FORBES MAGAZINE

LISTADO 2023

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE

Great Place To Work.®

DIRECTORIO

Director editorial para Centroamérica y República Dominicana
ELADIO GONZÁLEZ
egonzalez@forbeslatam.net

Subdirectora editorial para Centroamérica
YANDIRA NÚÑEZ
ynunez@forbesenespanol.com

Editora print
ANASELLA ACOSTA
aacosta@forbesenespanol.com

Coordinador web
ISRAEL PANTALEÓN
ipantaleon@forbeslatam.net

Coeditora
MAYRA OLOARTE
moloarte@forbesenespanol.com

Editor Forbes Life
ALBERTO ROMERO
aromero@forbes.com.mx

Corrector de estilo
ALAIN PRIETO

Director Regional de Arte
ABRAHAM SOLÍS

Subdirector Regional de Arte
RODRIGO RUIZ

Diseñadores
JESÚS CHÁVEZ
GEORGINA ENRÍQUEZ

Redes sociales
ANDREA BLANCAS

Diseñadora gráfica digital
VALERIA RUIZ

Director de fotografía
FERNANDO LUNA

Editor de fotografía
OSWALDO RAMÍREZ

Fotógrafas
KARINA HERNÁNDEZ
MIRIAM SÁNCHEZ

Editora de video
ARIADNA CASTRO

Directora de Producción y Circulación LATAM
LAURA VEGA

Chief Strategy Officer
ELISABETTA LAMPEDECCHIA
elampedecchia@forbesenespanol.com

Directora comercial Centroamérica
MILENA AMAYA
milena@forbeslatam.net

Gerente comercial Guatemala
KARLA CARDONA
kcardona@forbeslatam.net

Directora Comercial República Dominicana
CRISTINA ROVIRA
crovira@forbes.do

Asistente comercial
REBECA RÍOS

Sr. Vice President Sales Latin America (Miami)
DALIA SÁNCHEZ
dsanchez@groupbrands.net

Head Of Content
JOSÉ BETO
abeto@forbes.com.mx

Director creativo
DIEGO VILLANUEVA

Diseñador creativo
RAYMUNDO RÍOS

CHAIRMAN OF THE BOARD
MARIANO MENÉNDEZ

FORBES CENTROAMÉRICA, Año 10, No. 103, mayo-junio 2023 es una publicación mensual editada y publicada por Media Business Generators, SA de CV. Cicerón 605A, Col. Polanco, Alcaldía Miguel Hidalgo, CP 11530, Ciudad de México, Tel. 2227365521, por contrato y bajo licencia de Forbes Media LLC. Editor responsable: Eladio González : egonzalez@forbeslatam.net. Con número de reserva de derechos al uso exclusivo emitido por el Indautor, 04-2012-11210382400-102; número de certificado de licitud de título y de contenido No. 15572. Media Business Generators no se hace responsable por los contenidos de la publicidad expresada por sus anunciantes, si bien llegado el caso investigará la seriedad de los mismos. Las opiniones expresadas por los autores no representan, en ningún caso, la postura del editor y la editorial. Prohibida su reproducción parcial o total. Impresa en CUSTOM PRINTING, S.A. DE C.V. Calle Azafrán 564 Colonia Granjas México, Iztacalco.

FORBES CENTROAMÉRICA EDITION es una publicación de Media Business Generators, SA de CV, en virtud de un acuerdo de licencia con Forbes Media LLC, 499 Washington Blvd, Jersey City, NJ 07310. FORBES es una marca comercial utilizada bajo licencia de FORBES LLC.
© 2012 Media Business Generators, SA de CV. © 2012 FORBES, todos los materiales publicados en la edición de Forbes Estados Unidos. Todos los Derechos Reservados.

BLM BUSINESS LUXURY MEDIA
Forbes Robb Report FOOD&WINE THE HOLLYWOOD REPORTER InStyle

El colaborador en el centro de las decisiones de las empresas

Por Eladio González - Director Editorial de Forbes Centroamérica y República Dominicana

La emergencia sanitaria provocada por la pandemia, que apenas fue declarada conclusa por la Organización Mundial de la Salud (OMS), y la inestabilidad económica global que derivó de la misma, impulsaron un cambio profundo en la relación entre las empresas y sus colaboradores.

La flexibilidad laboral, que nos llevó del trabajo remoto en sus inicios, a esquemas híbridos de presencialidad más tarde; los nuevos canales de comunicación interna; y la búsqueda de bienestar integral de los colaboradores, tomaron un nuevo significado que entonces se llamó "la nueva normalidad".

La pandemia provocó un aumento del 25% en los casos reportados de ansiedad y depresión en todo el mundo, además de dejarnos un nuevo término para referirse a ello cuando la causa es el trabajo: *burnout.*

Ahora, tanto la OMS como la OIT hacen un llamado a adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral. Sus directrices se refieren a las cargas de trabajo, los comportamientos negativos, los entornos laborales estresantes, la discriminación, la violencia psicológica (mobbing) y la desigualdad. Además de ser un problema de salud pública, la estabilidad mental de los colaboradores impacta directamente en la productividad y los resultados financieros de las empresas.

La deserción laboral o "la gran renuncia" (the great resignation), como la han llamado los estadounidenses, le está costando millones de dólares a los corporativos, además de la pérdida de competitividad en el mercado.

El éxito de las empresas que encontrarán en este listado de Great Place to Work® 2023, ubicadas en Centroamérica y el Caribe, demuestra que invertir en capital humano no sólo es una cuestión de ética, sino también una estrategia ganadora para lograr un crecimiento sostenible y rentable a largo plazo.

Según un estudio de Great Place to Work®, las empresas que ofrecen flexibilidad laboral y horarios adaptados a las necesidades de sus empleados son un 31% más productivas que aquellas que no lo hacen. Además, estas empresas tienen una tasa de rotación de personal un 30% menor que las que no ofrecen flexibilidad laboral -en algunos lugares, hasta un 50% menor-.

En cuanto al bienestar físico y mental de los colaboradores, un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) muestra que los empleados que tienen acceso a programas de bienestar en el trabajo tienen un nivel de estrés un 25% menor que aquellos que no lo tienen.

Sin embargo, hay que poner atención en la falta de protección contra el acoso laboral y la discriminación, que sigue siendo un tema preocupante en muchos países de la región de Centroamérica y el Caribe. Según los datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo de la OIT, publicada en el 2022, el 25.8% de los trabajadores en la región han sufrido discriminación, y el 18.6%, acoso laboral.

Además, la discriminación en el lugar de trabajo afecta de manera desproporcionada a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de mayor edad. Por eso, es fundamental que los empleadores de la región tomen medidas de un alcance más amplio para abordar estos problemas.

Desde este año, Forbes se alió con Great Place to Work® en Caribe y Centroamérica, para reconocer a las empresas que impulsan las mejores prácticas laborales en la región. A ambas marcas nos une el compromiso por hacer de las empresas espacios más humanos, en los que el colaborador esté en el centro de las decisiones. El resultado de esta alianza es esta edición especial en la que encontrará información de valor sobre por qué éstas son las mejores empresas para trabajar en sus respectivos mercados.

Transformando los datos para impactar la cultura organizacional

El énfasis en la capacidad de convertir los datos en información puede representar el factor de diferenciación más importante en estos tiempos.

Por: Renán González - Director General | Great Place to Work® Caribe y Centroamérica

La transformación de datos en información es hoy un proceso clave para cualquier organización que compita en el voraz entorno de negocios en el que nos encontramos. Aquellas organizaciones que dan seriedad a su estrategia incluyen, dentro de las mismas y de manera muy importante, su cultura de trabajo.

A medida que las organizaciones recopilan cada vez más datos, es importante que también fortalezcan su capacidad de convertirlos en información significativa que pueda ser utilizada para tomar decisiones y asegurar el rumbo del proyecto completo, del modelo de negocios y de los compromisos adquiridos con los grupos de interés.

Una cultura organizacional sólida puede hacer la diferencia entre lograr las metas organizacionales o no, llegando a impactar de manera directa en la rentabilidad a mediano o largo plazo. La ruta de consolidación de la cultura contempla la definición de los aspectos clave, mejoras en la motivación del personal, mejoras en la productividad de los equipos de trabajo, la penetración de mercado, el éxito de campañas e iniciativas, entre otros indicadores.

Por ello, la capacidad de convertir los datos en información puede representar el factor de diferenciación más importante en los últimos tiempos, pues permite a las organizaciones capitalizar auténticamente la identificación de patrones, tendencias, predicciones y oportunidades significativas para lograr una toma de decisiones mucho más acertada. En Great Place To Work® hemos fundamentado la transformación cultural de las organizaciones que atendemos con la recopilación y organización de datos de manera efectiva, alineados a las tendencias actuales y al uso y aprovechamiento de la tecnología. Durante 2022 atendimos, de forma enfática, la posibilidad de configurar el diagnóstico de cultura y clima organizacional para cubrir las necesidades y expectativas de cada organización, independientemente del sector industrial en el que se desempeñen, para honrar la gran diversidad de opciones que ofrece el mundo actual, pero al mismo tiempo brindar una guía certera en el uso y aprovechamiento de la información.

Posterior a la configuración y aplicación del diagnóstico, el siguiente paso para transformar los datos en información es organizarlos de manera efectiva, conformando una interpretación alineada a las prioridades estratégicas de cada una de las organizaciones. Enseguida, aseguramos el involucramiento de consultores expertos en nuestros modelos para crear la narrativa de los hallazgos y aspectos principales resultados del diagnóstico, todo esto fortalecido con el uso de plataformas poderosas que llevan a sus usuarios, nuestros clientes, a adueñarse de su información, y a sacar el máximo provecho del ejercicio con GPTW®.

De cara a la develación de Los Mejores Lugares para Trabajar® 2023 en Great Place To Work® Caribe y Centroamérica, es muy satisfactorio confirmar que tras la implementación de estas mejoras nos hemos consolidado como un genuino socio estratégico de las organizaciones en la región, al generar valor de forma contundente para sus estrategias y para su consolidación como excelentes lugares para trabajar para todos.

Fortalecer la marca empleadora y la comunicación interna como lo hacen los mejores

Después de los cambios experimentados con la pandemia, las organizaciones requieren fortalecer el sentido de pertenencia del colaborador, a través de culturas laborales sanas.

Por: Laura Rodríguez Laín – Directora de Marketing y Comunicaciones | Gerente de Canales Indirectos Great Place to Work® Caribe y Centroamérica

La experiencia que generamos en los colaboradores es una de las proyecciones más fuertes de los resultados comerciales a largo plazo en una organización. Esta es la razón por la cual cuando se invierte en la cultura laboral, los negocios son más rentables.

Los colaboradores con experiencias consistentemente positivas en su lugar de trabajo tienen más probabilidades de permanecer en la organización, experimentan menos agotamiento, brindan mayores niveles de esfuerzo e impulsan tasas de innovación más rápidas.

La cultura de alta confianza ayuda a las organizaciones a contratar a los mejores talentos. Los colaboradores tienen seis veces más probabilidades de recomendar a su empleador otros talentos, esto de acuerdo con los datos recolectados en los diagnósticos de cultura y clima organizacional de Great Place to Work® alrededor del mundo.

¿Cuáles son los principales objetivos que me debo trazar con mi marca empleadora?

La marca es un activo valioso dentro de una organización, y con esto, la gestión de marca es una actividad clave en todas las organizaciones. De todo esto, nace el término "marca empleadora", que es una actividad en la que se mezcla el marketing con ciertas actividades de recursos humanos la cual se dirige a los colaboradores actuales y potenciales de una organización, para que sea diferenciada dentro del mercado laboral.

