar una relación no transaccional, sino

Santiago Fernández Vidal, presidente y director general American Express México

“American Express busca una relación no transaccional, sino un vínculo que sea de relación a largo plazo, tanto con los clientes como con nuestros empleado”.



# SU ADN SON LAS RELACIONES DE LARGO PLAZO

justamente un vínculo que sea de relación a largo plazo, tanto con los clientes como con nuestros empleados.

Para ello, se han enfocado en crear un ambiente cómodo dentro de la empresa.

“Es una combinación de factores emocionales, psicológicos, de perspectiva de desarrollo, que crea un ambiente del que la gente se siente orgullosa de pertenecer, satis-

fechos con encontrar la mejor versión de ellos mismos, que esa mejor versión sea bien recibida y un vehículo para crecer”, afirmó.

La empresa ofrece compensaciones y beneficios que están pensados para las distintas etapas en la vida de sus empleados, entre ellos los esquemas de trabajo flexibles para padres y madres de familia. “Por ejemplo, los viernes,

la mayoría de los empleados que no trabajan directamente con el cliente, pueden hacerlo desde su casa, o trabajar media jornada.

“Tenemos programas de transición o para reincorporarse al trabajo luego de la maternidad. Es un conjunto muy fuerte de distintas herramientas que nos hacen un lugar diferente para trabajar”, indicó Fernández Vidal.

La tasa de retención o de antigüedad de los empleados es de 98 por ciento.

“Eso nos hace pensar que la compañía está bien catalogada en el premio de mejor lugar para trabajar en la categoría de servicios financieros, porque tiene una combinación de herramientas muy poderosas”, manifestó.

Precisó que la firma pondera los valores como la in-

clusión y la diversidad.

“Las mujeres tienen 51 por ciento de participación en niveles directivos hacia arriba y eso es una comparación tremendamente mayor a la que encontramos en la mayoría de las empresas mexicanas, donde lamentablemente en comité ejecutivo o en niveles directivos, la proporción no llega ni a 10 por ciento”, detalló.

## Mueve a Vesta el bienestar de su gente



Para Vesta, formar parte de Great Place to Work es un gran logro, pues hasta hace algunos años no tenía un área dedicada a Recursos Humanos y el foco estaba en el negocio.

En este tiempo, la empresa de bienes raíces industriales ha logrado construir una base sólida para su equipo de trabajo que va desde establecer políticas para reclutamiento y selección, compensación, beneficios y desarrollo de gente, hasta entender las necesidades de la organización y qué es lo que los empleados requieren para sentirse cómodos con su trabajo. Han hecho énfasis en mejorar los procedimientos de trabajo, de relacionarse y de reclutar a sus empleados, a quienes desde el primer día les ofrecen un lugar en el que encuentren las condiciones propicias para sacar sus mejores capacidades y desplegar su mejor versión.

### EL COMIENZO DEL CAMBIO

El proceso de transformación de la empresa inició con la certificación *Well Building Standard*, que es un sistema de puntuación dinámico para edificios y comunidades que permite identificar, medir y monitorizar las características de los espacios construidos que impactan en la salud y bienestar de los ocupantes. Algunos de estos aspectos son: la iluminación, la ergonomía, calidad del aire, propiciar una buena alimentación y un estilo de vida saludable.

Alfredo Paredes, director de Recursos Humanos y de Integridad, explica que al adaptar de manera eficiente las oficinas y ofrecerles un lugar óptimo y con las condiciones adecuadas para trabajar, se consigue que los empleados desempeñen su trabajo de la mejor manera

y se genere orgullo de formar parte de esta empresa.

La cultura de puertas abiertas es parte de su éxito, ya que cualquier persona de todos los niveles o áreas puede platicar libremente con los directores de cualquier tema. Se trata de tener una comunicación fluida y estrecha entre directivos y empleados.

### EMBAJADORES

“Para generar un canal de comunicación y escuchar a los colaboradores, tenemos un plan de embajadores que implementamos el año pasado, quienes fueron elegidos por los propios empleados. Gracias a este medio se ha generado confianza y nos han hecho saber diferentes puntos que nos han hecho crecer y lograr el éxito deseado y ahora formar parte de certificaciones tan importantes como Great Place to Work”.

### EQUIDAD Y SELECCIÓN

En cuanto a equidad de género e inclusión, el directivo explicó que la empresa nació siendo mayoritariamente de hombres, dado que Vesta se dedica a desarrollar, arrendar, administrar y vender naves y parques industriales. Pero, a partir del crecimiento que han tenido, han incluido diferentes perfiles en donde las mujeres han jugado un papel destacado y ahora en sus filas hay un gran número de ellas participando en puestos importantes y en todos los niveles. Afirmó que tienen una cultura muy igualitaria y ofrecen las mismas oportunidades a todos sin distinción de ningún tipo y no dan espacio a ninguna discriminación.

El proceso de selección de talento ha sido uno de los más trabajados en Vesta. Buscan al mejor talento para desarrollar los desafíos que surgen día a día y eso trasciende la edad, género, etnia, religión, universidades y carreras. Se enfocan en que la gente que se va a integrar sea capaz de entender la visión y de agregar valor a lo que hacen. En sus filas hay un balance de género basado en habilidades y aptitudes.

Por su parte Lorenzo Berho Carranza, director general de Vesta, asegura que en la organización hay mucha gente joven, pero no discriminan a ningún elemento por su edad, al contrario, esto hace que la experiencia sumada a la juventud den como resultado ser más competitivos, ser exitosos y con una gran visión y tener apertura hacia los clientes y todos los interesados en la compañía.

El motor de una empresa son los empleados y sin incentivos no se desempeñan igual, es por eso que han implementado compensaciones y bonos según sus aptitudes. También los apoyan con capacitaciones, cursos y diplomados que enriquecen sus conocimientos y sus aportaciones son mayores.

Y sin duda, en Vesta el liderazgo y los buenos resultados son fundamentales, es por eso que cada trimestre realizan una junta en la que informan los avances, y esto da mucha seguridad a la gente y rompe con la incertidumbre económica que se ha vivido. Con esto se fomenta tranquilidad y ayuda a que todos se concentren en los nuevos retos que van surgiendo.

“En Vesta somos una familia y como tal nos tratamos. Los protocolos antiguos de puertas

cerradas ya no existen y lo que nos distingue ahora es la apertura y comunicación que hay entre toda la comunidad. Esta es una compañía que busca en todo momento el bienestar de sus empleados, que encuentren un espacio del que no se quieran ir y se vuelvan pieza clave en esta industria”, finalizó Lorenzo Berho Carranza.

