Los mejores lugares para laborar son aquellos que propician el trabajo en equipo.

LÍDERES® MEXICANOS

/LideresMexicanos
RevistaLideresMexicanos
@lideresmexicano
@lideresmexicanos
lideresmexicanos.com

Los Mejores Lugares para Trabajar® 2020

Great Place To Work.®

JORGE OJEDA
LIDERAZGO CON DIMENSIÓN SOCIAL

4

"Trabaja en algo, para que el diablo te encuentre siempre ocupado".
San Jerónimo

Cuaderno de notas de:

CLAUDIO KANDEL TODA UNA VIDA EN LAS FINANZAS 10

JASMIN SINGH AYUDA A MEJORAR LAS SITUACIONES MIGRATORIAS 14

CHARLES BARTHE POST PRODUCCIÓN, EL OTRO LADO DEL GLAMOUR 20

HUGO CACCURI GRANDES LUGARES PARA TRABAJAR PARA TODOS 26

ahora en todo el mundo
búscanos en amazon.com.mx

M
Año 29 Tomo 351
Marzo 2020
$60.00

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!

GRUPO VIDANTA®

SUPLEMENTO LÍDERES MEXICANOS

Suplemento Great Place To Work

Hugo Caccuri Junior.
Great Place to Work® México, Centroamérica y Caribe
El actual director de esta firma global de investigación, consultoría y capacitación que ayuda a las organizaciones a ser mejores, está convencido de que el modelo de Great Place to Work® ayuda de la forma más sencilla en las relaciones profesionales y personales. Por lo que su desafío esta en encontrar un equilibrio entre tecnología y prestación de servicios. **Pág. 26**

Las mejores empresas para trabajar con menos de 50 colaboradores
Pág. 48

Jorge Alberto Olvera Rodarte
CEO Financiera Trínitas **Pág. 52**

Jorge Casares
Socio fundador de ADN Aditsystems
Pág. 54

Benjamín Juárez
Director General Adjunto de Lazos **Pág. 56**

Las mejores empresas para trabajar de 50 a 500 colaboradores (nacional) **Pág. 60**

Renata Maldonado
Directora de Recursos Humanos en Natura & The Body Shop México **Pág. 70**

David Geisen
Director General de Mercado Libre **Pág. 72**

Milton Alberto Valenzuela López y Fernando Becerra Miramontes
Site Director de Integon / Gerente de Recursos Humanos de Integon **Pág. 74**

Karla Ventimilla, Irene Ramírez, Eduardo Ruiz y David Oliva
HR Manager de Luxoft / HR Partner de Luxoft / Regional Manager de Luxoft / Employer Branding Manager de Luxoft **Pág. 76**

Las mejores empresas para trabajar de 50 a 500 colaboradores (multinacional) **Pág. 78**

Isidro Quintana
Director General de Cisco México
Pág. 88

Microsoft México
Pág. 90

Santiago Fernández Vidal
Presidente y Director General de American Express México **Pág. 92**

Las mejores empresas para trabajar de 500 a 5000 colaboradores **Pág. 94**

Manuel de la Fuente
Director Corporativo de Gentera
Pág. 108

Las mejores empresas para trabajar con más de 5000 colaboradores **Pág. 110**

Great Place To Work®

NAVEGACIÓN

AL ENTRAR A UNA GALERÍA DE HISTORIAS ES FUNDAMENTAL UNA INTRODUCCIÓN AL TEMA

ESTE ES EL INICIO DE LA SECCIÓN DURANTE LA CUAL CONOCEREMOS CON MÁS DETALLE LAS HISTORIAS DE NUESTROS PERSONAJES.

NO PUEDE HABER UNA DESPEDIDA SIN UNA ESPERANZA DE VOLVERNOS A ENCONTRAR.

ÍCONOS *MINDSET*

Íconos ubicados en la parte superior de las páginas, indican la naturaleza *mindset* del contenido.

PENSAMIENTO | INNOVACIÓN | MEDIO AMBIENTE | PROYECCIÓN ALCANCE POSIBILIDADES | RESURGIMIENTO LEVANTARSE | EQUILIBRIO ESTILO DE VIDA | CONTROL BASE UNIDAD MEDITACIÓN

HUGO CACCURI JUNIOR

Socio Fundador y Director General de
Great Place to Work® México, Centroamérica y Caribe

SER GRANDE

Jesús Isaac González @elescritorx
Bruno Sánchez @bruno_sanchez
Carlos Cuevas
12 de febrero de 2020. Col. Lomas de Chapultepec, Ciudad de México.

A los 17 años decidió fundar una Trading Company y se fue involucrando en distintos proyectos, en cosas que le interesaba hacer, primero en una empresa de importaciones y exportaciones en Argentina, después llegó a jugar rugby y a ser piloto de planeador, toda una vida buscando hacer lo que más le gusta. Hugo está convencido de que el modelo de Great Place to Work® ayuda de la forma más sencilla en las relaciones profesionales y personales.

SUS GRANDES maestros fueron por un lado sus abuelos, emigrantes del sur de Italia, uno llegó a Brasil y el otro a Argentina, además de su padre, en la parte profesional fue socio de una fábrica de autos en Argentina, parte de su compañía Trading Company. "Mis valores y principios familiares siempre han sido muy fuertes, sólidos, algo que hizo identificarme con lo que se hacía en Great Place to Work®", nos compartió Hugo.

Conoció a GPTW® por su esposa, que hizo el primer *ranking* en Brasil en 1996. "Para mí es mucho más que un trabajo o un negocio, es un modelo en el cual yo creo, lo practico en mi vida personal, no me cuesta. El modelo tiene ya más de 35 años de haber sido creado por Robert Levering, sigue vigente, a pesar de que lleguen nuevas generaciones, hay cosas que no cambian, entre ellas el fundamento de su Modelo".

Es un proyecto que le significa mucho placer a Hugo, realizarlo, llevarlo adelante y hacerlo crecer. "En 2000 conocí a José Tolovi Junior, con quien fundé Great Place to Work® México, me dijo que tenía a cargo la expansión en Latinoamérica, se apoyó en mí por toda la experiencia que tenía de trabajar fuera de Brasil. Lo acompañé a varios países y fue en México en donde decidimos, en 2001, hacer el primer *ranking*", nos compartió Hugo.

En aquella época era muy amigo de Rodolfo Cavalcanti B., quien fue presidente y director creativo de Ogilvy y BBDO México y lo buscó para hacer una alianza. "En 2001 hicimos el primer *ranking*, ya para el segundo o tercer año el negocio creció lo suficiente como para contratar a alguien, así fue como invitamos a Jorge Ferrari B., quien formó parte de Great Place to Work® México a partir de 2003".

ANOTA Y COMPARTE
#éxitoLM

¿QUIÉNES SON?

GPTW® es la autoridad global en alta confianza y culturas de alto rendimiento en el lugar de trabajo, con oficinas en cerca de 60 países. En los últimos 30 años han realizado investigaciones exhaustivas centradas en la experiencia de los colaboradores sobre lo que hace que una organización sea excelente y que hoy han definido como el pináculo de todos los lugares de trabajo.

Así comenzó la historia, aunque la primera vez que Hugo estuvo en nuestro país fue en 1990, en donde obtuvo la calidad de inmigrado definitivo, con una hija mexicana. "Así como Argentina, Italia y Brasil, México es mi casa, es mi país. Mi primera etapa trabajando acá duró seis años y la última empezó en 2001 hasta la fecha".

La importancia de Great Place to Work® en México, Centroamérica y Caribe tiene que ver con lo que representa como movimiento. "Es un modelo que se puede aplicar a las empresas de gobierno, al mismo gobierno, a las empresas, sus comunidades, sus familias. Creo que es fundamental que lo que nosotros hacemos no se limite a las empresas, que se extienda más allá. Ahí está la importancia que tiene", nos detalló Hugo.

Great Place to Work® trabaja con capital humano, por lo cual las relaciones con los clientes son muy cercanas y están basadas en la confianza mutua. "Es una relación ganar-ganar, nosotros tenemos una gran vocación de servicio, es algo que nos gusta hacer. Creemos en nuestra misión y nuestro propósito es que, a través de las organizaciones en México, hacer un gran país para trabajar y para vivir. Por ello, la relación con nuestros clientes tiene que ser tan próxima".

Los retos que tiene Hugo son de todos los días, nos comentó que hace un año y medio tenía que hacer un *turn around* de la empresa, lo cual se logró con el trabajo de todo el equipo. "En los siguientes cinco años tenemos que difundir más la marca, estamos lanzando una campaña que se llama *Be Great*, no importa el tamaño de la empresa que seas; además estamos trabajando con el ecosistema de la cadena de valor de grandes empresas. Estamos enfocados en hacer de Great Place to Work® México, Centroamérica y Caribe un gran movimiento".

En Great Place to Work® a nivel mundial van hacia la unificación de criterios, de certificación de modelo de negocio, por lo que hay que trabajar con miras al futuro en los retos locales y los globales. "Nuestro negocio es el capital humano, no es un negocio frío o distante, los clientes latinoamericanos son distintos de los estadounidenses o los europeos, ellos quieren servicio. El desafío es encontrar un equilibrio entre tecnología y la prestación de servicios, que es lo que hacemos", nos comentó Hugo.

Los clientes les piden asesoría, porque eso trae resultados tangibles, económicos y financieros. "El gran desafío a futuro es encontrar un equilibrio entre lo que pretende Estados Unidos y la tropicalización, pensemos en un ejemplo: Big Mac no es el mismo en todo el mundo, hay lugares en los que no tiene queso, algo similar tenemos que hacer nosotros en Great Place to Work®".

Hugo Caccuri Junior ejerce tres funciones: Socio, Consejero y CEO. "Tengo tres cachuchas, practico la humildad, escuchar mucho más que hablar, observar y sobre todo la coherencia entre lo que digo y lo que hago. Soy absolutamente fiel a mis convicciones, no son negociables, que no significa que sea un 'cabeza dura', hablo de mis valores, mis principios".

> "La gran discusión interna nos está llevando a un modelo unificado, con un uso intensivo de la tecnología sin perder el toque humano".

LA HISTORIA

Todo comenzó en 1984 con la publicación del libro *A Great Place to Work®: What Makes Some Employers So Good - And Most So Bad?* de Robert Levering. En 1997, *Fortune* (Estados Unidos) y *Exame* (Brasil) se asociaron con esta capacidad de investigación del Instituto para producir la primera lista de Las Mejores Empresas para Trabajar®.

En 2002 se publicó la primera lista de Las Mejores Empresas para Trabajar® en México, a la que le siguieron años de éxito en la publicación de los *rankings* del país.

greatplacetowork.com.mx
@GPTW_Mexico
GreatPlaceToWorkMexico

El trabajo en equipo es fundamental, porque comenzó a vivir esto en el deporte, ya que jugó rugby durante ocho años. "El nivel de competencia era muy alto porque Argentina está dentro de los primeros diez países en el mundo que practican rugby. Su naturaleza lo hace absolutamente colectivo, si no trabajas en equipo estás muerto, por eso aprendí a confiar en el otro, no tener que cuidar su puesto, conocí la lealtad, la honestidad. Es un deporte de mucho contacto físico, rudo, pero a la vez muy leal", recordó.

El trabajar en equipo implica conocer las fortalezas y las debilidades de cada uno, saber hasta dónde se puede llegar, tener honestidad. "Probablemente dentro del equipo habrá alguien mejor que tú en algunas cuestiones, por lo que tenemos que entender que no estamos obligados a ser buenos en todo. Hugo es bueno en algunas cosas, no en todo, para eso hay otras personas que trabajan en mi equipo que son mejores que yo en muchas cosas, por las competencias o las capacidades. Eso es el trabajo en equipo".

Para Hugo es sencillo: sin el trabajo en equipo no se llega a ningún lado. "No soy súper hombre o Tarzán, por lo menos no me lo creo, aprendo mucho a diario con lo que escucho, intercambiando experiencias con mi equipo, con la gente que conozco, si quiero hablar con alguien, pero no tengo tiempo digo: ahora no, porque me gusta prestar atención, escuchar, no apenas oír. Creo el gran problema actualmente en el mudo, en las relaciones, es que la gente no escucha".

Para Hugo, en el trabajo en equipo todos se cuidan la espalda y la comunicación es fundamental. "Tiene que ser transparente, hablar y transmitir las ideas de manera clara, porque hay gente que oye, pero no escucha y hay otros que escuchan, pero no entienden. Por ello es fundamental tener la humildad para decir que no se entendió, esto es indispensable para que un equipo funcione, que cuente con una meta en conjunto".

También es muy importante saber discutir las diferencias de manera adecuada, constructiva. "Todo esto es parte del trabajo en equipo, sin eso cualquier empresa no logrará sus objetivos", nos comentó.

La principal transición que ha tenido Great Place to Work® en México ha sido la del modelo *For All*. "Ha sido una evolución de nuestro modelo, en donde vamos a analizar el potencial humano, aspectos más del negocio, financiero. Otro tema en el que hemos evolucionado es en la diversidad, que en este momento es muy importante".

Actualmente Great Place to Work® acompaña las evoluciones que tiene la sociedad, la humanidad, los lugares de trabajo, la tecnología. "Invertimos bastante tiempo y dinero en nuestros desarrollos, tenemos una base de datos riquísima que podemos explotarla mucho mejor. Seguiremos con la consultoría y formación, estando muy cercanos a nuestros clientes", nos detalló Hugo.

Para finalizar, Hugo nos comparte la manera en la que trabaja. "Tiene que ser de una manera sustentable, me tengo que rodear de gente, contar con un equipo preparado para que el día que yo no esté, el proyecto siga. Hay una máxima en *branding* que dice que una marca realmente tiene éxito cuando su fundador muere y la marca persiste".

PERFIL DE HUGO

De nacionalidad brasileña e italiana, Hugo Caccuri Junior ha vivido en Argentina, México y Brasil. Estudió Derecho en la Universidad de Belgrano en Argentina, Comercio Exterior e hizo un curso de educación continuada en Gerencia del Ambiente de Trabajo. Socio fundador Great Place to Work® México, Centroamérica, Panamá y Caribe. Administrador y Presidente de Great Place to Work® Centroamérica, Panamá y Caribe. Director de ASEMEXBRA – Asociación Empresarial Mexicana y Brasileña en Brasil. Socio fundador de Caccuri Advisors - Talent Services Latin America.

Fue consejero de la CBRu – Confederación Brasileña de Rugby. Fue jugador de rugby.

MENSAJE DE BIENVENIDA

GREAT PLACE TO WORK® MIPYMES, EL ECOSISTEMA DE VALOR DE LAS GRANDES EMPRESAS

Hugo Caccuri Junior

Buscamos crear mejores lugares para trabajar, independientemente de su tamaño… todos podemos ser parte de un mundo mejor.

LLEVAMOS MÁS de una década acompañando a las organizaciones de México en la ruta de convertirse en Los Mejores Lugares para Trabajar® y queremos continuar con esta tarea que nos llena de orgullo, pues vamos creando no solo excelentes lugares de trabajo sino, también, estamos construyendo un mejor lugar para vivir para todos.

La realidad de Latinoamérica, según la CEPAL, es que 99.5% de las organizaciones está representado por las MiPymes y de éstas 88,4% son microempresas, en su mayoría destinadas al comercio y los servicios.

En México, de acuerdo con cifras de la encuesta de productividad y competitividad de las MiPymes de INEGI (ENAPROCE, 2018) se estima que existen alrededor de 4.1 millones de micro, pequeñas y medianas empresas donde 97.3% son micro (4,057,719) y 2.7% pequeñas y medianas empresas (111,958).[1]

Las microempresas concentran 75.4% del personal ocupado, las pequeñas 13.5% y las medianas 11% (ENAPROCE 2015)[2], todas ellas son una importante fuente de empleo en el país. Sin embargo, en este segmento encontramos microempresas que se inician por la necesidad de la gente de auto emplearse y muchas se sitúan en la informalidad, lo que trae como consecuencia bajos niveles de desarrollo de capital humano, dificultad de acceso al crédito, bajos estándares de calidad y desarrollo, entre otros factores.

No obstante, también hay MiPymes que alcanzan un alto desempeño y desarrollo dentro del sector formal con incremento en la facturación, puestos de trabajo y diversificación de mercado, como las *start-ups* que en pocos años de vida tienen crecimientos exponenciales gracias a la tecnología.

En la misma encuesta del INEGI, se señala que en 2018 77.5% de las MiPymes si desean que su negocio crezca[3] lo cual, favorece en un marco de legalidad a la economía del país y la generación de empleos.

Great Place to Work® México quiere acompañar a estas organizaciones aportando sus conocimientos y herramientas para que éstas encuentren un crecimiento sostenido y puedan contribuir en la construcción de un mundo mejor para trabajar y vivir.

Este universo de organizaciones MiPymes forma un ecosistema dentro de la cadena de valor de las grandes empresas y… ¿cómo funciona? Las grandes empresas no son totalmente independientes, su demanda y oferta dependen del *sourcing* y distribución formados por MiPymes.

Great Place to Work® le apuesta a esta gran cadena de valor y nos proponemos a acompañarla fomentando las mejores prácticas de capital humano para que logren mejores ambientes de trabajo, más productivos y mejores negocios.

Estamos convencidos de que cualquier organización, sin importar su tamaño, puede ser un gran lugar para trabajar. Saber crear una cultura de confianza genera excelentes resultados para la empresa, colaboradores, sus familias y para la sociedad.

¡Ayúdanos a crear este ECOSISTEMA de VALOR en México!

¡Ayúdanos a crear mejores lugares para trabajar y vivir en México!

Be GREAT
Sé GRANDE

---

[1] Fuente ENAPROCE 2018: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enaproce/2018/doc/ENAPROCE2018Pres.pdf
[2] Fuente: ENAPROCE 2015, file:///C:/Users/MarisolE/Desktop/Boletin%20prensa%20%20(1).pdf
[3] https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enaproce/2018/doc/ENAPROCE2018Pres.pdf

INTRODUCCIÓN

Great Place to Work® es la firma de consultoría experta en el diagnóstico y transformación de cultura organizacional a nivel mundial, basados en *people analytics* y en mejores prácticas.

CON UNA EXPERIENCIA probada de más de 30 años en el mercado y un alcance global en más de 60 países alrededor del mundo ha realizado investigaciones exhaustivas centradas en la experiencia de los colaboradores.

Cada año escuchamos la opinión de más de 450 mil personas en México y más de 10 millones en el mundo.

Es a través del diagnóstico de ambiente y cultura organizacional que realizamos en diversas organizaciones, representadas prácticamente por todos los tamaños y sectores, que construimos conocimiento sobre capital humano.

KRONOS®

¿Estás preparado para el **futuro del trabajo?**

Conoce todo lo que **Kronos** puede hacer para ayudarte en la **Administración de tu Fuerza Laboral**:

» Controla los costos
» Incrementa la Productividad
» Mejora el Compromiso de Empleados
» Asegura el cumplimiento

Great Place To Work®
CERTIFICADA
Sep 2019 - Ago 2020
MEX

Trabaja de manera segura, e inteligente en la nube Moderna de Kronos.

Llámanos para agendar una cita: +52 - 554 - 162 - 2870
Visita: www.kronos.mx

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

Nuestra metodología toma en cuenta la voz de los colaboradores (Trust Index®) y la de las organizaciones (Culture Audit®) respecto a sus lugares de trabajo, a través del proceso de certificación validado por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC) y atestiguado por la firma de auditoría Grant Thornton.

Nuestras investigaciones dan certeza de nuestro respaldo metodológico.