Una marca empleadora es aquella que impacta en la cultura de una organización, en la retención del talento humano y su propuesta de valor para ellos, pero más que nada en que la organización se vuelva atractiva en el mercado laboral.

La marca empleadora debe ser congruente entre lo que hace en la organización, y lo que dice que hace, es decir, que debe predicar con el ejemplo para que así pueda mostrar su propósito aspiracional que la define como una organización, y pueda ser llamativa dentro del mercado.

También es importante que, como marca empleadora, pueda lograr que los colaboradores conozcan cada uno de los objetivos de la organización, que formen parte del logro de esos objetivos con el propósito de que se sientan parte de esta, y se logren identificar con esta marca empleadora, que sientan que se preocupan por ellos y que los toman en cuenta.

Existen organizaciones en las que una de las nuevas tendencias es que se formen escuelas para los colaboradores, en donde ellos puedan desarrollarse, crecer y colaborar con la sociedad con personas capaces, con habilidades, y que sean competentes dentro del mercado laboral.

Uno de los objetivos al momento de desarrollar la marca empleadora en la organización, es atraer a nuevo talento humano y empoderar al nuestro a través de la confianza y que, además, forme parte importante de la cultura organizacional. Es importante que las organizaciones sepan que invertir en su capital humano es de gran valor, ya que con esto estamos logrando retener a los colaboradores y que éstos contribuyan a alcanzar los objetivos del área y de la organización en general.

Es fundamental que se cree un lenguaje común, que todos los colaboradores puedan convertirse en voceros de su marca empleadora.

Tendencias laborales en la voz de los colaboradores

Existen diversos indicadores que permiten perfilar el comportamiento y desarrollo de las organizaciones, con la finalidad de detectar a aquellas que se destacan como espacios extraordinarios de trabajo.

Por: Staff

Como parte del equipo directivo, Paulo César Preciado Ochoa, vicepresidente de Operaciones Great Place to Work® Caribe y Centroamérica (CARCA) analiza cómo ha evolucionado el proceso que permite hoy contar con información fidedigna sobre las transformaciones positivas de los mejores lugares para trabajar y sus valores en la región.

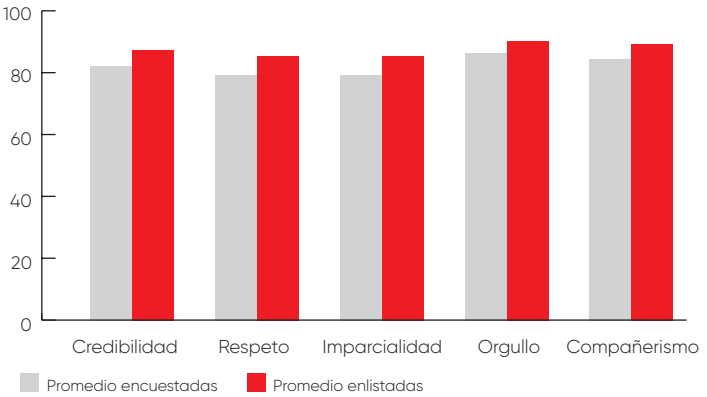
Con la oportunidad que tiene GPTW®, de conocer la voz de más de 150 mil colaboradores cada año en la región, ¿cuáles son los aspectos sobresalientes en los lugares de trabajo de Caribe y Centroamérica?

Las empresas de la región han adoptado de una forma más orgánica y profunda nuestro modelo 'For all'®, tanto para redactar su compendio de prácticas culturales que los llevan a ser organizaciones extraordinarias, como la generación de planes de acción más contundentes y con una forma mucho más visible de impactar sus resultados como negocio, y avanzar en su estrategia cultural. Esto nos lo confirman los colaboradores a través de diversos indicadores, como:

- El índice de confianza promedio de las organizaciones enlistadas es de 89%, mientras que en las organizaciones que no lograron entrar a las listas fue sólo de 81%. Esta diferencia permite perfilar a aquellas organizaciones con resultados extraordinarios.
- Los índices de orgullo y compañerismo, con 92% y 91% respectivamente en las organizaciones enlistadas, tuvieron una mejora de entre 2 y 3 puntos porcentuales con respecto al año pasado.
- El índice de confianza en 2023 para las dimensiones de credibilidad (89%), respeto (87%) e imparcialidad (87%) confirma que debe seguir siendo prioridad fortalecer el liderazgo.
- El motivo principal de permanencia es "la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional" con 29%, superando incluso a la "estabilidad laboral" con 26%, y por supuesto a otros más transaccionales como "la remuneración y beneficios obtenidos" con sólo 11%. Es un efecto positivo de las estrategias culturales de las organizaciones enlistadas.

COMPARATIVO POR DIMENSIONES ENTRE ORGANIZACIONES ENLISTADAS VERSUS ENCUESTADAS.

Dimensión	Promedio encuestadas	Promedio enlistadas
1. Credibilidad	82%	87%
2. Respeto	79%	85%
3. Imparcialidad	79%	85%
4. Orgullo	86%	90%
5. Compañerismo	84%	89%



Las organizaciones comparten con GPTW® sus estrategias, prácticas, políticas y procedimientos. ¿Qué tanto estamos acercándonos como compañías a brindar a nuestros colaboradores la experiencia de trabajo que requiere el negocio?

Este desafío es uno de los más importantes a atender durante 2023, tanto en nuestro rol de socios estratégicos de las organizaciones, como por parte de los líderes, tomadores de decisiones y demás actores clave en los lugares de trabajo.

En aquellas organizaciones con mayores índices de alineación estratégica, no es difícil encontrar la relación entre sus resultados de la evaluación de su compendio de prácticas organizacionales (Culture Audit), como sus resultados de la voz de sus colaboradores (Trust Index).

A los grandes tomadores de decisiones en las organizaciones les conviene estar al tanto de las tendencias del mundo del trabajo, ¿qué han encontrado en CARCA con respecto a la gran renuncia?

No encontramos menciones significativas de los efectos de la gran renuncia en los mejores lugares para trabajar. La cultura de trabajo de estos lugares los protege de los posibles efectos nocivos de tendencias como la gran renuncia, mediante comunicación honesta, transparente, oportuna y auténtica, como sucede en las organizaciones enlistadas.

¿Cuál es la importancia del bienestar o 'wellness' y el cuidado de las personas, tanto en temas físicos como mentales?

Encontramos un énfasis importante en priorizar el cuidado de los colaboradores, presumiblemente como resultado de la pandemia y de los aprendizajes que nos dejaron los efectos del Covid-19 en el mundo del trabajo, por lo que ahora se vela por la salud integral del colaborador incluso también de sus familias y seres queridos.

¿Qué podría agregar sobre el uso de la Inteligencia Artificial y la transformación digital?

Recogimos la percepción sobre transformación y herramientas digitales, y encontramos una variedad de perspectivas al respecto: entre una difusión adecuada, desconcierto, desinformación, entre otros.

Las organizaciones que consideran la aplicación y adopción de herramientas tecnológicas desde la visión estratégica del negocio iniciaron con la implementación de programas y campañas para orientar a su personal, y las organizaciones más fortalecidas ya trabajan en esto desde hace años, pues lo ven como oportunidad y no como amenaza en sus modelos de negocio. Esperamos que, durante 2023, las organizaciones compartan más iniciativas en este sentido, pues las aplicaciones basadas en Inteligencia Artificial están creciendo rápidamente en la región.

¿Qué recomendaciones poderosas puede brindar GPTW® a las organizaciones en la región para consolidarse, mantenerse y evolucionar como excelentes lugares para trabajar?

Las recomendaciones más efectivas se basan en los sólidos fundamentos de nuestros modelos y en los descubrimientos de casi 40 años de investigación en cultura y clima organizacional:

1. Establecer prácticas culturales alineadas a la estrategia del negocio, que lleguen a todos en la organización, para que -sin importar su puesto- tengan la certeza de que vivirán una gran experiencia de trabajo.
2. Accionar en conjunto, desde las figuras de liderazgo e influencia, de una manera auténtica, visible, sostenible, y no transaccional y midiendo la efectividad.
3. Diseñar, ejecutar y adoptar estas prácticas en conjunto: los acompañamientos formativos y consultivos, presenciales o en línea, asíncronos o síncronos, son las mejores herramientas para tal fin.
4. ¡Disfrutar! Que el proyecto de transformación cultural sea un camino en el cual pueden encontrar trascendencia, colaboración y experiencias disfrutables. Ese es el camino para tener mejores negocios, con mejores personas y así llegar a tener un mejor mundo.

Vivir el modelo 'For all'®

El modelo 'For all'® es una visión que, sin importar quiénes son y lo que hacen las personas para la organización, se centra en la creación de experiencias positivas para todos los colaboradores.

Por: Lourdes Lira - Gerente de Investigación de Prácticas | Great Place to Work® Caribe y Centroamérica

Durante la década pasada, Jacob Morgan introdujo en el ámbito de capital humano el concepto "la experiencia del empleado", como una nueva forma de ganar la guerra por el talento.

Cada organización elige su camino y la manera en que responderá a los planteamientos de sus colaboradores, en cualquier caso, su respuesta o diseño organizacional, como lo propone Morgan, contribuirá en mayor o menor medida al éxito y crecimiento del negocio.

La experiencia del empleado de manera natural nos remite al modelo 'For all'®, un modelo que sin importar quiénes son y lo que hacen las personas para la organización, se centra en la creación de experiencias positivas para todos los colaboradores. A través de cinco de sus componentes es posible conocer las características culturales de la organización expresadas mediante programas, prácticas e iniciativas internas, lo que permite a cada organización explorar sistemáticamente la forma en que están construyendo y viviendo su cultura.

Los componentes del modelo 'For all'®

1. Confianza

En el modelo 'For all'® la confianza está representada por la credibilidad en los líderes, que son percibidos como personas competentes, comunicativas y sinceras. Existe un ambiente en el cual los colaboradores se sienten tratados en todo momento con respeto y donde se practica la imparcialidad.

Entre los programas que describen las organizaciones a nivel global para generar confianza están el desarrollo, el impacto en la comunidad, el prestigio

empresarial, la comunicación, los beneficios y el reconocimiento.

Cuando observamos cómo el Caribe y Centroamérica generan confianza, además de las tendencias descritas, encontramos programas de wellbeing o wellness que incluyen el cuidado de la salud emocional, oportunidades de crecimiento, desarrollo de líderes, difusión de la ética, employee branding, programas de innovación, entre otros.

2. Maximización del potencial humano

Entendemos por este concepto obtener lo mejor de las personas, contribuir a alcanzar su potencial como seres humanos y profesionales para llevarlos más allá de ellos mismos en términos de logros, habilidades e inspiración.

En este componente las organizaciones suelen reportar reuniones generales donde los colaboradores manifiestan sus ideas, métodos para identificar el talento, necesidades y expectativas individuales; integración de equipos multifuncionales para proyectos, beneficios y programas que responden a diferencias específicas entre los grupos.

La tendencia para maximizar el potencial en el Caribe y Centroamérica incluye el uso de universidades corporativas para capacitar a sus colaboradores en temas técnicos, de competencias, habilidades sociales y liderazgo.

3. Valores

Para el modelo 'For all'®, los valores se convierten en los principios que guían la toma de decisiones, el diseño de la estrategia del negocio, la conducta de los líderes y la forma en que los miembros de la organización se relacionan.

Al compartir ejemplos de la vivencia de sus valores, las empresas hacen referencia a programas de reconocimiento, prácticas de contratación y onboarding, formas recientes en que los valores han sido seleccionados, desarrollo de líderes y toma de decisiones.

Al abordar el componente valor en el Caribe y Centroamérica, las organizaciones describen sus programas de reconocimiento, su código de ética y actividades de difusión para lograr su reforzamiento, actividades llevadas a cabo por los líderes para promover los valores y campañas de comunicación.

