

A GUSTO

En la última edición de los mejores lugares para trabajar, nueve de cada 10 colaboradores recomendarían a sus amigos o conocidos a su organización como un excelente lugar para trabajar.

EXPERIENCIA DE LOS COLABORADORES EN LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR MÉXICO 2023
(Participación porcentual)



Orgullo 95%

Siente orgullo por los logros obtenidos



Credibilidad 92%

Perceben que los directivos actúan con congruencia



Respeto 86%

Percebe un interés sincero en ellos como personas y no solamente como colaboradores



Imparcialidad 94%

Manifiesta que son tratados justamente sin importar su posición en la empresa



Compañerismo 94%

Al ingresar a la compañía existe un ambiente de bienvenida e integración



En constante evolución

El nuevo modelo de evaluación considera la confianza como elemento central de la cultura laboral y fomenta que los excelentes lugares para trabajar sean aquellos donde la experiencia sea consistente para todos, no solamente en un nivel promedio.

Mediciones del listado nacional 2023: Modelo For All
(Participación porcentual)

Confianza	91%
Maximizar el potencial humano	90%
Valores	90%
Liderazgo	79%
Innovación para todos	71%
Crecimiento financiero*	

*Varía para cada organización
Fuente: Great Place To Work

@reformanegocios

GREAT PLACE TO WORK® MÉXICO

Editores: Mario López y Anna Bautista

tendencias

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN MÉXICO 2023

IMPULSARÁN CULTURA LABORAL

Firman convenio Great Place to Work® e IP para que Pymes desarrollen mejores prácticas

ARELY SÁNCHEZ

Great Place to Work® México y el Consejo Coordinador Empresarial impulsarán el desarrollo de una mejor cultura laboral en el País, con un enfoque de género, diversidad e inclusión.

Para alcanzar esta meta, Michelle Ferrari, CEO de Great Place to Work® México, y Blanca Estela Pérez Villalobos, presidenta de la Comisión de Inclusión y Diversidad en el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), firmaron un convenio de colaboración.

En el marco de la premiación de Los Mejores Lugares para Trabajar™ 2023, Ferrari aseguró que apostar por una cultura laboral de apoyo por parte de los líderes hacia sus colaboradores es fundamental para lograr que las empresas sigan creciendo.

En ese sentido, Pérez Villalobos expuso que la cultura laboral apunta a procurar en los colaboradores un entorno de respeto a derechos humanos, sentido de pertenencia y un contexto en el que se gocen de un satisfactorio lugar de trabajo.

“En la medida en que las empresas consoliden un buen lugar de trabajo para sus colaboradores tendrán mejores oportunidades de ser aceptadas al dinamismo comercial y de inversiones a nivel global, en particular en América del Norte en el contexto del nearshoring”, expuso.

El convenio permitirá que más empresas, especialmente de pequeño tamaño, se puedan empapar de lo que implica tener mejores prácticas con sus colaboradores, con mentorías de grandes compañías,

dijo Pérez Villalobos.

En tanto, Ferrari aseguró que cada vez Great Place to Work® se acerca a la visión de hacer de México el mejor lugar para trabajar y vivir.

“No es una tarea fácil ni lo será en los años que vienen, pues este año descubrimos que una máquina adquirió habilidades de interactuar con los humanos como un igual, con creatividad, autenticidad y capacidad de cometer errores: la Inteligencia Artificial”, mencionó Ferrari.

Resaltó que hoy la Inteligencia Artificial, con su habilidad para generar textos, crear imágenes, componer música e incluso escribir código, está transformando rápidamente todos los entornos y aspectos de la vida cotidiana.

Ante ello, Oso Trava, emprendedor y conferencista, comentó que el papel del liderazgo se vuelve fundamental en el actual entorno de trabajo, donde cada vez será más común interactuar con Inteligencia Artificial como sustituto de personas.

Durante su ponencia magistral ante los asistentes a la premiación, Trava llamó a los líderes a asumir su rol como los principales responsables de los resultados que generan sus equipos y a dejar de lado la cultura ególatra.

Destacó que un buen liderazgo comienza por definir los roles de sus equipos y sobre todo los objetivos a alcanzar, conformar el mejor equipo para alcanzarlos y sobre todo dar herramientas a cada uno de sus colaboradores.

Great Place to Work® premió a Los Mejores Lugares para Trabajar™ 2023 distribuidas en cinco categorías.



Great Place to Work® México reconoció a las empresas que han apostado por una mejor cultura laboral.

‘DEBEMOS EVITAR QUE IA REEMPLACE EMPLEADOS’

VERÓNICA GASCÓN

Los Mejores Lugares para Trabajar™ deben asegurar que sus colaboradores adquieran las habilidades necesarias para evitar ser reemplazados por la Inteligencia Artificial (IA), advirtió Michelle Ferrari, CEO de Great Place To Work® en México.

Las empresas que están en el ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar™ 2023 poseen la estrategia de poner al ser humano delante, se preocupan por sus necesidades y los ayudan a permanecer empleables, dijo Ferrari.

“Hay que tener una estrategia donde la IA apoye al ser humano, no lo reemplace, y como organizaciones debemos estar capacitando a nuestra gente con las habilidades que necesitan.

“Como seres humanos y

colaboradores debemos asegurarnos que tenemos esas habilidades para permanecer empleables, pero como cualquier responsabilidad social, la tecnología no tendría que reemplazar a los seres humanos. Tendría que apoyarlos a tener nuevas habilidades”, consideró.

En entrevista, Ferrari aclaró que aún falta por explorar el potencial de la IA y aún no está clara la parte ética al utilizar esta herramienta.

El ranking de Great Place To Work® es cada vez más exigente porque se busca que las ganadoras del distintivo sean incluyentes y se preocupen por la vida de sus colaboradores.

En este contexto, dijo, uno de los valores más importantes es la confianza que se debe fomentar entre los colaboradores y las empresas.

“Las mejores organizaciones son mejores para todos, no sólo para un cierto nivel jerárquico o un género. Esta consistencia conlleva a que las organizaciones hagan un mayor esfuerzo.

“Los Mejores Lugares para Trabajar™ tienen un alto índice de confianza, trabajamos con dimensiones como credibilidad, respeto e imparcialidad, que son las que producen confianza en el líder”, expuso.

En estas organizaciones hay un tema importante de cuidado hacia la gente para que se sienta tomada en cuenta y permanezca en las empresas por más tiempo, añadió.

De tal forma que nueve de cada 10 colaboradores de Los Mejores Lugares para Trabajar™ señala que su trabajo tiene un significado

especial, es decir, no sólo es un trabajo.

Además, 91 por ciento desea trabajar en sus organizaciones por largo tiempo, lo cual indica un sentido de pertenencia.

Prevenir el burnout o agotamiento laboral es un reto, agregó, porque es un factor que puede hacer que los colaboradores busquen mejores opciones de empleo.

En México, 75 por ciento de las personas muestra signos de burnout, que es una cifra mayor que en Estados Unidos y China, manifestó.

“Tenemos que entender como líderes y organizaciones a quién tenemos enfrente. Entre más cercanía haya, entre más escucha y entendimiento tengamos de con quién estoy tratando, habrá una correspondencia de la persona”, enfatizó.

Michelle Ferrari, CEO de Great Place To Work® en México.



Héctor García

Compromiso con el bienestar y el crecimiento profesional: el camino hacia el futuro

CAPGEMINI IMPULSA SU ÉXITO EMPRESARIAL AL PRIORIZAR A LAS PERSONAS COMO CENTRO DE SU ESTRATEGIA Y AL POTENCIALIZAR LA INNOVACIÓN.

La pandemia ha despertado una creciente conciencia sobre la importancia de enriquecer el entorno laboral, el cual está experimentando una transformación contundente a nivel mundial. En consecuencia, las organizaciones de diferentes sectores, tamaños y ubicaciones geográficas han puesto a las personas en el centro de sus operaciones, reconociendo su valor y bienestar como pilares fundamentales.

Por ello, **Capgemini**, líder mundial en acompañar a las empresas en la transformación y gestión de sus negocios mediante el aprovechamiento del poder de la tecnología, ha sido reconocida por **Great Place to Work®** como una de las mejores empresas para trabajar en México; al destacar por su constante búsqueda de nuevos talentos que desean crecer y desarrollarse profesionalmente, al mismo tiempo que ofrece un entorno de trabajo dinámico y colaborativo.

Asimismo, brinda a sus colaboradores la oportunidad de desarrollar habilidades técnicas y especializadas, esenciales tanto para su crecimiento profesional como para el desarrollo de la región.

Ramón Álvarez Abreu, presidente para el Norte de Latinoamérica de **Capgemini**, afirmó que la compañía cree en el poder de la colaboración y la diversidad. *“Al unir talentos diversos, creamos soluciones verdaderamente innovadoras que impulsan el crecimiento de nuestros clientes y de nuestra sociedad”.*

Ante la creciente demanda de nuevos modelos de negocio, como es el nearshoring, donde las empresas aprovechan la cercanía geográfica y cultural para externalizar servicios y proyectos, el contar con un talento altamente cualificado en ubicaciones cercanas se vuelve crucial. De esta manera, las empresas pueden asegurar una comunicación efectiva, mayor agilidad y flexibilidad, y una respuesta rápida a las necesidades del mercado.

Además, el talento en el nearshoring aporta un conocimiento local y contextual que resulta invaluable para comprender las par-

ticuliaridades de los mercados objetivo y adaptar las soluciones de manera efectiva.