CONTENIDO NATIVO

[www.vesta.com.mx](http://www.vesta.com.mx)



Industrial Real Estate



Tenemos a los mejores colaboradores por su formación, liderazgo y trabajo en equipo. Invertimos en la sustentabilidad ambiental, social y el bienestar de nuestros colaboradores, con una visión de integridad y ética.

[www.vesta.com.mx](http://www.vesta.com.mx)

Great Place To Work®

CERTIFICADA Oct 2019 - Sep 2020 MEX

Elevating Standards

Hugo Caccuri Junior, Director general de Great Place to Work® México



# SALARIO EMOCIONAL; MOTIVA DE MANERA ESPECIAL

Afirman que además del sueldo y prestaciones, motiva de forma especial la retribución emocional

AILYN RÍOS

Además del contrato legal que une a empresas y colaboradores, existe uno del que poco se habla; el contrato emocional.

Para los colaboradores y las colaboradoras, además de un sueldo económico adecuado y prestaciones, es importante recibir una retribución emocional que los motive a continuar con el esfuerzo y dedicación con el que desempeñan sus funciones.

“Hay un contrato emocional que no está escrito, pero

que sí existe entre las partes”.

“El mundo ideal sería que cada colaborador pudiera realmente compartir sus competencias, capacidades y tiempo a una empresa con la que haya una verdadera comunión entre los principios e intereses de ambas partes”, dijo Hugo Caccuri Junior, socio fundador y director general de Great Place to Work® México, Centroamérica y el Caribe.

Los colaboradores y las colaboradoras cuidan de la organización en la que trabajan, en la medida en la que la empresa los y las valora, y

les asegura un buen ambiente de trabajo.

“Las empresas que son un Great Place To Work® sufren menos por la crisis. Cuando hay una relación de confianza de los colaboradores con los líderes de la empresa, en los peores momentos vas a tener el apoyo de los colaboradores”.

“Hay un sentido de pertenecer que va más allá de un salario”, externó.

El buen ambiente en el lugar de trabajo tiende a ser replicado en los entornos sociales y familiares, de acuerdo con Hugo Caccuri Junior.

La percepción del salario emocional que perciben quienes integran una organización depende de la dirección de los líderes de cada

Las organizaciones que ofrecen un buen lugar para trabajar tienen mayores ganancias económicas y sobrellevan mejor los escenarios adversos, como la desaceleración económica que se vive ahora”.

empresa, quienes deben ser coherentes, honestos y respetuosos con todos los trabajadores.

“Sé honesto, sé coherente entre lo que se dice y lo que se hace, trata a la gente con respeto. Haz las cosas de una manera correcta y vas a ver todo el apoyo de los colaboradores, independientemente de la jerarquía”, aconsejó el director.

Añadió que quienes lideran las empresas que integran el ranking de Los Mejores

Lugares para Trabajar® de Great Place To Work®, encaran diversos retos de frente, sin esquivar los cambios de la realidad laboral que se viven en el mundo.

“Uno de los principales retos es el tema de las nuevas generaciones: cómo atraerlas, cómo retenerlas; el tema de diversidad también es un tema muy presente, también la necesidad de innovar”, explicó Caccuri Junior.

Las organizaciones que ofrecen un buen lugar para

trabajar tienen mayores ganancias económicas y sobrellevan mejor los escenarios adversos, como la desaceleración económica que se vive ahora.

“Basta ver el comportamiento de las acciones en la Bolsa de los lugares que son un gran lugar para trabajar, eso se traduce en las empresas que no son de capital abierto. Son más rentables, tienen mejores beneficios, tienen menos desperdicios”.

“Tengo el ejemplo de una cadena de retail que cuando empezó a ser un gran lugar para trabajar, su rentabilidad se duplicó”.

“La gran mayoría de las empresas que tenemos (en el ranking) son mexicanas”, expresó.

## Orgullosos de trabajar en una de las mejores empresas



## CRÉDITO REAL®

**Jorge Casares**  
director general de ADSourcing Tlalpan

“La mejor forma de ayudar a México es cumpliendo con las leyes, pagando todos los impuestos y más que eso, respetando la calidad de vida de los empleados, sus derechos, sus vacaciones, su seguro social, su aguinaldo como debe de ser”.



Alejandro Velázquez

# ¡PREOCÚPATE POR TUS EMPLEADOS!

## Se desmarca empresa de malas prácticas laborales producto de la terciarización

CHARLENE DOMÍNGUEZ

La base del éxito de cualquier empresa, sea cual sea su giro, son los empleados, afirma enfático Jorge Casares, director general de ADSourcing Tlalpan.

La empresa de administración de personal, reclutamiento y selección ejerce desde hace varios años una serie de valores, estrategias y políticas que le han permitido mantenerse como uno de los mejores lugares para trabajar en el País.

El buen ambiente laboral, los resultados y la competitividad de la compañía no son más que el reflejo de una empresa que no sólo tiene buenos empleados, sino empleados felices... y diversos.

ADSourcing esta compuesta actualmente en un 53 por ciento por hombres y un 47 por ciento de mujeres, porque cree en la importancia de la igualdad y la equidad de género en el trabajo.

Además, la plantilla de empleados que la componen tiene una característica particular.

De acuerdo con los datos de la propia empresa, del total de sus trabajadores, un 73 por ciento pertenece a la generación millennial, otro 18 por ciento a la Generación X, un 6 por ciento son Centennials y un 3 por ciento “baby boomers”.

Esta diversidad de hombres y mujeres que pertenecen a distintas generaciones, ha empujado a la compañía a ser flexible con las distintas formas de trabajo de cada uno, que les permitan a su vez llevar un sano equilibrio entre la vida personal y profesional, uno de los componentes del salario emocional.

Jorge Casares asegura que ser empático también con la vida personal de las personas y darles condiciones para una mejor calidad de vida, es parte de lo que

ha permitido a la compañía tener empleados felices.

En ocasiones se presentan con problemas de salud con los hijos o familiares, o simplemente cuestiones personales que impiden al trabajador estar en la oficina, y tienen toda la confianza de no asistir si así lo requieren, comenta el directivo.

“Yo me quedo tranquilo, porque sé que esa persona al final va a cumplir con su trabajo porque es responsable”, agrega.

Este es un ejemplo de que realmente te estás preocupando por tus empleados, de que les das espacio para que atiendan lo que en algún momento les pudiera impedir estar bien en el trabajo, señaló.