4. Liderazgo efectivo

Desde la perspectiva del modelo 'For all'®, el liderazgo efectivo implica que los líderes sean capaces de conectar con los colaboradores y sus equipos en los niveles estratégico y personal, combinando para ello aspectos técnicos y humanos en las organizaciones.

Son cuatro los elementos clave que caracterizan el liderazgo efectivo en un Great Place to Work® 'For all'®: conexión con los empleados, equipos directivos con alto nivel de confianza y colaboración entre sí, comunicación de la estrategia a todos los niveles de la organización, un equipo de liderazgo senior que debe reflejar la distribución demográfica de la empresa.

5. Innovación por todos

En el contexto del modelo 'For all'®, innovación por todos significa crear el espacio para que los colaboradores expresen sus ideas para hacer mejor las cosas.

En este componente, las organizaciones hablan de sistemas y programas para captar las propuestas de los miembros de la organización, de espacios de colaboración, entrenamientos específicos para alentar el espíritu innovador, programas de reconocimiento y recompensa vinculados a la innovación.

Una de las tendencias para generar ideas es llevar a cabo sesiones de grupos, aplicación de programas de reconocimiento locales y globales, integración de comités o equipos departamentales para trabajar en proyectos específicos, uso de reuniones generales que se convierten en un foro para recoger ideas, cultura de mejora continua, organización de concursos y uso de encuestas para captar ideas de innovación.

EL MODELO.

6. Crecimiento financiero

El último de los componentes del modelo 'For all'® es el crecimiento financiero. En Great Place to Work® creemos que el poder de las personas puede lograr que los ingresos sean mayores.

Se trata de un indicador que permite conocer el crecimiento de las empresas a partir de su volumen de ventas anual. Estamos convencidos de que las organizaciones que aprovechan al máximo el potencial de sus colaboradores, aquellas que crean un ambiente de confianza, que ejercen un liderazgo efectivo, que actúan con base en los valores y alientan la innovación son espacios de trabajo donde la gente da lo mejor de sí misma facilitando el cumplimiento de las metas y objetivos del negocio.

BIBLIOGRAFÍA.

Morgan, J (2017). The employee experience advantage. New Jersey: Wiley.

The Great Place to Work® Research team, et al (2018). A Great Place to Work® 'For All'®. Okland: Berrett-Koehler Publisher.

REFERENCIAS

Great Place to Work® CARCA (2023). Base de datos de programas, prácticas e iniciativas de las empresas participantes en el Ranking 2023.

Great Place to Work® (2021). Knowledge Base https://help.greatplacetowork.com/hc/en-us/articles/360042938314-What-key-qualities-make-your-organization-a-great-place-to-work-

El rostro humano de la productividad

La búsqueda de un equilibrio entre la vida personal y profesional nunca ha sido tan aparente. Las tendencias en el mercado laboral apuntan a la priorización del bienestar emocional y el manejo estratégico de la fidelización del capital humano como marcadores de la influencia de una organización.

Por: Rebeca Medina Quereguán - Colaboradora Forbes Centroamérica

En sólo tres años, las prioridades colectivas se han transformado en más de un sentido. La reconciliación de los nuevos valores de las empresas y sus colaboradores ha significado un cambio visible en las dinámicas corporativas tanto interna como externamente.

El trabajo remoto, la comunicación vía plataformas virtuales, y el establecimiento de iniciativas centradas en la integración del personal y el cuidado de la salud mental forman parte del proceso de adaptación en un mundo post pandemia.

En su estudio sobre las tendencias que facilitan la creación de una cultura laboral de primera calidad, Great Place to Work® Caribe y Centroamérica, destacó la confianza en el lugar de trabajo, como principal indicador.

Elevar el nivel de satisfacción de los empleados y ser coherentes con los valores de la empresa han sido puntos claves para la organización de autoridad global en la certificación de los mejores lugares para trabajar en la región.

Dos de las estrategias más eficaces para crear confianza en el lugar de trabajo son la promoción del branding a nivel interno o employee branding y el desarrollo de programas integrales de bienestar y salud mental.

> **"¿Quién no desearía trabajar en una compañía en donde sus empleados son y se muestran felices?"**
>
> **VÍCTOR SOLANO**
> Asesor de Estrategia Empresarial y Comunicación Digital.

Dichos proyectos no sólo sirven de apoyo para las áreas de Recursos Humanos, sino que permiten involucrar al trabajador en la cultura institucional, fortaleciendo la identidad corporativa y el grado de compromiso con la organización.

Una imagen pública compartida

La herramienta de optimización en motores de búsqueda, Semrush, define el employee branding como una práctica en la cual los empleados "internalizan la imagen y los valores que la compañía desea proyectar."

Las redes sociales son sólo uno de los escenarios claves para dicha proyección. Ya que el trabajador es visto como reflejo de la empresa tanto online como offline. Víctor Solano, asesor de estrategia empresarial y comunicación digital, considera que el solo hecho de que una compañía tenga la intención de promover el branding interno, demanda crear una cultura de trabajo positiva y atractiva.

"Al funcionar como embajadores de marca, los empleados ayudan a propagar la cultura organizacional y, al hacerlo de manera natural, la aceptación del mensaje es efectiva", dice Solano.

Desde el punto de vista comercial, la humanización, a través de las redes sociales, mejora la percepción general de una organización.

Como punto de partida para la elaboración de una agenda de employee branding, el experto sugiere crear una campaña interna de lanzamiento de marca en la cual todos los trabajadores estén al tanto de la misión y visión de la empresa a la que pertenecen.

Según Solano, este plan puede incluir alguno de los siguientes elementos: definir el equipo que diseñará, comunicará, ejecutará y medirá la estrategia, incluir modelos de capacitación y desarrollo profesional que ayude a los trabajadores a crecer en sus carreras y a sentirse aún más valorados por la compañía y ofrecer incentivos para quienes promueven voluntariamente el employee branding.

El branding interno también puede lograr un impacto significativo en la capacidad de la compañía para atraer y retener talento.

Para Karen Barrios, analista de diseño en una multinacional de envasado y procesamiento de alimentos, para el mercado de Centroamérica y el Caribe, incluir parte de su vida laboral en redes sociales ha sido un proceso orgánico.

"Siento que conecto mucho con la cultura de la empresa. Comparto mis experiencias, y las personas a mi alrededor han notado el cambio (...) la labor que hacemos es increíble y la responsabilidad que tenemos con el medioambiente es esencial para mí, es un placer ser parte de la compañía", expresa Barrios.

En búsqueda de la estabilidad

Según datos de la exploración de Great Place to Work® Caribe y Centroamérica en la región, 30.58% de las personas encuestadas citan la estabilidad laboral como el principal motivo de permanencia en su actual trabajo, seguido por 25.95% con la oportunidad de desarrollo profesional.

Mientras que el 15.94% alega que les interesa la naturaleza de su trabajo. La salud mental es considerada por 11.59% a través de la posibilidad de balancear la vida personal con la vida profesional.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), globalmente cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

Las recomendaciones de la OMS plantean que las instituciones evalúen los niveles de riesgo para el bienestar emocional de los trabajadores en el entorno laboral. La prevención es clave para mitigar estas amenazas.

Por su parte, el estudio 'Remuneración 2023' de PageGroup destacó que 1 de 3 profesionales en Centroamérica piensa en cambiar de trabajo.

56.8% de los encuestados se sienten estresados por su trabajo, 49.2% cree que su empleador no se preocupa por su salud mental y 27.8% declara tener una afección derivada del estrés, producto de su ocupación actual.

Juliana Otálvaro, líder de la operación de Michael Page Centroamérica y Caribe, confirma que, para los encuestados, el salario y la estabilidad van de la mano.

En general, el estudio reveló que las acciones más valoradas por el talento al buscar un nuevo empleo son: apertura respecto a carga de trabajo y flexibilidad con un 62%; asegurar una carga de trabajo individual manejable con 50.1%, y reconocer el esfuerzo y contribuciones de todo el equipo con 45.5%.

"Sabemos que las expectativas del talento, y factores que inciden en su

elección para permanecer en un trabajo, están ligadas con el crecimiento profesional, los programas personalizados de beneficios y un clima organizacional saludable, diverso e inclusivo, donde se escuchen y tomen en cuenta todas las voces", articula la ejecutiva.

Otálvaro, asevera que, en términos de productividad, las personas más jóvenes dentro de las organizaciones, no sólo se sienten más atraídas por trabajar en un esquema híbrido o remoto, sino que generan más compromiso y permanencia en la medida en que se sientan involucradas en proyectos que impacten temas de sostenibilidad, impacto social y políticas de DEI / Diversidad, equidad e inclusión.

En este mismo sentido, la apuesta digital que se ha visto intensificada luego del confinamiento global a partir de 2020 ha sido uno de los factores determinantes en la búsqueda de talento, así como la oportunidad de trabajar desde lugares que parecían inaccesibles y la flexibilidad que acompaña al esquema híbrido.

Una propuesta ganar-ganar

Para Javier Carril, coach ejecutivo, instructor de mindfulness MBSR, experto en liderazgo, comunicación y motivación, es imprescindible que las empresas tengan programas ideados para contribuir al bienestar del trabajador: "Un programa donde los profesionales puedan obtener orientación, estrategias y técnicas de gestión de la presión y el estrés, es un win/win. Ganan los empleados, pero también gana la empresa."

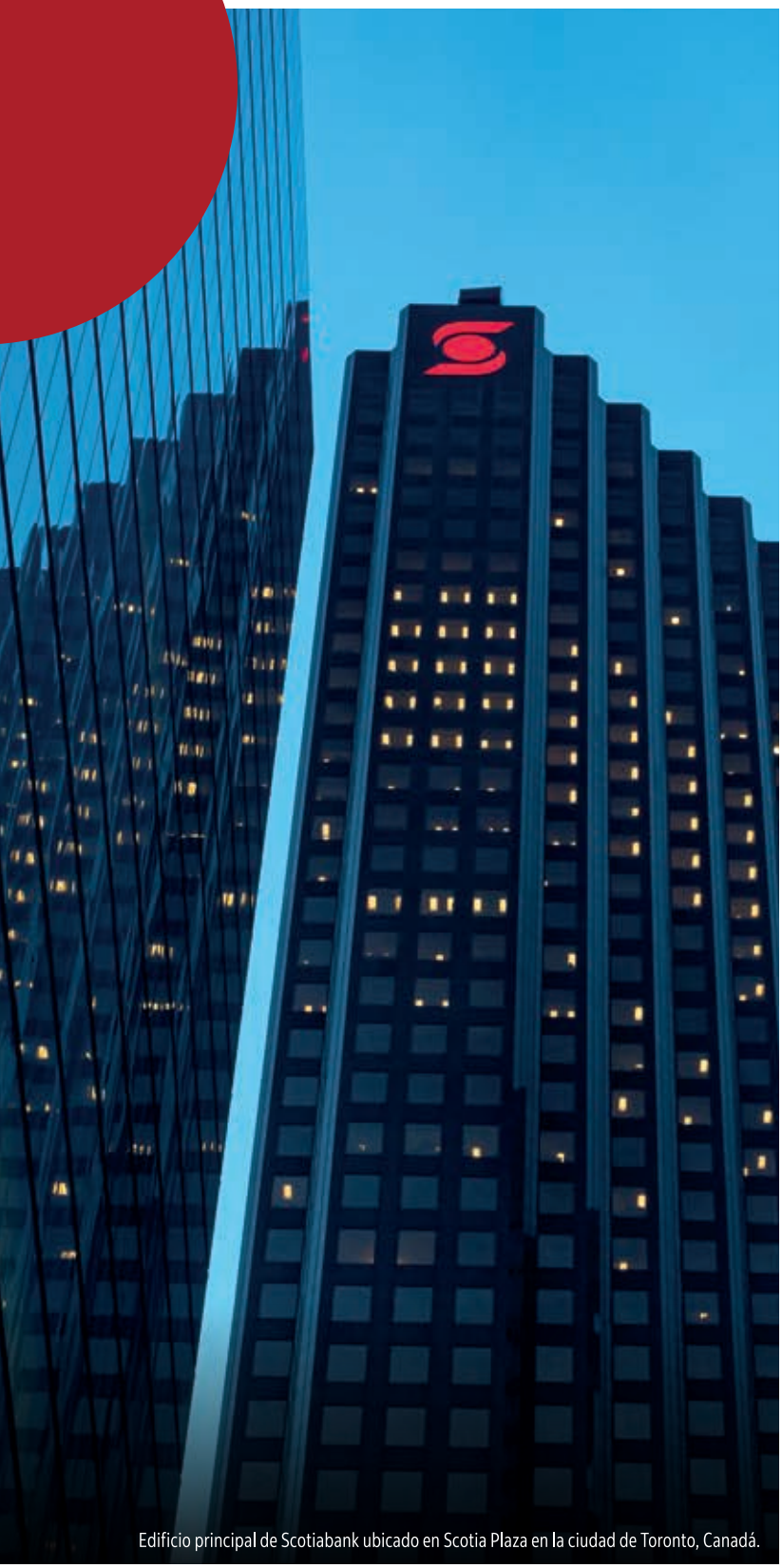
Carril es autor de 5 libros sobre temas de desarrollo, coaching y liderazgo como 'Reconecta contigo', '7 hábitos de mindfulness' y 'Zen Coaching'. Es también profesor del IE Business School en el programa ejecutivo de coaching y management.