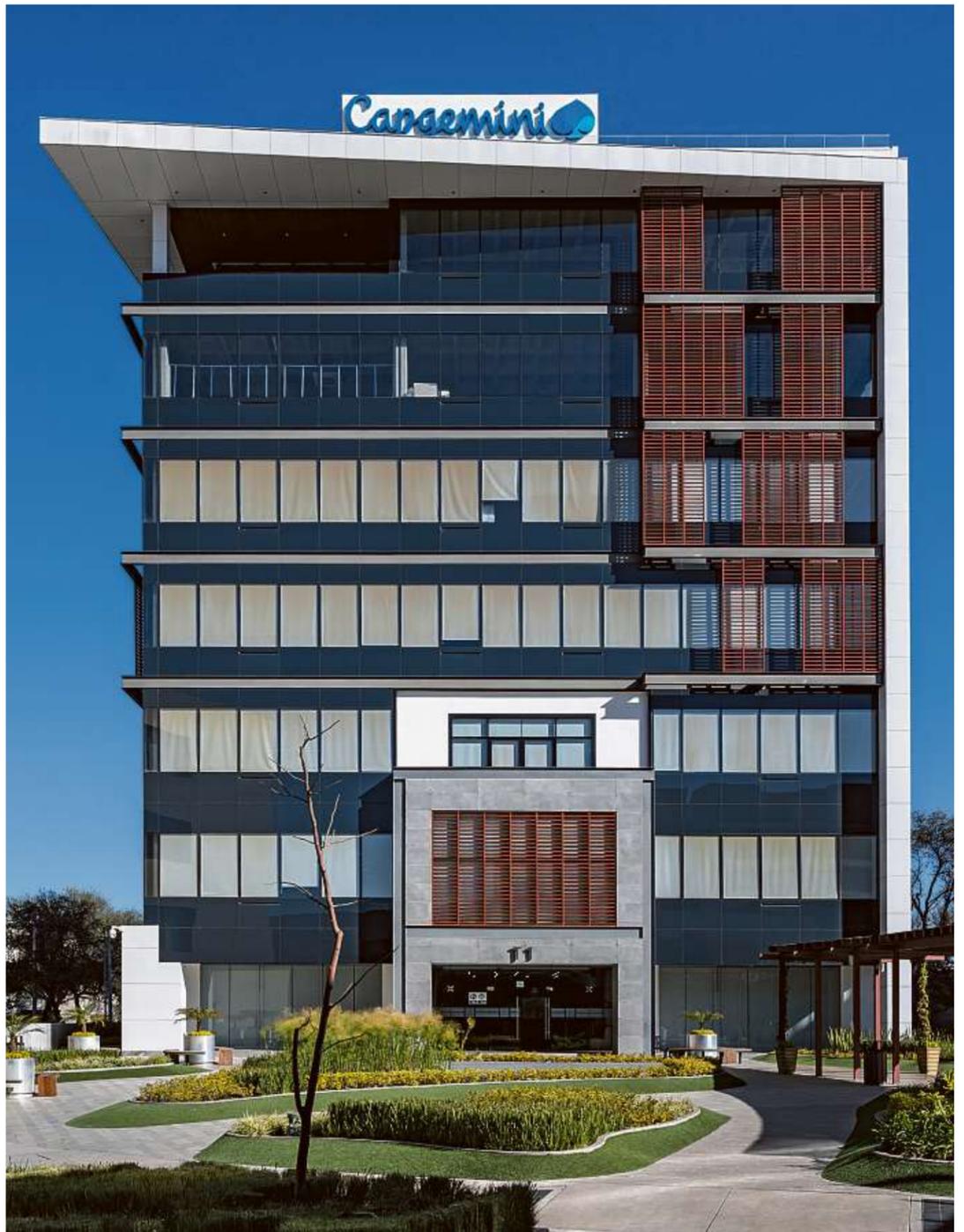
Por ello, **Capgemini** valora y cultiva el talento, reconociendo que la innovación surge de perspectivas diversas y de la colaboración entre equipos multidisciplinares. Además, promueve una cultura inclusiva donde se anima a los empleados a expresar su autenticidad y contribuir con sus ideas únicas.

“Capgemini se ha convertido en un socio líder en negocios y tecnología gracias a la experiencia y el compromiso de nuestra gente. Ahora somos 360 mil profesionales en más de 50 países, unidos por la misma pasión por liberar la energía humana a través de la tecnología. Me gustaría aprovechar esta oportunidad para agradecer a todos nuestros colaboradores, porque el éxito de Capgemini es su éxito”, expresó Ramón Álvarez.

La empresa impulsa la propiedad de acciones por parte de los empleados, fomentando una mayor participación en el desarrollo y el rendimiento del grupo. Para darse una idea, el noveno plan de participación en acciones de **Capgemini** fue suscrito por más de 50 mil empleados en los 29 países participantes, alcanzando una tasa de suscripción de empleados del 128 por ciento. Este aumento de capital tiene como objetivo asociar a los empleados con el desarrollo y el rendimiento del Grupo, y contribuirá a mantener la propiedad de acciones de los empleados de **Capgemini** alrededor del 8 por ciento del capital al final del año.

Cabe destacar que la visión de **Capgemini** es clara: forjar el futuro con soluciones transformadoras. Con un equipo global de expertos y una amplia cartera de clientes que lideran la vanguardia empresarial, los empleados de **Capgemini** tienen la oportunidad de marcar una diferencia significativa en la sociedad. Su trabajo trasciende los límites de lo convencional, impulsando el progreso y la evolución de la industria.

Capgemini



CapgeminiMX

www.capgemini.com/mx-es



RAMÓN ÁLVAREZ

Presidente para el Norte de Latinoamérica de Capgemini



“Para nosotros, los **colaboradores son nuestro activo más valioso**, ya que gracias a ellos estamos ayudando a nuestros clientes a tener éxito hoy, transformándonos para mantenernos a la vanguardia y dando forma al futuro de los negocios.

Aprovechamos **nuestro dominio de tecnologías** en constante cambio y nuestra profunda comprensión de los desafíos empresariales más apremiantes de nuestros clientes para

desarrollar un sólido portafolio de ofertas específicas para cada industria.

Creemos que cada persona que se une a Capgemini es un talento en ciernes, por lo que ofrecemos **vías de aprendizaje individualizadas, orientación adecuada y coaching**, así como un entorno de trabajo positivo y saludable, para **construir una cultura inclusiva en la que prosperan todas las formas de talento diverso**”, concluyó Ramón Álvarez.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™ MÉXICO 2023

50 A 500 MULTINACIONALES

POSICIÓN	EMPRESA
1	Novo Nordisk México
2	Prince Erachem México
3	Hilti Mexicana
4	Polaris Sales México
5	Tequila Sauza
6	Blue Yonder
7	BASF Mexicana Sitio Puebla
8	AbbVie Farmacéuticos
9	Bluetab an IBM Company
10	Spark Technologies
11	Al-Dabbagh Group
12	Up Sí Vale
13	Agnico Sonora
14	Grupo Azor
15	Apex Systems
16	KTSA (KPMG Technology Services Americas)
17	Scotia Casa de Bolsa
18	Fortinet
19	AMR Collection
20	Equinix
21	Zoetis México
22	Divelement
23	Endavant
24	Hogarth México
25	Kantar México División Worldpanel
26	Amgen México
27	Salesforce
28	ACH Foods México
29	GFT México
30	Ualá
31	Assurant
32	DHL Global Forwarding
33	Becton Dickinson de México (Corporativo)
34	EndemolShine Boomdog
35	Enable Global
36	UCB México
37	Iké
38	Usana México
39	Landor & Fitch
40	Stryker Mexico
41	Altimetrik México
42	Dow
43	RD-ITS
44	Eurofarma de México
45	TD Synnex
46	Renault México
47	Logicalis México
48	Lundbeck
49	Volkswagen Financial Services
50	Outset Medical México

EL ARTE DE ESCUCHAR A LOS COLABORADORES

FRIDA ANDRADE

Poder entender al trabajador para que dé lo mejor de sí implica comprender sus motivaciones.

Por ello, en Novo Nordisk es relevante mantener una relación estrecha con sus colaboradores para conocer su personalidad e ideas.

“Nuestros planes tienen relación con seguir escuchando a las personas con las que colaboramos, entender sus motivaciones y tomar acción sobre las ideas que se proponen”, afirmó Valney Suzuki, director general de Novo Nordisk.

Si bien la empresa considera relevante contar con un equipo de trabajo comprometido y que alcance su máximo potencial laboral, también le da suma importancia a que sus trabajadores alcancen su potencial en lo personal.

Ante ello, la compañía cuenta con flexibilidades en el campo de trabajo.

“De acuerdo con esto, ofrecemos beneficios flexibles que se ajustan a las necesidades de cada colaborador, y contamos con programas de desarrollo integral profesional que combinan la adquisición de conocimientos tanto psicoemocionales como técnicos”, detalló Suzuki.

Asimismo, al momento de escuchar a los trabajadores se debe hacer de forma imparcial, ya que ese aspecto refleja confianza hacia los colaboradores.

De igual forma, la percepción sobre imparcialidad viene de conversaciones y decisiones transparentes objetivas, justas y honestas, lo que trae un mejor clima entre el equipo, agregó.

“Nuestras políticas soportan y guían comportamientos imparciales que generan una mejor convivencia, ayudan a que nuestros colaboradores se sientan respetados, valorados y comprometidos con la organización, y entregan canales para ser escuchados en caso de sentirse vulnerados”, detalló.

Otro aspecto que tiene esta empresa para ser considerada uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ de Great Place To Work® es lo que llaman “Novo Nordisk Way”, lo cual refiere a aquellos valores que son aplicados y vividos.

Estos valores les permite tener coherencia entre lo que se dice y se hace, al tiempo que fomentan un ambiente de respeto, diversidad, inno-

Para Novo Nordisk es muy importante que trabajadores alcancen sus metas por lo que ofrece flexibilidad en el ámbito laboral

Valney Suzuki, director general de Novo Nordisk.



“ Los primeros impactados son nuestros clientes y pacientes, quienes con nuestra mejor intención reciben productos y servicios de la mejor calidad”.

vación, ética y calidad en lo que se realiza.

Esta empresa también valora el hecho de contar con colaboradores orgullosos de su trabajo y que quieren aportar con su compromiso genuino, pues al final del día genera múltiples beneficios.

“Los primeros impactados son nuestros clientes y pacientes, quienes con nues-

tra mejor intención reciben productos y servicios de la mejor calidad.

“También se crea un ambiente de trabajo agradable en el que se dan relaciones positivas que facilitan el trabajo crossfuncional. Nuestros colaboradores son los mejores embajadores de la marca empleadora de Novo Nordisk permitiendo atraer

más talento”, destacó Suzuki.

Al grado que el equipo de trabajo se siente comprometido con la búsqueda de beneficios para la comunidad que le rodea, compañeros de trabajo y amigos, y busca la optimización de procesos, recursos y todo aquello necesario para hacer de la compañía un lugar sostenible en el tiempo.



Azor apuesta a liderazgos que valoren la parte humana de los colaboradores y atiendan sus necesidades.

DESARROLLA AZOR NUEVO LIDERAZGO

VERÓNICA GASCÓN

Con 66 años de trayectoria en el mercado, la empresa de artículos escolares Azor le apuesta a liderazgos renovados que valoren la parte humana de los colaboradores y atiendan sus necesidades.

Esta firma de tradición pasó por una crisis en los años de pandemia por el cierre de las escuelas, pero aún así logró permanecer a flote.

Ahora está replanteando sus procesos debido a que cambió el concepto sobre lo que significa ser uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ de Great Place To Work®.

Patricia Núñez, directora adjunta de Personal, dijo

que se diseñó un programa de coaching para los líderes de la empresa porque los colaboradores han modificado la percepción que tenían sobre el trabajo.