“En una ocasión, yo llevé personalmente al hospital a uno de mis trabajadores”, recuerda orgulloso.

Si bien el sector de la terciarización de personal ha sido muy atacado, ADSourcing se desmarca de todas las malas prácticas que en el mercado pudieran existir, tanto dentro como fuera de la compañía.

La empresa respeta todos los derechos que le otorga la Ley al trabajador, sería un pecado registrar a alguien con un salario menor o recordándole su antigüedad, ejemplifica Casares.

“La mejor forma de ayudar a México es cumpliendo con las leyes, pagando todos los impuestos y, más que eso, respetando la calidad de vida de los empleados, sus derechos, sus vacaciones, su seguro social, su aguinaldo como debe de ser y no aprovecharse quizá de la necesidad de alguien”.

“Para nosotros está prohibido faltar a cualquiera de estas obligaciones que tenemos con el trabajador, no lo hacemos, y eso es lo que nos permite dormir tranquilos y con la cara en alto”, concluye el directivo.



ADSourcing esta compuesta actualmente en un 53 por ciento por hombres y un 47 por ciento de mujeres.

## GREAT PLACE TO WORK®

### ORGANIZACIONES NACIONALES CON 50 A 500 COLABORADORES

POSICIÓN	ORGANIZACIÓN	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES
1	Financiera Trinitas	Servicios Financieros y Seguros	48%	52%
2	ADSOURCING (ALTA DIRECCIÓN DE NEGOCIOS ADITSYSTEMS)	Servicios profesionales	53%	47%
3	LAZOS	Organizaciones No-Gubernamentales y Filantrópicas	32%	68%
4	First Quality Chemicals	Retail	35%	65%
5	Terminal de LNG de Altamira	Manufactura & Producción	80%	20%
6	GRUPO PROM	Servicios profesionales	44%	56%
7	LA TORTA PLAZA	Hospitalidad	65%	35%
8	UNIVERSIDAD HUMANITAS	Educación y Formación	26%	74%
9	NEARSOFT	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	74%	26%
10	FIASA	Agricultura, silvicultura y pesca	78%	22%
11	Inflection Point	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	76%	24%
12	BEKER SOCIALAND	Servicios profesionales	42%	58%
13	CONTPAQi	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	62%	38%
14	NATGAS	Manufactura & Producción	53%	47%
15	PESCAHARINA DE GUAYMAS, S.A. DE C.V.	Manufactura & Producción	84%	16%
16	PAQUETEXPRESS	Transporte	43%	57%
17	HENCO GLOBAL	Transporte	35%	65%
18	Crédito Real	Servicios Financieros y Seguros	59%	41%
19	IMPE CHIHHUAHUA	Servicios sociales y Agencias de Gobierno	39%	61%
20	Aguas de Saltillo	Servicios sociales y Agencias de Gobierno	70%	30%
21	Buró de Crédito	Servicios Financieros y Seguros	63%	37%
22	Grupo NACH	Servicios profesionales	47%	53%
23	Kreston BSG	Servicios profesionales	45%	55%
24	Mexico Tower Partners S.A.P.I. de C.V.	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	55%	45%
25	dIR Group	Servicios profesionales	49%	51%
26	CHENSON NYLON DE MEXICO	Retail	52%	48%
27	DESARROLLADORA Y OPERADORA DE INFRAESTRUCTURA DE OAXACA S.A.P.I. DE C.V.	Servicios profesionales	67%	33%
28	Ramos, Ripoll & Schuster	Servicios profesionales	62%	38%
29	Market Pro	Servicios profesionales	47%	53%
30	LA RED CORPORATIVO	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	78%	22%
31	IT-Global Knowledge in System Solutions	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	60%	40%
32	Silent4business	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	49%	51%
33	CPA	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	60%	40%
34	Arkusnexus	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	87%	13%
35	MIRA	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	56%	44%
36	BSD SERVICIOS	Servicios profesionales	39%	61%
37	CONSULTORIA Y ASESORIA DE REDES S.A DE C.V.	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	90%	10%
38	HR RATINGS DE MÉXICO	Servicios Financieros y Seguros	57%	43%
39	INTERLATIN	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	99%	1%
40	SANILOCK	Manufactura & Producción	68%	32%
41	EL ÁGUILA COMPAÑIA DE SEGUROS	Servicios Financieros y Seguros	63%	37%
42	TAMARINDO	Retail	64%	36%
43	UNIFIED	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	75%	25%
44	EPA Digital	Servicios profesionales	32%	68%
45	Grupo SACS	Agricultura, silvicultura y pesca	74%	26%
46	ARIES FORTALECE TU PATRIMONIO	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	61%	39%
47	OCM-IT SEGURIDAD EN VIRTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	57%	43%
48	Auditoría Superior del Estado de Puebla	Servicios sociales y Agencias de Gobierno	58%	42%
49	OFICIALIA MAYOR DEL MUNICIPIO DE CHIHHUAHUA	Servicios sociales y Agencias de Gobierno	62%	38%
50	Corporativo Enciso	Servicios profesionales	50%	50%
51	Mobil San Luis Potosí	Retail	67%	33%
52	DESARROLLADORA DE CIUDAD	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	55%	45%
53	FINANCIAMIENTO PROGRESEMOS	Servicios Financieros y Seguros	45%	55%
54	DATA IQ S.A. DE C.V.	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	56%	44%
55	Vesta	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	61%	39%
56	CONCEPTO MÓVIL	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	74%	26%
57	Brands & People	Servicios profesionales	34%	66%
58	Grupo Solder	Manufactura & Producción	63%	37%
59	Desarrollo y Operación de Infraestructura Hospitalaria de Ixtapaluca	Servicios profesionales	49%	51%
60	ISA CORPORATIVO.	Medios	80%	20%
61	GS1 MEXICO	Servicios profesionales	57%	43%
62	ABC Leasing de México, SAPI de CV	Servicios Financieros y Seguros	52%	48%
63	GM Capital	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	60%	40%
64	PROQUIMED DE LEÓN S.C.	Cuidado de la Salud	24%	76%
65	GO VIRTUAL	Medios	57%	43%
66	Colegio Humboldt	Educación y Formación	25%	75%
67	Pegaso Tecnología	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	83%	17%



## Premian sus logros

El respeto y los resultados que se logran día a día para crear un buen lugar para trabajar, le valieron a DHL Express México el primer lugar en la categoría de más de 5 mil trabajadores.