"El liderazgo empresarial humano y empático se puede potenciar a través de dos disciplinas: el coaching y el mindfulness. Ambas disciplinas ayudan a los líderes a ser más conscientes de sus conductas y decisiones, lo cual conduce a hacerles más responsables y a modificar su liderazgo para enfocarse plenamente en las personas, y no en las tareas y objetivos. Centrarse en mejorar la motivación y el bienestar de las personas llevará a que los objetivos y las tareas se realicen con mucha mayor calidad y eficiencia", formula Carril.

De acuerdo con la OMS, cada año se pierden 12 mil millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad.

El mindfulness es una disciplina de meditación donde se entrena la atención en el momento presente, con un enorme número de investigaciones científicas que avalan su efectividad a la hora de mejorar la concentración, la toma de decisiones y el equilibrio emocional. En un entorno corporativo, formar y entrenar a todos los empleados en mindfulness supone darles herramientas prácticas para mejorar su desempeño, su motivación y su bienestar.

Desde el manejo de la reputación en línea, hasta los niveles de productividad y la atracción de nuevo talento y potenciales clientes, la importancia de cultivar la confianza en el trabajo a través de estrategias como el branding interno y los programas de bienestar demuestran que apoyar el lado más humano del trabajador no es sólo beneficioso sino necesario para el éxito de una organización.



Edificio principal de Scotiabank ubicado en Scotia Plaza en la ciudad de Toronto, Canadá.

Nuestro pensamiento progresista es la columna vertebral de nuestra **notable historia.**

Nuestra trayectoria, solidez y posición actual en el mercado es el resultado de nuestros valores, de una cultura organizacional respetuosa, diversa e inclusiva y del compromiso con la excelencia. Así nos consolidamos en la región para ser **el banco líder de las Américas.**

En esta fecha **celebramos el 191 aniversario** de nuestra operación global junto a ustedes, clientes, colaboradores y comunidades donde operamos, y reforzamos nuestro compromiso de forma significativa para seguir construyendo nuestro futuro.

Calificaciones Globales de Riesgo:

Moody's	Fitch	Standard & Poor's
Aa2	**AA**	**A+**

Tú decides, nosotros te asesoramos. ™

Scotiabank®

La estabilidad laboral: El nuevo salario emocional

Las expectativas de los empleados para permanecer en las compañías cambiaron radicalmente a raíz de la pandemia. Hoy día, son otros aspectos los que pesan en la toma de decisiones y bienestar del recurso humano

Por: International Life & Leadership Coaching Academy.

Las transformaciones sociales y económicas por las que el mundo atraviesa han impactado el ecosistema del trabajo a escala global. La rotación de personal en las empresas ha modificado la forma de llevar a cabo sus procesos, así como la mirada de los empleados en torno a estas.

Una de las recientes investigaciones Great Place to Work® Caribe y Centroamérica, permitió determinar que el grueso de los trabajadores consultados valora la estabilidad laboral para permanecer en una empresa, por encima de la remuneración y otros beneficios que puedan aportar las compañías a través de su relación.

Por otra parte, los expertos coinciden en que la pandemia fue un factor clave que marcó la necesidad de manejar la resiliencia para sobrevivir, mantener los empleos, la productividad y los negocios a flote.

La estabilidad laboral como objetivo

Valorar la estabilidad laboral supone algunos elementos emocionales: "Hablamos de relaciones mucho más empáticas y dirigidas a conectar como humanidad y con lo que somos", comenta Juliana Otálvaro, líder de la operación de Michael Page Centroamérica y Caribe.

Una escena con la que coincide Claudia Escobar, gerente de País ManpowerGroup Panamá, para quien la crisis sanitaria generó muchas preguntas y expectativas en todos los terrenos. "El 81% de las personas señala que la pandemia cambió la forma en que se percibe el trabajo, después de haber vivido tanta incertidumbre, que jamás se había experimentado, inferimos que se volvió a valorar la estabilidad, y con mucha razón".

Durante la pandemia la movilidad laboral se experimentó como nunca antes; y en aquellos trabajadores cuya antigüedad no se había visto vulnerada, el panorama cambió por completo. Numerosas organizaciones tuvieron la necesidad de llevar a cabo una reestructuración rápida, que les permitiera seguir operando desde el confinamiento; empezando por la eliminación de algunos cargos o posiciones que quizás no eran imprescindibles.

Según plantea la International Life & Leadership Coaching Academy (ILC), la estabilidad laboral "es la garantía o seguridad de permanencia en el puesto de trabajo, lo cual implica que el profesional no puede ser despedido sin causa justa y legal", y puede estar contemplada en el contrato de trabajo, protegida por la legislación vigente o condicionada a situaciones específicas (embarazos, enfermedades, intervención gubernamental).

Un profesional con estabilidad laboral tiene luz verde para construir una carrera en la organización, ganar mayor experiencia y colaborar en la formación de los nuevos talentos, entre otros beneficios.

"La estabilidad laboral impacta profundamente en la economía del trabajador, su desarrollo personal y equilibrio psicológico. Un empleo estable genera menor carga de estrés y puede motivar al individuo a involucrarse en diferentes actividades como cursos formativos, inversiones o proyectos familiares, con la certeza de que cuenta con respaldo financiero", plantea la ILC en su sitio web.

En este contexto, las empresas han tenido que valorar que sus empleados les acompañen en tiempos de crisis, aunque la remuneración se viera afectada en muchos de los casos; de manera que han implementado nuevas estrategias para preservar la productividad. Las empresas también han vinculado la estabilidad laboral a la rentabilidad.

"Es evidente que un trabajador satisfecho en su empleo, estará más motivado y comprometido, dando como resultado una mayor productividad y beneficios a la empresa", afirma Cecilia Muñoz, doctora en Estudios Organizacionales y docente de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) en México.

Factor de reputación

Tras la pandemia, las empresas se volvieron más abiertas generando nuevos canales de comunicación con sus empleados. Muchas pudieron identificar que se trata de una relación ganar - ganar, ya que en la crisis desarrollaron acuerdos para mejorar las condiciones laborales, promoviendo incluso modelos como el teletrabajo.

"Un trabajador que se siente satisfecho, y esa satisfacción le proporciona estabilidad, sí optimiza su productividad, ya que a ningún empleado contento con su puesto le gustaría dejarlo, y menos la seguridad y estabilidad que le dé. Así que, si el recurso humano aumenta su productividad como mecanismo para conservar su empleo, claro que la empresa incrementará sus ganancias y rentabilidad y será más competitiva", agrega Muñoz.

"Desde el estudio de las relaciones humanas se ha intentado demostrar que aquellas empresas que se preocupan por el factor humano, se vuelven más rentables y competitivas al contar con trabajadores que aportan conocimientos, innovación y creatividad", zanja la académica.

De acuerdo con Juliana Otálvaro, la estabilidad laboral está relacionada a "la reputación que tienen las compañías", como uno de los grandes factores que se pueden relacionar al valor que le dan los empleados a permanecer en estas.

"Los empleados también aprecian que la empresa comulgue con sus valores, y eso tiene que ver con las generaciones", indica Claudia Escobar. "Las nuevas generaciones también valoran el aprendizaje y adquirir nuevas habilidades y experiencias, más que el crecimiento en una jerarquización; tienen otra visión".

Las empresas también enfrentan la escasez de talentos en áreas como la tecnología, de manera que deben proveer la capacitación necesaria y trabajar en retener al recurso capacitado, aprovechando esto como una ventaja competitiva, según lo desmenuza la ejecutiva.

Mientras tanto, Escobar añade que las mujeres a diferencia de los hombres, valoran más la estabilidad, y ellas están más dispuestas a volver a las oficinas; de hecho, según la ejecutiva, "el regreso a los lugares de trabajo favorece la dinámica en equipo, la comunicación y la integración, generando ideas y nuevas estrategias, siendo flexibles con todos aquellos que puedan vivir lejos del lugar de trabajo y que puedan estar haciendo sus actividades laborales desde casa".

Escobar también analiza el estudio 'Tendencias Laborales 2023', de Manpower Group, donde un 42% de los millenials quiere más equilibrio entre la vida laboral y profesional; un 61% de los empleados piensa que el trabajo asincrónico crea un mejor equilibrio con la vida personal y 4 de cada 10 trabajadores cambiaría el 5% de su salario por una semana de 4 días.

Otálvaro enfatiza que hoy las empresas hacen un gran esfuerzo en materia de sostenibilidad, por ejemplo en cultura y temas de inclusión, los cuales son aspectos que en definitiva continúan marcando un incremento importante a la hora de evaluar esa estabilidad laboral.

A partir de ello, los empleados buscarán ser más rentables y productivos con orientación al logro de resultados, y sacar su máximo potencial, para que de esta manera sigan acompañando a las empresas, o mejor dicho "se sigan acompañando en un mundo tan cambiante, pero sobre todo, desafiante", concluye la académica.

La otra inteligencia

Por: Julio Bevione | Autor y comunicador. Dirige la Escuela de Inteligencia Espiritual

¿Qué podemos hacer para ser un espacio atractivo para trabajar? Esta pregunta se la han hecho muchos directivos de empresas y líderes de proyectos al pasar la pandemia. En esos largos meses, descubrimos que había otra manera de trabajar y, sobre todo, otros intereses que fueron dejando muchas sillas vacías.

Si bien el interés por ofrecer mayor bienestar en las empresas fue algo que progresivamente fue creciendo, no fue hasta estos dos últimos años que dejó de ser un proyecto más en Recursos Humanos, casi a modo de entretenimiento, para ocupar un lugar central. Finalmente, ¡las empresas descubrieron al ser humano! No solo a la persona, sino al ser que mueve al que piensa, produce y convive con el grupo.

En las últimas dos décadas he investigado en lo que conocemos como Inteligencia Espiritual, esa capacidad que todos tenemos para conectarnos con nuestro interior, que es donde libramos nuestras mayores batallas y están las mayores conquistas, y con algo más grande que nosotros mismos.