La empresa se está enfocando mucho a que los líderes tomen en cuenta esta parte psicoemocional, la percepción que se tiene del trabajo es diferente a la que había antes de la pandemia, agregó.

“A la gente le importa su trabajo pero también aprendió a valorar la vida personal.”

“Es importante considerar que la gente quiere espacios para desarrollarse de manera personal, dedicarle tiempo a sus hijos y esto implica un reto con respecto a cómo organizamos el trabajo para que la gente pueda cum-

plir los objetivos de la empresa”, advirtió Núñez.

El programa de coaching es de seis meses y uno de los objetivos es que aprendan a evaluar a sus colaboradores por objetivos y no por tiempo en oficina.

A decir de Núñez, intentar cambiar la concepción que se tenía del trabajo ha sido complejo.

“Por eso estamos trabajando con los líderes porque pensábamos que la gente que estaba más tiempo en la oficina era la más comprometida.”

“Son creencias que debemos modificar a través de estas sesiones de coaching, es un cambio de creencias a nivel de liderazgo muy importante para dar confianza a los colaboradores de que

están haciendo bien su trabajo y pueden irse antes”, subrayó.

Núñez consideró que el salario emocional es tan importante como el sueldo que perciban los trabajadores. Desde su punto de vista, los colaboradores valoran el sentirse respaldados y que existan protocolos que propicien un buen ambiente laboral.

“Que los colaboradores se sientan respaldados por la empresa, que consideren que no son un número más, sino que para la empresa son importantes.”

“Si un colaborador sabe bien lo que tiene qué hacer, cómo lo tiene que hacer y se siente respaldado, es un colaborador que está contento”, manifestó.

RADIOGRAFÍA

Los colaboradores de Los Mejores Lugares para Trabajar™ 2023 se concentran en las generaciones X y Millennials.

COLABORADORES (Participación %)

Género			Sectores con mayor representación
Hombres	59.2%		1. Manufactura y Producción
Mujeres	39.7%		2. Tecnologías de la Información
Otro	1.1%		3. Servicios Profesionales
Edad			4. Biotecnología y Farmacéutica
26 a 34 años	37.3%		5. Transportación
35 a 44 años	30.1%		6. Construcción, Infraestructura y Bienes Raíces
45 a 54 años	15.3%		7. Retail
25 años o menos	12.2%		8. Hospitalidad
55 años o más	5.0%		Estados con mayor representación
Generaciones			1. CDMX
Millennials (1981 a 1997)	63.0%		2. Nuevo León
Gen X (1965 a 1980)	27.3%		3. Jalisco
Gen Z (1998 al presente)	7.3%		4. Chihuahua
Baby Boomers (1946 a 1964)	2.4%		5. Estado de México
Silent (1928 a 1945)	0.1%		6. Quintana Roo
Antigüedad en la organización			7. Baja California
Entre 2 a 5 años	27.9%		8. Yucatán
Entre 6 a 10 años	14.9%		
Entre 11 a 15 años	5.4%		
Más de 20 años	3.1%		
Entre 16 a 20 años	2.9%		



MONEX

En Monex tenemos entre nuestras metas **año tras año**.

Seguir siendo una de las mejores empresas para trabajar, y por ello durante 20 años consecutivos hemos construido un ambiente de confianza, respeto, entusiasmo y colaboración.

Mantente ágil

Contáctanos en monex.com.mx o CDMX 55 5231 4500, otras ciudades del país 800 746 6639

 @GrupoFinancieroMonex

 @monexanalysis

 @monexanalysis



FOMENTAN EL COMPROMISO AL OFRECER FLEXIBILIDAD

En CONTPAQi, el personal tienen cinco días libres adicionales a sus vacaciones cada año para sus asuntos personales

AZUCENA VÁSQUEZ

Para la empresa CONTPAQi, la confianza en cada colaborador y la flexibilidad son claves para que el equipo se comprometa con la compañía.

Una de sus principales prestaciones es la denominada "viernes flex", la cual consiste en que cada dos semanas, los colaboradores descansan los viernes, señaló Nancy Contreras, ejecutiva de Desarrollo Humano Organizacional de CONTPAQi.

"Con la idea de que los colaboradores y colaboradoras tengan esa oportunidad de seguir su desarrollo y crecimiento profesional", mencionó.

Gabriela Medina, directora de Desarrollo Humano Organizacional de la compañía, consideró que esto permite que los trabajadores estudien -como es su caso- o hagan alguna otra actividad.

La empresa también ofrece a cada trabajador cinco días libres adicionales a sus vacaciones cada año para ser usados en asuntos personales.

Por otra parte, explicó que CONTPAQi da a sus

trabajadores días libres por adopción de infantes.

Adicional a ello, la compañía fomenta el emprendimiento dentro del equipo y ha impartido talleres con esta temática, agregó Contreras.

"Más que el estar centrados en resultados, números, dinero, estamos centrados en las personas.

"Incluso gente que se incorpora con nosotros y viene de grandes compañías nos dicen 'nunca me había pasado que me traten de manera tan personalizada', eso nos distingue y por eso ese arraigo y esa lealtad hacia la compañía", añadió Medina.

Destacó que en la empresa operan bajo una filosofía en la que priorizan los roles de cada colaborador más que las jerarquías existentes dentro de ella.

"Fomentamos mucho el liderazgo personal, si bien sí tenemos líderes, lo tratamos de llevar de una forma en que no sea tu jefe, sino tu líder, un guía que te va a ayudar a lograr ciertos resultados", enfatizó.

En ese sentido, Medina mencionó que en la compa-

ñía se fomentan de manera intensiva los liderazgos individuales y como parte de ello, a los colaboradores les delegan actividades con la confianza de que las realizarán de forma adecuada.

Además, si un colaborador plantea una "buena idea", la puede ejecutar.

"Esta filosofía viene desde la dirección general, donde se da la confianza, confían en ti como personas, saben que tu talento se puede desarrollar", mencionó la directiva de la empresa de software contable y administrativo.

Señaló que con las prestaciones que da a sus trabajadores y su cultura de trabajo, CONTPAQi compite con otras grandes compañías del sector de tecnología que ofrecen sueldos y prestaciones altas.

"Lo que nos hace diferentes no es tanto el dinero, sino la cultura y por esa misma cultura hemos traído a personas de grandes empresas que han preferido estar con nosotros, creo que eso siempre habla por sí solo", añadió Medina.

Gabriela Medina, directora de Desarrollo Humano Organizacional.

"Más que el estar centrados en resultados, números, dinero, estamos centrados en las personas".



Nancy Contreras, ejecutiva de Desarrollo Humano Organizacional.

"(Tenemos) la idea de que los colaboradores y colaboradoras tengan esa oportunidad de seguir su desarrollo y crecimiento profesional".



Cortésia

BANCA AFIRME UN GREAT PLACE TO WORK

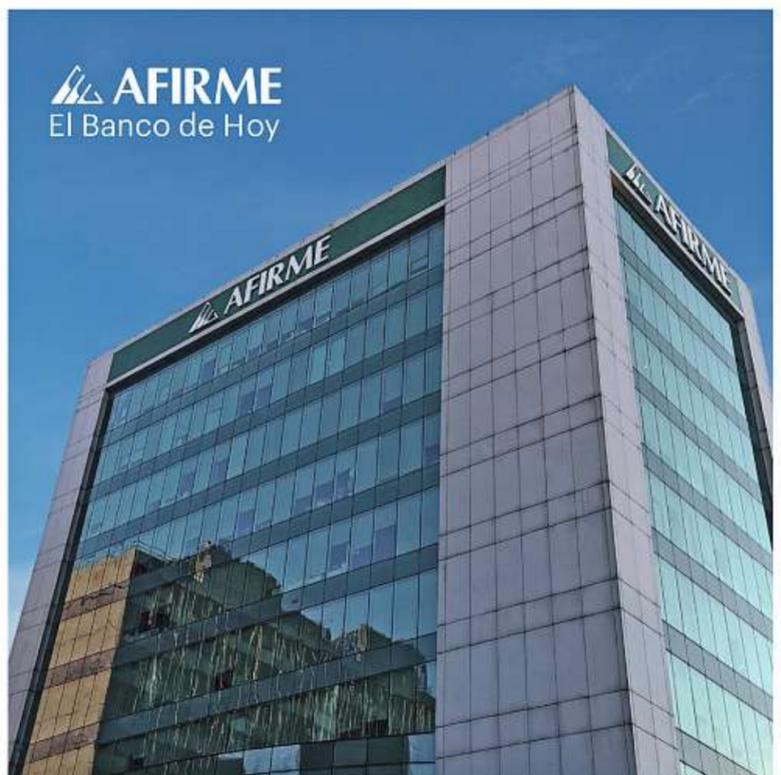
Banco Afirme continúa en el ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en México.

Para Banca Afirme es importante que todos sus colaboradores se encuentren motivados, escuchados y que tengan oportunidades de desarrollo; ya que, detrás de esta sólida institución financiera, hay un equipo dedicado que contribuye día a día a su crecimiento sostenible. En ese sentido, Afirme ofrece una amplia variedad de beneficios diferenciadores, esquemas competitivos y flexibles, que promueven el compromiso de sus colaboradores y de la organización hacia una evolución constante.

Es así que, este año Afirme obtuvo de nuevo la certificación de **Great Place to Work™**, gracias a su cultura de cambio e innovación, la cual destaca por sus programas de bienestar y fortalecimiento del capital humano de la institución.

Algo muy importante para Afirme es contar con la participación de sus colaboradores durante el proceso de certificación; lo cual ha mejorado los resultados año con año e incrementado su propuesta de valor. De tal manera, Banca Afirme sigue promoviendo la mejora continua dentro y fuera de la organización, con el objetivo principal de mantener su excelente actitud de servicio, asertividad y pasión hacia sus clientes.

Vida Afirme mejora la experiencia de los colaboradores a través de:



Mariana Arreola Begné, directora de Capital Humano de INTERprotección.

“No hacemos distinción por género, todos somos evaluados y compensados por competencias y resultados”

INTEGRAN A TODOS SIN HACER DISTINCIONES

INTERprotección tiene programas para personas con discapacidad motriz y para adultos mayores

CHARLENE DOMÍNGUEZ

INTERprotección ha creado un ecosistema laboral basado en la inclusión y el otorgamiento de oportunidades de desarrollo sin distinciones entre empleados.

“Hemos mantenido nuestra posición de liderazgo porque promovemos la inclusión laboral y mantenemos abiertas oportunidades laborales. Empleamos a personas con discapacidad motriz, contamos con un programa de contratación de personas de la tercera edad, denominado SENSEI, y programas de becarios que se integran a la vida laboral.