Alejandro Velázquez

### DAFNE NAVARRO MIRANDA

## ¿Qué significa Para Todos "For All"?

Año con año Great Place to Work® presenta sus rankings para dar a conocer Los Mejores Lugares para Trabajar® en México, si usted ha leído nuestros reportes o asistido a alguno de nuestros eventos seguro conoce bien cuál es nuestra misión ¿O no?

Para construir un mejor mundo Great Place to Work® ayuda a las organizaciones a transformarse en mejores lugares para trabajar Para Todos.

Pero ¿qué significa Para Todos? ¿Y por qué esto es tan importante para las organizaciones?

Las organizaciones que se miden y certifican con Great Place to Work® tienen la oportunidad de evaluar anualmente los resultados de todas las políticas, prácticas y acciones que se llevaron a cabo para mejorar la percepción de sus colabora-

dores con relación al trabajo. Esto se detecta en los resultados en los que se observa que existe una pequeña proporción, con un cierto porcentaje de colaboradores que no se sienten del todo tan satisfechos en el trabajo, en comparación con el mayor porcentaje.

Estos colaboradores pueden no estar contribuyendo con sus mejores ideas o dando lo mejor de sí mismos en el trabajo. Un potencial humano que aún no se maximiza.

Un ejemplo: los colaboradores que trabajan en las oficinas administrativas pueden percibir una experiencia gratificante del lugar de trabajo, sin embargo ¿qué experiencia viven los colaboradores que operan la maquinaria en una mina? Los hombres pueden sentirse apoyados en el trabajo, pero ¿qué ocurre con las mujeres?

Hacer que una organización sea un excelente lugar para trabajar implica el compromiso de serlo para todos. Para conseguirlo, es necesario empezar a cerrar las brechas que puedan existir entre las personas, por su sexo, género, edad, etnia o cualquier otra característica particular entre ellos.

Existen seis componentes del Modelo® que posibilitan la transformación de las organizaciones en mejores lugares para trabajar Para Todos:

1. Valores
2. Innovación
3. Crecimiento financiero
4. Liderazgo efectivo
5. Maximizar el potencial humano
6. Confianza

Vivir una cultura Para Todos "For All" requiere de crear consistentemente experiencias positivas de trabajo para cualquier colaborador, y esto no solo incrementará los resultados de satisfacción de la gente, sino que también generará una mejora en los resultados del negocio y por consecuencia en un mejor mundo para todos.

Coordinadora de Innovación y Contenidos / Great Place to Work® México



## Ragasa

**Gracias a nuestra gente cumplimos 7 años consecutivos siendo uno de los mejores lugares para trabajar en México.**

Unidos por un mismo propósito  
*Nutrir hoy el bienestar del mañana.*

# SU EQUIPO, SU MAYOR COMPROMISO

DLL México se mantiene en el ranking de GPTW® gracias a sus prácticas organizacionales.



“Considera a tu equipo como el activo más importante puede llegar a constituir una ventaja competitiva en la industria”

Horacio Sisto, Country General Manager de México

Great Place to Work®, la calificadora internacional de ambiente laboral y cultura organizacional, reconoce la importancia de contar con organizaciones y espacios de trabajo incluyentes con oportunidades para todos quienes forman parte de ellas; bajo esta premisa ha reconocido a DLL México como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar.

La empresa ha sido reconocida gracias a que sus miembros coinciden en que la cultura organizacional de DLL está enfocada en generar respeto, compañerismo y trabajo en equipo, valores imprescindibles para crear un buen ambiente laboral y excelentes relaciones entre los miembros, así se sentirán todos parte de la compañía y trabajarán bajo la misma dirección para cumplir los objetivos.

Para reforzar el sentido de pertenencia, DLL les hace saber a sus miembros que son su activo más importante y uno de los elementos únicos que los diferencia de la competencia.

Otra factor que mantiene a DLL México dentro del ranking de GPTW® es que apoya la idea de un México diverso e inclusivo, mediante el fortalecimiento de estrategias y prácticas que generan diversos beneficios a sus miembros, a sus familias y a su comunidad. La compañía está consciente que el trato justo y no discriminatorio genera un ambiente laboral amigable que deriva en un alto desempeño por parte de sus miembros.

Al respecto Ellis Bolaños, Country Human Resources Manager de México, menciona: “Para DLL es muy importante contar con gente que brinde una variedad de habilidades, perspectivas y enfoques a nuestro negocio, por esto día a día nos enfocamos en los esfuerzos de

diversidad en nuestra compañía, nos sentimos muy orgullosos de poder decir que la comunidad de miembros de DLL es diversa en términos de nacionalidad, cultura, edad y género”.

Para DLL formar parte de GPTW® es el resultado de su constante trabajo e interés por implementar programas de capacitación, actividades de integración y reconocimientos internos para sus miembros. “Este tipo de reconocimientos nos demuestra que tenemos un equipo comprometido y de alta calidad, que constantemente entregan la propuesta de valor a todos nuestros stakeholders” mencionó Horacio Sisto, Country General Manager de México.

¿Por qué considerar a los miembros como el activo más importante de la empresa?

- Se generan ideas innovadoras
- Aumenta la motivación
- Se fomenta la comunicación
- Aumenta la eficiencia
- Mejora el sentido de pertenencia



Ellis Bolaños, Country Human Resources Manager de México

CONTENIDO NATIVO



Gustavo Huerta, fundador y CEO de BlueBox Ventures

# IMPULSAN POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA EFICIENTES



Cortesía

RENATA TARRAGONA

Si algo distingue a la empresa tecnológica, BlueBox Ventures, que facilita un mecanismo de colaboración entre startups y grandes corporativos, es su propuesta de valor hacia nada menos que su fuerza laboral.

Sus colaboradores lo son todo, y es por eso que disponen de canales de comunicación eficientes para propiciar que se sientan tomados en cuenta.

“La comunicación es importante para las personas, para que el colaborador se sienta tomado en cuenta, motivamos la ‘mentalidad de propietario’ para que se sienta apreciado”, comentó Gustavo Huerta, fundador y CEO de la aceleradora de emprendedores.

Aseguró que sus políticas de transparencia son exageradas, pues todos los colaboradores de la compañía conocen sus procesos financieros y operativos, con el objetivo de saber dónde está situada.

Con su origen hace diez años, la compañía está orientada a personas de la nueva generación, por lo que procura ser un lugar divertido de largo plazo para el desem-

peño del segmento millennial, en un inicio.