La Inteligencia Espiritual incluye todo lo que se ha investigado sobre el hombre pero lo trasciende, ya que no es una inteligencia del ser humano, sino que ocurre en el ser humano, es de la naturaleza, de la vida misma. Es una inteligencia mayor desde donde opera la vida, por lo que la mente y el mundo humano, en el sentido literal, pueden interferir, pero nunca cambiarla.

Lo estudiado hasta ahora no incluye el sentido ético de la vida o el amor como eje de nuestras acciones, o no busca el significado profundo de las experiencias y la trascendencia del mundo tangible o reconocido por la mente racional. Ya no es la mente sino la conciencia la que determina la experiencia. Entonces, el desarrollo de la conciencia es lo que permite el uso activo de la Inteligencia Espiritual.

Se trata de una dimensión de la inteligencia humana que se ha ignorado durante mucho tiempo, pero que está volviéndose cada vez más relevante en el mundo de los negocios. Las empresas están empezando a reconocer que los empleados que tienen una mayor inteligencia espiritual son más felices, más productivos y más comprometidos con su trabajo.

Entonces, ¿cómo pueden las empresas comenzar a ayudar a desarrollar la Inteligencia Espiritual entre sus grupos de trabajo? Aquí hay algunos consejos prácticos:

Fomentar la meditación y la reflexión

La meditación y la reflexión son herramientas poderosas para desarrollar la Inteligencia Espiritual. Las empresas pueden fomentar la práctica de la meditación y la reflexión mediante la creación de espacios tranquilos en la oficina, la organización de clases de meditación y la promoción de actividades que fomenten la reflexión, incluso aprendiendo métodos sencillos de respiración

consciente, que pueden ser aplicados en cualquier momento de estrés.

Promover un sentido de propósito

Las personas con una mayor Inteligencia Espiritual suelen tener un sentido más fuerte de propósito en la vida. Las empresas pueden ayudar a sus empleados a encontrar su propósito en el trabajo mediante la creación de una cultura empresarial que valore el impacto social y la responsabilidad corporativa. Además, interesarse por los talentos de sus empleados tendrá no solo un impacto positivo en la persona, sino en el poder creativo de la empresa.

Cultivar la gratitud y la apreciación

La gratitud y la apreciación son componentes importantes de la Inteligencia Espiritual. Las empresas pueden fomentar la gratitud y la apreciación mediante la creación de programas de reconocimiento y la promoción de una cultura de agradecimiento y apoyo mutuo. Aunque, más allá de los programas, la práctica individual de cada uno con gestos de apreciación y gratitud, puede convertir una sala fría o dispersa, en un espacio donde todos querrán pertenecer.

Proporcionar oportunidades para el crecimiento personal

La Inteligencia Espiritual implica un enfoque en el crecimiento personal. Las empresas pueden ayudar a sus empleados a crecer y desarrollarse mediante la creación de programas de formación y desarrollo, y alentando a los empleados a buscar oportunidades de aprendizaje continuo, no solo con temas laborales, sino de impacto en las relaciones y la salud.

Fomentar la conexión con la naturaleza

La conexión con la naturaleza es una parte importante de la Inteligencia Espiritual. Se puede fomentar esta conexión mediante la creación de espacios verdes en la oficina, la organización de actividades al aire libre y la promoción de prácticas sostenibles. La naturaleza misma se encarga de suavizar las tensiones tan comunes en la convivencia laboral.

Además de estos consejos prácticos, reconocer que la Inteligencia Espiritual es una dimensión de la inteligencia humana que es única para cada individuo. Lo que funciona para una persona puede no funcionar para otra, por lo que es importante proporcionar a los empleados opciones y oportunidades para desarrollarse trazando su propio camino. Se le brindan opciones, y cada uno va tomando lo que mejor le sirve.

He visto que entre los logros inmediatos está la mejora en la toma de decisiones. La Inteligencia Espiritual puede ayudar a los líderes y a los empleados a tomar decisiones más sabias y fundamentadas en valores. Al tener en cuenta los valores espirituales como la compasión, la empatía y la honestidad, se pueden tomar decisiones que tengan en cuenta el bienestar a largo plazo tanto de la empresa como de los empleados. También fomenta un sentido de comunidad y pertenencia, creando motivación genuina de los empleados, lo que puede llevar a un mayor compromiso y productividad.

La Inteligencia Espiritual está en todos nosotros, sólo que tal vez no la habíamos descubierto. Puede ser por su intangibilidad y porque nos muestra lo que muchas veces no queremos ver, o nos impulsa a hacer lo que antes habíamos resistido, pero finalmente trae la solución a un problema repetido o el comienzo de una etapa de apertura y productividad que, aunque deseada, no creíamos posible.

En este tiempo histórico, hacia el primer cuarto de siglo, debemos integrar los objetivos comunes de desarrollo externo, tanto sea de la ciencia, los negocios o la tecnología, a conocer y conquistar la naturaleza misma de la vida que nos habita, nos mueve y nos impulsa a la experiencia humana.

Estas son las organizaciones que destacan en los listados de Los Mejores Lugares para Trabajar® en el Caribe y Centroamérica, y son reconocidas en la edición 2023 por su compromiso en crear culturas laborales de alta confianza.

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Multinacionales 2023

Para esta nueva edición, GPTW® analizó el desempeño de un total de 20 organizaciones multinacionales y 24 con una sola operación regional en sectores como retail, logística, energía, salud, alimentos y otros servicios.

El ranking de Las Mejores Organizaciones para Trabajar® es un resultado de la medición y análisis comparativos de competitividad del lugar de trabajo, el capital intelectual para desarrollar el liderazgo y las mejores prácticas de capital humano e intercambio de conocimientos. A esto se suma el trabajo de todo un equipo multidisciplinario y el objetivo de aportar, a través de esta experticia, a que las compañías de la región sigan marcando el pulso del desarrollo socioeconómico como motores de crecimiento.

Centroamérica y el Caribe son la fuente vibrante de grandes oportunidades de negocios. Con empresas que se adhieren cada vez más a una visión integral de captación y retención de talentos en un entorno más humano y productivo, donde destacan el liderazgo en positivo y los valores propios de una cultura organizacional sana, será posible continuar cerrando brechas y abriendo camino a la inversión, la captación de capitales, la rentabilidad y la aceleración económica de nuestros países.

Con un total de 340 empresas encuestadas, entre multinacionales y organizaciones de una sola operación, 234 de ellas correspondientes a Centroamérica y 62 al Caribe, este año, GPTW® presenta los nuevos resultados de las buenas prácticas en compañías que proveen los entornos más adecuados y sanos para trabajar.

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Multinacionales 2023

#	Organización	Región
1	**Tigo**	Guatemala y El Salvador
2	**Luminova Pharma Group**	Una sola operación regional
3	**Endavant**	Una sola operación regional
4	**Eurofarma**	Una sola operación regional
5	**Cargill Centroamerica**	Costa Rica (2), Honduras, Nicaragua y Guatemala
6	**Nestlé**	El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana
7	**Schneider Electric**	Una sola operación regional
8	**Grupo Autofacil**	El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá
9	**DHL Express Centroamérica y Caribe**	El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá (2), Nicaragua, República Dominicana, Costa Rica (2), Barbados y Trinidad y Tobago.
10	**Acino Latino-Americana**	Una sola operación regional
11	**Nativo**	Una sola operación regional
12	**Scotiabank - Caribe y Centroamérica**	Costa Rica, Panamá, República Dominicana (2) y Trinidad y Tobago
13	**Ecom Agrotrading**	Costa Rica y Nicaragua
14	**AES**	República Dominicana, El Salvador, Panamá y Puerto Rico
15	**Sandoz Centroamérica y Caribe**	Una sola operación regional
16	**Laboratorios La Santé**	Una sola operación regional
17	**Astrazeneca CAMCAR - GFS – GPS**	Una sola operación regional
18	**Teleperformance**	El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana
19	**Kantar**	Una sola operación regional
20	**Olam Agro**	Guatemala y Nicaragua

En esta nueva edición, compañías como Cisco, DHL Express y Seguros Universales lograron destacarse como espacios que cumplen con altos estándares para el trabajo, honrando la importancia de propiciar entornos adecuados para sus colaboradores, con liderazgos sanos.

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Costa Rica 2023	
#	Empresas
1	CISCO
2	SC Johnson
3	Oceánica de Seguros
4	Zoetis Costa Rica SRL
5	Experian
6	DHL Express
7	Nestlé
8	Cargill Business Services SRL
9	Western Union
10	3M Global Service Center
11	Acuity Knowledge Partners
12	FusionHit
13	Scotiabank
14	Cargill
15	Grupo Financiero Cafsa
16	Astrazeneca Global Financial Services & Procurement Services
17	Encora
18	Pegasus Logistics Group
19	Aeris Holding
20	Interbus
21	Ecom
22	GEP de Costa Rica S.A.
23	Lonza
24	La Piedad
25	Edica
26	Proquinal Costa Rica, S.A.
27	Stryker
28	The Lifetime Value Company.
29	Hospital Clínica Bíblica
30	MSD Costa Rica

Las tendencias determinantes en este 2022, por parte de las organizaciones, estuvieron marcadas por rasgos como la confianza, la maximización del potencial humano, el liderazgo efectivo, la innovación para todos y los valores.

Organizaciones en los sectores de hospitalidad, energía y logística pisaron con firmeza para situarse a la cabeza de estos listados. Hilton, Cargill, AES y DHL Express, son solo algunas de las empresas que suman esfuerzos para ejecutar prácticas que las convierten en referentes para las organizaciones que se encaminan a consolidarse como buenos lugares para trabajar.

Los Mejores Lugares para Trabajar® en El Salvador 2023	
#	Empresas
1	DHL Express (El Salvador) S.A. de C.V.
2	Elaniin
3	Tigo El Salvador (Millicom)
4	Autofácil
5	Nestlé

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Guatemala 2023	
#	Empresas
1	Seguros Universales, S.A.
2	Tigo
3	Seguros G&T
4	DHL Express
5	Fundación Génesis Empresarial
6	CarroFácil
7	Cargill
8	Grupo Financiero Bantrab
9	Tendencia, S.A.
10	Grupo Distelsa
11	Friendship Bridge
12	Casesa
13	Teleperformance
14	Olam Agro Guatemala, S.A.
15	Clínicas Sanas
16	Ciam
17	Mostro Agency
18	GoTo Technologies
19	Deloitte
20	El Taier DDB Centro

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Honduras 2023	
#	Empresas
1	Cargill
2	Nestlé Hondureña
3	DHL Express
4	Autofácil
5	Diunsa

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Nicaragua 2023	
#	Empresas
1	DHL Express
2	Nestlé
3	Cargill
4	Banco de Finanzas S.A
5	Ecom

Es muy gratificante ver que cada vez más, las organizaciones incluyen prácticas institucionales para mejorar el bienestar, no sólo de los colaboradores sino también de sus familias y seres queridos; y también es muy gratificante encontrar contundencia en acciones y efectos de los líderes, al involucrarse en este tipo de prácticas"

PAULO CÉSAR PRECIADO OCHOA
vicepresidente de Operaciones Great Place to Work® Caribe y Centroamérica.