“Además, no hacemos distinción por género, todos somos evaluados y compensados por competencias y resultados”, describió Mariana Arreola Begné, quien es la directora de Capital Humano de INTERprotección.

La empresa también cuenta con varios programas para poder arraigar la cultura organizacional.

“Nuestro INTERwey implica un ambiente de inclusión y respeto que es la base fundamental para una convivencia sana, en la cual promovemos el empoderamiento, la diversidad y el trabajo en equipo. Organizamos actividades como ‘Un líder que inspira’ para escuchar la estrategia, visión y hacia dónde vamos de voz de nuestro CEO.

“También cada año lanzamos internamente el Premio Casanueva Varas, en el que retamos a los colaboradores a pensar diferente y proponer ideas o proyectos que hagan los procesos más fáciles, más rentables o más disruptivos”, ejemplificó la directora de Capital Humano.

Además de esto, la empresa fortaleció su programa de beneficios, pues terminó adaptándolo a las necesidades y estilo de vida de los colaboradores.

También cuenta con un esquema híbrido de asistencia a la oficina denominado INTERflex.

“Hoy más que nunca debemos promover que nuestros colaboradores den tiempo de calidad al trabajo, pero también a sus proyectos personales, de esta manera tenemos a personas felices, plenas, dando lo mejor de sí y estas condiciones abonan al salario emocional.

“Nuestro ecosistema laboral abre oportunidades de crecimiento profesional y el empoderamiento para las personas que trabajan con nosotros, el resultado es un gran arraigo y orgullo de formar parte de ‘Ser Inter’”, abundó Arreola Begné.

Tras las afectaciones que dejó la pandemia en los colaboradores, como el burnout, INTERprotección ofrece apoyo en materia de salud mental a través de la app Jenny.

“En INTERprotección sabemos que la variedad de perspectivas suele despertar la creatividad e impulsar la innovación, así que todos los que formamos parte de la compañía tenemos las mismas oportunidades de crecimiento, de compensación salarial por nivel de puesto, beneficios, políticas igualitarias, instalaciones dignas y un gran seguro para que cada uno tome las riendas de su propio éxito y desarrolle su máximo potencial”, concluyó la directiva.



POLARIS
Think Outside

Por sexto año consecutivo la subsidiaria mexicana logra el reconocimiento Great Place to Work que valida su cultura organizacional, entre otras cosas

Obtiene Polarís México certificación GPTW

Se dice que los mejores lugares para trabajar no se califican solo por tener ciertas políticas o cumplir requisitos, sino que se basan en la percepción, comentarios, opiniones y referencias de los colaboradores hacia la compañía; es decir, en sus relaciones del día a día con sus superiores.

Para Polarís México, el “ponerte la camiseta” no es sinónimo de sobre trabajar a los empleados, sino que, representa un motivo de orgullo, donde la “camiseta” tiene un valor, un significado que motiva a quien la porta a ser mejor.

En tan solo 10 años operando en el mercado nacional, Polarís México, ha tenido la certificación GPTW por los últimos 6 años, haciendo de esta empresa una de las más jóvenes y constantes en portar esta insignia.

UNA EMPRESA QUE SE PREOCUPA POR SUS EMPLEADOS

“El bienestar de nuestra gente es uno de los factores más importantes para nosotros, también es el diferenciador que nos



Equipo Polarís Sales México.



ha permitido crecer como lo hemos hecho y superar las metas que cada año planteamos”, expresa

Fausto Lopez, Vicepresidente de Latino América. Añade que al día de hoy son la subsidiaria más

rentable a nivel internacional, “esto lo hemos logrado porque cada miembro de nuestro equipo ha sido seleccionado cuidadosamente, y nos aseguramos de que tengan las herramientas, motivación e incentivos para sobresalir en su trabajo”, asegura López.

Por su parte un integrante del equipo Polarís México dijo que la empresa ha sido su hogar por los últimos 7 años en los cuales ha vivido muchos cambios, aventuras, triunfos y derrotas junto a sus compañeros.

Destaca la forma en que Polarís México afronta los retos, como lo fue la pandemia o las recesiones que vinieron después, tragedias personales o necesidades particulares de algunos empleados, eso es lo que convierte a esta empresa en una de las mejores empresas para trabajar en México.

Desde sus inicios, Polarís ha puesto a sus colaboradores como el foco de importancia en su operación, buscando siempre su desarrollo personal, su desarrollo profesional, crear un espacio donde se sientan seguros y valorados, sabiendo que la política de “puerta siempre abierta” que hay en la empresa les facilite el acercamiento a los jefes para expresarles abiertamente su sentir en cada momento.

“Claro, muchas veces nos ‘chiflan’ con fiestas, comida, regalos y otras tantas sorpresas, pero, el valor y la calidez humana que encuentras en Polarís México es difícil de encontrar”, señala el empleado.

Y finalmente afirma: “Creo que esto es lo que define un Great Place To Work, ir más allá de lo esperado por tu equipo. Tratarlos con respeto y aprecio, haciéndolos sentir como una parte importante de la compañía”.

POLARIS



Equipo Polarís Sales México.

CAMBIAN REGAÑO POR PREMIO

Promover incentivos a quienes generan ideas nuevas deja buenos resultados

AZUCENA VÁSQUEZ

En BTG Consultores de Riesgo se premian las ideas y la innovación.

Parte de la filosofía de la empresa es incentivar a los colaboradores a proponer nuevas ideas y reconocerlas, dando prioridad a la diversidad de pensamiento, dijo en entrevista Fernando de la Torre, socio director de la compañía de promotoría de seguros y fianzas.

“No castigar al que se equivoca y premiar al que lo hace bien, sin importar quién plantea la idea, permite cambiar la cultura de regaño al que se equivoca a de premiar a la que acierte.

“Es difícil como empresa, pero el resultado es muy bueno”, dijo el directivo de la empresa reconocida como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ por Great Place To Work®.

Para la compañía, la transparencia ante el equipo es un valor fundamental, incluso para el bienestar de cada integrante.

“Mientras menos nubosidad exista en nuestro día a día menos estrés tenemos que tratar.

“Procuramos mucho la tranquilidad mental, buscamos generarla en nuestros clientes, (y) la única forma de llegar a ese punto es generándola en nuestros colaboradores”, dijo.

La flexibilidad es importante en la empresa, por lo que ofrece a sus colaboradores home office dos días a la semana.

“Soy una persona creyente del home office en formato híbrido, pero hay que ser

Fernando de la Torre, socio director de BTG Consultores de Riesgo



“Procuramos mucho la tranquilidad mental, buscamos generarla en nuestros clientes, (y) la única forma de llegar a ese punto es generándola en nuestros colaboradores”.

Diego Emmanuel Gallegos

muy cuidadoso en la posición”, mencionó De la Torre.

Además, en los casos en que es posible, la compañía permite el trabajo a distancia, expuso.

Actualmente hay dos colaboradoras que viven en otros estados y laboran desde casa.

BTG Consultores de Riesgo también ofrece prestaciones para el cuidado de la salud mental.

Los colaboradores tienen sesiones psicológicas grupal cada semana y cada quincenal, las cuales han ayudado a detectar síntomas de estrés en el equipo y atenderlo a tiempo, afirmó De la Torre.

Abundó que la compañía está en proceso de implementar un bono económico como premio al trabajo de cada uno.

La empresa ofrece a quienes tienen un hijo recién nacido tres meses de home office una vez que concluye la licencia que por ley les corresponde, abundó el directivo.

Además, a partir de este año, expuso, se ofrece a estos padres un apoyo económico por tres meses para cubrir parte de los gastos que se generan en esta etapa.

“Son momentos importantes de la vida y queremos acompañar al colaborador para que sienta este apoyo de nuestra empresa en esta etapa que genera muchísima vinculación”, señaló De la Torre.

El socio director enfatizó que es una empresa que acciona “muy rápido”, por lo que constantemente incorpora nuevos beneficios para sus colaboradores.

Durante este año, la empresa calcula que su facturación crecerá 35 por ciento con respecto a la reportada en 2022, consideró el directivo de la consultora.

THONA SEGUROS, ENFOQUE EN CAMBIOS POSITIVOS.



Somos Thona Seguros, empresa 100% mexicana;

especializada en seguros de vida y accidentes personales; hoy en día estamos destacando por enfocar los recursos necesarios que permitan a los colaboradores sentirse reconocidos, apoyados y con la confianza de proponer soluciones innovadoras a las necesidades de la compañía y del mercado.

Por tercer año consecutivo

somos reconocidos como una de las Mejores Empresas para Trabajar en México y una Súper Empresa; esto se debe, en gran medida, al nuevo ADN que adoptamos en la compañía, guiados por nuestra nueva Filosofía Organizacional que resalta la “Comunidad Thona”, un marco que integra nuestros valores, pilares estratégicos, misión y visión para lograr una cultura de colaboración y evolución, misma que vivimos internamente y reflejamos hacia socios comerciales y asegurados.

A 10 años de creación, en Thona nos transformamos para dirigirnos hacia lo que queremos lograr. Estos cambios y beneficios son producto del esfuerzo de todas y todos, que reflejan un crecimiento sostenido aún durante la pandemia de Covid-19, con logros inmejorables.

“Estamos muy felices por este reconocimiento que corona el esfuerzo de toda la compañía y demuestra que los cambios internos positivos logran excelentes resultados”. Expresó Valeria Guzmán, Subdirectora de Recursos Humanos y Comunicación en Thona Seguros. “Nosotros sabemos el compromiso que realmente representa ser un GTPW, y es continuar ocupándonos genuinamente por el bienestar de nuestro equipo.”

Los mejores resultados se obtienen gracias a equipos de trabajo dinámicos, guiados por un ambiente de confianza. El éxito de una compañía es producto de su más valioso recurso: su gente.



Esther Postigo Gómez, directora de Recursos Humanos de Hilti México.

Los resultados del negocio son sostenibles con buena materia prima, que es el compromiso de nuestros empleados".



CONSTRUYEN LAS RELACIONES LABORALES CON TRANSPARENCIA

Los colaboradores de Hilti México definen hasta dónde quieren crecer en la empresa

SARAI CERVANTES

Hilti México, compañía especializada en la industria de la construcción, tiene claro que sus empleados son fundamentales para el éxito de su negocio.

Por ello ha buscado fomentar relaciones laborales que tengan como base la transparencia, como el pago que reciben cada uno de sus colaboradores.

"Las mujeres en Hilti México cobran lo mismo que los hombres. Son datos a los que les damos visibilidad y que compartimos públicamente. Son mensajes de transparencia, para que los colaboradores confíen y se sientan cómodos", señaló Esther Postigo Gómez, directora de Recursos Humanos.