Para el empresario es clave entender la dinámica de crecimiento en la edad de sus colaboradores para ofrecer prestaciones. Por ejemplo, para bodas o paternidad, ofrecen lo doble de lo que dice la Ley, adicionalmente a innovaciones en el modo de trabajo.

“(Permitimos que) las personas se expresen con su vestimenta; somos flex time, no tenemos horario de entrada ni salida, estamos orientados a resultados y esto fomenta la disciplina.

“En cuanto a la ubicación, no hay obligación de asistir (a las oficinas) salvo ciertas juntas, todo es virtual, es de las ventajas de un corporativo contra otro, [...] el tema del ahorro y costos se ve reflejado en los salarios”, detalló.

A todo lo anterior, se suma una visión de crecimiento global para dar certeza a sus empleados, lo que se refleja en el 10 por ciento de rotación anual.

Otra de sus ventajas competitivas, es su plantilla de trabajo femenina, que comprende el 80 por ciento del total de empleados y llegan a ubicarse en altos mandos, como las cinco posiciones di-

rectivas de la empresa.

Huerta afirmó que una minoría del equipo corresponde a hombres y el 10 por ciento del mismo pertenece a la comunidad LGBT.

Actualmente, el número de trabajadores en México se aproxima a los 50, mientras que a nivel global, entre sus oficinas en Colombia, Perú y Chile, suman más de 80.

Dentro del esquema de la empresa se contempla la comunicación a distancia, por lo cual se hace uso de herramientas tecnológicas eficientes.

“(Para que funcione la comunicación) es necesaria la capacitación, estar disponible, atender el trabajo en tiempos de oficina, para ello les damos recomendaciones para trabajar a distancia”, mencionó el CEO.

Con la finalidad de fortalecer la interacción del personal, apuntó, la empresa dobla su presupuesto para la capacitación y convivencia.

“Constantemente convocamos al equipo para integración de manera casi mensual en lo que llamamos ‘team building’, el director va con los colaboradores y se invierten los roles, creemos que entre más cercanía, más respeto”, describió.

## GREAT PLACE TO WORK®

### ORGANIZACIONES CON 20 A 50 COLABORADORES

POSICIÓN	ORGANIZACIÓN	SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES
1	BlueBox Ventures	Servicios profesionales	43%	57%
2	KRONOS	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	71%	29%
3	STRYKER	Cuidado de la Salud	45%	55%
4	REINGTEC	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	67%	33%
5	SIMPLOT	Agricultura, silvicultura y pesca	56%	44%
6	Instituto Hidalguense para el Desarrollo Municipal	Servicios sociales y Agencias de Gobierno	41%	59%
7	Volvo Financial Services	Servicios Financieros y Seguros	54%	46%
8	TALA	Servicios Financieros y Seguros	57%	43%
9	Crowe	Servicios profesionales	41%	59%
10	PEOPLE CONNECTION	Servicios profesionales	40%	60%
11	Grupo Tepeyac México	Agricultura, silvicultura y pesca	71%	29%
12	Creditea.mx	Servicios Financieros y Seguros	53%	47%
13	Renishaw	Servicios Industriales	71%	29%
14	ATREVUS	Servicios Financieros y Seguros	67%	33%
15	VIA CORPORATIVO	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	79%	21%
16	TOP ENERGY MEXICO	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	59%	41%
17	Kiwi Networks	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	62%	38%
18	DEVARANA	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	50%	50%
19	Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores	Servicios profesionales	47%	53%
20	CYCSAS	Tecnología de la Información & Telecomunicaciones	79%	21%
21	Grupo Une	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	49%	51%
22	NOTARÍA 94 ESTADO DE MÉXICO	Servicios profesionales	27%	73%
23	Centro de Información Ciudadana AC	Organizaciones No-Gubernamentales y Filantrópicas	52%	48%
24	PHARMACHEM	Retail	52%	48%
25	DOSHA	Medios	53%	48%
26	Reinsurance Consulting Intermediario de Reaseguro	Servicios Financieros y Seguros	55%	45%
27	Fundación Hogares IAP	Organizaciones No-Gubernamentales y Filantrópicas	40%	60%

# POLARIS

## Think Outside

¿Cuál es la fórmula para crear un Great Place To Work? ¿El salario? ¿Las prestaciones? ¿No trabajar los fines de semana?... Sin duda alguna estos factores influyen en el lugar de trabajo, sin embargo, un GPTW va mucho más allá, es mucho más que un sueldo o prestaciones. Un GPTW es un lugar que te motiva a ser mejor, que te hace ponerte la camiseta y te da las herramientas para lograr tus metas profesionales y personales.

Polaris Sales México, situada en San Pedro, Nuevo León, es uno de los mejores ejemplos que tenemos de lo que convierte a un lugar de trabajo en un GPTW. Encabezada por Fausto Lopez, esta compañía ha logrado crear un ambiente laboral que pocos lugares pueden ofrecer.

“La flexibilidad laboral que tenemos en Polaris nos permite tener una vida personal y profesional perfectamente equilibrada, y eso es un factor determinante para lograr que más que un equipo de trabajo, se forme una familia” - comenta Alma Perales, Contralor Regional de Latinoamérica.

Desde el momento en el que entras a las oficinas de Polaris México te das cuenta que es una empresa como ninguna otra, el código de vestimenta inexistente (aunque la mayoría de los empleados usan accesorios pertenecientes a la marca) hasta las amenidades dentro de la oficina, te hace preguntarte ¿Esto es lo que se necesita para ser la subsidiaria número uno fuera de Estados Unidos?

Polaris ha sabido evolucionar su manera de hacer las cosas y el trabajo a distancia es prueba de ello. “En Polaris trabajamos por objetivos, no por tiempos. Nuestro estilo de trabajo y liderazgo de la empresa nos dan la libertad para hacer procesos eficientes y mejorar continuamente la manera en la que hacemos las cosas. La naturaleza de nuestro producto nos lleva a tener retos que jamás imaginé y eso es sumamente motivante para mí” - Andrea Lobo, Gerente de Marketing.

Al hablar con la gente que compone el equipo de Polaris Sales México, nos damos cuenta que la palabra “ORGULLO” es lo que describe el sentimiento que permea en las oficinas de esta empresa transnacional. “Me jacto de tener un equipo de trabajo sumamente preparado, en el cual cada integrante fue seleccionado cuidadosamente, gracias a ellos hemos logrado en 5 años ser la subsidiaria de Polaris más rentable fuera de Estados Unidos. Me enorgullece que el resto del mundo voltee a ver a Polaris México como ejemplo de un equipo de alto desempeño con extraordinarias prácticas de trabajo” - comenta Fausto Lopez, Vicepresidente de Latinoamérica.