Nuestro Modelo

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, por su trabajo y donde disfruta con sus compañeros. Comprometidos con nuestra misión de: "estamos dedicados a construir un mundo mejor, ayudando a las organizaciones a transformarse en excelentes lugares de trabajo PARA TODOS", evaluamos el nivel de confianza en las organizaciones por medio de las cinco dimensiones que representan valores universales y constituyen nuestro modelo:

• **Credibilidad:** es la percepción que tiene el colaborador sobre sus líderes, mediante la forma en que estos se comunican con las personas se vuelven accesibles, gestionan los recursos y los coordinan para lograr los objetivos del negocio, actuando de manera congruente, ética y honesta.

• **Respeto:** es la percepción que tienen los colaboradores sobre la forma en que los líderes actúan con respecto a ellos a través del apoyo profesional (capacitación, desarrollo y reconocimientos) involucrándolos en la toma de decisiones que afecten su trabajo o ambiente laboral e interesándose, de manera genuina, por ellos como seres humanos al ofrecerles un ambiente de trabajo sano, tanto física como psicológicamente.

• **Imparcialidad:** representa la percepción que tienen los colaboradores sobre el sentido de justicia dentro de la organización a través de mecanismos que aseguren la equidad y transparencia en procesos organizacionales y toma de decisiones, es decir, el asegurar que las reglas se apliquen para todos por igual, sin ningún tipo de favoritismo.

• **Orgullo:** representa la relación entre los colaboradores y sus empleos. Incluye el orgullo que la persona siente hacia su propio trabajo, hacia sus compañeros y hacia la organización en general. Éste se genera cuando la persona encuentra trascendencia en su trabajo y tiene relación con la reputación que la organización tiene hacia el exterior.

• **Compañerismo:** representa el grado de hospitalidad y comunidad dentro de la organización, lo que se traduce en el sentido de "familia" o equipo. Implica que las personas puedan ser ellas mismas en sus lugares de trabajo y que exista una atmósfera socialmente "amigable".

¡Sé Grande!

En Great Place to Work® estamos convencidos de que los excelentes lugares para trabajar para todos desarrollan el máximo potencial humano de sus colaboradores, permitiendo a las organizaciones elevar su potencial de negocio, desde una óptica humana, diversa e incluyente y crear mejores lugares para vivir.

Better for business, Better for the People, Better for the World,

La verdadera grandeza de las organizaciones reside en su gente y en saber cómo maximizar el potencial humano para que se conviertan en Mejores Lugares para Trabajar.

¡No importa cuál sea el tamaño de tu organización! invitamos a las organizaciones a ser parte del movimiento para Construir Grandes Lugares Para Trabajar y Vivir para todos.

Felicitamos a las organizaciones ganadoras por su esfuerzo e interés por fomentar culturas de Alta Confianza y transformarse en excelentes lugares de trabajo para todos. Creemos que su ejemplo inspira a más organizaciones de México para promover mejores lugares para vivir para todos.

Great Place To Work®

Metodología de certificación y participación en el Ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar® en México 2020

Trust Index® ≥70%

Conocimiento≥60%

Satisfacción de Prácticas FOR ALL* ≥70%

Auditoría aprobatoria

→ **Certificación Great Place to Work®**

→ **Participación en el Ranking Los Mejores Lugares para Trabajar® en México**

(Trust Index®+ Culture Audit®)

Para obtener la certificación, las organizaciones tienen que cumplir con la entrega de su Culture Audit®, con las calificaciones mínimas de **Trust Index® ≥70%** y porcentaje **≥60% de Conocimiento** y **Satisfacción ≥70%** de sus prácticas **FOR ALL** y la **Auditoría aprobatoria.**

Una vez certificadas, las organizaciones pueden participar en el **Ranking de los Mejores Lugares para Trabajar® en México** con su resultado de **Trust Index®** y el de la evaluación de **Culture Audit®.**

Las prácticas **FOR ALL** son aquellas iniciativas de la organización cuyos beneficios aplican, sin distinción alguna, a todos los colaboradores y líderes.

Pesos en la calificación

Los resultados de **Trust Index®** representan el **67%** de la calificación final de la organización para el Ranking.

Los resultados del **Culture Audit©** y únicamente para participación en los Rankings y Listas Especiales siguen representando el **33%** de la calificación.

Encuesta Trust Index©

Es la percepción de los colaboradores de acuerdo con cinco dimensiones clave: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Compañerismo.

El **Trust Index®** mide el Nivel de Confianza de la organización.

Better for Business, Better for People, Better for the World

Great Place To Work. FOR ALL™

Nuestra misión

Estamos dedicados a construir un mundo mejor, ayudando a las organizaciones a transformarse en excelentes lugares de trabajo PARA TODOS.

Nuestra visión

Hacer de las organizaciones en México grandes lugares para trabajar.

Nuestros valores

Coraje (Courage)
Hacemos frente común y nos cuidamos
Preservamos y participamos

Responsabilidad total
Hablamos con la verdad
Brindamos respuesta en tiempo, forma y calidad

Excelencia enfocada a resultados
Nos aseguramos que las cosas pasen
Aprendemos de los errores y proponemos soluciones

Pasión por lo que hacemos
Inspiramos y aprendemos juntos
Disfrutamos lo que hacemos

La verdadera grandeza de las organizaciones reside en su gente y en saber cómo maximizar el potencial humano para que sean Mejores Lugares para Trabajar®
BE GREAT
SÉ GRANDE
Great Place To Work.
FOR ALL
Be Great es un MOVIMIENTO que toma fuerza para construir Grandes Lugares para Trabajar y Vivir para todos sin importar el tamaño de la organización.
Be Great Place To Work® For ALL™

Sé Grande es una invitación para pertenecer a este movimiento: ¡Sé Grande! ¡No importa cuál sea el tamaño de tu organización!... y ayuda a Construir Grandes Lugares Para Trabajar y Vivir para todos.

Sé Grande es un MOVIMIENTO que toma fuerza para construir Grandes Lugares para Trabajar y Vivir para todos sin importar el tamaño de la organización.

Sé un Gran Lugar para Trabajar para TODOS.

Valores, Liderazgo efectivo, Innovación, Crecimiento financiero, Maximizar el potencial humano...

Great Place To Work.® FOR ALL™

Evoluciona hacia una cultura más competitiva que responda a las necesidades actuales de tu organización

Únete al Movimiento GPTW® 4ALL™

Great Place To Work.®

Apuéstale a tu Cadena de Valor

111,958

MiPymes que forman parte de la cadena de valor de las grandes organizaciones en México

Genera ecosistemas alineados con los valores de tu organización y que impulsen el crecimiento sostenido de las MiPyMes

+

competitivas
confiables
sustentables

¡Construyamos juntos este ECOSISTEMA de VALOR en México!

Fuente ENAPROCE 2018:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enaproce/2018/doc/ENAPROCE2018Pres.pdf

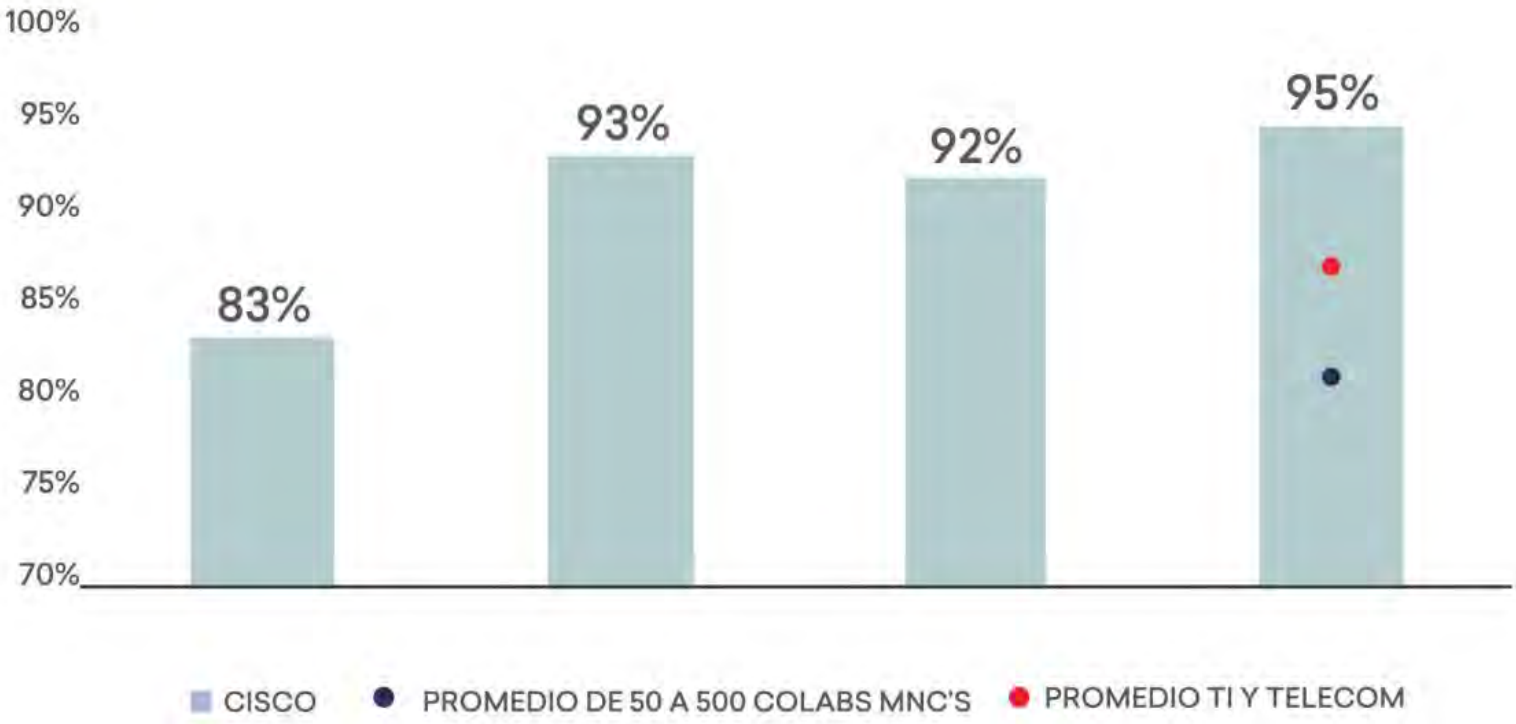
Para marcar la diferencia en las decisiones de tu negocio

Conoce los beneficios de ser miembro de nuestra comunidad

Sé un Gran Lugar para Trabajar para TODOS.

Great Stories

Grandes Historias como la de CISCO están transformando a México en un mejor país para trabajar, y Great Place To Work® te las presenta.



La fórmula de CISCO le ha valido ser la organización número 1 Global, en México y del sector de Tecnologías de la Información reconocida por Great Place to Work®.

En CISCO hay confianza, se promueve el respeto y cuidado mutuo; los equipos celebran y se divierten; se fomenta la comunicación, el desarrollo de talento y, además, se reconocen los resultados de los equipos y las personas.

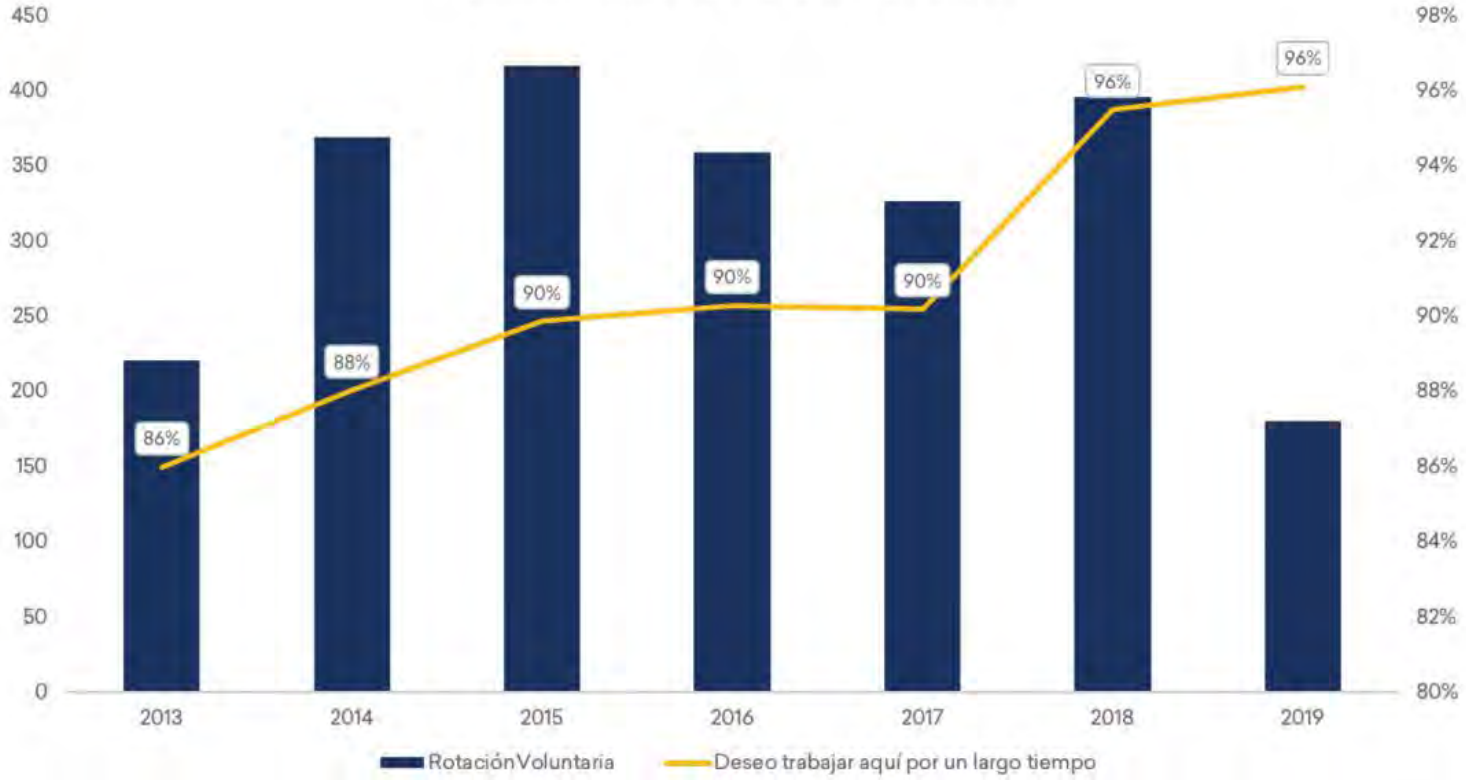
MNC'S - Multinacionales

TI Y TELECOM - Tecnologías de información y telecomunicaciones

Great Stories

Grandes Historias como la de Fundación Teletón
están transformando a México en un mejor país para trabajar,
y Great Place To Work® te las presenta.

Colaboradores que aspiran al futuro



Para Fundación Teletón es fundamental tener sus objetivos institucionales bien establecidos y alinear mejor a los colaboradores con sus metas, sin abandonar la mística de su misión. Acompañados de Great Place to Work® seguirán caminando hacia donde quieren llegar.

Un amigo es quien te regala ese espacio de confianza, el que te dice lo que nadie se atreve a decirte de una manera muy profesional y muy cercana . Y yo creo que, en ese sentido, ***Great Place To Work®*** *para nosotros ha sido un amigo. Un amigo que te dice lo que nadie te puede decir.*

Jorge Font Ramírez
Director de Filosofía Institucional

IPADE Business School
Universidad Panamericana

Great Place To Work. FOR ALL™

Centro de Investigación de la MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN

Más allá de la equidad de género: Liderazgo complementario en los Mejores Lugares para Trabajar® en México

Los liderazgos complementarios reportan mejores resultados. Las mujeres en posiciones de liderazgo aportan valor para mejorar la cultura, el ambiente laboral y el desempeño de los líderes en Los Mejores Lugares para Trabajar® en México.

Liderazgo complementario: resulta al identificar las principales características de las organizaciones con 50% o más de mujeres en posiciones de liderazgo

315
Base de organizaciones que componen el estudio

62%
pertenecen al sector de
MiPymes

SERVICIOS PROFESIONALES
Es el sector donde las mujeres tienen **mayor oportunidad** de ocupar posiciones de **liderazgo**

Las organizaciones con liderazgo complementario **aventajan en 4.4** puntos porcentuales en el **Índice de Confianza** al resto de las organizaciones

La presencia de mujeres en posiciones de liderazgo da una mayor percepción de **Respeto** dentro de la organización

Los colaboradores reconocen principalmente que **los líderes evitan tener empleados favoritos**

La perspectiva de los colaboradores hacia el **desempeño de los líderes** se **incrementa en 4.8** puntos porcentuales

En las organizaciones con liderazgo complementario se destaca la capacidad para:

- **Agradecer el buen trabajo y esfuerzo extra con 7.2 puntos porcentuales de diferencia**
- **Contratar con fit cultural con 6.0 puntos porcentuales de diferencia**
- **Desarrollar a las personas con 5.7 puntos porcentuales de diferencia**

Conoce el estudio completo de Liderazgo Complementario

Ayudamos a transformar tu organización en un excelente lugar de trabajo PARA TODOS

youleader

Great Place To Work.®

LEADEX SOLUTIONS

VitalSmarts®

Instituto MEπALIDERAZGO®

ESCUCHAMOS
ENTENDEMOS
PROPONEMOS

¡Te apoyamos para que seas GRANDE!

on&off network

INABE

FUNDES LATINOAMÉRICA

itbm Network®

ALIANZAS CON ACADEMIA

Anáhuac México

IPADE Business School
Universidad Panamericana

ALIANZAS CON ORGANISMOS NACIONALES

IMCO
Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.

index

ALIANZAS ESTRATÉGICAS ORGANIZACIONALES

Gympass

Steelcase

AGRADECEMOS A LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR®,
A ESAS GRANDES ORGANIZACIONES QUE

SE TRANSFORMAN
CREEN
POTENCIALIZAN
PERTENECEN A ESTE MOVIMIENTO

SÉ GRANDE
BE GREAT
Great Place To Work. FOR ALL™

CONOCE NUESTRA NUEVA PÁGINA WEB
www.greatplacetowork.com.mx

CONTÁCTANOS

Carlos Landa Camacho / Director Nacional de Ventas
carlos.landa@greatplacetowork.com / 52 51 1858

GABRIEL ALVARADO

Vicepresidente y Director General de Kronos Latinoamérica

EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO

LM *Cortesía* *Carlos Cuevas* *Ciudad de México*

Kronos es la empresa líder a nivel mundial en soluciones para la Administración de la Fuerza Laboral en la nube con más de 43 años en el mercado y 25 años en México. Kronos busca el equilibrio entre las necesidades individuales de los empleados con los objetivos de negocios del empleador. Además, ayuda a las organizaciones a aumentar el compromiso del empleado para lograr resultados más sólidos a partir de horarios adecuados, la administración de las ausencias y permisos y medir la productividad.

PARA GABRIEL ALVARADO, todo esto resulta vital para gestionar y retener a una fuerza laboral de alto desempeño. "Más de 35 mil organizaciones y 40 millones de personas en más de 100 países usan diariamente Kronos para mejorar su cultura organizacional, mejorar la productividad laboral, controlar los costos laborales y minimizar riesgos por incumplimiento por políticas o leyes laborales; en diferentes industrias".