Bajo esa lógica, dijo, la esencia del negocio está basada en las personas.

Según la última encuesta de clima laboral de Hilti México, 91 por ciento de sus empleados está a gusto y se siente acompañado por las medidas del área de Recursos Humanos.

Los pilares en RH que la empresa trabaja actualmente son: atracción de desarrollo, atracción de talento y experiencia del empleado.

Además, desde el 2000, Hilti implementó un Enterprise Resource Planning (ERP) para digitalizar todos los procesos de Recursos Humanos.

Con esta herramienta tecnológica, los empleados pueden definir hasta dónde quieren crecer dentro de la compañía, observar sus fortalezas, áreas de oportunidad, conocer el salario mínimo y máximo al que puede aspirar y cómo se está pagado dentro del mercado, entre otros aspectos.

Por el otro lado, con el ERP, la empresa puede ubicar a los colaboradores que están preparados para un ascenso o promoción y conocer cuál es su rendimiento.

"Somos como un buen vino, para que éste tenga el perfume embotellado en la calidad que corresponde tiene que tener uva selecta. De esa forma, los resultados del negocio son sostenibles con buena materia prima, que es el compromiso de nuestros empleados.

"Y con la correcta estrategia, que es el tiempo de barrica, nos dé los resultados de negocio tan extraordinario que estamos teniendo con un 25 por ciento de incremento de negocio en México", comentó la directora de Recursos Humanos.

En México, la firma cuenta con 380 empleados, de los cuales 250 son colaboradores de su sede en el País.

El resto de los colaboradores de Hilti trabaja desde aquí para dar soporte a las operaciones que tiene en Latinoamérica.

La directiva comentó que el área de Recursos Humanos tiene que transparentar todos los detalles de compensación y oportunidades de desarrollo de los empleados, pues es una clave fundamental para ser uno de Los Mejores Lugares Para Trabajar, de acuerdo con Great Place To Work™.

"La base del éxito de recurso humano en Hilti México es la transparencia basada en un proceso digital que es el ERP, en donde los procesos son objetivos y basados en datos" puntualizó.

FORTINET

Más de 20 años liderando la evolución de la ciberseguridad en México.

Y 5 años construyendo el mejor lugar para trabajar.

Innovación, apertura, respeto, desarrollo profesional y diversidad
Somos Fortinet México.



Conozca más del líder en Ciberseguridad en México y Latinoamérica.



Edgar Medel

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR (TM) MÉXICO 2023

DE 50 A 500 NACIONAL

POSICIÓN	EMPRESA
1	Financiera Trinitas
2	World Express Cargo de México
3	Grupo Nach
4	Larrabezua Grupo Empresarial
5	Cyberpuerta
6	Engen Capital
7	Human Group
8	WEC Logística
9	Grupo Prom
10	Afirme Servicios Administrativos
11	México Telecom Partners
12	CONTPAQi
13	Grupo FIASA
14	TerraRegia
15	Fidex
16	HR Ratings
17	Compucad
18	Universidad Humanitas
19	EPA Digital
20	Crossmotion Logistics
21	Fundación Lazos
22	GAPE Business Group
23	Flink
24	Sea Cargo Logistics
25	Henco Global
26	Odontoprev Seguros Dentales
27	Grupo Inverfox
28	Grupo Mind
29	Buró de Crédito
30	iT-Global Corporation
31	Fwd Logística
32	FECHAC (Fundación del Empresario Chihuahuense A.C.)
33	Thona Seguros
34	IMPE Chihuahua
35	Corporativo Lumston
36	Kiwi Networks
37	Sanilock
38	MPA
39	Concepto Móvil
40	Quiero Casa
41	Data Warden
42	Grupo Mc Tree
43	Silent4Business
44	Exitus Capital
45	Tecnología Especializada Asociada de México Team
46	DOIHI
47	Grupo Construlita
48	Resser Tecnologías
49	DAFI
50	Transportes Lipu

Manuel Centeno Ferreyro, director de RH & TI.



“En nuestros colaboradores no solo lo vemos profesionales y expertos en campos de acción, son personas que tienen necesidades físicas y emocionales”.

Alejandro Pastrana

‘TOMAN VUELO’ HACIA DESARROLLO HUMANO

Aerolíneas Ejecutivas apoya a trabajadores con las reparaciones del hogar y en las emergencias médicas de sus familiares

SARAI CERVANTES

Aerolíneas Ejecutivas (ALE), fundada en 1968, no busca caracterizarse sólo por su trayectoria de más de cinco décadas en el mercado de la aviación ejecutiva en México, sino por apostar por el desarrollo humano de su personal.

“En nuestros colaboradores, no solo lo vemos profesionales y expertos en campos de acción, son personas que tienen necesidades físicas y emocionales, por ello hemos buscado crear iniciativas para cubrir sus necesidades básicas”, explicó Roberto Manuel Centeno Ferreyro, director de RH & TI.

Una de esas iniciativas es “Tu casa es mi casa”, a través de la cual la compañía busca ayudar a cubrir las necesidades que puedan llegar a tener sus trabajadores en sus hogares.

“La casa de nuestros empleado es la casa de ALE. Buscamos ayudar a los colaboradores con necesidades básicas en casa.

“Es decir, si algún trabajador necesita poner ventanas, piso, impermeabilizar y eso representa un gasto impor-

tante se lo pagamos. No es un préstamo, nosotros se lo pagamos”, aseguró el directivo.

Otro de las iniciativas que tiene la compañía es la de “Familia extendida”, un conjunto de prestaciones que busca cubrir las necesidades de sus colaboradores en ese aspecto facilitando ayuda económica para emergencias médicas, fallecimiento o nacimiento de un familiar, entre otros.

La empresa trabaja más en el desarrollo humano desde la pandemia por el Covid-19, a fin de conservar unidos a sus más de 600 colaboradores.

Aerolíneas Ejecutivas también ha implementado aplicaciones tecnológicas como Minu, Pulpi, Trello y Google Workspace para eficientar sus operaciones, administrar a su personal y para que sus colaboradores cuenten con herramientas para mejorar su productividad y tener otras prestaciones.

Actualmente, 40 por ciento de la fuerza laboral de ALE está conformada por Millennials, 30 por ciento por la Generación X, 20 por ciento son Baby Boomers y 10 por ciento, Generación Z.

Para Centeno Ferreyro, la



Un 40 por ciento de la fuerza laboral de ALE son Millennials y 30 por ciento, Generación X.

especialización de los puestos relacionados con la aviación es una parte fundamental para el éxito de la compañía, por lo que su visión a futuro es seguir impulsando la capacitación técnica del personal y su desarrollo humano.

“La empresa destina recursos importantes a todo lo que tiene que ver con actualización tecnológica, seguridad informática y en la parte de desarrollo del personal. Son

tres vertientes importantes para mantener el negocio.

“Además, cuando un empleado tiene un ambiente familiar sano y está tranquilo en su casa hemos visto que tiene un mejor desempeño y mayor compromiso en la empresa. Y eso, a su vez nos ayuda a cumplir con nuestro objetivo como la seguridad de las operaciones y el servicio al cliente”, puntualizó el directivo de Aerolíneas Ejecutivas.

LUIS PABLO SEGUNDO

La flexibilidad de laborar en ambientes diversos, la experiencia tecnológica y la colaboración constante a través de los diferentes niveles de la organización hacen del gigante tecnológico Cisco un referente en el ámbito laboral.

Mauricio Ortiz Portillo, director y gerente de Recursos Humanos de Cisco México, destacó que en la empresa se busca el acercamiento de todos los colaboradores con los líderes.

“Desde reuniones periódicas para toda nuestra gente, en donde los líderes del País nos mantienen actualizados, reuniones híbridas para colaborar con nuestros equipos de trabajo, hasta cafés virtuales o reuniones uno a uno para formar espacios seguros donde nuestros colaboradores y líderes trabajen en conjunto”, dijo luego de que la empresa fuera reconocida como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar, por parte de la organización Great Place To Work™.

Además, se tienen programas y comunidades lideradas por la propia gente que colabora en la empresa.

“Se promueve el desarrollo de habilidades, la integración, actividades de Responsabilidad Social y la diversión, por ejemplo, actividades de

Mauricio Ortiz Portillo, director y gerente de Recursos Humanos de Cisco México.

CONECTAN EN CISCO A TODO SU PERSONAL

“Buscamos que nuestra gente se sienta reconocida y apreciada por la milla extra que dan en todo lo que hacen”.

recreación híbridas con los equipos de trabajo, clases de canto, yoga, salsa, etcétera”, expuso el directivo.

Los colaboradores pueden encontrar una comunidad en la que puedan ser ellos mismos, y realizar actividades que los llenen.

Así como sentirse escuchados y acompañados, gracias a que promueven una cultura de puertas abiertas a todos los niveles.

Ortiz Portillo explicó que



Cortés

la empresa forma un entorno seguro, en donde la base es la diversidad e inclusión.

Dijo que también se buscan crear características y experiencias únicas al interior de la empresa que permitan destacar a los colaboradores y que sean de valor para ellos durante el tiempo que estén en la compañía.

“Buscamos que nuestra gente se sienta reconocida y apreciada por la milla extra que dan en todo lo que hacen, así como también nuestra gente participa activamente en la definición de los objetivos de su desempeño y en su desarrollo de carrera”, detalló.

Con todo lo anterior, aseguró que la empresa ofrece a todos sus colaboradores una experiencia laboral positiva y satisfactoria.

“Es por eso que Cisco se basa en valores fundamentales de comunicación abierta, empoderamiento, equidad, integridad y respeto”, dijo.

APUESTA ACCENTURE A LA SALUD MENTAL

LUIS PABLO SEGUNDO

Luego de los estragos que la pandemia de Covid-19 dejó en muchas personas, Accenture México quiere que todos sus colaboradores tengan una integración completa de su salud tanto física como mental.

“Logramos incluir este último año en nuestro seguro de gastos médicos el tema de salud mental, lo que nos hace la única empresa en México que tiene en su seguro el endoso integrado de la salud mental”, dijo Yamile Nacif, directora de Recursos Humanos de Accenture México.

Explicó que el tratamiento a la salud es uno de los ejes fundamentales para contar con un entorno laboral óptimo, donde el personal se sienta a gusto.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año se pierden más de 12 mil millones de días de trabajo a nivel global debido a tras-

tornos mentales que padecen los empleados.

Tras el aislamiento por la pandemia, la prevalencia de trastornos como ansiedad, depresión y desórdenes obsesivo-compulsivos aumentó entre 20 y 30 por ciento.

“Nuestros colaboradores tienen acceso a (atender) este tipo de padecimientos con el respaldo de la aseguradora, que te atiende cualquier tipo de padecimiento”, comentó la directiva en entrevista.

