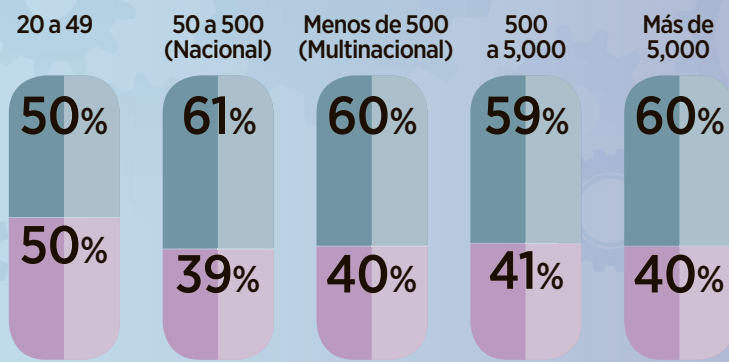


ESPACIOS PARA CRECER

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

CARACTERÍSTICAS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

(Por número de colaboradores)



	20 A 49	50 A 500 (Nacional)	MENOS DE 500 (Multinacional)	500 A 5,000	MÁS DE 5,000
Contrato permanente	80%	74%	84%	80%	79%
Contrato temporal	1	6	2	9	7
Outsourcing	12	12	11	6	7
DIRECTOR-SUBDIRECTOR					
Hombres	65%	74%	68%	74%	77%
Mujeres	35	26	32	26	23

@reformanegocios

GREAT PLACE TO WORK® MÉXICO

Editora: Laura Carrillo

tendencias

LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR® EN MÉXICO 2019

IMPRIMEN ENTUSIASMO NUEVAS GENERACIONES

Invoca GPTW

a impulsar un mejor país y a fortalecer latinoamérica

ALEJANDRO GONZÁLEZ
Y VERÓNICA GASCÓN

La cultura laboral de las empresas establecidas en México está en manos de nuevas generaciones que buscan innovar con las mejores prácticas de compañerismo, respeto y diversidad.

Esas son las principales conclusiones de la edición 2019 de Great Place to Work® México, quien reconoció a las organizaciones con las prácticas más positivas en materia de recursos humanos.

Este año los galardonados como los mejores lugares para trabajar en la categoría de organizaciones con más de cinco mil empleados fueron Infonavit, Gentera, Posadas, DHL Express México y Karisma Hotels & Resorts México.

En la categoría de compañías de 500 a cinco mil empleados lideraron Cisco, Catalonia Hotels & Resorts, Grupo Ruba y Hilton.

En multinacionales de 50 a 100 empleados destacó Basf Mexicana Sitio Puebla, Jafra Cosmetics, Mercado Libre, Dimension Data y Casa Sauza.

En nacionales del mismo tamaño, estuvieron First Quality Chemicals, ADSourcing Tlalpan, Desarrolladora y Operadora de Infraestructura de Oaxaca, y Terminal de LNG de Altamira.

En organizaciones de 20 a 49 destacaron Crowe-Gossler, Kronos de México, Stryker, 4 Play Telecom y JM Apoyamos proyectos de vida.

Durante la premiación, Hugo Caccuri, director general de Great Place to Work México, Centroamérica y Caribe, hizo un llamado a las empresas a trabajar no sólo por un México mejor, sino por construir una región latinoamericana sólida.

“Esto es un movimiento y quisiera con la fuerza de todos ustedes que rescatemos esa idea de convertirnos en movimiento, no sólo para tener un México mejor, sino una Latinoamérica mejor. Espero que con ello tengamos una caravana hacia el sur y no de latinos hacia el norte”, expuso.

Por Infonavit recibió el reconocimiento Ivonne Rosales, coordinadora de recursos humanos, quien aseguró que lo más importante de una organización pública o privada es tener en el centro a los empleados.

“El Infonavit siempre está



PERMANENCIA. Se reconoció a las empresas que llevan más años dentro de la evaluación de GPTW.



LÍDERES DE GPTW. José Tolovi y Hugo Caccuri, directivos de la organización destacaron el entusiasmo mostrado por las empresas que participaron este año.

para sus trabajadores, siempre estamos para darles lo mejor de la institución, queremos que ellos tengan un lugar donde puedan desempeñarse de manera adecuada, donde privilegiamos su formación.

“Que vivan en un ambiente laboral que les permita un desarrollo personal y profesional”, afirmó Rosales.

Isidro Quintana, director general de Cisco México recordó que la empresa ya lleva dos años liderando el ranking y el reto es mantenerse como el mejor lugar para trabajar.

“Las circunstancias cam-



■ El organismo tripartita lideró el ranking de los mejores lugares para trabajar edición 2019.

bían y la fuerza laboral también; el objetivo de la compañía es poder prever esos cambios y ajustar nuestros modelos.

“Parte muy importante es la comunicación, estar siempre muy pendientes de lo que nos pide nuestra fuerza de trabajo y estar explorando e innovando para ajustar y evolucionar el modelo a la velocidad de nuestra fuerza de trabajo”, aseveró Quintana. Mariloli Sánchez Cano Gascón, presidenta de Jafra Cosmetics, destacó las oportunidades de crecimiento al interior de la compañía y recordó su experiencia.

Inició como aprendiz en la empresa y fue escalando hasta llegar en 2007 a su actual puesto.

“Voy a cumplir en agosto 28 años de haber entrado a Jafra. Una de las grandes lecciones que tengo es que no nos debe dar miedo empezar desde abajo, porque así es como realmente uno va aprendiendo, se va forjando y se va valorando cada logro”, afirmó.