La compañía ha invertido más de 600 millones de dólares en innovación y desarrollo durante los últimos seis años, para ofrecer soluciones más innovadoras, fáciles de usar e integrando las últimas tendencias como inteligencia artificial y *machine learning*. Durante el año fiscal 2019 Kronos generó un ingreso récord por 1,433 mil millones de dólares. Cuenta con más de 6 mil colaboradores a nivel mundial, de los cuales 2 mil 200 empleados se enfocan en el desarrollo de productos. Como parte de ese crecimiento, hoy hay más de 33 mil clientes de Kronos en la nube, que actualmente es la opción más demandada por la mayoría de los nuevos clientes", comentó Gabriel.

El enfoque hacia el empleado es un eje fundamental para Kronos, por ello consideran que la experiencia que viven los colaboradores en la empresa se ve reflejado en el apoyo y compromiso que demuestran al realizar sus labores con gran calidad y orgullo. "En Kronos de México el nivel de satisfacción de los colaboradores alcanzó 92% en el índice de confianza y satisfacción, destacándose como un gran lugar para trabajar", nos compartió Gabriel.

Kronos construye día con día una cultura de trabajo positiva en la que los colaboradores se involucran en todos los niveles dentro de la orga-

nización para mejorar la productividad y el crecimiento personal, lo que tiene un impacto directo en sus clientes y en la innovación de la empresa y los productos que desarrollan. "Estas acciones ayudan a atraer y retener el talento adecuado en toda la industria y mantienen un equipo de trabajo de alto desempeño".

Desde que un empleado se une a Kronos organiza, junto con su jefe directo, un plan de desarrollo a seguir. Este establece objetivos en competencias clave o habilidades específicas de las posiciones, nos platicó Gabriel Alvarado. "Comprende las actividades del día a día, relacionamiento y *mentoring*, así como entrenamiento formal a través de nuestra plataforma en línea o de instituciones educativas y capacitaciones externas a Kronos. Este plan es continuamente revisado para dar seguimiento a los avances y así consolidar la formación y especialización de los individuos".

Cuando una posición se abre en la organización, siempre se busca al interior de la empresa para poder desarrollar y hacer crecer a las personas. Por otro lado, al ser una empresa global, existe también la posibilidad de buscar oportunidades dentro de Kronos no solo en México sino, en las diferentes oficinas de Kronos alrededor del mundo.

Para Gabriel, actualmente los empleadores y los empleados tienen muchos retos que enfrentar debido a la creciente complejidad del mundo laboral. "Existen muchos factores involucrados en la experiencia de los colaboradores que influyen directamente en su permanencia en la empresa, como son: el trato que reciben, el ambiente laboral, la flexibilidad en los horarios, el liderazgo de sus superiores, el aprendizaje constante y el desarrollo que pueden tener en la organización, además de las herramientas que tienen para realizar su trabajo, así como los factores que afectan su bienestar en el desarrollo de sus actividades. La forma en que se sienten los empleados en la empresa será la forma en que harán sentir a los clientes, por lo que para nosotros es indispensable que se sientan valorados".

Por parte de los empleados, los retos que se les presentan son de actualización continua, además de desarrollar habilidades de comunicación, organización, trabajo en equipo, resiliencia y resolución de problemas centrados en el cliente. Igualmente deben de tener la capacidad de identificar áreas de oportunidad no solo para los procesos internos, sino también en el mercado y con los clientes, apuntó Gabriel.

Kronos impulsa a las organizaciones mexicanas al ayudarles a incrementar la eficiencia laboral y mejorar la productividad, permitiendo que las empresas tengan una visión del costo real de trabajo y tomar decisiones estratégicas en tiempo real. "Ayudamos a alinear de manera automática los recursos laborales para cumplir con la demanda de producción o servicio y disminuir la dependencia de las horas extras, reduciendo costos, mitigando riesgos de incumplimiento y mejorando la productividad laboral", concluyó Gabriel.

01

02

01 Equipo de Kronos México.

02 Las actividades conjuntas generan mejores equipos de trabajo.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™

MENOS DE 50 COLABORADORES (20 A 50)

Great Place To Work.	BlueBox Ventures	KRONOS	stryker	reingtec	Simplot	INDEMUN	VOLVO Volvo Financial Services
Posición Ranking	1	2	3	4	5	6	7
Nombre de Publicación	BlueBox Ventures	KRONOS	STRYKER	REINGTEC	SIMPLOT	Instituto Hidalguense para el Desarrollo Municipal	Volvo Financial Services
Sector	Servicios profesionales	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Cuidado de la salud	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Agricultura, silvicultura y pesca	Servicios sociales y agencias de gobierno	Servicios financieros y seguros
% Hombres	43%	71%	45%	67%	56%	41%	54%
% Mujeres	57%	29%	55%	33%	44%	59%	46%
Índice de Confianza	97%	94%	93%	97%	94%	98%	94%
Credibilidad	96%	94%	94%	96%	95%	98%	96%
Respeto	96%	91%	92%	96%	94%	98%	92%
Imparcialidad	96%	92%	92%	98%	92%	97%	89%
Orgullo	97%	96%	95%	95%	95%	99%	95%
Compañerismo	98%	97%	94%	98%	94%	99%	96%

Great Place To Work.	TALA	Crowe	People Connection	Grupo Tepeyac México	creditea.mx	RENISHAW apply innovation	atrevus
Posición Ranking	8	9	10	11	12	13	14
Nombre de Publicación	TALA	Crowe	PEOPLE CONNECTION	Grupo Tepeyac México	Creditea.mx	Renishaw	ATREVUS
Sector	Servicios financieros y seguros	Servicios profesionales	Servicios profesionales	Agricultura, silvicultura y pesca	Servicios financieros y seguros	Servicios industriales	Servicios financieros y seguros
% Hombres	57%	41%	40%	71%	53%	71%	67%
% Mujeres	43%	59%	60%	29%	47%	29%	33%
Índice de Confianza	95%	90%	89%	89%	91%	93%	95%
Credibilidad	94%	90%	88%	89%	92%	92%	95%
Respeto	94%	88%	87%	86%	88%	92%	94%
Imparcialidad	95%	89%	89%	88%	90%	92%	93%
Orgullo	96%	91%	91%	92%	93%	94%	96%
Compañerismo	97%	96%	91%	91%	95%	94%	97%

Great Place To Work.	VIA CORPORATIVO	TOPENERGY	Kiwi Networks	DEVARANA	AMDA	CYCSAS	GRUPO UNE
Posición Ranking	15	16	17	18	19	20	21
Nombre de Publicación	VIA CORPORATIVO	TOP ENERGY MEXICO	Kiwi Networks	DEVARANA	Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores	CYCSAS	Grupo Une
Sector	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Servicios profesionales	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Construcción, infraestructura & bienes raíces
% Hombres	79%	59%	62%	50%	47%	79%	49%
% Mujeres	21%	41%	38%	50%	53%	21%	51%
Índice de Confianza	91%	95%	86%	88%	86%	80%	82%
Credibilidad	92%	97%	84%	87%	90%	80%	85%
Respeto	91%	93%	80%	84%	87%	74%	79%
Imparcialidad	91%	91%	86%	88%	81%	82%	76%
Orgullo	90%	98%	92%	93%	85%	83%	85%
Compañerismo	92%	99%	91%	94%	86%	84%	88%

Great Place To Work.	NOTARÍA 94 ESTADO DE MÉXICO	CIC Centro de Integración Ciudadana	Pharmachem	DOSHA	Reinsurance Consulting	Fundación Hogares
Posición Ranking	22	23	24	25	26	27
Nombre de Publicación	NOTARÍA 94 ESTADO DE MÉXICO	Centro de Integración Ciudadana A.C.	PHARMACHEM	DOSHA	Reinsurance Consulting Intermediario de Reaseguro	Fundación Hogares IAP
Sector	Servicios profesionales	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	Retail	Medios	Servicios financieros y seguros	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas
% Hombres	27%	52%	52%	53%	55%	40%
% Mujeres	73%	48%	48%	48%	45%	60%
Índice de Confianza	85%	84%	79%	86%	83%	75%
Credibilidad	84%	80%	78%	86%	86%	72%
Respeto	81%	84%	78%	81%	81%	74%
Imparcialidad	82%	85%	80%	87%	79%	77%
Orgullo	90%	87%	84%	89%	87%	77%
Compañerismo	86%	90%	76%	92%	85%	79%

HAMBRE DE CRECER

Jesús Isaac González
Cortesía
Luis E. González

JORGE ALBERTO OLVERA RODARTE

CEO Financiera Trínitas

Financiera Trínitas se dedica a ofrecer financiamiento a PYMES que, por alguna razón, no tienen acceso a crédito bancario. Ellos asumen que el entorno laboral tiene varios retos, en donde cada uno de sus colaboradores cuenta con el desarrollo y el ambiente laboral que le permita a la empresa generar un flujo para financiar todos sus proyectos. Ante esto, cada uno de quienes conforman Financiera Trínitas tiene objetivos muy retadores pero alcanzables.

CUANDO arrancó Financiera Trínitas hace más de nueve años se dieron cuenta de que por cada PYME que obtiene financiamiento de un banco, hay otras tres a las que les rechazan su crédito. "Fue cuando decidimos apoyar el crecimiento de estas empresas para favorecer el desarrollo económico de México. Hoy en día las PYMES representan 99% de las empresas en México, generan más de 70% de la fuerza laboral del país y 47% del PIB. Por todo esto es que estamos convencidos de que apoyando proyectos productivos de las PYMES ayudamos a generar fuentes de empleo y a que haya más empresarios en el país".

La parte medular que conforma el buen desarrollo laboral es el trabajo, esfuerzo y compromiso de sus

líderes, todos aquellos colaboradores que tienen un equipo de trabajo bajo su responsabilidad. "Siempre hemos considerado que ellos son la base y principales promotores que permiten permear nuestra cultura y nuestros valores. Ellos son los que empujan a cumplir los resultados y objetivos que están alineados a la estrategia del negocio", nos comentó Jorge.

El compromiso de estos liderazgos se encuentra en una buena retroalimentación con cada uno de sus colaboradores, ya que es la forma en la que pueden crecer los equipos de trabajo, indicó Jorge. "Adicionalmente, les pedimos un buen seguimiento en el desempeño de los objetivos individuales. Esto, además de la capacitación constante que busque no solo el crecimiento profesional sino también el personal, son herramientas fundamentales para que nuestros colaboradores se sientan guiados, valorados y reconocidos".

ANOTA Y COMPARTE
#éxitoLM

Cada año representa un reto para seguir implementando mejores prácticas que sean de beneficio para los colaboradores en Financiera Trínitas. "Actualmente tenemos implementados programas que promueven el hábito de la lectura, tanto para nuestros colaboradores (tenemos un programa de círculo de lectura que tiene como objetivo que cada uno de nuestros colaboradores lea 12 libros al año y nuestro equipo de líderes otros 8 para un total de 20), como para sus hijos (tenemos otro programa que promueve el hábito de la lectura en los hijos de nuestros colaboradores), ya que para Trínitas solo a través del crecimiento personal y profesional de nuestra gente es como podemos seguir con nuestro crecimiento", destacó Jorge.

Durante los nueve años que tiene Trínitas, su crecimiento ha excedido año con año sus propias expectativas, esto ha creado que constantemente abran nuevos puestos de mayores responsabilidades. "Nuestra primera opción siempre es buscar hacia dentro de la organización, quién está listo para crecer y tomar más responsabilidades. El demostrar que Trínitas está dispuesto a apostar por el crecimiento de sus colaboradores genera que a su vez, todos busquen prepararse más para estar listos cuando se abra la oportunidad".

Jorge considera que el momento actual exige que cada colaborador cuente con la preparación necesaria para que pueda tener acceso a las oportunidades de desarrollo. "Lo mejor de todo es que la inmensa mayoría de ellos lo saben, se preparan y entienden que el tiempo los pondrá en el lugar donde puedan desarrollarse y aportar de acuerdo a sus habilidades. Desde nuestro proceso de reclutamiento y selección buscamos gente que, entre otras cosas, tenga hambre de crecer y necesidad de aprender y seguirse preparando".

El desarrollo integral de sus colaboradores es un signo inequívoco del compromiso de Trínitas por generar mejores profesionistas y personas que luchen por el desarrollo de México. "Estamos convencidos de que cada vez más la mujer jugará un rol protagónico en el liderazgo integral de México. Por esto, hemos desarrollado una política que busca la igualdad en oportunidades de crecimiento sin importar el género. Hoy en Trínitas colaboran 50% hombres y 50% mujeres; sin embargo, en el equipo de líderes la proporción de mujeres aumenta casi 70%. Creemos que es solo bajo esquemas que busquen la igualdad de oportunidades que podremos promover los valores que nos rigen y que nos hacen ser una de las mejores empresas para trabajar en México".

Financiera Trínitas tenía muy claro que al enfocarse en atender a las PYMES de México que no tienen acceso a créditos bancarios, era una forma de apoyar al desarrollo económico de México. "Tanto, que desde entonces, dicho desarrollo económico ha estado en la misión de la empresa. Hoy en día, nuestra misión es desarrollar integralmente a nuestros colaboradores y brindar a nuestros clientes créditos personalizados, innovadores y accesibles contribuyendo así al desarrollo económico del país", concluyó Jorge.

ACTITUD POSITIVA

JORGE CASARES

Socio fundador de ADN Aditsystems

Conocen muy bien el tema laboral y capital humano, ya que ellos se encargan de la administración del personal, estudios socioeconómicos, captación de talento y capacitación. Con 17 años de experiencia siempre se han preocupado por ofrecer no solo el mejor servicio sino por apoyar desde el respeto de las normas. Toda esta labor les ha llevado a recibir el reconocimiento de GPTW® desde 2008.

LM *Roberto Tetlalmantzin*
F. Izquierdo

A PARTIR de esa primera vez han recibido de manera ininterrumpida el reconocimiento, como parte de un compromiso congruente con la creación de los mejores lugares para trabajar. "Realmente lo difícil fue la primera vez, porque no sabíamos bien qué había que hacer, pero una vez que nos acercamos a la gente de GPTW® tomamos su guía, recibimos capacitación y por nuestra parte establecimos políticas dentro de la empresa", nos compartió Jorge.

Ahora ya se pueden desenvolver de manera natural en el tema de la certificación como uno de los mejores lugares para trabajar, apuntó Jorge, porque ya han sido muchos años en donde la cultura ha rendido sus frutos. "Entendemos lo que hay que hacer para que los empleados estén satisfechos, sabemos que hay que corregir cualquier error y sobre todo el poder adaptarnos a cualquier cambio que se presente".

Los ajustes muchas veces vienen de fuera, sobre todo con las implementaciones que se pueden dar por parte de la autoridad en distintos rubros, pero sobre todo en el laboral. "Sin embargo, creo que nuestras bases son muy sólidas. Desde que fundamos la empresa hemos venido creciendo entre 10 y 15% anualmente, hace unos cuatro años hubo una división de esa empresa original, que nos llevó a trabajar para que el crecimiento no se detuviera sino fuera mucho mayor", comentó.

MEJORES AMBIENTES LABORALES

En ADN Aditsystems buscan que sus colaboradores cuenten con un plan de vida, no solo laboral, sino personal, obteniendo aquello que realmente le importa a cada uno. "Por eso buscamos a gente con buena actitud que esté abierta a ideas, convivimos con todo tipo de personas. La empresa la integra mucha gente joven, que están en la generación *millennial*, el resto, ya varía entre diferentes edades, al final convivimos con jovencitos que acaban de salir de la carrera y con el señor que nos ayuda con la limpieza que tiene 70 años".

El crecimiento por parte de sus colaboradores está apoyado sobre todo en la promoción interna, en donde cada vez que se presenta la necesidad de cubrir algún nuevo puesto se hace con la propia gente. "Esto nos permite que tengamos un crecimiento por parte de nuestro equipo, quienes reciben una capacitación constante, lo que nos da confianza para delegarle mayores responsabilidades y sobre todo crecimiento".

Parte de lo que hacen en ADN Aditsystems tiene que ver con el servicio a grandes corporaciones, quienes en algún momento se han interesado por el trabajo de algunos de sus colaboradores, algo que representa un buen signo de la calidad con la que cuentan. "Lo que hacemos para otras empresas está siendo tomado en cuenta por su alto valor, eso es importante para nosotros", señaló Jorge.

Como especialista del tema laboral, Jorge Casares nos comenta que antes se buscaba gente con aptitudes y capacidades en su área, lo cual se ha transformado en la necesidad de contar con colaboradores con actitud, con ganas de trabajar, con vocación de servicio.

El gran tema en la actualidad es que muchas personas que llegan a buscar un empleo quieren que las cosas se den fácil, rápido, ganando mucho dinero, sin invertir tiempo en ganar experiencia, nos confesó Jorge. "Parte de la prisa que traen por que les salga bien todo los lleva a desesperarse si no tienen un crecimiento a corto plazo".

"La capacitación es muy importante, eso es parte de la cultura laboral en la actualidad, pero eso no puede sustituir a la actitud de servicio; una persona puede venir de la mejor universidad pero si no quiere ponerse la camiseta no dará la rentabilidad que uno espera como empleador".

En el entorno actual, un gran avance que tiene ADN Aditsystems como parte de sus responsabilidades como empresa es el cumplir con las leyes, pagar los impuestos, y sobre todo generar empleos, indicó Jorge. "Provocamos que se generen empleos con nuestro propio servicio, ese es un gran aporte a México. El que se cuente con empleos que paguen Seguro Social, ISR, IVA, Impuesto Sobre Nómina".

A esto se suma el compromiso por ir más allá, por crear un mejor lugar para trabajar, por ello es que se han mantenido durante más de 12 años entre las listas de GPTW®. "Queremos que nuestra gente se sienta motivada, que le guste llegar a trabajar o que trabaje desde su casa, ofrecer aquello que no pueden tener en otras empresas. Contamos con un certificado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como un Empresa Familiarmente Responsable, porque nos preocupamos por que nuestros empleados pasen el tiempo suficiente con sus familias".

AGENTES DE TRANSFORMACIÓN

Como parte de su labor en Lazos buscan la dignificación de los espacios educativos con la realización de obras de infraestructura y ofrecen apoyos complementarios promoviendo el sentido de identidad, apoyando la economía familiar y proporcionando paquetes escolares. Se han mantenido a la vanguardia como Institución de Asistencia Privada al impulsar la participación y la responsabilidad social de colaboradores, de empresas y alumnos de servicio social a través del voluntariado corporativo.

Redacción LM *Cortesía* *Carlos Cuevas* *Enero 2020. Ciudad de México*

BENJAMÍN JUÁREZ
Director General Adjunto

LAZOS ES UNA organización que desde hace 25 años busca ser líder en intervención educativa transformando comunidades escolares, impulsando una educación integral basada en valores humanos para niños y jóvenes mexicanos en situación de vulnerabilidad social, nos comentó Benjamín. "A través de un esquema de intervención que asegure las bases de una trayectoria académica y el desarrollo integral de nuestra población beneficiada".

Actualmente Lazos tiene presencia en 31 estados de la república, en donde desde su creación se han beneficiado a 366 comunidades impactando en 242 mil 140 niños y jóvenes, 289 mil 319 padres de familia. "Hemos ayudado a que obtengan las habilidades para desarrollar el ambiente y las relaciones en el hogar y más de 26 mil docentes han recibido herramientas para fortalecer su formación continua y así lograr mejores espacios de aprendizaje a sus alumnos impulsándolos a la mejora de su logro académico", mencionó.

Su operación se sustenta gracias a las aportaciones de padrinos quienes confían en la causa, generando un vínculo con un alumno Lazos, asimismo cuentan con el respaldo y la confianza de 25 patrocinadores que trabajan de la mano de la institución con un enfoque social, que permite la transformación de las comunidades.

