

GREAT PLACE TO WORK (R)

LOS MEJORES 100 CHRO'S DE MÉXICO 2022

LISTADO	EMPRESA	LÍDERES DEL ÁREA DE CAPITAL HUMANO
1	4 Play Telecom	Aura Rodríguez de la Gala Darnet
2	Accenture	Yamile Nacif
3	ACH Foods México	Leonardo Vasquez
4	Actin	Gabriel Corona Diaz
5	Afisoform	Silvia Lira Hernández
6	Alsuper	Jaime Zulaika
7	Amdocs	Gabriela De La Torre
8	Assurant	Claudia Bravo Sarmiento
9	AstraZeneca	Norma Sáenz
10	AT&T	Keith Jackson
11	Atrevus	Miriam Iched Pérez López
12	BASF Mexicana Sitio Puebla	Marcela Domenzain Carmona
13	Bepensa	Enrique Oropeza Ancona
14	Bluetab an IBM Company	Elsa Paola Martínez Candelas
15	Carza	Gustavo Rodrigo Galván Gracia
16	Cetelem	Jonathan Hotti de Souza
17	Clara	Juan Domínguez
18	Corporativo Lumston	Edgar Zugastí Franco
19	Cotemar	Ana Laura Antuna
20	Creditea	Ericka Von Mohr Riveron
21	Crossmotion Logistics	Juan Carlos Hernández
22	Cyberpuerta	Francisco Vargas
23	Data Warden	Alejandra Ramírez Arroyo
24	Dell Technologies	Lupita García
25	Devarana	Héctor Bonilla
26	DHL Express México	Carlos Andres De Silva
27	DHL Supply Chain	Eduardo García Igartua
28	Didcom	Denisse López Morán
29	Diestra Hoteles	Patricia Abarca Cabrera
30	Dmx	Bernardo Pohls
31	Ecopil Arte Crea Conciencia A. C.	Alessandra Álvarez
32	Edenred	Pablo Habichayn
33	Encora México	Anabel Montiel
34	Equinix	Ana González
35	Farefo Financiera	Guadalupe Reyes Solís
36	FedEx Express México	Carolina Chong
37	Fidex	Liliana Rodríguez Benítez
38	Financiera Trinitas	Alejandra López
39	Fliner	Montserrat Magaña Arredondo
40	Fundación Teletón	Maricarmen Alarcón
41	Fwd Logística	Idalia Aídee Bosquet Medina
42	GCC	Daniel Helguera
43	Genera	Adela Giral
44	Global Frut	Yuliana Soria
45	Growth Institute	Patricio Alcerreca Burgos
46	Grupo Fiasa	Edwin Fidel Álvarez Parra
47	Grupo Financiero Monex	Patricia García
48	Grupo IPS	Javier Sosa Salinas
49	Grupo México - Complejo Metalúrgico Sonora	Adrián Monter Hernández
50	Grupo Peña Verde	Janet Gallegos Junco
51	Grupo Prom	Nadia Espetia
52	Grupo Ruba	Jaime Rangel Salgueiro
53	Grupo S-Mart	Cynthia Rivera
54	Grupo Xcaret	Mariana Ruiz
55	HDI Seguros	Hilde Schulz
56	INova (Sempra Infraestructura)	Araceli Pérez
57	Impulsa	Lic. Cristabel López Escobosa
58	Inflection Point	Alejandra Esquivel
59	Infonavit	Mtro. Luis César Priego Valdez
60	Infosys	Nishita Das
61	Ingram Micro	Diana García
62	Integon Service Co.	Fernando Becerra
63	Interprotección	Mariana Arreola
64	Jotech	Jon Aguirrezabal
65	La Haus	Gisela López Hernández
66	Larrabezua Grupo Empresarial	Lic. Adriana Gómez García
67	Latam Digital Marketing México	Paola Fernandes
68	Lazos I.A.P	Carolina Consospó Tavárez
69	Lightech de México	Silvana Patricia Perelli
70	Magna Cosma México	Jesús Arredondo
71	Mapfre México	Enrique Kassian
72	Maplink	Lucía Cristina Afonso
73	Mazda México	Javier Castañeda
74	Mercado Libre	Dymar María Rodríguez Barreno
75	NEG (Alpek)	Dalia Estefanía Lárraga Sosa
76	Novo Nordisk México	Adriana Luz Orozco
77	Nuvocargo México	Lauren Burdick
78	Oracle	Janet Amescua
79	Paquetexpress	Lic. Víctor Jaciel Rubio Ochoa
80	PitchBull	Patricia Demetrio
81	Polaris Sales México	Alejandro López Reyes
82	Posadas	Diana Salinas
83	PPD México	Diznarda Zuloaga Salcedo
84	Profuturo	José Antonio Márquez Ortega
85	Pueblo Bonito Golf & Spa Resorts	Arturo Alanís
86	Scotiabank Inverlat	Maria Isabel Botero
87	Servicios Integrales Mertzzy	Michel Ramírez Durruty
88	Skye Group	Catherine González
89	Spark Technologies	Aurora Gabriela Pimentel Sandoval
90	Steren	Zuhe Zamora
91	Stryker México	Pilar Reyes
92	Tekmovil	Lorena Badenes
93	Teleperformance	Alejandro Germán Hernández Morales
94	Terminal de LNG de Altamira	Verónica Zavaleta Madrid
95	Tiendas Neto	Georgina Martínez
96	U Consulting	Greta Solano
97	Ualá México	Diego Solveira
98	UCB de México	Anallely Castillo
99	Univar Solutions	Karla Rebeca Pérez Akaki
100	Universidad Humanitas	Katía Vázquez