Damos una felicitación a Polaris Sales México por su tercer año dentro del listado de GPTW y por ser un referente internacional de un modelo de trabajo eficaz y divertido.



VERÓNICA GASCÓN

Escuchar al empleado y la flexibilidad en los horarios, son de las prioridades de la empresa de soluciones laborales Kronos.

Para su director general, Gabriel Alvarado, establecer canales de comunicación con los colaboradores ha permitido elevar la productividad y los ingresos de la empresa.

“En los últimos 10 años hemos crecido más de 4 veces en ingresos, no necesariamente en personal, somos muy productivos, todos tienen salario base, programa de incentivos relacionados al desempeño. Cada año medimos los target que tienen que alcanzar, y si lo alcanzan, se paga un incentivo adicional”, afirmó Alvarado, quien ocupa el cargo directivo de la empresa para Latinoamérica.

Este es el segundo año que Kronos participa en el ranking de Great Place To Work<sup>®</sup>, en el cual han sido reconocidos por sus políticas de Recursos Humanos.

Alvarado afirmó que aparecer en los primeros lugares generó satisfacción y emoción entre los colaboradores, lo cual abonó al compromiso que establecen con la empresa.

Explicó que entre sus políticas, aplican un programa de flexibilidad que permite a los trabajadores tener jornadas escalonadas y cada viernes terminar a medio día.

“Tenemos un programa de flexibilidad que permite a los trabajadores tener horarios escalonados: los viernes a medio día todo mundo termina su trabajo y se va. Pero también nos queda claro que esa línea y esa frontera entre ya terminé mi trabajo y ahora me dedico a la casa, es algo que está desapareciendo con el tema tecnológico. Trabajamos sábado y domingo porque se chatea sobre el trabajo, se ven las redes sociales. Entonces por eso el horario flexible es fundamental, porque nos interesa que el empleado pueda utilizar mejor su tiempo en el día y el horario que quiera”, subrayó.

Habilitaron diversos canales para conocer la opinión de los empleados con respecto a sus jefes y al ambiente de trabajo.

“Cada seis meses hacemos una encuesta, tenemos una métrica del empleado, el cual califica a su jefe. También hay canales formales para que sean escuchados en Recursos Humanos, un buzón de sugerencias y organizamos focus group para escuchar al empleado.

“Son diferentes maneras para que el empleado pueda proponer y no solo quejarse, cómo mejorar el ambiente para que la empresa funcione mejor”, explicó.

En el caso del personal recién contratado, realizan una serie de acciones para hacerlos sentir parte de la empresa, como enviarles una carta de bienvenida, antes de que lleguen a su primer día de trabajo.

Por otro lado, comentó que la equidad de género está presente en sus políticas, con igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres.

“Desde el punto de vista de salarios pagamos exactamente lo mismo, se trata igual a hombre o mujer porque no medimos el género, sino la capacidad para ocupar una posición”, subrayó.

Kronos emplea a 6 mil personas en todo el mundo, de las cuales más de mil 200 se enfocan en el desarrollo de productos. En México, la empresa tiene 45 empleados.

“Cada seis meses hacemos una encuesta, tenemos una métrica del empleado, el cual califica a su jefe. También hay canales formales para que sean escuchados en Recursos Humanos, un buzón de sugerencias y organizamos focus group para escuchar al empleado”.

Gabriel Alvarado, director general de Kronos



# AQUÍ OPINAN Y SON ESCUCHADOS

Flexibilidad laboral ha permitido elevar la productividad y los ingresos



## UN ENFOQUE POCO COMÚN

El elemento clave que debe mover cada una de las acciones de una empresa es el cliente.

Felipe Sánchez, presidente de Assurant México.



ASSURANT<sup>®</sup>

### LOS 4 VALORES ASSURANT

**Sentido común.** Buscar soluciones concretas para simplificar la vida de sus clientes y consumidores.

**Decencia común.** Actuar con integridad. Los miembros de la compañía tratan a los demás con respeto y están empeñados en hacer lo correcto.

**Pensamiento poco común.** La empresa nunca está satisfecha con el estado actual de las cosas. Siempre busca distintas perspectivas y cree que siempre hay una manera de aprovechar al máximo sus éxitos.

**Resultados fuera de lo común.** La compañía se enfoca en soluciones prácticas que produzcan resultados medibles. Aborda cada reto con urgencia y se esfuerza por superar todas las expectativas.

Una sencilla premisa que se ha convertido en uno de los pilares fundamentales en Assurant es “el cliente es primero”, porque al conocer y cubrir sus necesidades reales y deseos ha llevado a la compañía a tener éxito en el negocio.

Pero no solo se enfocan en el consumidor final, sino también en el cliente interno (socios y áreas de la compañía). Muestra de ello es su modelo de trabajo B2B2C (Business to Business to Consumer), con el cual se busca ofrecer un servicio centrado en el cliente con la finalidad de incrementar su bienestar.

“Generamos una cultura centrada en el cliente porque buscamos crear una buena relación con ellos, demostrando que estamos al tanto de sus necesidades y permanecemos abiertos al diálogo. Al tener la opinión de ellos obtenemos las herramientas necesarias para crear programas y acciones que puedan cubrir dichas necesidades” mencionó Felipe Sánchez, presidente de Assurant México.

Esta atención que pone la compañía hacia el cliente, ha generado que sea su sello distintivo dentro del sector, convirtiéndose así en un **Great Place to Work**<sup>®</sup> por noveno año consecutivo, lo cual habla de consistencia y de un esfuerzo por parte de los directivos por crear un ambiente óptimo para trabajar, donde la gente se sienta escuchada y apoyada.

Muestra de ello es su Town Hall que realizan cada trimestre, en donde se informa a los colaboradores la situación de

la empresa, hacia dónde va y cuáles son los planes a futuro. Además cada 2 semanas, Felipe Sánchez realiza Coffee Times con un grupo de 10 personas de distintas áreas de la compañía (quienes son elegidas de manera aleatoria sin importar el nivel), con la finalidad de escuchar sus inquietudes, necesidades e ideas.

“Los Coffee Times han funcionado increíblemente bien, porque van muy de la mano con nuestra política de puertas abiertas. Todos los colaboradores de Assurant pueden acercarse con cualquier director, sin necesidad de realizar una cita; para nosotros es de suma importancia mantener una comunicación con nuestros miembros, porque ellos son parte fundamental de la compañía, sin ellos no podríamos cumplir nuestros objetivos”, señaló Felipe Sánchez.