Benjamín nos comparte que en Lazos están convencidos de que el principal factor para asegurar la atención a sus beneficiarios son sus colaboradores. "Porque a través de ellos y su compromiso logramos hacer realidad la labor social que llevamos a cabo, buscamos que sean testigos y partícipes del impacto positivo que genera el modelo educativo en nuestras comunidades beneficiadas, por ello nos esforzamos día a día para generar y promover estrategias y las mejores prácticas para que nuestros colaboradores tengan el mejor

01

02

03

04

01 Arturo Zugaide

02 Alejandro Gómez

03 Ignacio Meza

04 Jorge Guevara

05 De pie: Alejandro Gómez, Jorge Guevara, Ignacio Meza, Benjamín Juárez y Arturo Zugaide. Sentadas: Mariana Salazar y Maricarmen Alarcón.

espacio de desarrollo personal y profesional y vivan el mejor lugar para trabajar. Para nosotros es un orgullo que por séptimo año consecutivo nos hemos mantenido en el *ranking* de GPTW®".

En Lazos se ofrecen planes de carrera que estimulen a que el colaborador busque su desarrollo profesional de manera independiente y/o complementaria, además, se disminuye la tasa de rotación al brindar un camino laboral de crecimiento y un sentido de pertenencia, reteniendo el talento humano de valor. "Aumentamos la productividad de nuestros colaboradores al brindarles más tareas y actividades, carreras significativas con metas a cumplir generando un sentido de reconocimiento y de valoración hacia su conocimiento y esfuerzo", nos comentó Benjamín.

Un compromiso permanente de todos los que conforman Lazos es reforzamos la imagen positiva de la organización, al ser considerada como un lugar recomendable para trabajar, "ya que nos preocupamos por el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores", apuntó Benjamín.

En las relaciones laborales, Benjamín nos comentó que hay varios retos, entre ellos lograr que las brechas generacionales lejos de ser un factor negativo, potencialicen el intercambio de experiencias y habilidades que enriquezcan a la cultura organizacional. "Es necesario vincular el acceso a los avances tecnológicos sin perder y fortalecer las relaciones humanas que fomentamos en Lazos, además de ofrecer esquemas de flexibilidad laboral para una mejor calidad de vida y un equilibrio entre lo profesional y lo personal. Adaptamos nuestras políticas con el fin de mantenernos a la vanguardia implementando nuevos procesos de reclutamiento y selección, así como contar con nuevos modelos de gestión a través de una operación ecosistémica rompiendo los esquemas establecidos".

Desde que se fundó Lazos han forjado una cultura en favor de la inclusión, justicia y derechos a la educación de calidad, como parte de una cultura de mejora continua. "Implementamos un esquema de evaluación cuantitativa y cualitativa que además de permitir valorar el impacto de nuestra intervención también asegura el seguimiento durante el proceso formativo. Por su diseño e impacto con enfoque axiológico y académico nuestro modelo educativo abona desde la intervención comunitaria al objetivo 4 de desarrollo sostenible de la ONU, referente a la calidad educativa, favoreciendo a que los alumnos terminen sus estudios generando conductas y actitudes que faciliten y mejoren la convivencia escolar y su óptimo desempeño en el logro educativo", detalló Benjamín.

Por último, su compromiso es que los alumnos beneficiados al terminar sus estudios de educación básica sean académicamente competitivos, siendo agentes de transformación y desarrollo social y cultural para el país.

05

SALVAR Y MANTENER VIDAS

PIERO NOVELLO

Director General de Baxter México, Centroamérica, Puerto Rico, Caribe y Renal Care Services para América Latina

La primera vez que Piero llegó a México fue en 2008, año en el que estuvo a cargo del departamento comercial del área Renal y de la dirección de la unidad de negocios de Terapias Crónicas. En esta segunda etapa, como director general de Baxter México, ha liderado la transformación de la cultura organizacional, lo cual llevó a la compañía a recibir la certificación GPTW 2019-2020.

"TENER un ambiente laboral que se distinga es muy importante para nosotros, no solo porque pasamos la mayor parte del día en el trabajo, sino porque facilita el desarrollo de nuestro talento. En lo personal, creo que es imprescindible iniciar con el ejemplo: no soy jerárquico ni burocrático, creo mucho más en un ambiente relajado y de puertas abiertas", nos comenta Piero.

Para obtener el reconocimiento de GPTW hay que trabajar mucho. Según indica Novello, hay que asegurarse de que la atmósfera dentro de la organización se pueda replicar año tras año, "hay que vivir lo que se dice. Además de trabajar tanto interna como externamente, hay que crear un ambiente donde las personas se sientan cómodas de expresarse. Generando constante comunicación e interacción entre los colaboradores y sus líderes, logramos altos niveles de confianza". El

BAXTER EN EL MUNDO

- **Inicio de operaciones globales:** 1931
- **Sede:** Deerfield, Illinois, Estados Unidos
- **Presencia global:** +100 países (Estados Unidos, América Latina y Canadá, Europa, Medio Oriente y Asia Pacífico)
- **Misión:** Salvar y mantener vidas
- **Áreas de negocio:** Renal, Cuidados críticos, Productos hospitalarios, Nutrición parenteral, Cirugía avanzada

www.baxter.mx/es

Baxter México

Jesús Isaac González *Bruno Sánchez* *F. Izquierdo*

Baxter México incrementó en 15 puntos su calificación en la certificación GPTW respecto a la última vez que participó

Piero cuenta con más de 20 años de experiencia internacional en diversas áreas como Finanzas, Mercadotecnia, Ventas, Desarrollo de Talento, entre otras. Comenzó a construir su carrera en Baxter en enero de 1997

Con un 90%, Baxter México se destaca por su índice de retención de personal

BAXTER MÉXICO COMO GPTW

- A partir de octubre de 2019, Baxter México cuenta con la certificación Great Place to Work® 2019-2020, en la categoría de empresas de 500 a 5 mil colaboradores.
- En esta certificación la compañía incrementó su puntaje en un 15%, respecto a la última vez que participó (en 2012), gracias a una fuerte inversión para crear ambientes de trabajo que propician que cada colaborador reconozca y aproveche su potencial al máximo, en favor de todos los pacientes mexicanos que son actualmente beneficiados por sus innovaciones.
- Según los resultados de la encuesta de este año, los colaboradores de Baxter México valoran, sobre todo, las cuatro fortalezas estratégicas de la empresa:

- Líderes apegados a valores
- Valoración de las personas como contribuidores individuales en el logro de los objetivos del negocio
- Diversidad y equidad
- Colaboradores con un alto orgullo por su trabajo y por la empresa

primer compromiso de todos los colaboradores de Baxter es cumplir con su misión: salvar y mantener vidas. El índice de retención de personal es del 90%, lo que demuestra las posibilidades que ofrece la misma organización para el crecimiento de sus empleados. "En Baxter, tomamos muy en serio el desarrollo de las personas: mensualmente, los supervisores se sientan con cada uno de los miembros de su equipo para analizar lo que va bien y lo que hay que mejorar. Esto los motiva mucho porque pueden sentir el interés de parte de la empresa por cada individuo", precisa Piero.

Actualmente, la sociedad en su conjunto está viviendo una evolución en los temas laborales, y en este sentido, Piero considera que es fundamental ser un reflejo de los cambios hacia dentro de su organización. "Baxter necesita responder a cualquier cambio que venga de fuera, por lo que es vital ser congruentes con el contexto actual y mantenernos a la vanguardia de las mejores prácticas laborales. Somos un jugador muy importante dentro del sector de la salud en México, ya que con nuestras terapias y productos salvamos la vida de muchos pacientes, tanto en México como en el resto del mundo.

BAXTER MÉXICO

- Emplea a alrededor de 3250 personas en el país
- Presencia: 75 años en México
- 3 plantas de producción en el país
- 16 centros de distribución y cross-docks
- 1 Centro Global de Entrega de Servicios de Tecnologías de la Información

"Ser GPTW no es un logro de un año, sino un camino que se debe construir continuamente para garantizar sostenibilidad a largo plazo.

"Ahora que somos GPTW, nuestro compromiso es crear un ambiente que sea cada vez más apto para atraer talento y desarrollarlo de forma exitosa.

"Baxter, como empleador, tiene un compromiso muy fuerte porque la labor de sus colaboradores trasciende en los pacientes que son beneficiados por nuestras innovaciones", concluye Piero Novello.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™

50 A 500 COLABORADORES

Great Place To Work.	Financiera Trinitas	ADsourcing	lazos	First Quality Chemicals	TLA	Grupo Prom	La Torta Plaza
Posición Ranking	1	2	3	4	5	6	7
Nombre de Publicación	Financiera Trinitas	ADSOURCING (ALTA DIRECCIÓN DE NEGOCIOS ADITSYSTEMS)	LAZOS	First Quality Chemicals	Terminal de LNG de Altamira	GRUPO PROM	LA TORTA PLAZA
Sector	Servicios financieros y seguros	Servicios profesionales	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	Retail	Manufactura & producción	Servicios profesionales	Hospitalidad
% Hombres	48%	53%	32%	35%	80%	44%	65%
% Mujeres	52%	47%	68%	65%	20%	56%	35%
Índice de Confianza	97%	93%	89%	92%	93%	95%	92%
Credibilidad	96%	93%	88%	93%	88%	96%	91%
Respeto	97%	93%	86%	91%	92%	94%	90%
Imparcialidad	95%	92%	86%	88%	94%	95%	91%
Orgullo	99%	94%	94%	94%	97%	96%	94%
Compañerismo	98%	95%	94%	96%	96%	97%	94%

Great Place To Work.

Posición Ranking	8	9	10	11	12	13	14
Nombre de Publicación	UNIVERSIDAD HUMANITAS	NEARSOFT	FIASA	Inflection Point	BEKER SOCIALAND	CONTPAQi	NATGAS
Sector	Educación y formación	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Agricultura, silvicultura y pesca	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Servicios profesionales	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Manufactura & producción
% Hombres	26%	74%	78%	76%	42%	62%	53%
% Mujeres	74%	26%	22%	24%	58%	38%	47%
Índice de Confianza	94%	90%	94%	90%	88%	89%	87%
Credibilidad	93%	90%	94%	90%	86%	88%	88%
Respeto	91%	91%	91%	90%	87%	87%	85%
Imparcialidad	92%	85%	93%	87%	89%	88%	83%
Orgullo	98%	90%	97%	89%	89%	91%	91%
Compañerismo	96%	96%	97%	94%	92%	93%	92%

Great Place To Work.	PEGUSA	PAQUETEXPRESS	HENCO	CRÉDITO REAL Rebasa tus límites.	IMPE	Aguas de Saltillo	BURO DE CREDITO
Posición Ranking	15	16	17	18	19	20	21
Nombre de Publicación	PESCAHARINA DE GUAYMAS, S.A. DE C.V.	PAQUETEXPRESS	HENCO GLOBAL	Crédito Real	IMPE CHIHUAHUA	Aguas de Saltillo	Buró de Crédito
Sector	Manufactura & producción	Transporte	Transporte	Servicios financieros y seguros	Servicios sociales y agencias de gobierno	Servicios sociales y agencias de gobierno	Servicios financieros y seguros
% Hombres	84%	43%	35%	59%	39%	70%	63%
% Mujeres	16%	57%	65%	41%	61%	30%	37%
Índice de Confianza	90%	94%	87%	87%	90%	86%	81%
Credibilidad	87%	94%	88%	86%	91%	86%	80%
Respeto	88%	92%	85%	85%	87%	85%	78%
Imparcialidad	88%	91%	85%	85%	87%	82%	81%
Orgullo	95%	96%	88%	89%	95%	90%	85%
Compañerismo	91%	97%	92%	91%	94%	90%	85%

Great Place To Work.							
Posición Ranking	22	23	24	25	26	27	28
Nombre de Publicación	Grupo NACH	Kreston BSG	Mexico Tower Partners S.A.P.I. de C.V.	dIR Group	CHENSON NYLON DE MEXICO	DESARROLLADORA Y OPERADORA DE INFRAESTRUCTURA DE OAXACA S.A.P.I. DE C.V.	Ramos, Ripoll & Schuster
Sector	Servicios profesionales	Servicios profesionales	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Servicios profesionales	Retail	Servicios profesionales	Servicios profesionales
% Hombres	47%	45%	55%	49%	52%	67%	62%
% Mujeres	53%	55%	45%	51%	48%	33%	38%
Índice de Confianza	91%	86%	88%	87%	82%	87%	88%
Credibilidad	91%	87%	88%	86%	79%	87%	91%
Respeto	88%	83%	84%	84%	80%	84%	86%
Imparcialidad	91%	83%	88%	86%	79%	84%	84%
Orgullo	93%	89%	91%	88%	86%	91%	91%
Compañerismo	94%	89%	90%	91%	88%	90%	93%

Great Place To Work.	MARKETPRO LIDERES DE MERCADO	LA RED	iT-Global	silent4business	cpa	arkusnexus	MIRA
Posición Ranking	29	30	31	32	33	34	35
Nombre de Publicación	Market Pro	LA RED CORPORATIVO	IT-Global Knowledge in System Solutions	Silent4business	CPA	Arkusnexus	MIRA
Sector	Servicios profesionales	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Construcción, infraestructura & bienes raíces
% Hombres	47%	78%	60%	49%	60%	87%	56%
% Mujeres	53%	22%	40%	51%	40%	13%	44%
Índice de Confianza	92%	85%	84%	87%	85%	87%	82%
Credibilidad	92%	86%	86%	86%	87%	86%	84%
Respeto	91%	83%	80%	84%	81%	87%	78%
Imparcialidad	92%	82%	83%	87%	82%	82%	78%
Orgullo	93%	87%	87%	88%	90%	89%	87%
Compañerismo	93%	89%	88%	90%	89%	94%	89%

Great Place To Work.	BSD SERVICIOS	CONSULTORÍA Y ASESORIA DE REDES S.A. DE C.V.	HR Ratings Credit Rating Agency	INTERLATIN	sanilock MAMPARAS PARA SANITARIOS	EL AGUILA COMPAÑÍA DE SEGUROS	tamarindo
Posición Ranking	36	37	38	39	40	41	42
Nombre de Publicación	BSD SERVICIOS	CONSULTORIA Y ASESORIA DE REDES S.A. DE C.V.	HR RATINGS DE MÉXICO	INTERLATIN	SANILOCK	EL ÁGUILA COMPAÑÍA DE SEGUROS	TAMARINDO
Sector	Servicios profesionales	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Servicios financieros y seguros	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Manufactura & producción	Servicios financieros y seguros	Retail
% Hombres	39%	90%	57%	99%	68%	63%	64%
% Mujeres	61%	10%	43%	1%	32%	37%	36%
Índice de Confianza	82%	86%	81%	79%	77%	82%	81%
Credibilidad	79%	87%	81%	79%	75%	83%	81%
Respeto	80%	83%	77%	74%	75%	79%	76%
Imparcialidad	80%	84%	81%	79%	74%	80%	81%
Orgullo	85%	89%	82%	81%	83%	86%	85%
Compañerismo	87%	92%	87%	82%	84%	85%	85%

Great Place To Work.	unified networks	epa·digital	GRUPO SACSA	ARIES Fortalece tu patrimonio	OCM-IT	AUDITORÍA PUEBLA	CHIHUAHUA
Posición Ranking	43	44	45	46	47	48	49
Nombre de Publicación	UNIFIED	EPA Digital	Grupo SACSA	ARIES FORTALECE TU PATRIMONIO	OCM-IT SEGURIDAD EN VIRTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA	Auditoría Superior del Estado de Puebla	OFICIALIA MAYOR DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA
Sector	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Servicios profesionales	Agricultura, silvicultura y pesca	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Servicios sociales y agencias de gobierno	Servicios sociales y agencias de gobierno
% Hombres	75%	32%	74%	61%	57%	58%	62%
% Mujeres	25%	68%	26%	39%	43%	42%	38%
Índice de Confianza	81%	87%	84%	85%	84%	78%	84%
Credibilidad	78%	89%	85%	85%	82%	76%	83%
Respeto	80%	83%	81%	83%	82%	80%	82%
Imparcialidad	78%	84%	80%	84%	84%	70%	79%
Orgullo	84%	89%	90%	89%	86%	85%	91%
Compañerismo	89%	90%	88%	88%	90%	82%	89%

Great Place To Work.							
Posición Ranking	50	51	52	53	54	55	56
Nombre de Publicación	Corporativo Enciso	Mobil San Luis Potosí	DESARROLLADORA DE CIUDAD	FINANCIAMIENTO PROGRESEMOS	DATA IQ S.A. DE C.V.	Vesta	CONCEPTO MÓVIL
Sector	Servicios profesionales	Retail	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Servicios financieros y seguros	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Tecnología de la información & telecomunicaciones
% Hombres	50%	67%	55%	45%	56%	61%	74%
% Mujeres	50%	33%	45%	55%	44%	39%	26%
Índice de Confianza	81%	80%	77%	82%	84%	81%	84%
Credibilidad	82%	81%	77%	81%	83%	80%	85%
Respeto	77%	76%	72%	77%	81%	77%	78%
Imparcialidad	80%	79%	78%	85%	83%	78%	83%
Orgullo	85%	84%	81%	88%	86%	87%	87%
Compañerismo	85%	81%	82%	82%	90%	85%	89%

Great Place To Work.	Brands&People	Grupo Solder Soluciones Integrales Adhesivos & Recubrimientos	O·I·H·I	ISA CORPORATIVO	GS1 México	abc leasing	GM CAPITAL
Posición Ranking	57	58	59	60	61	62	63
Nombre de Publicación	Brands & People	Grupo Solder	Desarrollo y Operación de Infraestructura Hospitalaria de Ixtapaluca	ISA CORPORATIVO.	GS1 MEXICO	ABC Leasing de México, SAPI de CV	GM Capital
Sector	Servicios profesionales	Manufactura & producción	Servicios profesionales	Medios	Servicios profesionales	Servicios financieros y seguros	Construcción, infraestructura & bienes raíces
% Hombres	34%	63%	49%	80%	57%	52%	60%
% Mujeres	66%	37%	51%	20%	43%	48%	40%
Índice de Confianza	77%	75%	77%	79%	75%	73%	79%
Credibilidad	77%	73%	76%	79%	70%	72%	79%
Respeto	75%	72%	76%	73%	72%	70%	72%
Imparcialidad	70%	75%	77%	76%	73%	73%	78%
Orgullo	83%	77%	78%	86%	80%	75%	85%
Compañerismo	87%	81%	82%	82%	83%	81%	82%

Great Place To Work.

	PROQUIMED	go virtual	COLEGIO HUMBOLDT	PEGASO TECNOLOGÍA			
Posición Ranking	64	65	66	67			
Nombre de Publicación	PROQUIMED DE LEÓN S.C.	GO VIRTUAL	Colegio Humboldt	Pegaso Tecnología			
Sector	Cuidado de la Salud	Medios	Educación y formación	Tecnología de la información & telecomunicaciones			
% Hombres	24%	57%	25%	83%			
% Mujeres	76%	43%	75%	17%			
Índice de Confianza	73%	72%	71%	72%			
Credibilidad	75%	75%	68%	75%			
Respeto	68%	66%	70%	68%			
Imparcialidad	72%	73%	67%	69%			
Orgullo	76%	73%	77%	76%			
Compañerismo	79%	78%	77%	72%			

CENTRADOS EN LAS PERSONAS

Esta es una empresa de origen brasileño, que el año pasado cumplió 50 años y lo celebró al conformar el cuarto grupo más grande de belleza a nivel mundial con la compra de Avon. En México tienen presencia hace más de 15 años dedicados a la venta de productos de belleza, buscando generar en esta relación un impacto positivo y de bienestar en sus consultores y consumidor final.