Alma Rosa García, CEO de Great Place To Work (R)



Encabezaron acciones para trabajar en casa, seguir operando y cuidar la productividad

VERÓNICA GASCÓN

Los directores de recursos humanos han enfrentado retos importantes, como implementar planes de trabajo remoto, al inicio de la pandemia, y ahora se encuentran ante el desafío de regresar a los colaboradores a sus áreas de trabajo y mantenerlos motivados.

Por todas las batallas que les ha tocado librar, Great Place To Work (R) decidió realizar un ranking para reconocer a los mejores líderes en recursos humanos de las organizaciones.

Alma Rosa García, CEO de Great Place To Work (R), consideró que las áreas de RH son las que han contribuido a hacer cambios al interior de las empresas para adaptarse a nuevos esquemas, como puede ser el teletrabajo.

“Nos dimos cuenta que a lo largo de los dos años de pandemia, las empresas han enfrentado muchos retos: desde cómo llevar a to-

do mundo a su casa, seguir operando e incrementar la productividad y darnos esta vuelta tecnológica.

“Ahora, los retos son de otra manera: ¿cómo los regreso a la oficina?, ¿cómo los mantengo motivados?, ¿cómo trabajo con este tema en la pandemia de altos niveles de estrés, de salud mental, etc?”, señaló García en entrevista.

Admitió que en México los colaboradores empiezan a mostrar agotamiento y cansancio en el trabajo.

Esta situación ha orillado a muchas personas a dejar su empleo y buscar otro que le permita tener una mayor flexibilidad.

Si bien el fenómeno conocido como la “Gran Renuncia” no se ha dado en el País a niveles similares como en Estados Unidos, algunos sectores muestran niveles de rotación altos, debido a la inconformidad que les genera su esquema de trabajo.

Alma García afirmó que el año pasado, 59 por ciento

de los colaboradores ya mostraban cansancio en el trabajo, debido a que la jornada laboral se incrementó dos horas, si trabajan desde casa.

“En México, 41 por ciento de organizaciones empezaron a reflejar un aumento inusual en las renunciaciones de sus colaboradores, pero no estamos en los niveles de EU y Europa.

“Lo que es importante, es que en México tenemos un índice de rotación voluntaria de casi 17 por ciento, esto es elevado si tomas en cuenta que en la región de América Latina es de 10 por ciento”, comentó.