Asimismo ofrecen diversos programas para cuidar del bienestar de su gente, ejemplo de ello son sus actividades wellness (yoga, nutrición y masajes), días de convivencia familiar, home office y áreas de trabajo abiertas para incentivar el trabajo en equipo, integrar los espacios y permitir la intercomunicación.

Todas estas acciones están encaminadas a crear canales sociales y de comunicación que permitan mejorar la competitividad de la organización, así como la forma en la que se pueda adaptar a los cambios. Sin dejar de lado la creación de espacios laborales en México que ofrezcan un mejor ambiente para sus colaboradores.

CONTENIDO NATIVO

Un lugar agradable para trabajar donde se piense en los empleados, manifestará un excelente servicio al cliente.



Paola de la Torre, gerente general de Stryker México



# TIENEN COMO MISIÓN MEJORAR LA VIDA

Destacan su interés por desarrollar, evaluar, reconocer y recompensar a cada uno de sus colaboradores

NALLELY HERNÁNDEZ

Hay empresas para las que conocer al cliente es lo principal.

Sin embargo, para Stryker saber las metas del trabajador es la pieza fundamental para lograr los mejores resultados.

De acuerdo con Paola de la Torre, gerente general de Stryker México, empresa de tecnología médica, si los tra-

bajadores crecen de manera individual, esto se traduce en resultados para la organización.

“La gente es uno de nuestros principales valores, por esto es de vital importancia conocer las motivaciones personales, metas profesionales y fortalezas de cada uno. Con esto logramos tener un plan de desarrollo individual, no solo de acuerdo con sus

responsabilidades, sino también a sus intereses y planes de carrera, logrando tener nuevas ideas, metas y soluciones, siempre alineadas a la misión y objetivos de la empresa”, consideró la gerente de Stryker.

“Con esto, cada colaborador es consciente de la importancia de su desarrollo, del de la empresa y, sobre todo, de que cada paso que damos es para mejorar la vida de un paciente”.

Por ello, la directiva opinó que un buen lugar para trabajar es aquel donde los trabajadores hacen lo que les apasiona, pueden desarrollar lo que mejor saben hacer e incluso pueden divertirse.

“Una empresa que se preocupa por conocer, desarrollar, evaluar, reconocer y recompensar a cada uno de los colaboradores, que logra que todos compartan un propósito en común y que pone especial atención en el balance de vida de cada uno, es un buen lugar para trabajar”.

Así, bajo esa visión, Paola de la Torre identificó que para Stryker México las principales claves para ser un buen lugar para trabajar destacan conocer las expectativas de los colaboradores, y tomar el elemento de la diversión como un factor que permita una comunicación y confianza constante entre todos los eslabones de la empresa.

“La gente es uno de nuestros valores principales. Conocer y escuchar las prioridades, planes, ideas y retroalimentación de cada uno de los colaboradores, trabajando todos los días para que cada uno de ellos se desarrolle y crezcan sus carreras”, dijo la directiva.

“El tener un ambiente de confianza, en donde caminamos juntos, da oportunidad de cumplir con nuestras responsabilidades de una manera en donde la diversión es parte de nuestro día a día”.

Sin embargo, para una empresa que es parte de un conglomerado multinacional, el reto principal radica en emparejar los objetivos multinacionales a las necesidades locales, de ahí la importancia de impulsar los canales de comunicación entre los colaboradores.

“Uno de los principales retos como firma trasnacional es estar alineados a los objetivos globales, regionales y locales, haciendo de la comunicación algo fundamental.

Para la directiva es vital la comunicación directa tanto con los representantes globales de la firma, como dentro de la filial en México, pues de ahí deriva trabajar en conjunto por objetivos comunes.

“Nuestros líderes apoyan y son accesibles. Nos comunicamos y reunimos de forma regular para mantener un dialogo abierto y asegurar que nuestras prioridades estén alineadas”, detalló de la Torre.



## FORMA BAXTER COLABORADORES QUE DEJAN UN LEGADO

Todas las empresas funcionan gracias a sus empleados. Son ellos los que día a día contribuyen al éxito de las firmas y quienes merecen valor y reconocimiento.

Para Baxter lo más importante es impulsar a sus colaboradores a trascender y construir un legado a través de su misión de salvar y mantener vidas.

Eduardo Manrique Ramírez, director de Recursos Humanos para Baxter México, Puerto Rico, Caribe, Centroamérica, y de Renal Care Services para América Latina, explica que esto se hace generando experiencias profesionales significativas y un sentido de propósito con el que la gente se identifique.

La visión de Baxter México está definida por cinco pilares: eficiencia organizacional, excelencia comercial, innovación, sostenibilidad y cultura y talento. Este último refleja el compromiso prioritario de Baxter de fortalecer la cultura organizacional de la empresa.

Además, cuentan con firmes valores organizacionales como: velocidad, simplicidad, valentía y colaboración.

Manrique asegura que el éxito radica en promover la comunicación por medio de

la interacción y confianza entre colaboradores, a través de una política de puertas abiertas donde se fomenta la retroalimentación.

Crear un ambiente armónico y de confianza es algo en lo que Baxter trabaja diariamente con sus empleados, facilitando espacios donde todos pueden compartir sus opiniones y sugerencias.

“Promovemos una cultura de retroalimentación continua. Hemos retado los procesos de evaluación del desempeño convencionales y periódicos para crear un programa que se llama ACE (Alinear, Checar y Ejecutar), el cual consiste en revisiones mensuales realizadas entre supervisores y colaboradores. En estas sesiones, los temas clave son: lo que está bien hecho y lo que se puede mejorar para el desarrollo de los colaboradores, más allá de asignarles una calificación”, afirma el directivo.

Para Baxter su gente es lo más importante y promueven su desarrollo en un entorno incluyente. Eduardo Manrique dice: “Por esa razón, como empresa innovadora con 75 años de presencia en México, queremos seguir siendo un lugar único para trabajar, ofreciendo una atmósfera de inclusión, apertura y confianza donde todos los colaboradores somos valorados y nos sentimos empoderados para alcanzar nuestro máximo potencial, conectando con otros para alcanzar el éxito. Consideramos que contar con colaboradores de diferentes experiencias y perspectivas enriquece las ideas y acciones que nos permiten encontrar soluciones a las necesidades de los pacientes a los que atendemos”, señala Eduardo Manrique.