Redacción LM *Cortesía* *Carlos Cuevas* *Enero 2020. Ciudad de México*

RENATA nos comentó que en Natura cuentan con una estrategia en sus relaciones laborales enfocada en las personas y basada en seis pilares: "Buscamos evolucionar la gestión de nuestra cultura, donde los colaboradores son los principales protagonistas, queremos construir diseños organizacionales innovadores, tener nuevos métodos de trabajo, desarrollar y capacitar a los colaboradores, diseñar experiencias únicas para nuestros colaboradores y crear un ambiente inclusivo, valorando la diversidad".

La naturaleza del sector de productos de belleza los ha llevado a contar con una estrategia centrada en las personas, nos comentó Renata. "Todos estos pilares están basados en diferentes acciones que a lo largo del año implementamos buscando siempre que el colaborador sea el centro de nuestras decisiones, valorando y reconociendo el esfuerzo que hay detrás de su trabajo para hacer de Natura una linda empresa para trabajar".

Atrás de cada resultado está la labor de todo un equipo, ese es el compromiso que tiene la gente de Natura, llegar juntos a las metas. "El nivel de compromiso de nuestros colaboradores es bastante alto y para nosotros la transparencia en la comunicación es una pieza fundamental para garantizar que el colaborador se sienta parte de los diferentes momentos de la organización. Y claro, siempre buscamos el espacio para celebrar y para reconocer los logros que como familia vamos alcanzando. Trabajar en una gestión cultural de manera sostenible es pieza clave para mantenernos como una de las mejores empresas para trabajar en México", indicó Renata.

Con la compra de Avón el nuevo grupo tendrá una facturación bruta anual de 10 mil millones de dólares, más de 40 mil colaboradores y presencia en 100 países, creando el cuarto grupo puramente de belleza más grande del mundo.

RENATA MALDONADO

Directora de Recursos Humanos en Natura & The Body Shop México

Las posibilidades de crecimiento y desarrollo de los colaboradores dentro de Natura es parte de su misma esencia. "En 2019 40% de nuestros colaboradores cambiaron de puestos dentro de la empresa, tanto en posiciones verticales como horizontales como parte de su línea de carrera. Además, empezamos a trabajar una cultura de agilidad, para lo cual 100% de nuestros colaboradores fueron entrenados en metodologías ágiles como herramientas de gestión en búsqueda de la eficiencia e innovación en su trabajo. Asimismo los espacios de gestión de desarrollo con estrategias de *coaching* y *teamcoaching* buscan complementar nuestra oferta de desarrollo como parte de su crecimiento profesional", precisó.

La sociedad en su conjunto está transitando hacia nuevos y muy diversos rumbos en materia laboral, por lo que empresas como Natura están marcando pautas muy interesantes para los siguientes años. "Los principales retos del empleador están en repensar la propuesta de valor al empleado y todo el *journey* de experiencia al colaborador, buscando generar experiencias WOW en los diferentes momentos de la vida, esto con el fin de tenerlo como una estrategia de retención", nos comentó.

Para Renata, el segundo gran desafío es cómo lograr disminuir la rotación producto de la alta oferta y de los altos intereses de los *millennials* y *centenialls*. "Ellos quieren conocer diferentes industrias y aprender de todo un poco, sumado a que es complejo encontrar talento en el mercado. Y por cuenta del empleado, los desafíos están en la búsqueda de la adaptación dentro de momentos súper inciertos en las organizaciones con el compromiso de estar siempre dando lo mejor para mantener la productividad. Además otro de los grandes desafíos es la búsqueda de la innovación".

Por último, en Natura tienen claro que el compromiso social con este país es de alta prioridad, por la naturaleza del negocio así como por las distintas áreas en donde participan. "Contribuimos con la formación y desarrollo de nuestros colaboradores, personas que aprenden a hacer negocio con un impacto positivo. Creemos que los colaboradores tienen su propia contribución social dentro de la organización, sumado a los resultados financieros y la preocupación por contar con la mejor cultura laboral para ser uno de los mejores lugares para trabajar en México".

Renata remarcó que no puede pasarse por alto el que de manera indirecta se cumple con una responsabilidad social a través de todos los puestos de trabajo que se generan con sus proveedores. "Ellos son nuestros socios, con nuestro modelo de negocio que impulsa el emprendimiento y el autoempleo", finalizó.

POR UNA CULTURA FLEXIBLE

Mercado Libre es una empresa pionera del comercio electrónico en Latinoamérica, actualmente es la plataforma de *e-commerce* #1 de la región y la #7 a nivel global, donde los usuarios compran, venden, anuncian, envían y pagan bienes y servicios a través de internet. El ser elegidos como uno de los mejores lugares para trabajar representa un enorme orgullo e incrementa el compromiso por ser uno de los mejores de la región y del mundo.

Redacción LM *Cortesía* *Carlos Cuevas* *Enero 2020. Ciudad de México*

ACTUALMENTE más de 321 millones de usuarios eligen a Mercado Libre en el mundo, que en gran medida tiene que ver con una estrategia clara. "Estamos convencidos de que es fundamental atraer al mejor talento para competir y capturar las grandes oportunidades que tenemos. Nuestro gran equipo, marcado por un ADN emprendedor, es el que consigue que lideremos el negocio en México, llevando adelante nuestro propósito", nos comentó David.

Mercado Libre trabaja en distintos ejes que ayudan a favorecer un mejor ambiente de trabajo. "Compartimos el sentido y los modos de hacer en cada lugar en el que estamos. Con esta visión construimos una cultura genuina y superadora, que contagia, atrae y aporta sentido a nuestro trabajo diario. Nos aseguramos que todos nuestros sistemas y símbolos reflejen y promuevan esta cultura y que tomemos las decisiones basados en ella".

También desarrollan espacios innovadores y colaborativos, ya que el desafío que tienen es crear oficinas flexibles, preparadas para los cambios constantes, que logren la atracción y motivar a su talento. "A la hora de pensar nuestros espacios pensamos en un entorno dinámico, vivo y que permita coexistir diversos estilos de trabajo", señaló.

Un factor importante en la atracción del talento es que tengan *Learning Agility*, "personas que saben qué hacer cuando no saben qué hacer y alineación con la cultura: personas que vibren nuestro ADN. Tenemos un programa llamado *Talent Acquisition* que para nosotros es crítico y estratégico".

Una vez dentro de la organización, y para alcanzar el compromiso entre los equipos, se enfocan en el desarrollo y el desempeño a través de diferentes mecanismos como: *talent review*, meritocracia y calibraciones, *feedback* continuo, y *goals* de desarrollo. "Adicionalmente, el motor principal para lograr tanto el desarrollo como el compromiso, es el

DAVID GEISEN

Director General de Mercado Libre México

liderazgo. Por eso, lanzamos BeLeader@MELI, un programa de *onboarding* para nuestros nuevos líderes, ya sea que se incorporen a Mercado Libre o que asuman una primera posición de liderazgo. Trabajamos en mostrarles cómo las decisiones de liderazgo impactan en el negocio y en la creación de grandes equipos", nos detalló David.

En cuanto a la construcción de equipos diversos, es algo que se impulsa en todos los niveles de la organización porque inspira a ver las cosas desde múltiples ópticas para diseñar productos, servicios y soluciones adecuados a las particularidades de cada país y de cada consumidor.

"Desde 2017 hemos venido desarrollando un plan de diversidad e inclusión. A nivel interno, analizamos indicadores de diversidad a nivel general y por unidades de negocio, de acuerdo a los ejes de gestión de nuestro talento. A nivel externo, hicimos un estudio comparativo para comprender las tendencias en las principales empresas de tecnología del mundo", nos comentó.

Algunas acciones devenidas de este plan son:

La inclusión de un módulo de diversidad e inclusión en el Programa de Liderazgo.

Una política de *Equal Pay*, en Mercado Libre no existen diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres.

Los beneficios y políticas de desarrollo y crecimiento son iguales para todos, lo que priva es el talento y la meritocracia.

Las prácticas de desarrollo y *performance* de MELI se basan en criterios de excelencia, reforzados con las mejores metodologías globales, que forman parte del plan corporativo. "Impulsamos la premisa de que cada persona, en cualquier función, pueda ser protagonista de su propio desarrollo, al punto de poder co-crearlo para vivir una experiencia de desarrollo proactiva".

Actualmente uno de los principales retos para los empleadores es adaptarse a un entorno laboral cambiante, las expectativas de los empleados han evolucionado y en la misma medida lo deben hacer las empresas. "Es por ello que la retención del talento sigue siendo uno de los principales desafíos. Nosotros en Mercado Libre, no solo buscamos brindar un ambiente y condiciones mínimas sino que constantemente tratamos de innovar y de ser competitivos para poder atraer y retener al mejor talento".

En el caso de los empleados es crítico conseguir un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, manejar la ansiedad por ser cada vez más productivos, la retribución por su desempeño y el poder tener un buen ambiente de trabajo. "Nosotros tratamos de construir una cultura flexible, que se adapte a los distintos estilos de vida y co-construimos la mejor cultura organizacional".

Mercado Libre se enorgullece por democratizar el comercio, los pagos y el dinero en México. "Contribuimos al desarrollo del país y de Latinoamérica, rompiendo la brecha geográfica y económica, para igualar las oportunidades. Más allá de solo generar empleo de calidad y de invertir en nuestra operación local, diseñamos soluciones disruptivas para fomentar la inclusión financiera y el acceso al dinero, y para crecer a las pequeñas y medianas empresas que son verdaderos agentes de cambio", concluyó David.

EL MEJOR CRECIMIENTO

MILTON ALBERTO VALENZUELA LÓPEZ

Site Director Integon

La historia de Integon se remonta a 1939, lo que la convierte en una organización con gran estabilidad y madurez que es poco común en la industria de seguros, tanto en Estados Unidos donde se fundó como en México. Entre la gran variedad de productos de seguros que Integon ofrece se encuentran los de propiedad y accidentes, incluidos automóviles personales y comerciales, vehículos recreativos, motocicletas y más.

LM *Cortesía* *F. Izquierdo*

"Aunque nuestros procesos de reclutamiento son rigurosos buscamos en los candidatos la idea de que están incorporándose a una organización enfocada en la gente y las buenas prácticas"

LOS EMPLEADOS de Integon experimentan la fortaleza de la cultura de la organización desde el momento en que solicitan un trabajo, ya que se busca que la experiencia sea positiva incluso desde antes de convertirse en parte del equipo.

Por su parte, Fernando Becerra comentó que la cultura de la organización es sin duda uno de nuestros mejores activos. "Los miembros de nuestro equipo viven y ejemplifican lo que llamamos las 4E's: Energía, Compromiso, Empoderamiento y Enfocado en la ejecución (en inglés: *Energized, Engaged, Empowered, Execute*). Nuestros empleados son apreciados por la diversidad de sus ideas y habilidades únicas que aportan a la organización. Reciben reconocimientos trimestrales de alto rendimiento, premios por su servicio y reconocimiento a través de programas específicos como 'Integon en la Comunidad'"

En Integon es posible desarrollar una carrera llena de objetivos y posibilidades, nos detalló Milton. "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 aprendizaje tanto presenciales como *on-line*, como clases de inglés de negocios, programas de desarrollo gerencial y liderazgo, y matrículas con descuento en universidades locales para continuar con su educación formal".

Actualmente la gran mayoría de las posiciones de liderazgo en Integon son ocupadas por personas que iniciaron en un nivel operativo, nos compartió Fernando.

Para la organización, el mantener a sus empleados altamente motivados y enfocados en su desempeño y crecimiento dentro de la organización, es el

FERNANDO BECERRA MIRAMONTES

Gerente de Recursos Humanos

mayor reto. "En Integon, reconocemos los beneficios de los desafíos y la recompensa. Nuestros empleados cuentan con los recursos y oportunidades para el crecimiento tanto profesional como personal. A través de la capacitación, nuestro equipo está listo para esforzarse de la mejor manera y participar desde el rol que ellos consideren más significativo", comentó Fernando.

"Todos nuestros departamentos operativos están subdivididos en pequeños equipos de trabajo donde los roles de líder de equipo y supervisor son imprescindibles, eso nos permite multiplicar nuestras posiciones de liderazgo para que los empleados de primera línea miren las posibilidades de mejora y progreso de manera tangible y cercanas", detalló Milton.

En el compromiso que actualmente asumen con la comunidad que atienden y con el crecimiento del país, está claro que tiene que ir de la mano del crecimiento de su equipo. "Creemos que desempeñaremos un papel cada vez más importante en el mercado local al ir creciendo nuestra fuerza laboral, tenemos grandes planes de crecimiento pero sin perder de vista lo que nos ha hecho tan exitosos en tan poco tiempo: seguir reuniendo a un equipo motivado que está comprometido con ellos mismos, con la organización y con su comunidad, y dedicado a servir a nuestros clientes, dentro de una cultura que valora las relaciones y la familia", mencionó Milton.

Un ejemplo de esto es que todos los empleados gozan de un mínimo de nueve días de beneficio adicionales a sus vacaciones y días feriados, para que tengan oportunidad de realizar actividades personales y familiares en días tradicionalmente laborables sin que esto afecte su trabajo. "Nos apasiona la participación activa del personal, sus valores familiares y el compromiso con nuestra comunidad. Por esas razones, nos esforzamos por celebrar cada uno de esos componentes en toda nuestra organización. Ofrecemos eventos motivacionales regulares y programas de bienestar personal como el acceso a nuestra clínica con personal médico completo", indicó Fernando.

Para finalizar, ambos comentaron que en 2017 Integon invirtió en un moderno edificio de oficinas ubicado en el distrito financiero de Tijuana, como una extensión de sus operaciones, creando un espacio de trabajo centrado en emociones positivas para más de 500 empleados altamente profesionales.

EMPLEOS DE CALIDAD

Luxoft es una empresa de consultoría en servicios digitales que ofrece una mezcla única de excelencia en ingeniería y conocimiento de la industria de tecnología. Trabajan para clientes del área automotriz, servicios financieros, ciencias de la salud, *e-commerce*, entre muchos otros. Mantener el reconocimiento como uno de los mejores lugares para trabajar en México es parte del compromiso que tienen con su equipo de colaboradores.

KARLA VENTIMILLA
HR Manager

IRENE RAMÍREZ
HR Partner

EDUARDO RUIZ
Regional Manager

DAVID OLIVA
Employer Branding Manager

TODOS LOS COLABORADORES de Luxoft son el motor de la organización y parte fundamental para el negocio, así lo considera el equipo de Recursos Humanos, ya que ellos ven que el compromiso de la empresa es toda una responsabilidad que está orientada a ofrecer un excelente lugar para trabajar, implementando estrategias y actividades que fomenten e incrementen el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

"Al ser una organización orientada, no solo a los resultados, sino también hacia las personas, nos permite tener un equilibrio entre nuestros objetivos organizacionales y el desarrollo de nuestro talento. Nuestra cultura organizacional y la cercanía de los líderes hacia sus equipos, construye e impulsa el continuo desarrollo para ser considerada una de las mejores empresas para trabajar en México", comentó Karla Ventimilla.

Gracias a estos esfuerzos, han logrado continuar dentro del *top ten* en el *ranking* nacional de Great Place to Work®, desde su primera participación en 2016. "Debido a nuestra orientación hacia el negocio y colaboradores buscamos permear y alinear las metas organizacionales de una manera clara, a través de nuestro proceso de evaluación de desempeño anual. Este proceso les permite encontrar sus fortalezas y áreas de oportunidad para identificar sus posibilidades de desarrollo y crecimiento", señaló Irene.

De igual forma, cuentan con herramientas que les permitan soportar este crecimiento, como programas de mentoría y *coaching*, academia para desarrollo de líderes, planes de carrera y sucesión, *assessments*, entre otros. "Gracias a la claridad en nuestros procesos y a la rápida identificación de nuestros talentos clave, logramos crear programas de desarrollo individual para nuestros colaboradores, acorde a las habilidades blandas y técnicas que cada posición y proyecto requiera. Tan solo durante 2019, logramos que aproximadamente 16% de nuestra plantilla tuviera un movimiento interno", señaló, por su parte, Eduardo.

Dentro de un ecosistema tan competitivo como lo es TI, la atracción y retención del talento son algunos de sus principales retos, ya que constantemente se debe de estar innovando en las prácticas. "Además debemos de ofrecer proyectos interesantes donde nuestros colaboradores puedan desarro-

LM Cortesía F. Izquierdo

llarse en un ámbito de competitividad, que les permita ejercer su creatividad y explotar su talento. La mayoría de nuestros colaboradores pertenecen a las generaciones *millennial* y *centennial*, por lo que estar en constante movimiento y crecimiento como compañía es otro reto importante para continuar siendo un *employer of choice*", resaltó David Oliva.

Además de captar inversión extranjera directa, Luxoft contribuye en la generación de empleos de alta calidad. "En tan solo el último año incrementamos nuestra plantilla 36%. Cuando hablamos de empleos de calidad, hacemos énfasis en el tipo de proyectos que manejamos, en los cuales, nuestros colaboradores desarrollan habilidades e incrementan sus conocimientos técnicos, lo que nos permite contribuir en el fortalecimiento del talento, dentro de la industria de TI en nuestro país", concluyó Karla .

¿Quiénes son?

Luxoft es una compañía de tecnología DXC, una empresa de servicios de transformación digital e ingeniería de *software* que ofrece soluciones de TI a medida que impulsa el cambio comercial para los clientes a nivel mundial. Como parte de la tecnología DXC, Luxoft permite la transformación del negocio digital, mejora la experiencia del cliente y aumenta la eficiencia operativa a través de sus servicios de estrategia, consultoría e ingeniería.