Apuntó que la integridad de todos los colaboradores es fundamental para la empresa, pues sin ellos no se lograrían los éxitos que mantiene la compañía en el mercado en cuánto a talento humano se refiere.

En relación al trabajo colaborativo que tiene Accenture con sus empleados, la directiva sostuvo que constantemente se trabaja en equipar a los líderes con herramientas que les permitan estar a la altura.

PJEdomex BIENESTAR Y HUMANISMO EN BENEFICIO DE LAS PERSONAS



El Poder Judicial del Estado de México se ha convertido en el primer tribunal en México en recibir la certificación de Great Place to Work®, lo que lo coloca como un referente en el País en términos de calidad laboral.

Esta certificación le fue otorgada al PJEdomex por su compromiso en impulsar políticas y prácticas que mejoran la calidad de vida de sus colaboradores, a través de estrategias, planes de acción y propuestas de mejora continua que maximizan el potencial humano.

El Magistrado Presidente del Poder Judicial del Estado de México, Ricardo Sodí Cuéllar, expresó su satisfacción al recibir esta certificación, destacando que esto indica que trabajar en el tribunal no es solo un empleo, sino un proyecto de vida en el que los colaboradores están comprometidos, satisfechos y orgullosos de pertenecer a la institución.

Sodí Cuéllar resaltó el espíritu de colaboración que se ha generado entre los más de 5,700 servidores del PJEdomex, quienes se dedican a atender al público y contribuir a la labor de restablecer el tejido social dañado.

Por su parte, Monserrat Muciño Vázquez, Directora de Organización del tribunal mexiquense, señaló que se han implementado acciones para mejorar la calidad de vida de

los servidores judiciales, lo que ha generado altos niveles de confianza entre líderes y colaboradores.

En línea con su visión de cuidar a los servidores judiciales, el Magistrado Presidente ha establecido directrices de modernización y calidad en el Plan Estratégico 2020-2025 del Poder Judicial del Estado de México. Este plan se enfoca en el bienestar y humanismo en beneficio de los servidores judiciales.

Se han implementado diversas acciones en este sentido, que incluyen beneficios, convenios, descuentos y ofertas preferenciales con instituciones y empresas, acompañamiento emocional y seguridad física a través de la App SOS PJEdomex, oportunidades de desarrollo profesional y capacitación, actividades de concientización familiar y eventos socio-humanitarios, ecológicos, deportivos y culturales, así como consideraciones en materia de licencias, permisos y ergonomía integral. También se brinda atención en materia de pensiones, previsión social y riesgos laborales.

El PJEdomex demuestra su compromiso con el bienestar de sus colaboradores y se posiciona como un referente en términos de calidad laboral en el país. Con esta certificación de Great Place to Work®, se reconoce su esfuerzo y dedicación para promover un entorno laboral favorable y enriquecedor para sus colaboradores.

“Este empleo, que ha sido mi proyecto de vida por más de veinticinco años, ha sido exitoso, no sólo porque ha proporcionado para mí y mi familia, el sustento diario, sino porque me ha permitido compartir bienestar, un lugar cómodo y agradable para trabajar”.
Mgda. Sara Gabriela Bonilla López, Presidenta de la Primera Sala Colegiada Familiar de Tlalnepantla y líder institucional.

Sé la diferencia con **USANA**.

Conoce más en usana.com

Great Place To Work®
Certified
OCT 2022 - OCT 2023
México

Este producto no es un medicamento. El consumo de este producto es responsabilidad de quien lo recomienda y de quien lo usa.
PERMISO COFEPRI: 19330021A0666

CASAS ARA
Ahora Sí puedes

Consorcio ARA, más de 46 años de historia

- 38 desarrollos en operación
- 16 años como Empresa Socialmente Responsable
- 386,000 viviendas vendidas habitadas por 1,545,000 mexicanos
- 6 Centros Comerciales
- 6to. Año consecutivo con el distintivo GPTW
- 37% de las mujeres en una posición a nivel directivo o gerencial

y sobre todo un **Gran equipo de Colaboradores.**

Manuel de la Fuente, director general corporativo de Gentera.



“Brindamos oportunidades de tomar herramientas que ayuden a construir una mejor versión para uno mismo, familia y sociedad”.

FORJA GENTERA UN PROPÓSITO CON IMPACTO

Alista un programa de horarios flexibles para quienes están en campo

CHARLENE DOMÍNGUEZ

Una de las claves que convierte a una empresa en un buen lugar para trabajar es tener un propósito que impacte la vida de los colaboradores.

“Ponemos a las personas en el centro de las acciones y con base en sus necesidades tomamos decisiones que favorecen su desarrollo personal y profesional. A lo largo de 31 años hemos seguido reinventándonos para ser una empresa competente y atractiva.

“Tenemos un propósito que impacta en el bienestar de las personas, colaboramos para que esto suceda, pero también brindamos oportunidades de tomar herramientas que ayuden a construir una mejor versión para uno mismo, familia y sociedad”, describió Manuel de la Fuente, director general corporativo de Gentera.

La compañía emprende diferentes acciones que ve-

lan por que los colaboradores tengan las mismas oportunidades laborales, logren un balance entre lo profesional y lo personal y tengan condiciones adecuadas para su desarrollo.

Esto les permite enfocarse aún mejor en sus actividades.

“La empresa brinda las mismas oportunidades a hombres y mujeres, tenemos un plan de beneficios que se adapta al momento de vida y contamos con un programa de desarrollo de carrera que impulsa a los colaboradores al crecimiento dentro de la organización.

“Posterior a la pandemia, nuestra nueva forma de colaborar es ‘co’, casa y oficina, que es también una de las acciones que están pensadas con base en las necesidades de nuestros colaboradores”, ejemplificó el directivo.

Gentera también está trabajando en un piloto de flexibilidad de horarios para los colaboradores que se encuentran en campo.

“Trabajar en Gentera es realizar un trabajo que trasciende, incluyendo financieramente a las personas, esto es uno de los puntos que



Gentera busca que los colaboradores tengan las mismas oportunidades laborales.

más orgullo nos da.

“También ser un lugar en el que seas una mejor versión ti mismo y donde te den la posibilidad de que tengas un balance entre tu vida profesional y personal hace que nuestros colaboradores se sientan orgullosos por estar en una empresa en la que no sólo se preocupe por ellos, también por sus familias y por el momento de vida que están pasando”, compartió De la Fuente.

En su opinión, aunque la tecnología es una herramienta que debe estar a la disposi-

ción de los colaboradores para que les facilite su trabajo, el talento humano sigue siendo pieza clave para alcanzar los objetivos.

“Somos más de 22 mil colaboradores comprometidos y apasionados que dan muestra de ello en cada una de las actividades que a diario realizan.

“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 trabajar en México”, concluyó.

OFRECEN MEJOR SALARIO A LOS RECIÉN LLEGADOS

DIANA GANTE

Quienes llegan a trabajar en Schneider Electric pueden obtener desde 20 hasta 60 por ciento de incremento salarial respecto a lo que estaban ganando en su anterior empleo.

Y es que cuando la empresa hace una oferta a un posible colaborador, se base en sus expectativas salariales y sus competencias.

“Le estamos garantizando al futuro colaborador la igualdad por el mismo trabajo que esté realizando otra persona que ya está dentro de nuestra organización, eso nos ha ayudado mucho a eliminar desde el inicio la desigualdad salarial de las mujeres”, señaló Gladis Juárez, vicepresidenta de Recursos Humanos de Schneider Electric México y Centroamérica.

La empresa también usa la Inteligencia Artificial para beneficio de sus colaboradores, pues creó una plataforma de desarrollo profesional que permite evaluar sus habilidades y ambiciones y así poder tener otras oportunidades laborales dentro de la compañía, no solo en su ciudad,

sino también en otros estados o países.

“Hemos tenido muchos colaboradores que buscan una oportunidad para moverse a otro lado y simplemente tienen que entrar a esa plataforma y poner cuáles son sus intereses y te dan las opciones que hay y entonces aplican a esas oportunidades.

“También tienen la oportunidad de participar en proyectos para desarrollar habilidades para el presente o para el futuro y también son proyectos que pueden ser a nivel local o a nivel mundial, entonces tenemos empleados participando en un programa para Estados Unidos, otro que está en México o en Sudamérica”, señaló la directiva.

Agregó que Schneider Electric busca tener un lugar de trabajo inclusivo para que todos los trabajadores den el máximo.

“Estamos empoderando a todos para que aprovechen al máximo su energía y recursos al mismo tiempo; somos una de las compañías más estrictas en términos de ética y de gobernanza”, aseveró la directiva.



Schneider Electric busca tener un lugar de trabajo inclusivo para que todos los trabajadores den el máximo.

Miguel Ferrer, gerente de Capital Humano de Kekén.



“Lo que tiene que tener un líder es credibilidad, en las buenas, las malas, trabajas hombro a hombro con la gente”.

CONFÍAN EN CREDIBILIDAD Y VISIÓN DE LOS LÍDERES

NALLELY HERNÁNDEZ

Lograr que más de 9 mil colaboradores trabajen por un mismo objetivo, con una estrategia similar, es una tarea que recae principalmente en los puestos de liderazgo de una compañía.

Ellos tienen el reto de transmitir la visión y metas de la empresa, así como de demostrar sus resultados, explicó Miguel Ferrer, gerente de Capital Humano de Kekén.

“Lo que tiene que tener un líder es credibilidad, en las buenas, las malas, trabajas hombro a hombro con la gente y eso te da mucha credibilidad.

“Algo que el líder no puede, de ninguna manera delegar a nadie, es su visión, la visión estratégica, todos necesitamos una visión clara, mucha comunicación, saber a dónde vamos”, señaló el directivo.

Durante la pandemia, para la empresa porcícola fue

vital que los puestos de liderazgo transmitieran certeza y objetivos claros para que sus empleados siguieran trabajando en planta.

“Nosotros no podíamos dejar de trabajar un solo día, porque alguien tenía que seguir abasteciendo el mercado de la carne.

“Al contrario, el reto era cómo podíamos, aun con la pandemia, entusiasmar y mantener a la gente focalizada para seguir trabajando”, dijo el directivo.

Kekén fomentó que el personal que dirige grupos de trabajo entendieran cuáles eran las principales preocupaciones y obstáculos de los trabajadores, y una vez identificadas, atender y ofrecer alternativas.