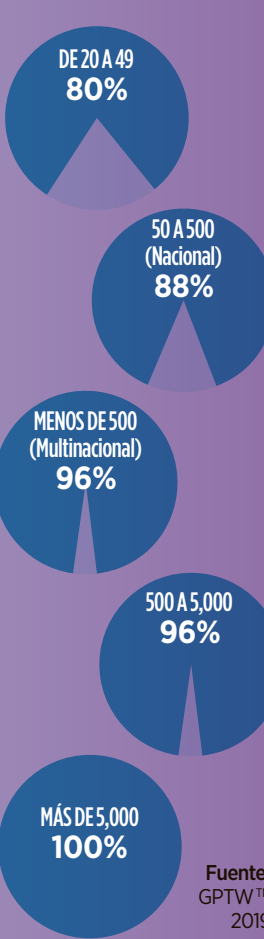
Servando Calderón, director general de Casa Sauza, destacó que parte de su filosofía es involucrarse con sus colaboradores en el proceso de producción de tequila.

“Generar conexiones humanas, es lo fundamental”, subrayó.

Durante el evento, también se premiaron a las firmas que destacaron en compromiso, respeto, diversidad, imparcialidad y compañerismo.

EMPRESAS CON PLANES DE DESARROLLO/COMPETENCIAS INDIVIDUALES

(Por número de colaboradores)



Ardua labor

GREAT PLACE TO WORK® cada año escucha la opinión de más de 700 mil colaboradores en México y más de 10 millones en el mundo. Su metodología está validada por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC).

¿CÓMO SE EVALÚA UN EXCELENTE LUGAR PARA TRABAJAR?

El nivel de Confianza en las organizaciones considera cinco dimensiones:

1) CREDIBILIDAD: Es la percepción que tiene el colaborador sobre la credibilidad en sus líderes. Evalúan la forma en que los líderes se comunican con los colaboradores, se vuelven accesibles, gestionan los recursos y coordinan a las personas para lograr los objetivos del negocio.

2) RESPETO: Es la percepción que tienen los colaboradores sobre la forma en que los líderes actúan en cuanto a respeto a los demás.

3) 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.

4) ORGULLO: Representa la relación entre los colaboradores y sus empleos. Incluye el orgullo que la persona tiene hacia su propio trabajo, hacia sus compañeros de trabajo y hacia la organización en general. Éste se genera cuando la persona encuentra trascendencia en su trabajo, y tiene relación con la reputación de la organización.

5) COMPAÑERISMO: Representa el grado de hospitalidad y comunidad dentro de la organización, lo que se traduce en el sentido de “familia” o equipo.

DE 20 A 49 COLABORADORES

POSICIÓN Y EMPRESA		SECTOR	% HOMBRES	% MUJERES	PRÁCTICAS DE RSC*	HORARIO FLEXIBLE	BECAS/BONOS DE ESTUDIO
1	Crowe - Gossler	Servicios Profesionales	36%	64%	Sí	Sí	Sí
2	Kronos de México	Tecnología de la Información	76%	24%	Sí	Sí	Sí
3	STRYKER	Biotechnología & Farmacéutica	48%	52%	Sí	Sí	Sí
4	4 Play Telecom	Telecomunicaciones	72%	28%	Sí	Sí	Sí
5	JM APOYAMOS PROYECTOS DE VIDA	Servicios Financieros y Seguros	65%	35%	Sí	Sí	Sí
6	Ponte Guapa	Cuidado de la Salud	2%	98%	Sí	Sí	Sí
7	SIMPLOT MÉXICO	Agricultura, silvicultura, pesca	47%	53%	Sí	Sí	Sí
8	Cedipol	Cuidado de la Salud	43%	57%	Sí	Sí	No
9	CHAVEZ VARGAS ABOGADOS	Servicios Profesionales	66%	34%	Sí	Sí	Sí
10	BlueBox Ventures	Servicios Profesionales	30%	70%	Sí	No	Sí
11	Creditea	Servicios Financieros y Seguros	47%	53%	Sí	Sí	Sí
12	Ping Solutions	Medios	55%	45%	Sí	Sí	Sí
13	Bunn-O-Matic Corporation of México	Manufactura y Producción	65%	35%	Sí	Sí	Sí
14	Grupo Chespirito S.A. de C.V	Servicios Profesionales	37%	63%	No	Sí	No
15	FWD Logistica	Transporte	57%	43%	Sí	Sí	No
16	Renishaw México	Servicios Industriales	71%	29%	Sí	Sí	No
17	Volvo Financial Services	Servicios Financieros y Seguros	47%	53%	Sí	Sí	Sí
18	Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores (AMDA)	Servicios Profesionales	45%	55%	No	Sí	Sí
19	DOIHI	Servicios Industriales	43%	57%	Sí	Sí	No
20	U CONSULTING	Servicios Financieros y Seguros	59%	41%	Sí	Sí	No
21	VIA CORPORATIVO	Construcción, Infraestructura & Bienes Raíces	81%	19%	Sí	Sí	No
22	Banco de Alimentos Hidalgo	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	33%	67%	Sí	Sí	Sí
23	Ipsen México	Biotechnología & Farmacéutica	37%	63%	No	Sí	Sí
24	Fundación Hogares IAP	Organizaciones no-gubernamentales y filantrópicas	48%	52%	Sí	No	No
25	GO VIRTUAL	Medios	63%	37%	No	No	No