Los consultores de transformación digital de Luxoft tienen una combinación única de excelencia en ingeniería y profunda experiencia en la industria para servir a los clientes a nivel mundial, especializándose en automoción, servicios financieros, viajes y hospitalidad, atención médica, ciencias de la vida, medios y telecomunicaciones. Luxoft es conocido por su alto nivel de entrega y gestión de proyectos complejos, su principal talento en ingeniería digital, su excepcional enfoque en el cliente y su agilidad, creatividad y capacidades notables de resolución de problemas.

https://www.luxoft.com/

Luxoft

Luxoft

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™

50 A 500 COLABORADORES (MULTINACIONAL)

Great Place To Work.	natura	Integon	mercado libre	Luxoft	BASF We create chemistry	CASA SAUZA	IBM	WÜRTH ELEKTRONIK
Posición Ranking	1	2	3	4	5	6	7
Nombre de Publicación	Natura México	Integon Service CO SA de CV	Mercado Libre México	Luxoft Mexico	BASF MEXICANA SITIO PUEBLA	Tequila Sauza	Würth Elektronik
Sector	Retail	Servicios financieros y seguros	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Manufactura & producción	Manufactura & producción	Manufactura & producción
% Hombres	49%	75%	53%	83%	90%	78%	28%
% Mujeres	51%	25%	47%	17%	10%	22%	72%
Índice de Confianza	94%	93%	90%	90%	96%	91%	91%
Credibilidad	94%	93%	88%	90%	96%	90%	91%
Respeto	94%	91%	90%	87%	95%	89%	90%
Imparcialidad	93%	93%	88%	90%	94%	88%	86%
Orgullo	96%	94%	93%	91%	99%	94%	94%
Compañerismo	97%	95%	96%	95%	98%	92%	92%

Great Place To Work.	AZOR	POLARIS	KAESER COMPRESORES	dll	novo nordisk	sabic	NXP
Posición Ranking	8	9	10	11	12	13	14
Nombre de Publicación	GRUPO AZOR	Polaris Sales México	KAESER Compresores de México	DLL GROUP	Novo Nordisk México	SABIC	NXP Semiconductors Mexico
Sector	Manufactura & producción	Retail	Servicios industriales	Servicios financieros y seguros	Biotecnología & farmacéutica	Manufactura & producción	Tecnología de la información & telecomunicaciones
% Hombres	46%	57%	62%	61%	42%	76%	69%
% Mujeres	54%	43%	38%	39%	58%	24%	31%
Índice de Confianza	88%	92%	90%	91%	89%	85%	91%
Credibilidad	88%	91%	89%	92%	88%	85%	89%
Respeto	85%	92%	89%	89%	87%	82%	90%
Imparcialidad	86%	91%	86%	88%	88%	84%	90%
Orgullo	92%	94%	93%	92%	92%	88%	92%
Compañerismo	90%	95%	92%	94%	90%	89%	93%

Great Place To Work.	Clase Azul Spirits	dimension data	General Mills	Scotia Casa de Bolsa	BorgWarner	Ofi.	rackspace
Posición Ranking	15	16	17	18	19	20	21
Nombre de Publicación	Clase Azul Spirits	DIMENSION DATA NTT	GENERAL MILLS	Scotia Casa de Bolsa	Borgwarner PDS Irapuato	OFI	RACKSPACE MEXICO
Sector	Manufactura & producción	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Manufactura & producción	Servicios financieros y seguros	Manufactura & producción	Tecnología de la información	Tecnología de la información & telecomunicaciones
% Hombres	43%	71%	49%	60%	79%	64%	80%
% Mujeres	57%	29%	51%	40%	21%	36%	20%
Índice de Confianza	87%	87%	90%	87%	88%	86%	89%
Credibilidad	84%	87%	92%	87%	88%	84%	87%
Respeto	84%	87%	87%	84%	84%	83%	88%
Imparcialidad	85%	87%	87%	86%	88%	86%	90%
Orgullo	92%	88%	92%	90%	94%	87%	89%
Compañerismo	91%	91%	93%	90%	89%	91%	93%

LÍDERES EN SEGUROS

Fundada en 1939 en Estados Unidos, y con apenas dos años de operar en México establecidos en Tijuana, Baja California, Integon Service apoya a su filial de compañía de seguros al ofrecer productos de seguros de propiedad y accidentes, y este 2019 han recibido la certificación por parte de Great Place To Work (GPTW) gracias a sus buenas prácticas laborales por su enfoque de ser una organización centrada en la gente.

MILTON VALENZUELA
Director General

FERNANDO BECERRA
Gerente de RH

"SABÍAMOS que estábamos haciendo bien las cosas, pero no habíamos cuantificado la satisfacción de nuestros empleados de manera formal o metodológicamente. Nos acercamos a GPTW para trabajar con su modelo de medición, y honestamente esperábamos solamente un diagnóstico, nunca nos imaginamos que obtendríamos un lugar en nuestro primer año de participar en esta experiencia", explica Milton Valenzuela, Director General de la empresa.

La certificación como una de "Las Mejores Empresas para Trabajar en México" les da la certeza de que van por el camino que se trazaron desde un principio, "ser el 'Employer of Choice' en el mercado local, y refuerza nuestro compromiso de no alejarnos de perseguir ese objetivo", comenta Fernando Becerra, Gerente de RH. "Nos dimos cuenta, por los comentarios positivos en el sector, de que nuestros empleados ya se sentían parte de un gran lugar para trabajar desde antes de la certificación. El distintivo es un aval para aquellos que no tienen referencia alguna de nosotros", agrega.

El reconocimiento por parte de GPTW va más alla del orden público para Integon Service, representa "la seguridad para nuestros empleados de que son parte de una organización con una visión holística que va más allá de alcanzar los mejores niveles de productividad y eficiencia, se trata de hacerlo en un ambiente donde el bienestar de todos sea posible. Debemos considerar al empleado como el primer eslabón del desarrollo, a partir de ahí el avance de la organización se da orgánicamente", apunta Becerra.

Adicionalmente, Valenzuela explica que los retos más importantes a los que se enfrenta Integon Service , son entre otros, "mantener a nuestros empleados altamente motivados y enfocados en su desempeño y crecimiento dentro de nuestra organización. A través de la capacitación, nuestro equipo está listo para esforzarse de la mejor manera y participar desde el rol que ellos consideren más significativo. Todos nuestros departamentos operativos están subdivididos en pequeños equipos de trabajo donde los roles de Líder de equipo y Supervisor son imprescindibles, eso nos permite multiplicar nuestras posiciones de liderazgo para que los empleados de primera línea miren las posibilidades de mejora y progreso de manera tangible y cercanas".

LAS 4 E's:
Energized, Engaged, Empowered, Execute

Son los 4 principios que deben guiar el desempeño y el comportamiento de todos:

- Energía
- Compromiso
- Empoderamiento
- Enfocado a la Ejecución

DATOS

- 80 años en Estados Unidos como compañía de seguros
- 2 años en México como centro de operaciones

Redacción LM *Cortesía* *Moisés Cervantes*

Integon

Great Place To Work.	PING SOLUTIONS		Chemours	JTI	CAMPARI GROUP	ASSURANT	BROWN-FORMAN MEXICO
Posición Ranking	22	23	24	25	26	27	28
Nombre de Publicación	PING SOLUTIONS	Mastercard México	The Chemours Company Mexico	Japan Tobacco International México	CAMPARI MEXICO	ASSURANT	BROWN FORMAN MEXICO
Sector	Medios	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Manufactura & producción	Retail	Manufactura & producción	Servicios financieros y seguros	Manufactura & producción
% Hombres	52%	56%	63%	65%	ND	59%	57%
% Mujeres	48%	44%	37%	35%	ND	41%	43%
Índice de Confianza	92%	89%	83%	86%	87%	82%	80%
Credibilidad	93%	89%	84%	86%	84%	82%	78%
Respeto	89%	87%	81%	82%	85%	81%	78%
Imparcialidad	87%	86%	81%	86%	85%	80%	75%
Orgullo	96%	91%	87%	87%	92%	83%	85%
Compañerismo	96%	91%	84%	90%	89%	86%	85%

Great Place To Work.	Dow	GRUPO PRODENSA	KAUTEX A Textron Company	PLASTIC OMNIUM	LINIO.COM	HILTI	Banco Sabadell
Posición Ranking	29	30	31	32	33	34	35
Nombre de Publicación	Dow Quimica Mexicana	GRUPO PRODENSA	Kautex Textron Silao	Plastic Omnium Clean Energy Systems (Planta Puebla)	Linio	Hilti	Banco Sabadell
Sector	Manufactura & producción	Servicios profesionales	Manufactura & producción	Manufactura & producción	Tecnología de la información	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Servicios financieros y seguros
% Hombres	60%	39%	81%	73%	58%	76%	61%
% Mujeres	40%	61%	19%	27%	42%	24%	39%
Índice de Confianza	82%	85%	84%	84%	82%	79%	80%
Credibilidad	82%	85%	81%	81%	83%	79%	79%
Respeto	80%	82%	81%	80%	79%	77%	76%
Imparcialidad	80%	83%	82%	82%	80%	78%	81%
Orgullo	84%	87%	90%	90%	85%	82%	84%
Compañerismo	83%	91%	90%	88%	88%	81%	86%

Great Place To Work.	cetelem	LOGISTICS	MAN	VOLKSWAGEN	AES México	Up Si Vale	
Posición Ranking	36	37	38	39	40	41	42
Nombre de Publicación	CETELEM	GRUPO LOGISTICS	Man Truck & Bus México	Volkswagen Financial Services	AES México	UP SI VALE	Mercedes-Benz México
Sector	Servicios financieros y seguros	Transporte	Manufactura & producción	Servicios financieros y seguros	Manufactura & producción	Servicios financieros y seguros	Manufactura & producción
% Hombres	58%	67%	88%	48%	90%	53%	66%
% Mujeres	42%	33%	12%	52%	10%	47%	34%
Índice de Confianza	80%	79%	79%	74%	75%	76%	75%
Credibilidad	81%	78%	77%	73%	71%	75%	74%
Respeto	77%	73%	76%	71%	72%	73%	72%
Imparcialidad	80%	78%	80%	70%	75%	73%	71%
Orgullo	83%	87%	82%	79%	82%	82%	80%
Compañerismo	83%	78%	80%	81%	79%	79%	78%

AT&T

5 AÑOS

CONSTRUYENDO UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR

Derechos Reservados ©, en favor de AT&T Intellectual Property II, L.P., con domicilio en Nevada, Estados Unidos de América, 2020. La marca nominativa "AT&T"®, así como cualquier otra que sea con o sin diseño o mixta, son marcas registradas propiedad de AT&T Intellectual Property II, L.P.

Great Place To Work.							
Posición Ranking	43	44	45	46	47	48	49
Nombre de Publicación	Avery Dennison	MMREIT Property Administracion	NSK	CHIESI FARMACEUTICI	Carl Zeiss de México S.A. de C.V.	FIDEX	Voestalpine High Performance Metals
Sector	Manufactura & producción	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Manufactura & producción	Biotecnología & farmacéutica	Servicios industriales	Servicios financieros y seguros	Servicios industriales
% Hombres	73%	55%	85%	61%	71%	43%	75%
% Mujeres	27%	45%	15%	39%	29%	57%	25%
Índice de Confianza	73%	79%	72%	76%	73%	73%	71%
Credibilidad	70%	77%	69%	73%	74%	72%	71%
Respeto	70%	78%	68%	70%	69%	71%	68%
Imparcialidad	74%	76%	72%	73%	72%	71%	72%
Orgullo	78%	82%	79%	84%	77%	76%	73%
Compañerismo	77%	85%	78%	83%	75%	78%	76%

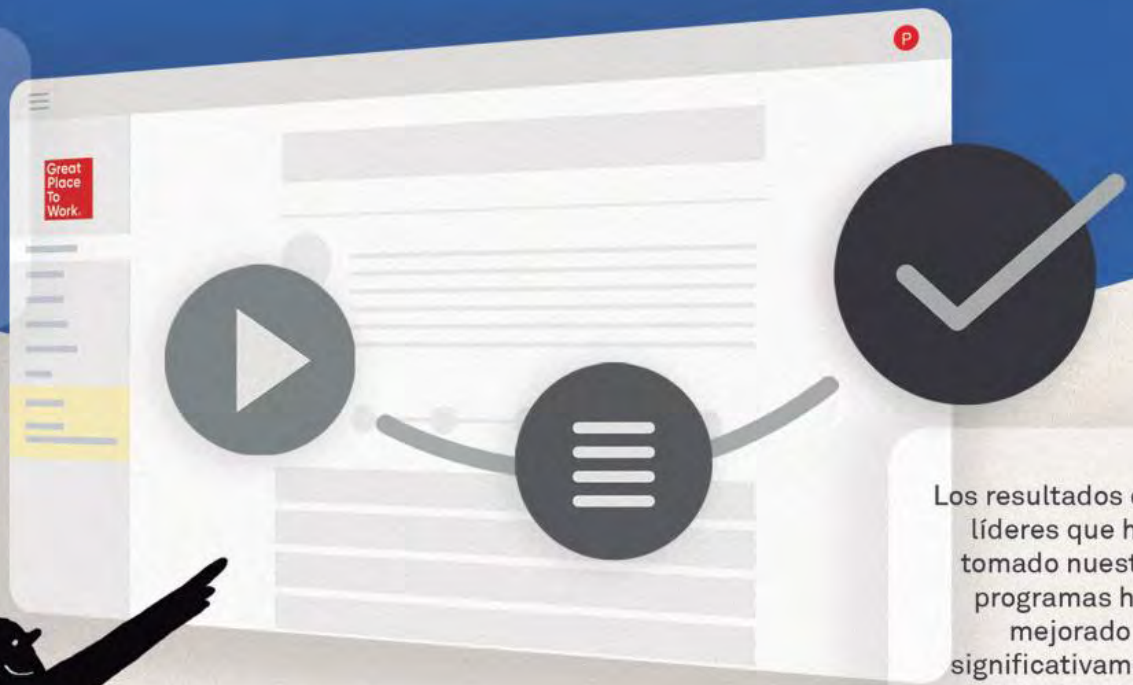
youleader MR

Great Place To Work.®

Te gustaría tener una **cultura organizacional que:**

- Genere grandes resultados de negocio.
- Incentive a cada colaborador a ser la mejor versión de ellos mismos.
- Propicie que las personas tengan un alto sentido de familia.

Los líderes que han vivido esta experiencia la encuentran **ágil, útil e interactiva.**



Los resultados de los líderes que han tomado nuestros programas han mejorado significativamente su **Trust Index®**

Somos una plataforma digital de desarrollo de líderes basada en el modelo de Great Place To Work®,

que les permite estar permanentemente actualizados y alcanzar la cultura organizacional deseada.

Desarrolla el líder que llevas dentro

Youleader YouLeader @YouLeaderMx

55-52-51-18-58 / contacto@youleader.com

www.youleader.com

01

02

ADAPTACIÓN AL CAMBIO

ISIDRO QUINTANA

Director General de Cisco México

Bruno Sánchez *F. Izquierdo*

Cisco es una de las empresas más importantes de tecnologías en comunicación en el mundo dedicada al desarrollo e implementación de la misma. Hace ya 27 años que llegó al país en donde trabaja para ser el mejor socio estratégico de México en materia de tecnología. Una parte integral de su cultura es generar relaciones de largo plazo con el país, trabajando para ayudarles a identificar necesidades en sus procesos de transformación digital tanto en el sector público como en el privado.

EN LA ACTUALIDAD Cisco cuenta con más de mil 500 empleados a nivel nacional, distribuidos en sus oficinas en Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Ciudad Juárez, también tiene presencia a nivel nacional a través de una red de socios de negocios. "Como parte de las operaciones en México contamos con Cisco Capital, una subsidiaria propiedad de Cisco, cuyas actividades para América Latina se realizan desde el país. Cisco Capital brinda financiamiento local directo a los clientes, complementando su red existente de sociedades financieras en la región".

También tienen las operaciones del Centro de Operaciones de Ingeniería y Cadena de Suministro para América Latina en Guadalajara. El centro apoya con el crecimiento de las operaciones de cadena de suministro de Cisco en la región. "Contamos con Cisco Customer Experience para ofrecer desde México, el servicio que requieren nuestros clientes con personal altamente calificado".

Para Cisco los empleados son su activo más importante y por ello se esfuerzan por ser una Gran Empresa para Trabajar. "Lo hacemos a través de tener líderes honestos y cercanos, bajo una cultura de confianza y respeto y en un ambiente de puertas abiertas donde la opinión de todos tiene el mismo peso. Un elemento sumamente destacado es la diversidad en el concepto más amplio de la palabra y que es una parte fundamental de la cultura de Cisco", indicó Isidro.

Además, todos los empleados tienen objetivos claros, todos saben qué deben entregar a la empresa y también qué pueden recibir. "También consideramos que el hecho de que seamos una empresa comprometida con la sociedad en la que interactuamos,

03

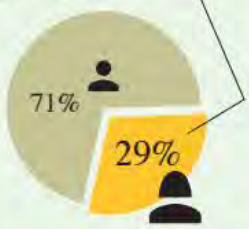
04

05

CISCO NETWORKING ACADEMY

"A través de Cisco Networking Academy estamos entrenando este año en el país más de 88 mil estudiantes en tecnología de redes y ciberseguridad a través de 491 academias, con el apoyo de 1,100 instructores.

Desde 1997, cuando comenzó a funcionar Cisco Networking Academy en México, hemos entrenado a más de **500,000** estudiantes, de los cuales, el 29% son mujeres.



a través de diferentes programas de responsabilidad social, ha llevado a los empleados a tener un espíritu de pertenencia muy fuerte y sobre todo de orgullo".

Las oportunidades laborales dentro de Cisco son muchas y muy variadas ya que pueden aplicar a nuevas posiciones tanto en México como en otros países, cuentan con un sistema de evaluación que permite a sus líderes planear y proyectar temas de desarrollo. "Contamos también con actividades como *Stretch Assignments*, en las que puedes colaborar con otras áreas en proyectos que te interesen".

En Cisco la preparación y actualización se da de manera constante, ya que el cambio es algo que está en su ADN, "esto te hace renovarte en cuanto a habilidades, tecnología y conocimiento".

El tema de la inclusión es un tema que resulta fundamental para la organización, por ello es que cuentan con programas para incorporar más mujeres a la empresa, visitándolas en escuelas desde la preparatoria e invitándolas a estudiar ingeniería o trabajar en empresas de Tecnología. "Para lograrlo en la parte de reclutamiento, buscamos tener paneles diversos y hacer una selección inclusiva. No se pregunta religión, orientación sexual, etc. Queremos que realmente la persona que se queda en una posición sea por méritos propios, sin enfocarnos en métricas. Creemos que todas las personas pueden ocupar cualquier posición, solo hay que dar la oportunidad y quitar los sesgos conscientes o inconscientes".

Cisco apoya al crecimiento del país desde varias áreas. "Primero la tecnológica, compartimos conocimientos y traemos la tecnología de punta en la materia. Con el fin de cumplir con el compromiso de apoyar la transformación digital del país, implementamos en México el programa CDA, *Country Digital Acceleration*, a través del cual estamos apoyando la digitalización del país; asimismo, en México establecimos también el programa de responsabilidad social más grande que tenemos que es *Cisco Networking Academy*. En el país comenzó a operar en 2017 y desde entonces contamos con más de medio millón de egresados con conocimientos y habilidades de TI que se requieren en la actualidad".

Para Isidro, los retos que actualmente tienen los empleados van de la mano de la tecnología ya que cambian de un momento a otro. "Los empleados deben saber adaptarse a estos cambios, mantenerse al día, abiertos, con deseos de aprender y ser mejores. La innovación es parte de nuestros principios. En el caso de Cisco, nuestro reto es seguir siendo una empresa enfocada en la gente y también saberse adaptar a los cambios. Tener un liderazgo abierto y congruente", concluyó.

01 Sillones de descanso.
02 Biblioteca.
03 Sala de Telepresencia.
04 Cada piso de trabajo tiene un nombre elegido por los colaboradores.
05 Salón de juegos.

01

02

MICROSOFT MÉXICO

Fundada en 1975, Microsoft es líder mundial en *software*, servicios y soluciones que ayudan a personas y negocios a alcanzar su máximo potencial. En Microsoft la misión es empoderar a todos los individuos y organizaciones del planeta para que puedan lograr más. Están comprometidos con la creación de entornos en los que las personas de diversos orígenes estén entusiasmadas en aportar y hacer su mejor trabajo.

Cortesía *F. Izquierdo*

EL ÉXITO del equipo Microsoft está enraizado en prestar atención a la cultura de la empresa que se basa en una mentalidad de crecimiento y compromiso. El éxito no solo radica en tener la mejor tecnología, sino en cómo los líderes crean un entorno de trabajo que permite a las personas ser las mejores en ello todos los días. Están convencidos que cuando todos puedan participar plenamente, todos nos beneficiaremos.

Sus valores corporativos potencializan la constante evolución cultural y son una declaración sobre el trato entre sus colaboradores, con sus clientes y socios de negocio. Además, principios como el *growth mindset* (mentalidad de crecimiento), la obsesión por el cliente, la diversidad e inclusión son formas que ayudan a transformar sustancialmente la vida de la organización, la de sus clientes y el mundo en general.