“Lo esencial es que la gente se sintiera ayudada de que estábamos ayudando a abastecer el mercado de la carne y alguien lo tenía que hacer a pesar de las condiciones”, recordó Ferrer Campos.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR (TM) MÉXICO 2023

500 A 5000

POSICIÓN	EMPRESA
1	Cisco
2	Accenture
3	Interprotección
4	Grupo México Complejo Metalúrgico Sonora
5	AstraZeneca
6	Monex Grupo Financiero
7	Cetelem
8	Ingram Micro
9	Diestra Hoteles
10	Ericsson México
11	Grupo Ruba
12	Dell Technologies
13	Apple Leisure Group
14	3M México
15	SAP México
16	Fundación Teletón
17	Banca Afirme
18	Sempra Infraestructura
19	Encora
20	Capgemini
21	Red Ambiental
22	The Excellence Collection
23	Oracle
24	dmX
25	Accor Hotels Mexico (Hoteles Novotel, Ibis e Ibis Styles)
26	Conmed
27	Minsait an Indra Company
28	Agnico Eagle México
29	Banco Base
30	Hilton
31	Ragasa Industrias
32	Epam Systems
33	Javer
34	SC Johnson and Son
35	Cognizant Technology Solutions
36	Zurich México
37	Mapfre México
38	Dylasa
39	Vitalmex
40	Clase Azul México
41	Grupo Enerser
42	Integon Service CO SA de CV
43	GCC
44	Catalonia Hotels & Resorts
45	Philip Morris International
46	CNH de México
47	Karisma Hotels & Resorts
48	BorgWarner Campus Ramos Arizpe
49	Consortio ARA
50	GP Vivienda
51	Hotel Grand Sirenis Riviera Maya Resorts & Spa
52	Estafeta Mexicana
53	Univar Solutions
54	Polaris Manufacturing
55	Steren
56	Laboratorios Liomont
57	Grupo Pueblo Bonito Golf & Spa Resorts
58	USG México
59	Kalisch Acero
60	Escuela Bancaria y Comercial
61	Michelin México
62	Merco
63	Vinte Inmobiliaria
64	Pentafon
65	Havas Group México
66	Bulkmatic de México
67	Corporación Zapata
68	MVS Capital
69	Atos
70	Grupo México Perforadora
71	Grupo Diagnóstico Proa
72	T Systems
73	Fantasías Miguel
74	Sutherland
75	Aerolíneas Ejecutivas y ALE Service Center

VIGORIZA ACH FOODS LA COMUNICACIÓN

Reclutar personal formado en otras firmas no generaba buen ambiente

NALLELY HERNÁNDEZ

Un buen ambiente laboral no es el que no tiene conflictos, sino el que los identifica y los resuelve, aseguró Mario Vázquez, director general de ACH Foods México.

Hasta hace cinco años, la ausencia de una cultura laboral propia, derivada de reclutar personal ya formado en otras compañías, generaba que los colaboradores evitaran el conflicto con una comunicación superficial.

“Era curioso porque teníamos buen ambiente laboral, pero la gente decía ‘no hay una cultura organizacional que nos permita comunicarnos de mejor manera’.

“Determinamos que era urgente establecer una cultura organizacional que fuera este ‘pegamento’ entre el buen ambiente de trabajo y la estrategia de la compañía”, explicó el directivo de la firma de origen británico.

Para empatar los objetivos corporativos con la cultura organizacional, la empresa aplicó una estrategia: cualquier colaborador puede señalar un problema e informarlo.

Se trabajó en promover el señalamiento de problemas, argumentando que esto no generaría conflicto, sino trabajo en equipo para lograr una solución, añadió el directivo de la empresa que fue reconocida como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ por Great Place To Work®.

“Algo que entendimos es

Mario Vázquez, director general de ACH Foods México.



Cortesía

Rehuíamos la confrontación porque nos caíamos muy bien... y no nos decíamos las cosas de frente”.

que rehuíamos la confrontación, porque nos caíamos muy bien y no queríamos romper esa relación y no nos decíamos las cosas de frente”, acotó Vázquez.

Una vez identificado el “breakdown” la estrategia queda en manos de otro eslabón de la cadena: los cargos de liderazgo de equipos, quienes tienen la responsabilidad de trabajar en soluciones y en fortalecer el talento de sus colaboradores.

Al comenzar la nueva estrategia de identificación de retos, los puestos de liderazgo debieron fortalecer su

compromiso.

“En el pasado venían y decían ‘esta persona no me sirve, la voy a desvincular y traeré otra’, hoy no, hoy me justificas perfectamente”, detalló el directivo.

Vázquez reconoce que fue necesario hacer ajustes en cambiar la terminología de “jefe” por “líder” y establecer parámetros que un liderazgo requiere: visión clara, trabajar para dar las herramientas necesarias a los colaboradores y garantizar que las personas tengan el nivel de energía para aprovechar las condiciones.

Great Place To Work®
Certified
NOV 2022 - NOV 2023
México

Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México
2023

IMPE
Instituto Municipal de Pensiones

UN SERVICIO MÉDICO DE CALIDAD

El IMPE otorga las prestaciones de seguridad social a las personas trabajadoras del Municipio de Chihuahua.

Gracias al apoyo del Presidente Municipal el IMPE ofrece un servicio médico de calidad, con 100% de abasto de Medicamentos y una atención con calidez que caracteriza al personal médico y administrativo.

Chihuahua capital de trabajo y resultados



Lundbeck, líder mundial en salud mental

La empresa, con sede en Dinamarca, ha expandido su presencia a más de 50 países y cuenta con más de 5 mil empleados en todo el mundo. Su misión principal es restaurar la salud mental para que cada persona pueda alcanzar su mejor versión. Para lograrlo, se enfoca en la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de productos farmacéuticos a nivel global. Durante más de 70 años, Lundbeck ha liderado la investigación en Neurociencia, siendo pionero en este campo.

En Lundbeck, se trabaja con pasión para combatir el estigma que rodea a los trastornos mentales, ya que mientras otras enfermedades reciben comprensión y cuidado, a menudo

el cerebro y la salud mental enfrentan barreras que dificultan el acceso a diagnósticos y tratamientos adecuados. La empresa trabaja transformar esta visión y garantizar que todas las personas tengan acceso oportuno a la atención que necesitan con los mejores tratamientos disponibles en el mercado.

Este año, Lundbeck ha sido reconocida por Great Place to Work® como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México.

COMPARTIMOS una MISIÓN de cambiar vidas
Lundbeck reconoce que el valor de cada una de las personas que integran a su equipo, ya que nuestra gente es la base para construir una buena organización a través de relaciones de confianza y significativas. Esta mentalidad impulsa tanto el crecimiento profesional como personal, permitiendo una colaboración cercana y eficiente.
Actualmente, el 59% de su fuerza laboral está compuesta por mujeres y se enorgullece de buscar constantemente un equilibrio de oportunidad de crecimiento basado en las competencias y el



rendimiento. Además, ha logrado una igualdad de género en las posiciones de liderazgo y se asegura de mantener la equidad salarial sin brechas entre hombres y mujeres.

El desarrollo como prioridad constante
Lundbeck busca ser siempre la mejor versión posible, brindando capacitación y herramientas al talento para sobresalir en su trabajo y evolucionar junto con los desafíos del mercado. Se enfoca no solo en fortalecer los conocimientos técnicos, sino también en el desarrollo integral de los individuos.
Se promueve una cultura de coaching, mentoría y asignaciones internacionales para talentos clave en las diferentes regiones. Esto fortalece el trabajo interfuncional y brinda a la gente la oportunidad de explorar sus competencias y adquirir nuevas habilidades en colaboración con colegas de otras regiones.

LIDERANDO CON RESPONSABILIDAD SOCIAL
Durante todo el año, Lundbeck trabaja en estrecha colaboración con asociaciones de pacientes, en

actividades como donaciones, organizando eventos deportivos en apoyo a la salud mental, llevando a cabo actividades de concientización y seminarios de educación continua con especialistas. Estas iniciativas buscan capacitar, concienciar y destacar la importancia de la salud mental.

Lundbeck esta comprometido a seguir creciendo como un gran lugar para trabajar a partir de las personas que integran su equipo de trabajo y reconoce el desempeño, las ideas, el esfuerzo y la pasión de su equipo por poner a los pacientes en el centro para restaurar la salud mental, para que cada persona pueda ser la mejor versión de sí misma.



LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™ MÉXICO 2023

MÁS DE 5000

POSICIÓN	EMPRESA
1	DHL Express México
2	Schneider Electric México
3	Gentera
4	Regional
5	Alsuper
6	AT&T
7	Infonavit
8	Scotiabank
9	Grupo IPS México
10	FedEx Express México
11	Grupo Calimax
12	Posadas
13	Grupo Vidanta
14	Grupo S-Mart
15	Bepensa
16	Deloitte
17	Magna Cosma México
18	Grupo PISA
19	Paquetexpress
20	Medtronic México Planta El Lago
21	Poder Judicial del Estado de México
22	Cotemar
23	Teleperformance
24	Premium Restaurant Brands (KFC México)
25	Kekén

MENOS DE 50

POSICIÓN	EMPRESA
1	E-Core
2	BTG Consultores de Riesgo
3	Volvo Financial Services
4	Instituto Hidalguense para el Desarrollo Municipal
5	Growth Institute
6	Evcon Group
7	San Gaspar Promociones
8	Duracell México
9	Controlar North America
10	MG MOTOR

Permite contar con los mejores candidatos y evitar elevada rotación

FRIDA ANDRADE

Es necesario que una empresa tenga presente lo importante de que sus empleados se sientan satisfechos del lugar donde trabajan y de sus compañeros, pues esos contextos son propensos a generar una mayor productividad en sus labores y en los resultados de la compañía.

“Si las personas están realmente satisfechas con el lugar donde trabajan y las personas con quien trabajan, asumirán más propiedad y responsabilidad para garantizar que los resultados se maximicen para ellos y para todo el equipo y la empresa”, afirmó Eddie Rodríguez, director general de Volvo Financial Services.

Otros de los beneficios que se traen a la empresa cuando los trabajadores están satisfechos es la retención del talento y el orgullo de pertenencia que también le permite a la compañía la posibilidad de tener a los mejores candidatos, lo cual le ha ayudado a destacar a Volvo Financial Services como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar™ de Great Place To Work®.

Por lo que de la mano de la satisfacción va el orgullo por el lugar en donde laboran, pues se ha demostrado que las personas que se enorgullecen de su trabajo y tienen un excelente ambiente laboral se involucrarán más y, por lo tanto, mejorarán la productividad, la cual conduce a un mayor éxito para la empresa y su gente, explicó Rodríguez.

La empresa tiene diversas características que pone en marcha para que sus empleados puedan contar con una experiencia positiva.

La primera es que es sincera, es decir, que las acciones que realiza reflejan su deseo fidedigno de mejorar el ambiente para todo el equipo.