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Panamá 2023	
#	Empresas
1	AES
2	DHL Express
3	Hilti
4	Dell Technologies
5	APC Intelidat an Experian Company
6	Elektra Noreste, S.A. (ENSA)
7	Terpel
8	Inteligo Bank
9	Banco Latinoamericano de Comercio Exterior, S.A. (Bladex)
10	Scotiabank
11	Autofácil
12	Dos Pinos
13	The Buenaventura Golf & Beach Resort, Autograph Collection
14	Bacardí Latin America and Caribbean, S.A.
15	Medcom

Los Mejores Lugares para Trabajar® en República Dominicana y el Caribe 2023		
#	Empresas	Países
1	Hilton	República Dominicana
2	Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP)	República Dominicana
3	JMMB	República Dominicana
4	DHL Express	Barbados
5	Scotiabank República dominicana	República Dominicana
6	Cevaldom	República Dominicana
7	Popular Inc.	Puerto Rico
8	AES Dominicana	República Dominicana
9	Grupo Universal	República Dominicana
10	Nestlé Caribe Latino	República Dominicana
11	Casa de Campo Resort & Villas	República Dominicana
12	Scotiabank Trinidad & Tobago	Trinidad & Tobago
13	Scotia GBS DR	República Dominicana
14	AES Puerto Rico	Puerto Rico
15	Karisma Hotels & Resorts	República Dominicana
16	Dominicana Compañía de Seguros	República Dominicana
17	DP World	República Dominicana
18	Catalonia Royal Bávaro	República Dominicana
19	ForfinDR SRL	República Dominicana
20	Teleperformance	República Dominicana

Luminova: Juntos alcanzando los objetivos estratégicos

La farmacéutica ha sabido involucrar a los colaboradores en los objetivos de desarrollo de la organización, a través de medidas innovadoras y de bienestar.

En Luminova Pharma Group los colaboradores miran en una misma dirección. Cada uno trabaja todos los días para cumplir sus objetivos, los cuales se suman a uno mayor: ser una organización con estándares de calidad de clase mundial, líder en el mercado Latinoamericano de soluciones de salud innovadoras, y que garantizan el bienestar de la sociedad.

La farmacéutica sabe que su estrategia es "El Juego de Todos", por lo que su cultura organizacional promueve que todos los colaboradores se conviertan en miembros integrales de la estrategia, permitiéndoles que puedan alcanzar su máximo potencial para el desarrollo de los objetivos organizacionales. Esto genera un sentimiento de responsabilidad en cada uno de los colaboradores.

El equipo de líderes de la organización es el que define el plan estratégico anual, bajo el cual se estipulan los objetivos, indicadores e iniciativas que se miden y ejecutan a los largo del año, y que tiene como premisa atender cuatro pilares para la empresa: desde el lado financiero, de clientes, de procesos internos y aprendizaje o crecimiento.

Con el fin de generar el compromiso, a través del programa Unidos por la Excelencia, a cada equipo de trabajo se le asignan objetivos mensuales que contribuyen a las metas anuales. Y cada año se da un reconocimiento a los proyectos exitosos y a las personas que los hicieron posible. Es así como todos saben cuál es su aporte a la estrategia organizacional.

En Luminova promueven un ambiente de trabajo agradable y seguro. Para ello se desarrollan programas de desempeño, reconocimiento, capacitación y desarrollo, compensaciones y beneficios, comunicación interna, actividades de convivencia y motivación que promueven la confianza y la comunicación abierta. Todo esto contribuye a que Luminova sea parte del reconocimiento GPTW®.

Para mantener el liderazgo en la industria farmacéutica se requiere desarrollar y actualizar a los colaboradores,

para que puedan adaptarse a los cambios y enfrentar los retos. Debido a esto, en Luminova Pharma Group siguen una estrategia de desarrollo del capital humano en la que se desarrollan las competencias en sus colaboradores que les permite ser profesionales integrales, desde niveles de liderazgo a niveles operativos.

La organización está conformada por equipos de alto desempeño, en donde los colaboradores buscan el desarrollo de carrera. Por esta razón cuentan con un Programa de Promoción Interna y Desarrollo Profesional que busca guiar la carrera profesional de los colaboradores y desarrollarlos profesionalmente, a todo nivel de la organización.

Así, es evidente que tanto el desarrollo de los colaboradores como las metas comerciales que persigue la empresa encuentran puntos en común y esto se traduce en una organización líder en el mercado latinoamericano.

Receta para la inclusión y equidad

Luminova ha establecido una cultura de "puertas abiertas" que, a través de distintos programas, permite conocer las necesidades de los colaboradores, y así elaborar planes de trabajo para solventar dichos requerimientos.

Entre las necesidades de los colaboradores se encuentran el cuidado de la salud física y emocional, tanto de ellos como de sus familias, de lo cual se han derivado programas e iniciativas que tienen la intención de fomentar una mejor calidad de vida.

Luminova cuenta con un Programa de Salud y Seguridad Ocupacional, en el cual se realizan actividades orientadas a cuidar de la salud física y emocional de los colaboradores, a través de evaluaciones médicas, pausas activas, charlas, entre otros.

Por ejemplo, se ha establecido un sistema de salud y seguridad ocupacional que incluye análisis de riesgo por puesto, procedimientos para el manejo de actividades con un nivel de riesgo medio o alto, capacitaciones orientadas a la prevención, simulacros, comités de salud y seguridad, entre otros.

En cuanto al bienestar integral para los colaboradores, la compañía ofrece beneficios adicionales a los de ley, favoreciendo de esta manera la calidad de vida de cada una de las personas, así como el de sus seres queridos.

Parte del bienestar es sentirse valorado por la empresa, en un ambiente libre de discriminación, por ello, en Luminova se valora a las personas generando un espíritu de trabajo colaborativo y de confianza. No hay tolerancia a la discriminación y el acoso, independientemente de las creencias, el género, y la etnia.

La farmacéutica cuenta con políticas y programas orientados hacia la equidad y la inclusión, desde la igualdad de condiciones en los procesos de reclutamiento y selección, basados en las competencias específicas para cada puesto y evidenciadas en la experiencia demostrada, lo que permite desempeñarse en el puesto para el que se contrate. En el proceso no se admite la discriminación por raza, sexo, edad, religión, orientación sexual discapacidad o estado civil.

Actualmente, la organización posee una distribución sociodemográfica inclusiva, ya que cuenta con similar número de personal femenino y masculino, valorando el potencial de los colaboradores sin importar su edad.

Las personas que ingresan a Luminova saben que ingresan a una organización donde el desarrollo personal y profesional es la prioridad. Asimismo, generar ambientes de confianza, seguros y saludables son parte de la estrategia organizacional.

El idioma
de los negocios,
en el idioma
de nuestros
negocios.

Forbes
En Español

forbesenespanol.com

Dell Technologies: Celebran 2 décadas en Panamá y se consolidan como un GPTW®

Dell cumple con su cita en el listado de Great Place to Work®, el cual ha liderado en siete ocasiones de manera consecutiva.

Tras 20 años de su establecimiento en Panamá, Dell Technologies, se consolida como una de las mejores empresas para trabajar en la región. Desde su llegada al país, el crecimiento de esta sede ha sido continuo y hoy es la segunda operación más grande de la marca en Latinoamérica.

Dell se estableció en Panamá hace dos décadas y hoy su fuerza laboral ha cuadruplicado su proyección inicial con profesionales bilingües que ofrecen soporte a más de 50 unidades de negocios.

Como compañía empleadora, ha sido reconocida a nivel local y regional como un Great Place to Work®. Desde el año 2010, Dell se ha ubicado en el top 10 del ranking y a partir del 2014 se ubicó en el top 5 y ha liderado el listado siete veces de forma consecutiva. Asimismo, en el 2022 se posicionó como la compañía con mejor reputación, en el sector de industria en el Ranking panameño MERCO 2022 y su Gerente General, Niurka Montero, estuvo en el top 50 del ranking de líderes más valorados.

"Esto no es un resultado aislado, nuestros colaboradores son la clave y nos esforzamos por brindarles las mejores condiciones para trabajar, conectar y desarrollarse profesionalmente. Empleados felices y motivados se traduce en un mejor desempeño como organización y por ende mejores resultados para nuestros clientes", comentó Montero, Gerente General de Dell Technologies en Panamá.

Los beneficios que se le brindan a los colaboradores y el ambiente de trabajo donde todos pueden crecer y prosperar hacen que muchos consideren a Dell Technologies como un lugar ideal para trabajar. Esto lo confirma la permanencia de empleados en la compañía. En la actualidad, aún se encuentran laborando un número importante de colaboradores que abrieron las oficinas en 2003.

Algunos de los beneficios que disfrutan los trabajadores destacan las instalaciones con espacios colaborativos de primer nivel, programas de salud y bienestar, programas de desarrollo profesional y opciones de trabajo flexible.

Por su parte, la compañía mantiene un gran respeto en temas relacionados con diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y respeto dentro de su política empresarial, todo bajo un ambiente seguro y productivo que fomente el diálogo abierto y la expresión libre de ideas, sin acoso, discriminación ni conductas hostiles.

"En Dell, ponemos a nuestra gente en el centro de todas nuestras decisiones porque creemos que nuestra cultura y nuestro equipo son ventajas competitivas duraderas. Con un diálogo fluido, nuestra política de puertas abiertas y la motivación constante de nuestros valores corporativos, buscamos mantener ese ambiente para el beneficio de todos", concluyó Lineth Lanas, líder de Recursos Humanos en Dell Technologies.

#WHEREYOURBESTBELONGS

Visita nuestro sitio:
https://careers.hilti.group/es-pa/

Hilti es donde la innovación mejora la productividad, la seguridad y la sostenibilidad en la industria global de la construcción global y más allá. Donde las relaciones sólidas con los clientes crean soluciones que construyen un futuro mejor. Donde hay orgullo y sentido de pertenencia en nuestras 120 ubicaciones, que llega directamente a nuestras vidas y hogares. Donde las personas exploran posibilidades, aprovechan su potencial, son dueños de su desarrollo personal y desarrollan carreras duraderas.

Hilti is **where your best belongs.**

T 322-4200 | Hilti Latin America | Panamá
www.hilti.group

Hilti: Construye con inclusión y liderazgo

En Panamá, los colaboradores de Hilti se unen como equipo para apoyar diversas causas que benefician a la sociedad.

Hilti no sólo se enfoca en encontrar soluciones que hagan que el trabajo en obra sea más rápido, fácil y seguro con su propia tecnología, sino también en el empoderamiento de sus empleados para que cumplan con sus expectativas de carrera con el respaldo de sus líderes y el equipo de Recursos Humanos.

En la organización, la cultura corporativa y el clima organizacional son fundamentales para el éxito de la empresa y el bienestar de sus empleados. La compañía ha logrado empoderar a sus miembros para que piensen y actúen de manera emprendedora y con buen juicio, mientras disfrutan de lo que hacen.

Los valores de la empresa son la base de un ambiente de trabajo inclusivo, guiando a los empleados en su desempeño, en la manera en que trabajan juntos, se comunican, se respetan y ejercen el liderazgo.

En Hilti la cultura organizacional se enfoca en crear un clima empresarial donde cada individuo pueda desarrollar la voluntad de triunfar y un sentido de compromiso, sin dejar de divertirse en el trabajo.

Desde hace más de 30 años, Hilti ha reinvertido una parte importante de sus ganancias en fortalecer su cultura corporativa a través de sus Team Camps, que son sesiones culturales off site donde los empleados adquieren conocimientos para su carrera profesional y desarrollo personal.

La empresa también tiene un fuerte compromiso con la sustentabilidad, basado en tres pilares: el medio ambiente, las personas y la sociedad. Por ello, Hilti ha recibido la calificación oro de EcoVadis.

En Panamá, los empleados de Hilti se unen como equipo para apoyar diversas causas, como construir viviendas para personas de escasos recursos, apoyar refugios de animales, hacer colectas de ropa y juguetes para niños de distintas comunidades, además de trabajar en la mejora del medio ambiente a través de la recolección de basura y jornadas de limpieza, entre otros.