Uno de los elementos que ayuda a tener éxito en Microsoft es la forma en la que hablan del desarrollo integral de las personas; se aseguran de que cada uno de los empleados lideren su propio desarrollo, cuenten con las habilidades específicas que necesitan para desempeñar su rol y prepararlos para el futuro en tres pilares: modelaje, *coaching* y el cuidado y atención a otros. En Microsoft existe una potente combinación de diferentes esquemas y canales de desarrollo, mezclando a la perfección oportunidades presenciales, virtuales, comunidades de aprendizajes, foros internos y externos.

Asimismo, promueven la aspiración de muchos de sus colaboradores para seguir creciendo en la organización, por lo que se combinan diferentes opciones de progreso continuo, con frecuentes discusiones de talento, cuidadosos planes de desarrollo y carrera, movimientos laterales, promociones y asignaciones especiales a nivel nacional e internacional, con gran énfasis en aquellos que han demostrado un gran impacto en resultados y están transformando la manera en la que hacen negocio.

El momento actual que vivimos es un gran reto de transformación que trae consigo una informática más inteligente, alimentada por el auge de los datos e inteligencia artificial. Una cultura digital correcta conduce a un mayor compromiso de los empleados, que ganan en flexibilidad, al poder traba-

03

01 Celebrar los logros y las fechas importantes también es parte de la cultura
02 Espacios de Trabajo
03 Reuniones recurrentes para revisar la estrategia y estado del negocio para mantener al equipo informado
04 Huerto urbano, un proyecto de empleados que cosecha tranquilidad y vegetales
05 Los empleados están involucrados en proyectos sociales de la compañía

jar desde cualquier lugar, sin que esto afecte su productividad, sino todo lo contrario. Sin embargo, hay un cambio que va más allá del tecnológico. Se trata de las personas, sobre cómo y dónde trabajan y aquello que los guía y motiva. En Microsoft, cuentan con *Modern Workplace* para ellos, el cual les permite desempeñar sus tareas desde sus casas o desde cualquier punto en el que se encuentren, añadiendo también una ventaja adicional para equilibrar su vida profesional y personal.

En Microsoft están comprometidos con el desarrollo de México. Es por ello por lo que su misión es empoderar a cada persona y organización para ayudarlos a que cumplan sus objetivos a través de la educación y el acceso a herramientas tecnológicas que serán necesarias en el futuro.

Para la organización sus valores van de la mano con la agenda nacional, pues están muy interesados en que México crezca en todos los sentidos, desde lo social a lo económico, apoyando la transformación digital del país y habilitando a más personas a que adapten las tecnologías como la nube y la inteligencia artificial en sus proyectos de negocios.

Con más de 140,000 empleados en el mundo y cerca de 700 en México, Microsoft trabaja en la transformación digital hacia la era de la nube y del entorno inteligente.

04

05

RELACIONES DE LARGO PLAZO

SANTIAGO FERNÁNDEZ VIDAL

Presidente y Director General de American Express México.

Para American Express el reconocimiento de Great Place to Work® es el reflejo de cómo la compañía valora y fomenta relaciones duraderas con sus colegas, respaldándolos con programas integrales de salud, bienestar, compensaciones y beneficios para ellos y su familia; en un ambiente diverso, sano e inclusivo. La marca está basada en servicio y relaciones de largo plazo y donde el equipo sabe que está en un lugar en el que es respetado y valorado como individuo.

LM *Carla Danieli y Gret Velasco* *F. Izquierdo*

"HEMOS APARECIDO en el Top 10 del listado de GPTW en los últimos cuatro años y cada vez se vuelve un reto más importante superarnos a nosotros mismos para poder seguir por este camino", comentó Santiago Fernández, quien también nos dijo que hay elementos muy importantes para que continúen recibiendo este reconocimiento. "En American Express tenemos una composición de 50% mujeres y 50% hombres, aproximadamente; a diferencia del promedio del mercado mexicano, en el que en los niveles senior/comités ejecutivos la representación femenina no rebasa 10%, en Amex tenemos más de 40% de mujeres ocupando posiciones de liderazgo".

En Amex cuentan con compensaciones y beneficios especialmente pensados para padres y madres, lo que ayuda a atraer y retener al talento femenino: redes de mujeres, *coaching* ejecutivo, horarios flexibles de trabajo, licencias extendidas, progra-

"Amex es un gran lugar para trabajar, para muestra es que logramos retener a 98% del mejor talento que tiene la organización".

ESR

Otro de sus objetivos es lograr una diferencia en las comunidades donde trabajan y viven, "por lo que hemos obtenido durante 19 años consecutivos el Distintivo de **Empresa Socialmente Responsable ESR®**, que reconoce a aquellas empresas que cumplen de manera satisfactoria los estándares establecidos en los ámbitos estratégicos de la Responsabilidad Social Empresarial, mismos que implementan como parte de su cultura y estrategia de negocio", comentó Santiago.

mas de transición para regresar después de la maternidad, detalló Santiago. "Además nos aseguramos de que en todos los procesos de contratación, existan mujeres en las ternas finales. De la misma forma, trabajamos en la inclusión mediante programas especiales para la comunidad LGBT+ y el trabajo entre generaciones".

American Express es una empresa congruente entre lo que proyecta a los clientes y la forma en la que se enfoca en su gente, por ello es que los procesos de desarrollo y crecimiento están basados en principios como la equidad de género, el respeto a las personas y la inclusión. "Nuestros procesos de crecimiento son transparentes y basados en el desempeño de la persona, siempre resaltando los valores bajo los que queremos construir un ambiente de trabajo en la compañía", comentó.

Uno de los principales retos para construir equipos de trabajo sólidos es conciliar los objetivos de la empresa con los de sus colegas, mencionó Santiago. "Esto lo hemos podido lograr involucrando a los colegas en el proceso de crear un ambiente favorable de trabajo. Los objetivos de la empresa están por naturaleza alineados con los intereses de los colegas que trabajan para ésta, desde que el orgullo de pertenecer es algo que se obtiene de forma natural hasta el entendimiento del bienestar que la empresa ofrece a sus clientes mediante sus productos y servicios".

¿QUIÉNES SON?

American Express es una Compañía Global de Pagos Integrados que ofrece productos, ideas y experiencias que enriquecen la vida de sus clientes y contribuyen al éxito empresarial. Es una empresa que tiene presencia en México desde 1852 y desde entonces se ha caracterizado por ofrecer servicios que exceden las expectativas de sus clientes. Actualmente cuentan con un gran abanico de servicios financieros tanto personales como corporativos y para comercios. "Nuestra misión como compañía no es solo ser la empresa de servicios más respetada sino también la que respalda a su gente y a sus clientes. En American Express nos caracterizamos por crear espacios de trabajo exitosos e incluyentes".

Un reto importante a considerar como compañía es lograr adaptarse a los nuevos estilos de vida del talento en México, desde la contratación hasta las políticas de evaluación, promoción y compensación, así como la integración tecnológica, ya sea capacitando al personal existente o siendo capaces de atraer a nuevas generaciones con nuevas habilidades. "La incorporación de la tecnología tiene que ser orgánica y contundente, para que transforme tanto la forma de trabajar como las funciones que las personas desempeñan en pro del negocio. Además, debemos ser capaces de integrar equipos de trabajo diversos e inclusivos, en los que conviven diferentes generaciones y personas diversas", indicó Santiago.

American Express es una compañía comprometida con México, trabajan para que sus productos y servicios sean competitivos, "asimismo contamos, por ejemplo, con iniciativas para fomentar el comercio local como *Shop Small* o para construir relaciones entre pequeños y medianos empresarios, todo ello para poner nuestro granito de arena en el crecimiento del país", concluyó.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™

500 A 5000 COLABORADORES

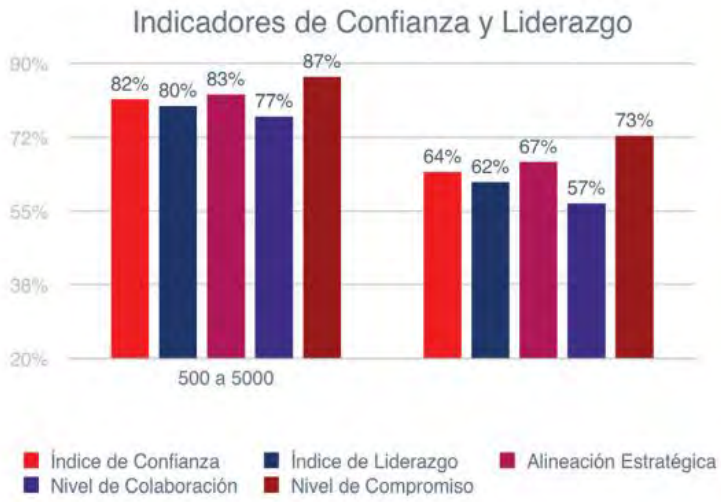
Great Place To Work.

Posición Ranking	1	2	3	4	5	6	7
Nombre de Publicación	Cisco	Microsoft	American Express México	GRUPO RUBA	DELL EMC	Catalonia Hotels & Resorts	Pueblo Bonito Golf & Spa Resorts
Sector	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Servicios financieros & seguros	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Hospitalidad	Hospitalidad
% Hombres	86%	67%	51%	57%	69%	61%	64%
% Mujeres	14%	33%	49%	43%	31%	39%	36%
Índice de Confianza	95%	90%	89%	90%	90%	88%	89%
Credibilidad	95%	90%	88%	91%	91%	86%	88%
Respeto	95%	89%	87%	85%	89%	85%	87%
Imparcialidad	94%	87%	88%	88%	88%	86%	87%
Orgullo	97%	92%	91%	93%	92%	92%	94%
Compañerismo	96%	92%	91%	93%	92%	90%	93%

Great Place To Work.	AGNICO EAGLE MÉXICO	GRANDSIRENIS RIVIERA MAYA RESORT & SPA	Teletón Fundación	DIESTRA HOTELES	INTER	DIAGEO	GCC Grupo Cementos de Chihuahua
Posición Ranking	8	9	10	11	12	13	14
Nombre de Publicación	Agnico Eagle México	Grand Sirenis Riviera Maya Resort & Spa	FUNDACION TELETÓN	Diestra Hoteles	INTERPROTECCIÓN	DIAGEO MÉXICO	GRUPO CEMENTOS DE CHIHUAHUA
Sector	Minería y Cantera	Hospitalidad	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	Hospitalidad	Servicios financieros y seguros	Retail	Manufactura & producción
% Hombres	86%	67%	34%	59%	48%	74%	88%
% Mujeres	14%	33%	66%	41%	52%	26%	12%
Índice de Confianza	88%	86%	84%	90%	90%	81%	85%
Credibilidad	86%	84%	81%	90%	90%	80%	85%
Respeto	86%	83%	81%	88%	89%	79%	82%
Imparcialidad	85%	83%	84%	89%	89%	78%	82%
Orgullo	94%	92%	90%	94%	92%	86%	90%
Compañerismo	92%	90%	89%	93%	92%	84%	88%

Great Place To Work.	DUPONT	NOVOTEL HOTELS & RESORTS	GRUPO FINANCIERO monex	dimex | capital	The Excellence Collection	Hilton	Vitalmex
Posición Ranking	15	16	17	18	19	20	21
Nombre de Publicación	DuPont	Accor México	Grupo Financiero Monex	DIMEX CAPITAL	THE EXCELLENCE COLLECTION	Hilton	Vitalmex
Sector	Manufactura & producción	Hospitalidad	Servicios financieros y seguros	Servicios financieros y seguros	Hospitalidad	Hospitalidad	Cuidado de la Salud
% Hombres	64%	39%	54%	51%	68%	50%	47%
% Mujeres	36%	61%	46%	49%	32%	50%	53%
Índice de Confianza	85%	89%	82%	86%	85%	84%	85%
Credibilidad	86%	88%	80%	86%	83%	84%	84%
Respeto	83%	87%	80%	82%	81%	82%	82%
Imparcialidad	82%	88%	79%	85%	83%	80%	83%
Orgullo	89%	91%	86%	89%	91%	89%	91%
Compañerismo	88%	91%	84%	88%	88%	87%	88%

HIGHLIGHTS



94% de las organizaciones cuentan con planes de desarrollo individuales

89% de las organizaciones ofrecen esquemas de trabajo flexibles

93% de las organizaciones incluyen la innovación como parte de sus objetivos estratégicos

69% de las organizaciones cuentan con políticas definidas de salario emocional

Great Place To Work.	Ragasa	INGRAM MICRO	IEnova	GRUPO URREA	accenture	CONMED	SC Johnson A Family Company
Posición Ranking	22	23	24	25	26	27	28
Nombre de Publicación	Ragasa	INGRAM MICRO	IENOVA MÉXICO	Urrea Herramientas	Accenture	CONMED	SC JOHNSON & SON
Sector	Manufactura & producción	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Manufactura & producción	Manufactura & producción	Servicios profesionales	Manufactura & producción	Manufactura & producción
% Hombres	87%	56%	71%	61%	64%	23%	78%
% Mujeres	13%	44%	29%	39%	36%	77%	22%
Índice de Confianza	85%	83%	86%	84%	82%	86%	81%
Credibilidad	86%	83%	86%	84%	81%	87%	79%
Respeto	82%	82%	83%	82%	81%	85%	78%
Imparcialidad	82%	80%	84%	84%	79%	82%	79%
Orgullo	90%	85%	91%	87%	85%	88%	87%
Compañerismo	88%	87%	90%	86%	86%	88%	84%

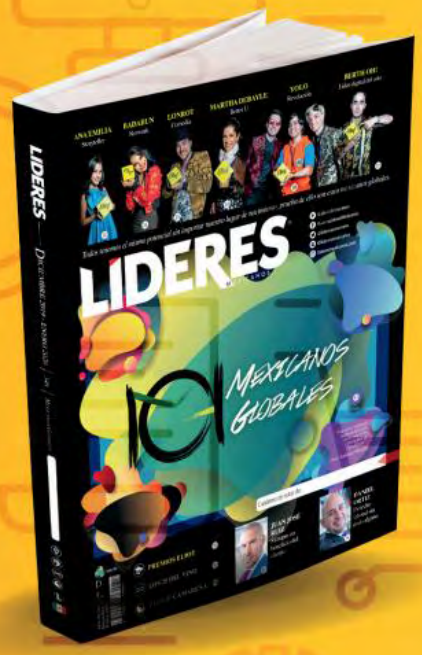
Great Place To Work.	AstraZeneca	DSM	3M Ciencia. Aplicada a la vida.	HDI Seguros	LIOMONT	iKé Asistencia®	DANA MEXICO
Posición Ranking	29	30	31	32	33	34	35
Nombre de Publicación	ASTRAZENECA	DSM NUTRITIONAL PRODUCTS MEXICO	3M MEXICO	HDI SEGUROS	LIOMONT	IKÉ ASISTENCIA	Dana de México
Sector	Biotecnología & farmacéutica	Manufactura & producción	Manufactura & producción	Servicios financieros y seguros	Biotecnología & farmacéutica	Servicios profesionales	Manufactura & producción
% Hombres	59%	76%	61%	49%	53%	52%	95%
% Mujeres	41%	24%	39%	51%	47%	48%	5%
Índice de Confianza	85%	83%	79%	84%	83%	81%	79%
Credibilidad	84%	81%	80%	85%	82%	81%	77%
Respeto	82%	81%	77%	81%	80%	79%	73%
Imparcialidad	83%	81%	75%	80%	82%	77%	77%
Orgullo	89%	89%	80%	89%	90%	84%	88%
Compañerismo	87%	87%	83%	88%	86%	86%	83%

Great Place To Work.	MAPFRE	MARELLI	UNIFIN PODER PARA TU NEGOCIO	Edenred	Profuturo	ORACLE	BorgWarner
Posición Ranking	36	37	38	39	40	41	42
Nombre de Publicación	Mapfre México	Calsonic Kansei (ahora Marelli)	UNIFIN FINANCIERA	EDENRED	PROFUTURO	ORACLE	BorgWarner Campus Ramos Arizpe
Sector	Servicios financieros y seguros	Manufactura & producción	Servicios financieros y seguros	Servicios financieros y seguros	Servicios financieros y seguros	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Manufactura & producción
% Hombres	45%	66%	60%	57%	58%	78%	58%
% Mujeres	55%	34%	40%	43%	42%	22%	42%
Índice de Confianza	84%	82%	82%	79%	82%	80%	80%
Credibilidad	83%	82%	81%	78%	82%	79%	76%
Respeto	82%	80%	80%	77%	79%	80%	77%
Imparcialidad	83%	79%	81%	78%	78%	78%	78%
Orgullo	87%	88%	86%	82%	86%	83%	87%
Compañerismo	87%	85%	85%	85%	87%	84%	85%

Great Place To Work.	ZAPATA	Baxter	EY Construyendo un mejor entorno de negocios	MetLife	BREG	ConsorcioARA	JAVER casas
Posición Ranking	43	44	45	46	47	48	49
Nombre de Publicación	Corporación Zapata	Baxter México	E&Y	METLIFE MÉXICO	BREG	Consorcio ARA	CASAS JAVER
Sector	Retail	Biotecnología & farmacéutica	Servicios profesionales	Servicios financieros y seguros	Manufactura & producción	Construcción, infraestructura & bienes raíces	Construcción, infraestructura & bienes raíces
% Hombres	66%	53%	53%	46%	31%	60%	60%
% Mujeres	34%	47%	47%	54%	69%	40%	40%
Índice de Confianza	80%	85%	75%	79%	79%	79%	82%
Credibilidad	79%	86%	76%	77%	79%	80%	82%
Respeto	78%	82%	74%	75%	77%	73%	78%
Imparcialidad	77%	84%	71%	77%	74%	77%	81%
Orgullo	85%	91%	77%	84%	85%	86%	86%
Compañerismo	84%	85%	76%	82%	84%	82%	85%

Great Place To Work.	PEÑA VERDE	MVS CAPITAL	TKM Customer Solutions	EMPEÑO FÁCIL	LOGRAND ENTERTAINMENT GROUP	GrupoFormula	Arriva Hospitality Group
Posición Ranking	50	51	52	53	54	55	56
Nombre de Publicación	Grupo Peña Verde	MVS CAPITAL	TKM Customer Solutions	EMPEÑO FACIL	Logrand Entertainment Group	Grupo Fórmula	ARRIVA HOSPITALITY GROUP
Sector	Servicios financieros y seguros	Medios	Servicios profesionales	Servicios financieros y seguros	Hospitalidad	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Hospitalidad
% Hombres	53%	63%	58%	55%	59%	65%	63%
% Mujeres	47%	37%	42%	45%	41%	35%	38%
Índice de Confianza	78%	79%	78%	81%	76%	78%	82%
Credibilidad	76%	79%	78%	82%	75%	77%	80%
Respeto	75%	74%	74%	76%	72%	71%	78%
Imparcialidad	77%	76%	77%	81%	73%	74%	80%
Orgullo	83%	87%	80%	85%	82%	87%	87%
Compañerismo	84%	85%	82%	82%	82%	83%	85%

LIDERES
MEXICANOS



en todo
el mundo

papel & tinta solo en

amazon.com.mx

Great Place To Work.	Hillrom	PriceTravel Holding	amdocs	Roshfrans	Profoa	merco	CNH Industrial
Posición Ranking	57	58	59	60	61	62	63
Nombre de Publicación	Hillrom	PRICE TRAVEL HOLDING	Amdocs	ROSHFRANS	PROFOA	MERCO	CNH DE MEXICO
Sector	Manufactura & producción	Servicios profesionales	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Manufactura & producción	Manufactura & producción	Retail	Manufactura & producción
% Hombres	41%	50%	85%	81%	97%	42%	86%
% Mujeres	59%	50%	15%	19%	3%	58%	14%
Índice de Confianza	74%	77%	73%	78%	79%	77%	76%
Credibilidad	74%	76%	71%	75%	78%	75%	73%
Respeto	71%	72%	71%	74%	74%	73%	73%
Imparcialidad	71%	76%	77%	76%	76%	76%	73%
Orgullo	80%	80%	70%	86%	88%	84%	85%
Compañerismo	78%	83%	77%	83%	80%	82%	80%