Como segundo punto se tiene respeto hacia los co-

Eddie Rodríguez, director general de Volvo Financial Services.

“Si las personas se apropian de un proyecto estarán completamente involucradas y comprometidas y los resultados llegarán”.

SATISFACCIÓN, CLAVE DE PRODUCTIVIDAD



Diego Gallegos

laboradores, por lo que se muestra igualdad a todos.

“Si bien tenemos diferentes niveles de responsabilidad dentro de una organización, todos somos iguales y siempre debemos ser tratados con respeto. Debes vivir este principio todos los días”, afirmó Rodríguez.

Aunque es importante comunicar claramente la forma de trabajar y la cultura de la empresa, impacta mucho más que se asegure un campo de juego que permita

a todos participar y recibir el apoyo que necesitan para alcanzar sus metas y objetivos.

Consideró que se trata de una política de igualdad con equidad.

Finalmente, se involucra a todo el equipo en el proceso de mejorar el ambiente y la cultura organizacional, expuso, pues no comienza ni termina con el equipo ejecutivo; el fin es que hagan suyo el proceso en desarrollo.

“Si las personas se apropian de un proyecto estarán

completamente involucradas y comprometidas y los resultados llegarán”, dijo el director general de Volvo Financial Services.

Entre las estrategias de la empresa están compartir sus resultados, lo bueno y no tan bueno, con su personal.

El objetivo es buscar áreas de enfoque y presentar ideas para mejorar, y a partir de ahí decidir los planes de acción para el próximo año, informando mensualmente el progreso, afirmó.

Sauza: en la cima de los mejores lugares para trabajar en México

Tequila Sauza tiene motivos para celebrar, ya que ha sido nuevamente reconocido por Great Place To Work (GPTW) como uno de los mejores lugares para trabajar en México.

En una ceremonia que tuvo lugar el pasado jueves, en el Centro Citibanamex de la Ciudad de México, Michelle Ferrer, directora de Great Place To Work, entregó el reconocimiento a un destacado grupo de miembros de Sauza.

Entre ellos se encontraban Adolfo Hernández, técnico de Hidrólisis; Jorge Celis, especialista en Operaciones Logísticas; Liliana Bermúdez, directora de Supply Chain; Rodrigo Nájara, gerente de Destilería, y Nancy Montoya, directora de Recursos Humanos.

ENTORNO SEGURO Y SALUDABLE

El principal objetivo de Great Place To Work es medir y promover la creación de un ambiente laboral en el que los empleados se sientan valorados y puedan desarrollarse plenamente. Para Tequila Sauza, esto implica más que solo ofrecer un lugar de trabajo divertido, se trata de promover un entorno que fomente tanto el bienestar personal como el logro de resultados tangibles.

Pero, ¿cuáles son los aspectos clave que han llevado a Tequila Sauza a ser reconocida como un excelente lugar para trabajar? En primer lugar, la empresa se distingue por ofrecer un trato justo y respetuoso a todos sus colaboradores. Además, se enfoca en capacitar a su personal en el desarrollo de habilidades de liderazgo y promueve valores fundamentales como la colaboración, la integridad y el compañerismo.

Por otra parte, Tequila Sauza fomenta una comunicación cercana y accesible, utilizando diversos canales para que los empleados puedan expresar sus ideas, y al mismo tiempo impulsa una cultura de puertas abiertas. “Hemos recibido muchas visitas y las atendemos de manera transparente, no tenemos miedo de que

conozcan nuestra cultura, porque la cultura no se copia”, sostiene la directora de Recursos Humanos.

La empresa también se preocupa por el crecimiento profesional y el bienestar de sus empleados, y lo demuestra mediante diversos programas de capacitación, apoyo educativo y una atención especial en promover la salud tanto emocional como física a través de su programa “Bienestar”.

Además, se enorgullece de su compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades, especialmente en la inclusión de mujeres en todos los niveles de la organización, incluyendo roles de liderazgo.

Estos son solo algunos ejemplos de los factores que han llevado a Tequila Sauza a ser reconocido como un referente en el ámbito laboral y a mantener su posición como uno de los mejores lugares para trabajar en México.

“Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a toda la organización de Tequila Sauza por su constante dedicación y excelencia, que le ha permitido mantenerse en los primeros lugares y alcanzar resultados excepcionales”, concluyó Nancy Montoya.



Tequila Sauza ha sido reconocido por Great Place To Work México durante los últimos 12 años, destacándose en los últimos 5 años como uno de los 10 mejores lugares para trabajar. Durante ese tiempo, ha incrementado su índice de satisfacción del 64% al 93%.



*Contenido nativo



LAS VENTAJAS DE UNA CERTIFICACIÓN

REFORMA / STAFF

Mayor retención de talento, bajo nivel de burnout, innovación, recuperación más rápida de crisis y retorno financiero son las ventajas de una empresa certificada en cultura organizacional.

“Los colaboradores con experiencias positivas en su trabajo tienen mayores probabilidades de permanecer en la organización, menos burnout y alcanzar mayores tasas de innovación más rápido.

“Las empresas con culturas de alta confianza son más rentables y obtienen retornos de inversión más elevados”, señala un análisis de Great Place To Work®.

Agrega que de acuerdo con un estudio de FTSE Russell, las empresas que figuran en la lista Fortune 100 Best Companies to Work For® superan al mercado 3.36 veces en promedio.

A lo largo del tiempo, esto significa una diferencia determinante, asegura el análisis.

Una empresa gasta hasta 4 mil 700 dólares por cada contratación nueva, según la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos de Estados Unidos.

Las organizaciones que logran colocarse en los rankings y listados de Great Place To Work® registran la mitad de rotación que sus pares, según el estudio.

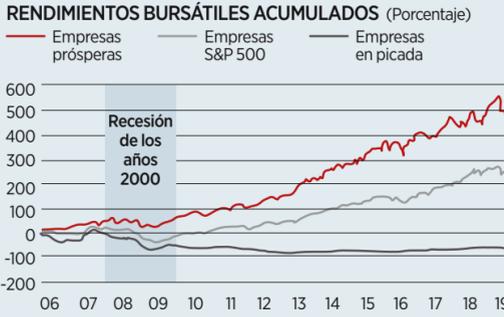
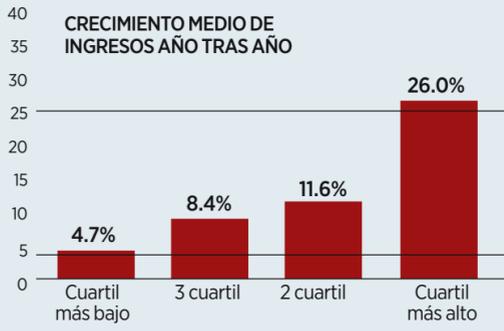
Una investigación de Great Place To Work® encontró que las empresas que ofrecían a los colaboradores ambientes de trabajo psicológicamente seguros y saludables, veían cómo menos madres y padres sufrían burnout.

En tanto, expone que los niveles más altos de innovación se producen cuando los colaboradores pueden participar, dando a las empresas crecimiento de sus ingresos superior a cinco veces contra las que no lo hacen.

El análisis indica que la cultura organizacional también ayuda a las empresas a salir más rápido de una crisis.

Impulsa crecimiento

Las empresas crecen más rápido cuando sus empleadores tienen un clima que fomenta la innovación inclusiva. Los ingresos de las organizaciones con mayor innovación crecen 5.5 veces más de las que lo hacen menos.



En la recesión de la década pasada estas empresas no registraron caídas de sus acciones como las del S&P 500 y al contrario crecieron 14.4 por ciento.

Después de mantenerse a flote tras la crisis, estas compañías siguieron superando las expectativas, ganando 35 por ciento, añade.

Tratar bien a los colabo-

radores no sólo se correlaciona con un mayor retorno financiero, sino que predice los resultados futuros, señala.

No es sólo el ahorro de costos a corto plazo lo que hace a una gran cultura de trabajo valiosa para las empresas. Invertir en los colaboradores conduce al éxito empresarial en el largo plazo, añade el documento.

NUEVA RENAULT KOLEOS la grandeza de ser libre



business class comfort
asientos climatizados

consulta términos, condiciones y versiones disponibles en www.renault.com.mx

Renault recomienda Castrol

renault.com.mx



Conócenos escaneando el código QR

FANTASÍAS MIGUEL

Manualidades • Ceremonias

¡Es uno de los mejores lugares para trabajar en México!

Great Place To Work®

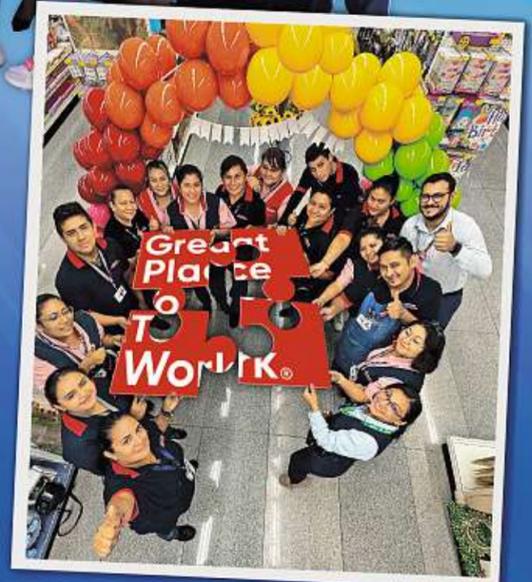
Certificada
NOV 2022 - NOV 2023
México

FANTASÍAS MIGUEL



Fantasías Miguel se enorgullece de ser reconocido como un "Great Place to Work". Este reconocimiento refleja nuestro compromiso de crear un ambiente laboral fantástico. Seguiremos esforzándonos para mantener una cultura laboral inclusiva y brindar oportunidades de crecimiento personal y profesional. Nos emociona seguir construyendo juntos un lugar de trabajo ejemplar donde cada miembro se sienta valorado, motivado y orgulloso de pertenecer a la familia Fantasías Miguel.

¡Gracias a todos por hacer de Fantasías Miguel un verdadero "Great Place to Work"!





Great
Place
To
Work.®

En Grupo Vidanta, el desarrollador líder de resorts, infraestructura turística y entretenimiento en México y Latinoamérica, nos enorgullece ser uno de los mejores lugares para trabajar en México siendo referente para la hospitalidad en nuestro país.

Logro con el que reforzamos nuestro compromiso de seguir impulsando el desarrollo y el bienestar de nuestros 17,000 colaboradores. Otorgándonos también la oportunidad de atraer a los mejores talentos.

¡Gracias a cada uno de nuestros colaboradores por inspirar generaciones de felicidad, creando lo extraordinario!