Promotora de la diversidad

En Hilti se valora la diversidad, equidad e inclusión. Son elementos clave para su éxito como empresa. El equipo, a nivel global, está compuesto por más de 135 nacionalidades. En Panamá cuentan con más de 20, entre los más de 130 colaboradores.

Asimismo, en Hilti hay un compromiso con el desarrollo de las colaboradoras, por lo que, a nivel global, 24% de los líderes senior en la organización son mujeres. Para contribuir a esta meta en Latam han creado el programa de liderazgo “Women in Business”, diseñado para equipar a las mujeres con recursos que les permitan superar barreras, construir confianza y habilidades para acceder a roles de liderazgo senior.

Hilti también cuenta con una política global de antidiscriminación y antiacoso, con secciones detalladas sobre técnicas para manejar estas situaciones, expectativas hacia todos los miembros de la organización y la línea de denuncia “Speak Up” para levantar denuncias de forma anónima o no.

Como empleador, actualmente Hilti ocupa el octavo lugar en la lista de Great Place to Work® a nivel global y ha alcanzado el top 10 en países como Panamá, México y Chile. Esto se debe a su cultura abierta al feedback y al compromiso de los miembros del equipo.

En Latinoamérica, los colaboradores ven su futuro a largo plazo en Hilti, lo que les inspira a seguir fomentando una cultura de cuidado y desempeño cada día.

Bantrab: Con B de bienestar

La institución de servicios financieros constituida en Guatemala ha llevado sus programas y objetivos de desarrollo de talento hasta sus propios estatutos.

Para que Bantrab cuente con un capital humano fortalecido, denominado "Factor Bantrab", ha desarrollado estrategias de comunicación, inclusión y crecimiento profesional. De origen guatemalteco y con una trayectoria que data desde 1966, esta institución financiera se mantiene al tanto de las necesidades de sus trabajadores para fomentar su máximo potencial.

En primer lugar, han establecido una Estrategia de Bienestar, que fomenta el desarrollo de programas y herramientas en favor del crecimiento y la superación personal, así como una cultura de reconocimiento y liderazgo.

Asimismo, Bantrab ha definido su propio ADN ganador, una metodología de medición que permite alcanzar metas institucionales como la filosofía de servicio y pronta resolución de problemas para ofrecer el mejor servicio a cada cliente, al mismo tiempo que él o la trabajadora encuentra realización personal y profesional.

Para lograrlo, Bantrab realiza tareas de reconocimiento de las necesidades del capital humano, a través de encuestas, focus group y consultas a aliados estratégicos. Una vez que se analiza la información recabada, se establecen estrategias integrales, basadas en la igualdad y la satisfacción laboral y personal.

De ahí que la cultura organizacional brinde prioridad a aspectos como la comunicación, la confianza, la cultura, la coordinación, el compromiso y el compañerismo. Estas 6 C's son punto de partida para afrontar el día a día y convertirse en una empresa líder del sector financiero.

Desarrollo sin barreras

De acuerdo con Bantrab, la gestión de su talento se fundamenta en la inclusión, la diversidad y la equidad. Estos principios se encuentran establecidos en sus políticas internas y normativa relacionada con la gestión del talento, gobierno corporativo y código de ética.

La propia Ley Orgánica de la organización tiene como uno de sus principales objetivos la promoción del bienestar de los trabajadores y su desarrollo económico, así como promover la creación de nuevas fuentes de trabajo.

De acuerdo con la institución, este principio impulsa una gestión de equidad de género, precedida por la buena práctica de los valores morales y respaldada por procesos y políticas en contra de cualquier expresión de discriminación, estereotipos o diferencias sociales.

Además, Bantrab cuenta con "Mundo sin barreras", programa creado en mayo de 2018, el cual está enfocado en brindar oportunidades de trabajo para personas

con discapacidad intelectual, como respuesta al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, denominado como "Trabajo Decente y Desarrollo Económico".

Respecto a la equidad de género, actualmente Bantrab contabiliza 47% de representación femenina en el total de su nómina, lo que significa un incremento del 2% entre 2020 y 2022. En este rubro, Bantrab ofrece servicio de guardería y salas de lactancia.

De acuerdo con los estatutos de la empresa, es importante desarrollar valores en el capital humano, entre los que destaca la comunicación, la confianza, el compañerismo, el compromiso, la coordinación y la cultura. Con esta base será posible desarrollar líderes que puedan escuchar, entender y liderar grupos de trabajo que incrementarán la eficiencia y productividad.

En Mundo Bantrab -la marca empleadora de la empresa- la autorrealización y la mentalidad ganadora es fundamental para conseguir que los colaboradores alcancen su máximo potencial, lo que le permite atraer y retener talento.

A lo largo de casi seis décadas, Bantrab ha priorizado el bienestar y lo ha entendido como un concepto que debe considerarse de forma integral, por lo que ha implementado programas pensados en la atención médica, la capacitación, así como enfoques de trabajo financiero y ecológico.

El programa B3 (Balance y Bienestar Bantrab) es una iniciativa que busca, a través del interés de la institución en sus colaboradores, brindar un portafolio de beneficios que se extiende a los colaboradores y sus familias. Éste va desde apoyo deportivo y médico hasta consultas con psicólogos, nutricionistas y asistencia legal.

Entre estas iniciativas se encuentra el Programa B3 (Balance y Bienestar Bantrab) que ofrece atención médica, incluyendo la especializada en temas como psicología, nutrición, vacunación, además de asistencia legal. Asimismo, se fomentan actividades deportivas en diferentes ramas.

Bantrab brinda a sus colaboradores sala de lactancia y servicio de guardería, así como talleres de prevención de enfermedades y jornadas de salud.

Dada la exigencia que plantean las nuevas tendencias laborales, la Universidad Corporativa de Bantrab está aliada con al menos 13 instituciones educativas, escuelas de negocios y academias de idiomas para incrementar la formación profesional del Factor Bantrab.

El trabajo a nivel humano se ve reflejado en diferentes aristas, desde la vida social y el equilibrio personal hasta los aspectos deportivos y recreativos, así como el desarrollo educativo, psicológico y financiero.

La intención, asegura la empresa, es que cada enfoque logre integrar una serie de actividades, herramientas y programas que tengan el potencial de favorecer la salud y el bienestar, para así propiciar condiciones que optimizan la calidad de vida a través del salario emocional.

Líderes de mañana

Con un plan de desarrollo bien estructurado y buenas prácticas de gobernanza, la organización ha establecido su propio Modelo de Líder Bantrab, que define los pilares fundamentales y las características idóneas que deben poseer los líderes al interior.

Así, se buscan perfiles capaces de mostrar transparencia, autenticidad y un lado humano que permita que se sigan generando espacios de confianza para escuchar, entender y guiar a los equipos de trabajo.

Bantrab asegura que este tipo de perfiles tienen un impacto importante en la eficiencia y la productividad.

Para ello, se han basado en los lineamientos establecidos en Great Place To Work®, para definir las dimensiones de respeto, imparcialidad y credibilidad que refuerzan la confianza en la propia cultura organizacional.

Conectamos al mejor TALENTO

porque somos un ***gran lugar*** para trabajar

Los Mejores Lugares para Trabajar®

Great Place To Work.

GUATEMALA 2022

tigo

Tigo: La experiencia positiva como base del éxito

La empresa de telecomunicaciones con más de 30 años en el mercado se ha distinguido por la búsqueda de soluciones que les permitan acercar al nuevo talento fomentando un entorno de confianza, seguridad y equidad.

La premisa principal para que la compañía de telecomunicaciones Tigo Guatemala sea considerada una de las mejores organizaciones para trabajar, radica en su estrategia de colocar a las personas al centro de sus decisiones de negocio.

Así, se busca fomentar experiencias positivas que fortalecen el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, lo que promueve el crecimiento sostenido de su talento a largo plazo.

Esta creación de experiencias positivas inicia desde la selección y contratación, seguida por la bienvenida en la organización y la forma en que se motiva a los colaboradores, lo cual es esencial en la cultura de ¨Sangre Tigo¨ para lograr que las personas idóneas ocupen las posiciones correctas y vivan el propósito de la compañía.

Tigo Guatemala, que cuenta con millones de usuarios en servicios de móvil, cable e internet, no sólo centra sus esfuerzos en lograr los resultados esperados para el negocio, sino en hacerlo fomentando la colaboración, la actitud positiva, el desarrollo de talento, el aprendizaje continuo, la simplicidad y el hacer las cosas de la manera correcta.

Fundada en 1989 como la primera empresa de telefonía celular, Tigo ha buscado la innovación constante no sólo en el negocio, sino en los colaboradores.

La forma en que se adaptan a las nuevas necesidades de sus colaboradores es a través de conocer y concientizar sobre las tendencias y el entorno, lo que les ha permitido anticiparse, enfocarse y actuar para adaptarse ágilmente a lo que se requiere tanto para los colaboradores como para el mercado.

Por más de 30 años la cultura en Tigo ha sido un diferenciador, que ha contribuido a adaptarse a los cambios, a lograr los resultados esperados y ha dado sentido de pertenencia a miles de colaboradores y a sus familias.

Uno de los cambios organizacionales de los últimos años es la creación de políticas de equidad e inclusión.

En Tigo se enfocan en construir una cultura en la que todos puedan aportar lo mejor de sí mismos generando ideas más innovadoras. El objetivo es incrementar la representación de mujeres en distintos niveles de la organización, mayor inclusión de personas con capacidades diferentes, incorporar a personas de la comunidad LGBTQ+, impulsar la equidad entre personas de distintos estratos socioeconómicos y la inclusión laboral multigeneracional.

Academia de liderazgo

Para Tigo, enfocarse en el liderazgo y la comunicación ha sido clave para convertirse en un gran lugar para trabajar. La organización ha desarrollado una marca de liderazgo basada en confianza, credibilidad, respeto e imparcialidad que los fortalece como equipo.

Tigo cuenta con una academia de liderazgo que implementa programas, coaching y certificaciones específicas que son un catalizador en el desarrollo personal y profesional de distintas áreas, y permite que todos tengan la oportunidad de vivir el crecimiento continuo.

Como marca empleadora, Tigo se caracteriza por brindar excelentes beneficios, ofrecer una compensación salarial arriba del mercado, así como por diseñar, alinear e implementar una cultura centrada en las personas.

La filosofía de confianza en sus líderes y colaboradores, la simplicidad con la que opera Tigo y el desarrollo del talento de su gente son pilares que guían las decisiones y el trabajo diario de la compañía.

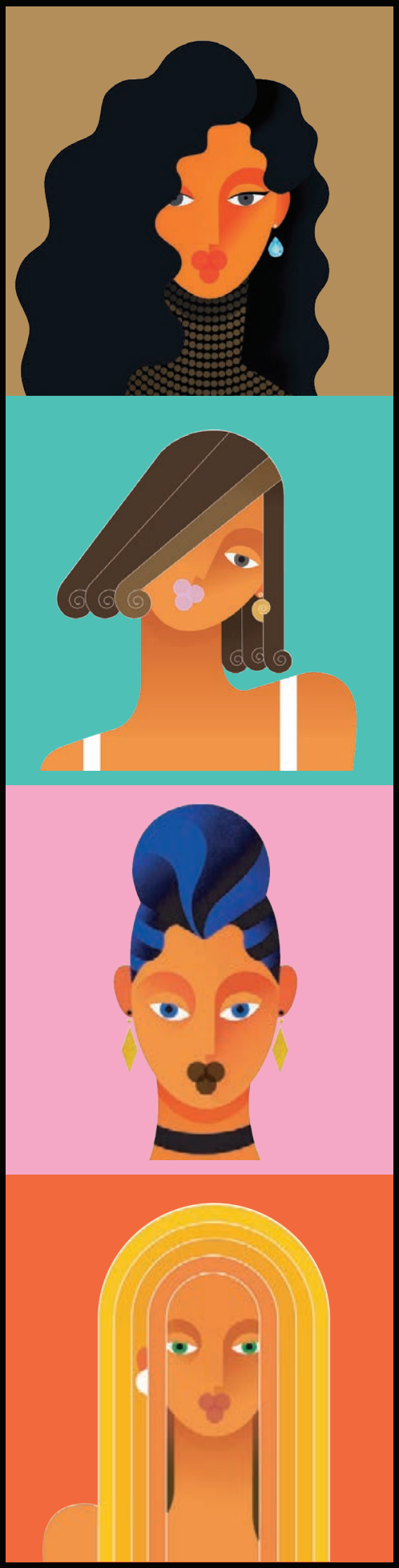
FORO

Forbes

MUJERES PODEROSAS DE COSTA RICA

22 AGOSTO *2023*

Para más información:
milena@forbesenespanol.com



Nestlé: Líder de bienestar para sus colaboradores

Con una amplia historia, la compañia líder en alimentos ha sabido reinventarse no solo para su público, sino también hacia sus colaboradores, a través de la equidad y la diversidad.