Manrique afirma que el papel y compromiso de los líderes es fundamental, pues aquellos que inspiran y comparten con claridad su visión, llevan a su equipo al logro de resultados. Otro ingrediente importante para la empresa es la pasión con la que líderes y colaboradores trabajan, conscientes de que sus contribuciones van a mejorar la vida de miles de pacientes.



Eduardo Manrique Ramírez, director de Recursos Humanos para Baxter México

Baxter México ha transformado su cultura organizacional durante los últimos años y ello ha dado como resultado un clima laboral fuerte, así como un índice de retención superior al 90 por ciento, tanto en oficinas como en plantas.

El caso de éxito de Baxter México se refleja en la certificación **Great Place to Work** 2019-2020, misma donde la compañía obtuvo un incremento de 15 puntos en su calificación respecto a la última vez que participó.

“Mi mejor lugar es Baxter”, es el lema con el que la empresa busca que los empleados se identifiquen, es por eso que trabajan arduamente en darles todo lo que necesitan para que su desempeño sea el mejor y decidan desarrollarse y hacer una larga carrera que los lleve al éxito.



Si los trabajadores crecen y se desarrollan de manera individual, esto se traduce en buenos resultados para la organización”.



## CAPACITAN Y PREPARAN A FUTUROS DIRECTIVOS

NALLELY HERNÁNDEZ

Para Integon, la clave para lograr los mejores resultados en la operación de la empresa radica en la capacitación constante y formación de sus empleados para ocupar puestos directivos.

Milton Valenzuela, director general de la compañía basada en Tijuana, Baja California, dijo que la constante formación no sólo reditúa en mejores resultados en el desempeño del trabajador, sino que también es un factor de motivación, pues puede aspirar a otras posiciones dentro de la organización y tener oportunidades de crecimiento profesional.

“Desarrollamos a nuestros empleados no solo para que tengan éxito en su función actual, sino que los hacemos crecer profesional y personalmente a través de diferentes soluciones de aprendi-

dizaje, tanto presenciales como online: clases de inglés de negocios, programas de desarrollo gerencial, así como matriculas con descuento en universidades locales para continuar con su educación formal”, detalló el directivo.

“La gran mayoría de nuestras posiciones de liderazgo son ocupadas por personas que iniciaron con nosotros en un nivel operativo”.

Y es que para la empresa enfocada a los servicios, el trabajador es una pieza fundamental para garantizar los resultados operativos.

“Debemos considerar al empleado como el primer eslabón del desarrollo. A partir de ahí, el desarrollo de la organización se da orgánicamente”.

Por ello, para Integon es necesario ofrecer una serie de elementos de seguridad al trabajador, entendiendo no sólo elementos de prestacio-

nes y condiciones para establecer una relación laboral a largo plazo, sino también factores de reconocimiento, motivación y hasta recompensas.

“Nos centramos en brindarles seguridad, certeza y las condiciones para desarrollar una relación de muy largo plazo. Esto va más allá de buenos salarios, prestaciones e instalaciones atractivas. Estamos hablando de crear un ambiente propicio para el crecimiento personal y el desarrollo profesional”, dijo. “Mantener a nuestros empleados altamente motivados, y ellos enfocados en su desempeño y crecimiento dentro de nuestra organización, son siempre los retos mayores”.

Para la organización llamar “segunda casa” al lugar de trabajo no es un discurso trillado, sino que debe ser a lo que aspiren las empresas para hacer que los empleados sientan la seguridad y confort necesarios para el desarrollo de sus actividades.

“No sólo se trata de alcanzar los mejores niveles de productividad y eficiencia, se trata de lograrlo en un ambiente donde el bienestar de todos sea posible”, señaló.

Los términos como equidad de trato, igualdad de oportunidades y no discriminación para **Natura** son de suma importancia, porque son una pieza clave para lograr un ambiente laboral abierto al diálogo, acción que desencadena una cultura transformadora porque surgen redes de relaciones sólidas y confiables entre los colaboradores, quienes son su principal valor.

Muestra de ello son los habilitadores de bienestar creados para su gente. Éstos se encuentran disponibles a sus necesidades y decisiones como parte de su experiencia de trabajo, y están segmentados en:

- BALANCE DE VIDA
- ESPACIOS FÍSICOS
- SALUD
- TIEMPO
- FLEXIBILIDAD

Asimismo, están empoderando a su equipo mediante una robusta e innovadora plataforma de aprendizaje, con la cual proveen al 100 por ciento de sus colaboradores de educación necesaria, con el fin de aprovechar las metodologías ágiles a su favor; y así, avanzar siempre de manera sencilla y coordinada.

Renata Maldonado, gestora de talento de **Natura**, señala que todo esto lo acompañan de una estrategia de team coaching que les permite generar grandes equipos y una red de relaciones basada en la confianza y el respeto, la cual fortalece su cultura organizacional.

### Su amor por la diversidad, su factor clave

La compañía considera que la diversidad es un motor fundamental dentro de la compañía por la manera en que impacta a ésta; desde el primer contacto de los colaboradores con **Natura** hasta en el momento en que deciden dejar la compañía; sin olvidar sus aportes durante su desarrollo laboral.

Es decir, la diversidad permite el ingreso de nuevas ideas que forman parte de la manera de “pensar” de la empresa, que es la principal fortaleza y guía que construye a las compañías día a día, ya que éstos generan un impacto positivo, no sólo al interior de la compañía, sino también hacia la sociedad. Motivo por el cual **Natura** considera importante este punto dentro de su cultura organizacional, la cual fortalecen con sólidas prácticas de desarrollo y una cultura desafiante.

“Siempre ponemos a nuestros colaboradores en el centro de nuestras decisiones, ideando formas innovadoras de brindar beneficios, comunicar y realizar procesos para hacer de su tiempo, un momento de bienestar”, indica Maldonado.

**Natura**, a través de sus prácticas y compromisos con su gente, logra posicionarse dentro del ranking de **Great Place to Work**, lo cual representa un gran orgullo para sus colaboradores, quienes consideran a la compañía como un agente de cambio que transforma a México en un mejor país para trabajar.





Great  
Place  
To  
Work®

En Grupo Vidanta -líder de resorts e infraestructuras turísticas y de entretenimiento en México y Latinoamérica- celebramos 10 años consecutivos de ser un Gran Lugar para Trabajar (GPTW™, 2020). Un logro que nos compromete a continuar impulsando el desarrollo y el bienestar de nuestros más de 17,000 colaboradores.

*¡Gracias a cada uno de ellos por ayudarnos a inspirar generaciones de felicidad!*