Destacó que una de las políticas exitosas que han implementado, es el otorgamiento de un salario emocional, es decir, todas aquellas medidas que busquen el bienestar de los trabajadores, como el balance vida-trabajo.

“El 83 por ciento de estos líderes se ha enfocado en tener programas de responsabilidad social en la organización y fuera de la misma, esto hace que los colaboradores sientan que trabajan en un lugar que se preocupa por los demás”, dijo.

LABORAN CON MODELO HÍBRIDO A LA MEDIDA

CHARLENE DOMÍNGUEZ

Genera implementó un modelo de trabajo híbrido entre casa y oficina, hecho a la medida, denominado “CO” y bajo el cual han realizado distintos cambios.

La empresa disminuyó la cantidad de pisos que ocupaba, pasó de tener lugares fijos de trabajo a lugares flexibles, y ahora los colaboradores tienen la apertura de asistir diariamente a oficinas o no, según lo que requieran sus funciones.

“Después de dos años en pandemia, hemos aprendido a trabajar de manera digital, nuestro modelo CO está en marcha desde abril 2022, las áreas se han autogestionado para saber cuándo es necesario que vengan o solo algunos integrantes.

“La pandemia para muchos fue una crisis, pero a nosotros nos dio la oportunidad de aprender nuevas formas de trabajar

Adela Giral, directora ejecutiva de Personas, en Genera.



en equipo, y de comunicarnos, de reinventarnos”, dijo Adela Giral, directora ejecutiva de Personas, en Genera.

La base para poner en marcha esto, es que los colaboradores supieran que cuentan con un espacio al cual puedan asistir cuando lo necesiten, abundó.

Actualmente, de los más de 13 mil colaboradores que tiene en México, el 90 por ciento está en campo y da

seguimiento a clientes a través de las visitas consideradas necesarias, mientras que el 10 por ciento está en el corporativo trabajando bajo el modelo híbrido.

Genera también implementó el “Grab and go” con el que los colaboradores pueden tomar productos, ellos mismos se cobran en el momento o posteriormente, en caso de que no traigan efectivo o algún medio de pago.

CULTIVAN MENTALIDAD DEL BIENESTAR

CHARLENE DOMÍNGUEZ

La pandemia trajo desafíos para todas las organizaciones, por ello el salario emocional, que incluye las iniciativas de wellness, así como el cuidado de la salud y bienestar mental del personal se volvió fundamental, principalmente en los casos de formato híbrido de trabajo.

Adriana Rojas, vicepresidenta adjunta de Diversidad y Cultura en AT&T México, afirmó que cuando los y las líderes contribuyen activamente al bienestar de las personas en sus equipos, estas se muestran más felices, menos cansadas y con menos estrés laboral.

Antes de la pandemia, México ya era uno de los países que más estrés laboral padecía: al menos 75 por ciento de las personas trabajadoras lo presentaban, superando a

Adriana Rojas, vicepresidenta adjunta de Diversidad y Cultura en AT&T México.



quienes laboran en China (73 por ciento) o Estados Unidos (59 por ciento), destacó la directiva.

Algo que implementó AT&T México es mantener bloqueadas las agendas de todos los colaboradores y colaboradoras una hora diaria al

mediodía, para tomarlo como “espacio personal”.

Además, AT&T mantiene la iniciativa de “tardes de viernes sin juntas” para que puedan ocupar este espacio en organización de agenda, tiempo de creación y planeación.

“Durante la pandemia, el compromiso y resiliencia que a su vez ellos y ellas demostraron con la empresa fue espectacular, gracias a eso, en 2021 logramos los mejores resultados en la historia de AT&T México”, destacó Rojas.

Existen estudios que demuestran que una cultura corporativa sólida tiene como beneficios mayor confianza, fuerte sentido de identidad con la empresa, un entendimiento colectivo de las prioridades del negocio y menos desacuerdos que se traducen en toma de decisiones más eficientes, abundó.