Great Place To Work.	newell BRANDS	Royalton Riviera Cancun	GRUPO OPRIMAX	Tepeyac	AVANOS	EBC	groupm
Posición Ranking	64	65	66	67	68	69	70
Nombre de Publicación	Newell Brands	ROYALTON RIVIERA CANCUN	Grupo Oprimax	Fertilizantes Tepeyac	AVANOS	Escuela Bancaria y Comercial	GroupM México
Sector	Manufactura & producción	Hospitalidad	Retail	Agricultura, silvicultura y pesca	Manufactura & producción	Educación y formación	Servicios profesionales
% Hombres	45%	61%	59%	75%	42%	45%	41%
% Mujeres	55%	39%	41%	25%	58%	55%	59%
Índice de Confianza	73%	77%	77%	75%	77%	72%	72%
Credibilidad	71%	75%	78%	75%	76%	72%	71%
Respeto	70%	73%	72%	68%	75%	67%	69%
Imparcialidad	71%	74%	77%	73%	73%	70%	72%
Orgullo	79%	85%	79%	82%	83%	78%	73%
Compañerismo	76%	82%	80%	79%	82%	78%	76%

Great Place To Work.	Cosmetic Colors	Ethan Allen	IPG MEDIABRANDS				
Posición Ranking	71	72	73				
Nombre de Publicación	Cosmetic Colors	Ethan Allen	IPG MEDIABRANDS				
Sector	Manufactura & producción	Manufactura & producción	Medios				
% Hombres	33%	60%	45%				
% Mujeres	67%	40%	55%				
Índice de Confianza	71%	78%	74%				
Credibilidad	70%	74%	75%				
Respeto	65%	75%	70%				
Imparcialidad	70%	75%	71%				
Orgullo	79%	86%	78%				
Compañerismo	72%	82%	81%				

LIDERES

www.lideresmexicanos.com

PRESIDENCIA
Raúl Ferráez & Jorge Ferráez
ASISTENTE DE PRESIDENCIA Liliana Morales

EDITORA EN JEFE Ivonne Bacha Baz
DIRECTOR DE ESTRATEGIAS DIGITALES Jacobo Bautista Reymundo
EDITORA ADJUNTA Marcela Ramos Jiménez
EDITORA DE CONTENIDOS ESPECIALES Eva Ávalos Madrigal
EDITOR DE CONTENIDOS COMERCIALES Jesús Issac González
REPORTERA Beatriz Gaspar Correa

DIRECTOR DE ARTE Fernando Izquierdo Romero
DISEÑO Carlos Cuevas Martínez, Luis Enrique González Piceno, Moisés Cervantes

ADMINISTRACIÓN Susana Sánchez Gasca TESORERÍA Claudia G. García Bejarano
CONTABILIDAD María Angélica García FACTURACIÓN Leticia Barrera Yepez,
Miguel Ángel Rojas SISTEMAS Alberto Delira Trejo
MENSAJERÍA José A. Barquera, Alberto León,
Rogelio Flores, Alfredo Ramírez y Enrique Rosas
CIRCULACIÓN Juan Carlos Camarillo circulacion@lideresmexicanos.com

DIRECTOR COMERCIAL Gabriel Torres Origel
ENLACE COMERCIAL Ana María Hernández
PROYECTOS COMERCIALES Marigel Orozco Guzmán
VENTAS Y PUBLICIDAD Antonio Salinas Bravo, Yazmín Avilés Saavedra,
Humberto Nava Ríos, Javier Senderos López,
Rodrigo Piña Hernández y Antonella Escudero Ficachi

Las personas mencionadas participan en la elaboración de la revista y son contratadas por Administradora de Medios SA de CV

REDACTORES Matilde Morales, Rocío Estrada,
Hilda Gabriel, Yolanda Bravo, Lilian Reyes, Adriana Nolasco,
Ximena Nagano, Leslie González, Gisela Méndez, Antonio Durán, Óscar Mario Beteta,
Roberto Mourey, Georgina Álvarez, Georgina Hernández
y Ana Laura Santos

FOTÓGRAFOS Vivian Bibliowicz, Alejandro Gamboa Mireles, Maritza López,
Eduardo Warnholtz, David Eisenberg, Roberto Tetlalmatzin,
Alejandro Fernández, Patricia Aridjis, Daniel Alvarado,
Jesús Díaz, Bruno Sánchez, Gret Velasco, Oscar Agis y Emma Lozano

Las citadas personas son prestadores de servicios independientes a la revista

FCO MÉXICO LATAM EUA
Posibilidades infinitas

DIRECTOR GENERAL Diego Plaza
DIRECTOR DE OPERACIONES Alex Prida
DIRECTORA DE RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN Karen Arriaga

FERRAEZ

Oficina de representación en Estados Unidos escribir a: Ferraez Publications of America Corp. 15443 knoll Trail, Suite 210, 75248 Dallas, TX. Deyanira Ferráez Washington D. C. deyaniraferraez@hotmail.com Preprensa digital e impresión: Preprensa Digital, SA de CV, Caravaggio 30 Col. Mixcoac México D.F. 03910 Tel. 55 5611-9653 Distribuido por: comercializadora gbn s.a. de c.v. Tels. 0155-56188551
Papel Norbrite de 67 grs.

Líderes Mexicanos es publicada once veces al año por **FERRÁEZ COMUNICACIÓN, S.A. de C.V.**, Avenida Revolución 1267, piso 19 Int. 1976, Los Alpes, Álvaro Obregón 01010, Ciudad de México; teléfono 91365100. Miembro activo de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana No. 1864. El título de la presente publicación, así como el contenido, se encuentran debidamente autorizados y protegidos por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas, Secretaría de Gobernación, como consta en los Certificados de Licitud de Título No. 6375 y de Licitud de Contenido No. 5056 expedidos ambos con fecha 12 de agosto de 1992. Asimismo, esta publicación se encuentra protegida y registrada ante la Dirección General de Derechos de Autor, Secretaría de Educación Pública, según consta en la Reserva de Derechos No. 04-2014-090513591700-102. Derechos Reservados "D.R.", "C". Presidente Editorial, Raul H. Ferraez Perez Pascal. Porte pagado y autorizado por SEPOMEX número PP09-0203; Publicada mensualmente por Ferráez Comunicación S.A. de C.V. edición CCCLI **Marzo 2020**. Las opiniones vertidas en este número no son necesariamente las del editor. Se encuentra totalmente prohibida la reproducción parcial o total por cualquier método de esta publicación. De esta edición fueron impresos 43,000 ejemplares.

Estudio General de Medios Ejecutivos 2010 realizado por: ivm

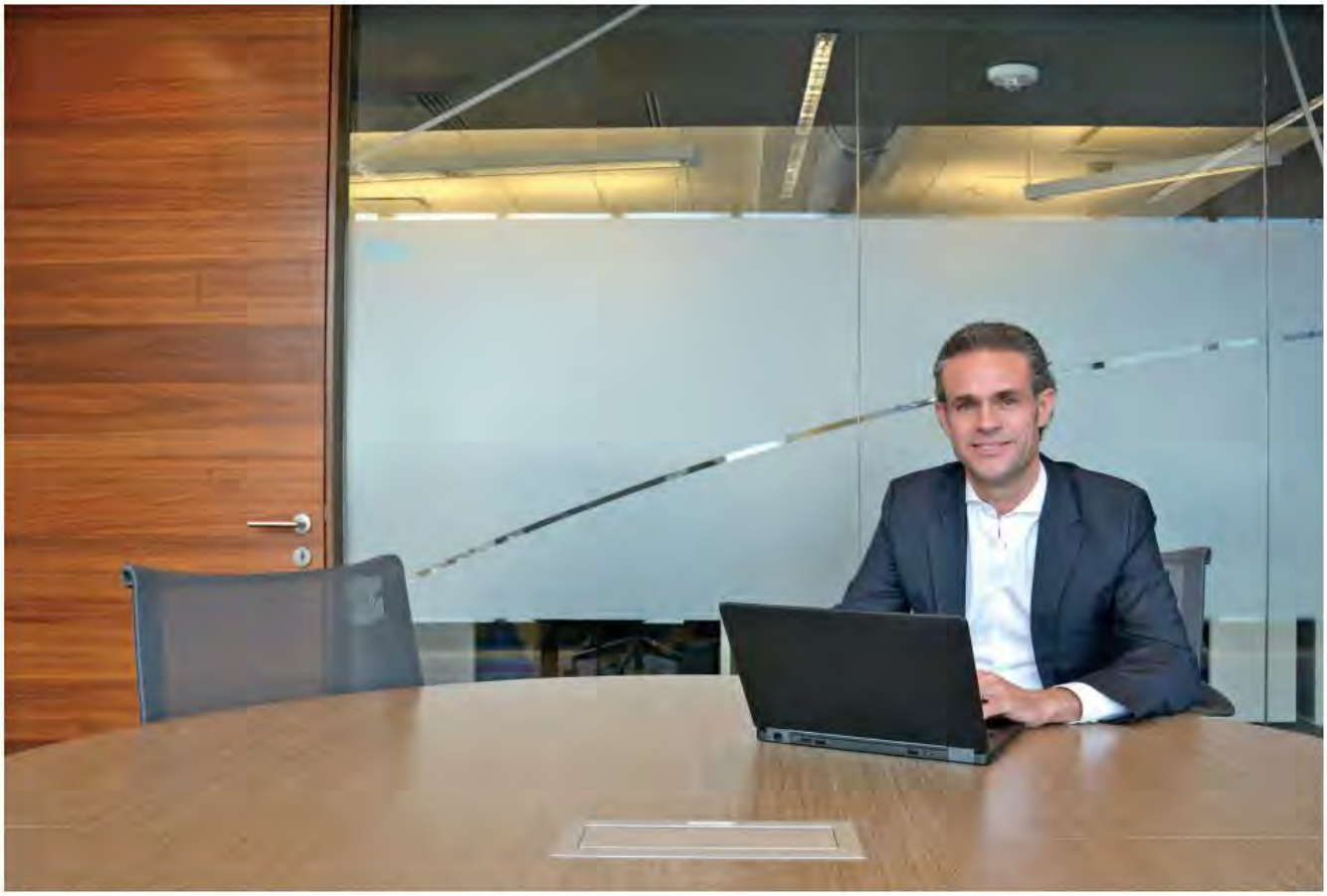
ISSN-0188-960 5 Copyright © 1991
Derechos Reservados All Rights Reserved.
"LIDERES MEXICANOS"
es ® Marca Registrada
Hecho en México - Printed in Mexico

Los equipos de arte y contenidos se reúnen todos los viernes para tomar una pequeña clase de yoga en nuestras oficinas.

Todos los lunes se reciben donaciones de todo tipo en el área de Recursos Humanos para ayudar a la fundación de un hospital.

SÍGUENOS EN
@lideresmexicanos

Una vez al mes nos reunimos todas las áreas para festejar los cumpleaños de ese mes comiendo unos ricos tacos de canasta.



CONFIANZA EN LAS PERSONAS

MANUEL DE LA FUENTE

Director Corporativo de Gentera

Gentera impulsa los sueños de sus clientes atendiendo sus necesidades financieras con sentido humano. Desde hace casi 30 años trabajan para llevar oportunidades a las personas que promueven su desarrollo y el de sus comunidades. Gentera cuenta con una filosofía de trabajo y propósito que trasciende, lo cual ha permitido que los colaboradores estén comprometidos con sus labores diarias y con el servicio que brindan a los clientes.

LM *Cortesía* *F. Izquierdo* *Ciudad de México*

LOS PRODUCTOS y servicios que ofrece Gentera generan inclusión, sobre todo en sectores que tradicionalmente no han sido atendidos, nos comentó Manuel. "Para muchos de nuestros clientes, en 30 años, hemos sido la puerta de acceso al sistema financiero".

A la par han crecido y aprendido junto con sus clientes y entienden los diferentes roles que tienen las personas, desde ser colaboradores, padres de familia, hijos, esposos, amigos, etc. "Somos una empresa que brinda las mismas oportunidades a hombres y mujeres. Para nosotros las personas siempre están al centro de nuestras acciones. Los colaboradores tienen un balance entre lo profesional y lo personal y condiciones adecuadas para su desarrollo, lo cual les permite enfocarse aún mejor en sus actividades y llevarlas a cabo con dedicación y compromiso", nos compartió Manuel.

Gentera tiene más de 16 mil colaboradores, comprometidos y apasionados con lo que realizan a diario. "El compromiso que nosotros mantenemos con ellos, a través de iniciativas para impulsar su desarrollo integral hacen de Gentera una de las mejores empresas para México".

"Buscamos que nuestros colaboradores puedan tener un trabajo trascendente, un trabajo que deje huella".

LOS BENEFICIOS NO SOLO SON A NIVEL PROFESIONAL, TAMBIÉN PERSONAL Y FAMILIAR:

- **Permisos especiales y horarios flexibles** por maternidad y paternidad
- Cuentan con una **estancia infantil** en las que los padres pueden llevar a sus hijos y serán cuidados desde su nacimiento
- **Plan llamado COMBO**, a través de este se pueden modificar los servicios médicos que sean más afines a sus necesidades, de acuerdo a su momento de vida
- Cuentan con una línea llamada **PAC (Programa de Atención al Colaborador)**, en un centro de atención telefónica, por medio de la cual se les brinda asesoría psicológica y jurídica, tanto para colaboradores como para su familia
- **Bono de permanencia**, el cual premia la lealtad del colaboradores hacia la organización
- Y un **bono de desempeño**, el objetivo de éste es reconocer la contribución del colaborador a través del cumplimiento de sus objetivos individuales y alineados a la estrategia de la empresa
- **Plan de pensión para el retiro**, en el que los colaboradores pueden disponer de 1% a 6% de su sueldo para ahorrar con miras a su retiro laboral, este beneficio nos diferencia, pues buscamos hacer conciencia sobre la importancia del ahorro a futuro

GENTERA CUENTA CON DOS PROGRAMAS PARA FOMENTAR EL DESARROLLO DE SUS COLABORADORES:

- **FISSEP:** modelo que promueve el desarrollo integral de los colaboradores, a través de 6 dimensiones: familia, intelectual, salud (física y mental), social espiritual y profesional
- **Serviazgo:** modelo de liderazgo basado en el servicio a los demás que inspira y trasciende a través de servir, formar crecer y dar resultados

"Generamos programas para fortalecer la formación profesional de nuestros colaboradores e impulsar su desarrollo profesional. Además, contamos con una plataforma llamada ADN, la cual tiene como finalidad evaluar el desempeño de nuestros colaboradores, de esta forma asignar metas claras, conocer sus fortalezas y sus áreas de oportunidad".

Para mantener el reconocimiento de GPTW® hay que transitar por el camino correcto, nos confesó Manuel, es fundamental poner foco en temas que brinden la oportunidad de atraer y mantener al mejor talento. "Hemos logrado que cada uno de nuestros colaboradores tenga las herramientas necesarias para alcanzar el desarrollo profesional y personal".

A lo largo de casi 30 años, Gentera ha sido una empresa que siempre pone a las personas en el centro de todas sus acciones. "Las personas de nuevo ingreso cuentan con prestaciones superiores a las de la ley, asimismo ofrecemos un paquete de beneficios competitivo con el que contribuimos a una mejor calidad de vida y al bienestar de nuestros colaboradores, lo cual nos convierte en una opción atractiva de empleo. Ofrecemos un empleo que les permite tener un equilibrio entre su vida familiar y personal", señaló.

En septiembre de 2020 Gentera cumplirá 30 años de contribuir al bienestar social del país. "En 1990, decidimos confiar en la capacidad de las personas para desarrollarse, desde entonces hemos otorgado créditos a la palabra. Abrimos las puertas al sistema financiero a millones de personas y contribuimos al desarrollo de nuestros clientes y sus comunidades".

A lo largo de estas tres décadas han brindado empleo a más de 100 mil personas, por lo que sus colaboradores son y serán parte fundamental del bienestar social que se ha generado. "Nuestro propósito es simple: impulsar los sueños de las personas, a través de servicios financieros en un segmento en el que la inclusión aún es un tema pendiente", concluyó Manuel.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™

MÁS DE 5000 COLABORADORES

Great Place To Work.

Posición Ranking	1	2	3	4	5	6	7
Nombre de Publicación	DHL Express México	GENTERA	Infonavit	GRUPO POSADAS	GRUPO IPS	GRUPO VIDANTA	Grupo S-Mart
Sector	Transporte	Servicios financieros y seguros	Servicios financieros y seguros	Hospitalidad	Servicios profesionales	Hospitalidad	Retail
% Hombres	49%	51%	48%	53%	80%	59%	47%
% Mujeres	51%	49%	52%	47%	20%	41%	53%
Índice de Confianza	91%	84%	86%	80%	89%	84%	80%
Credibilidad	91%	83%	84%	79%	89%	82%	78%
Respeto	88%	82%	84%	77%	87%	81%	78%
Imparcialidad	89%	83%	84%	78%	87%	82%	79%
Orgullo	95%	88%	92%	86%	92%	90%	85%
Compañerismo	93%	87%	90%	84%	90%	88%	84%

Great Place To Work.	AT&T	GRUPO FINANCIERO BANORTE	DAIMLER	Servicios Corporativos Scotia	GRUPO xcaret	MAGNA	elektra
Posición Ranking	8	9	10	11	12	13	14
Nombre de Publicación	AT&T	GRUPO FINANCIERO BANORTE	Daimler Trucks México	Servicios Corporativos Scotia	Grupo Xcaret	Magna Cosma Mexico	ELEKTRA MÉXICO
Sector	Tecnología de la información & telecomunicaciones	Servicios financieros y seguros	Manufactura & producción	Servicios financieros y seguros	Hospitalidad	Manufactura & producción	Retail
% Hombres	62%	50%	89%	46%	70%	85%	68%
% Mujeres	38%	50%	11%	54%	30%	15%	32%
Índice de Confianza	79%	81%	80%	81%	80%	80%	80%
Credibilidad	77%	82%	80%	81%	77%	79%	81%
Respeto	76%	77%	78%	77%	76%	77%	75%
Imparcialidad	79%	79%	74%	80%	78%	78%	79%
Orgullo	82%	86%	87%	85%	88%	85%	85%
Compañerismo	81%	84%	80%	84%	84%	84%	81%

Great Place To Work.	DHL	FedEx Express	Deloitte.	Bepensa	Teleperformance
Posición Ranking	15	16	17	18	19
Nombre de Publicación	DHL SUPPLY CHAIN	FEDEX EXPRESS MÉXICO	Deloitte	Bepensa	Teleperformance
Sector	Transporte	Transporte	Servicios profesionales	Manufactura & producción	Servicios profesionales
% Hombres	70%	78%	56%	85%	51%
% Mujeres	30%	22%	44%	15%	49%
Índice de Confianza	77%	77%	74%	78%	71%
Credibilidad	76%	78%	77%	76%	73%
Respeto	73%	74%	72%	75%	69%
Imparcialidad	75%	75%	71%	77%	72%
Orgullo	82%	81%	77%	84%	69%
Compañerismo	79%	78%	73%	82%	77%