Con más de 150 años de historia y bajo un modelo de creación de valor compartido, Nestlé ha sabido adaptarse constantemente a los cambios y ha liderado prácticas innovadoras que responden a las necesidades tanto de los consumidores como de sus colaboradores y de todos sus públicos de interés.

Actualmente, la organización cuenta con 389 mil colaboradores distribuidos en 189 países, que trabajan en estrategias basadas en valores como el respeto, la diversidad, la igualdad, y en el cuidado del planeta.

La multinacional de origen suizo "ha sabido satisfacer las necesidades de los consumidores, pero también ha logrado conectar con su fuerza laboral de manera directa y efectiva, desarrollando lealtad y fortaleciendo una cultura corporativa, en la que el colaborador es protagonista", asegura Anna Elisa Castillo, directora de Recursos Humanos de Nestlé Centroamérica.

Dicho protagonismo se refleja en la implementación de una serie de políticas y beneficios competitivos que propician un ambiente más diverso e inclusivo para todas las personas.

Nestlé Centroamérica cuenta con programas e iniciativas que fortalecen la cultura corporativa, tales como ayuda psicológica, horarios flexibles, programas de reconocimiento y algunas campañas que promueven el estilo de vida sostenible, así como entrenamientos en liderazgo.

Un ejemplo de las nuevas políticas de Nestlé en Centroamérica es la política de Pets At Work. "Desde Panamá estamos impulsando esta modalidad pet friendly, que permite a nuestros colaboradores venir a trabajar a diario con sus perritos. Hemos incluso adaptado un espacio, denominado Pet Zone", explica Castillo.

Cuatro pilares

Nestlé basa sus acciones de diversidad en cuatro pilares fundamentales: Balance y equidad de género; personas con capacidades diferentes; comunidad LGBTQ+ y etnicidad.

Cada uno de estos pilares cuenta con una gama de acciones que apuntan a objetivos tangibles y medibles que contribuyen en gran medida a fomentar y mantener un ambiente incluyente y basado en el respeto.

En el tema de balance y equidad de género, Nestlé ha logrado, tan solo en Centroamérica, un balance en la fuerza laboral de casi el 50% de equidad entre hombres y mujeres en todos los niveles.

Otras de las acciones que ha establecido la compañía es la creación de un grupo de Champions de diversidad e inclusión, liderado por colaboradores de la compañía en cada uno de los países de esta región.

Asimismo, a escala global, Nestlé implementó la Política de Apoyo Parental, reconociendo que la paternidad o la maternidad va más allá del género y que todos los miembros del hogar tienen un papel fundamental en la crianza de los hijos.

Además, durante todo el año Nestlé realiza entrenamientos y capacitaciones enfocadas en temas sensibles como los prejuicios inconscientes, acoso sexual, entre otros.

Nestlé se ha convertido en uno de los mejores lugares para trabajar, porque ofrece ambientes que promueven el espíritu de creación, cultura de cambio y el éxito en lo extraordinario bajo el empoderamiento de los colaboradores.

Para alcanzar su propósito corporativo –"Desarrollar todo el poder de la alimentación para mejorar la calidad de vida, hoy y para las futuras generaciones" –, Nestlé está promoviendo el desarrollo del talento de sus colaboradores, y gestionando una cultura corporativa competitiva, atractiva y sostenible.

www.grupodistelsa.com

Great Place To Work.
Certificada
DIC 2022-DIC 2023
GT

"Solo un gran **equipo** y una **excelente cultura de trabajo** nos impulsan a ser **mejores día a día**"

Respeto - Responsabilidad - Integridad - Servicio - Solidaridad - Alegría

GRUPO DISTELSA
Respaldo y confianza desde 1961

mayoreo de DISTELSA · MAX · SERVICIO TÉCNICO de DISTELSA · TECNO FACIL de DISTELSA · REPCEL de DISTELSA · TECKI · Viajes MAX

GRUPO DISTELSA: Escuchar es la clave

El grupo empresarial guatemalteco se distingue por una propuesta que brinda voz a cada colaborador e implementa soluciones para resolver cada una de sus necesidades.

La adaptabilidad es un aspecto que define la cultura de GRUPO DISTELSA. Esta cualidad ayuda a la empresa a entender el contexto, encontrar oportunidades, desarrollar proyectos y adecuarse a diferentes situaciones para obtener resultados favorables de los distintos cambios que ha sufrido la sociedad en los 62 años de historia de esta organización guatemalteca de tecnología.

Para lograr esto, ha sido importante la estabilidad de la empresa a nivel de operación y a nivel laboral, ya que esto les permite tener un conocimiento sólido y evaluar de la mejor manera las decisiones sobre los pasos al futuro.

GRUPO DISTELSA lleva la adaptabilidad del entorno externo al ámbito de sus empleados para que estos puedan desempeñar sus labores de la mejor manera. Atender a sus necesidades ha llevado a la empresa a convertirse en uno de los mejores lugares para trabajar.

El primer paso para adaptarse a las necesidades de los colaboradores es escucharlos, para lo cual se realizan análisis de las distintas encuestas, posteriormente, se implementan círculos de retroalimentación, un canal de ideas y un canal de denuncias.

Así, los colaboradores pueden expresar sus dudas, inquietudes o necesidades para que la empresa defina planes de acción que están adaptándose continuamente.

Parte de los programas con los que cuentan actualmente para mejorar el bienestar integral de sus colaboradores consiste en la construcción de un plan de beneficios y actividades dentro de la organización.

Estas acciones van desde un medio día familiar al mes para resolver asuntos familiares y personales hasta beneficios económicos para apoyar en situaciones complicadas al colaborador y a su familia.

Este plan de beneficios se complementa con buenas políticas de equidad e inclusión. Principalmente, GRUPO DISTELSA busca implementarlas desde los filtros de reclutamiento, el trato hacia las personas, la evaluación de desempeño, la revisión de bandas y ajustes salariales, entre otros.

En el día a día, todos los ascensos o ajustes de salario se enfocan en el puesto, las competencias y la meritocracia, no en variables que podrían llevar a aplicar juicios de valor por edad, raza, credo, clase social, entre otros. Esto, con el propósito de no perder la objetividad, lo que ayuda a obtener mejores resultados de negocio.

Líderes con visión

Todo lo anterior engloba el principio de adaptabilidad que la empresa de tecnología pone al centro de su cultura organizacional y que se complementa de una estrategia de liderazgo que ha mantenido a la empresa vigente por más de seis décadas, desde su fundación en 1961.

En GRUPO DISTELSA se busca que cada jefe evolucione a líder y de líder a Embajador de la Cultura para que con sus acciones reflejen la cultura de la empresa.

Para ello, de acuerdo con la empresa, es importante contar con comunicación constante a través de pantallas de comunicación, correo electrónico, grupos de WhatsApp, Intranet y una aplicación interna que, además de comunicación, facilita los procesos del líder para que gestione de la mejor forma a su equipo.

En definitiva, la fortaleza de GRUPO DISTELSA es ser una empresa con estabilidad, líder en el mercado guatemalteco y de continuo crecimiento en operaciones, que a su vez se enfoca en la satisfacción laboral, en el bienestar de los colaboradores y en el balance trabajo-persona-familia.

¡Nueva página web!

Todas tus gestiones en un solo lugar:

www.segurosgyt.com.gt

- Pago en Línea
- Cotización y contratación de productos
- Consulta de red médica y talleres afiliados
- Acceso a tu usuario e información de tus pólizas
- Información de productos y blog informativo

Tu seguro fácil y rápido

G&T SEGUROS
NO TE FALLA

Seguros G&T: Escuchar al colaborador

La empresa ha emprendido acciones que van desde el salario emocional hasta las estrategias para la comunicación activa con los colaboradores, las cuales fomentan la cultura de la organización y el bienestar

La cultura de Seguros G&T tiene como premisa principal "Ayudar a seguir adelante", la cual se traduce en el deseo de apoyar a otras personas y empresas en momentos complicados, y ante situaciones que no tenían previstas en sus planes. Es importante que el equipo humano de la organización comparta y viva este pensamiento día a día.

Seguros G&T se ha distinguido por continuar con las mejores prácticas para mejorar el clima y cultura organizacional a lo largo de los años, lo que la coloca como una de las mejores empresas para laborar en Guatemala.

La organización tiene una estrategia de "Employer Branding", que funciona a través de acciones concretas como encuestas, estudios de mercado y mejoras en procesos de selección.

También se busca que los empleados se sientan en familia, por lo que los acompañan en los principales momentos de su vida, desde los cumpleaños, reconocimientos de los logros de sus hijos, así como en estrategias de apoyo durante la enfermedad y en el duelo de algún familiar.

Seguros G&T reconoce su talento y lo promueve: el 78% de las plazas vacantes son ocupadas por colaboradores internos, lo que llena de orgullo a la compañía, pues impulsa siempre el crecimiento desde adentro.

La escucha permanente es vital para que los colaboradores se consideren parte de la organización, para lo cual Seguros G&T implementa diferentes canales para registrar las necesidades de los colaboradoresm, como encuestas semanales de pulso (referente al clima), o una app interna con una sección de preguntas anónimas al CEO.

Asimismo, para fomentar el compañerismo, Seguros G&T organiza Comunidades de Interés, formadas por grupos de expertos que ayudan en la ejecución de distintas actividades como comunidad bíblica, cocina, fotografía y baile.

Inclusión en Seguros G&T

Desde el proceso de atracción de talento en Seguros G&T, el criterio para contratar o ascender a un colaborador es la meritocracia revisada bajo la metodología de medición de perfiles y escalas que determinan las necesidades del puesto. Con esto, se asegura la correcta contratación del talento por competencias, bajo una perspectiva de equidad.

Como parte de sus prácticas de inclusión, la empresa cuenta con una sala de lactancia avalada tanto por la UNICEF Y MINTRAB (Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala) y hay un fuerte enfoque en fomentar el liderazgo femenino.

Por otro lado, este año se realizará el VI Encuentro anual para mujeres ejecutivas, y se lanzará el Día Internacional de la No Violencia durante el curso anual Inteligencia Colectiva Corporativa, en el que participa 100% de los colaboradores, con el fin de sensibilizar acerca de sesgos implícitos.

Asimismo, se le da la oportunidad a personas con discapacidad, brindando las herramientas necesarias para que puedan mostrar sus talentos y competencias para el puesto que ocupa.

La inclusión es a todos los niveles, por eso Seguros G&T cuenta con un programa en el cual no importa qué puesto ocupa el colaborador, en todo momento puede ser líder, mediante programas de formación y desarrollo que fomentan constantemente el liderazgo en todos los colaboradores.

elaniin

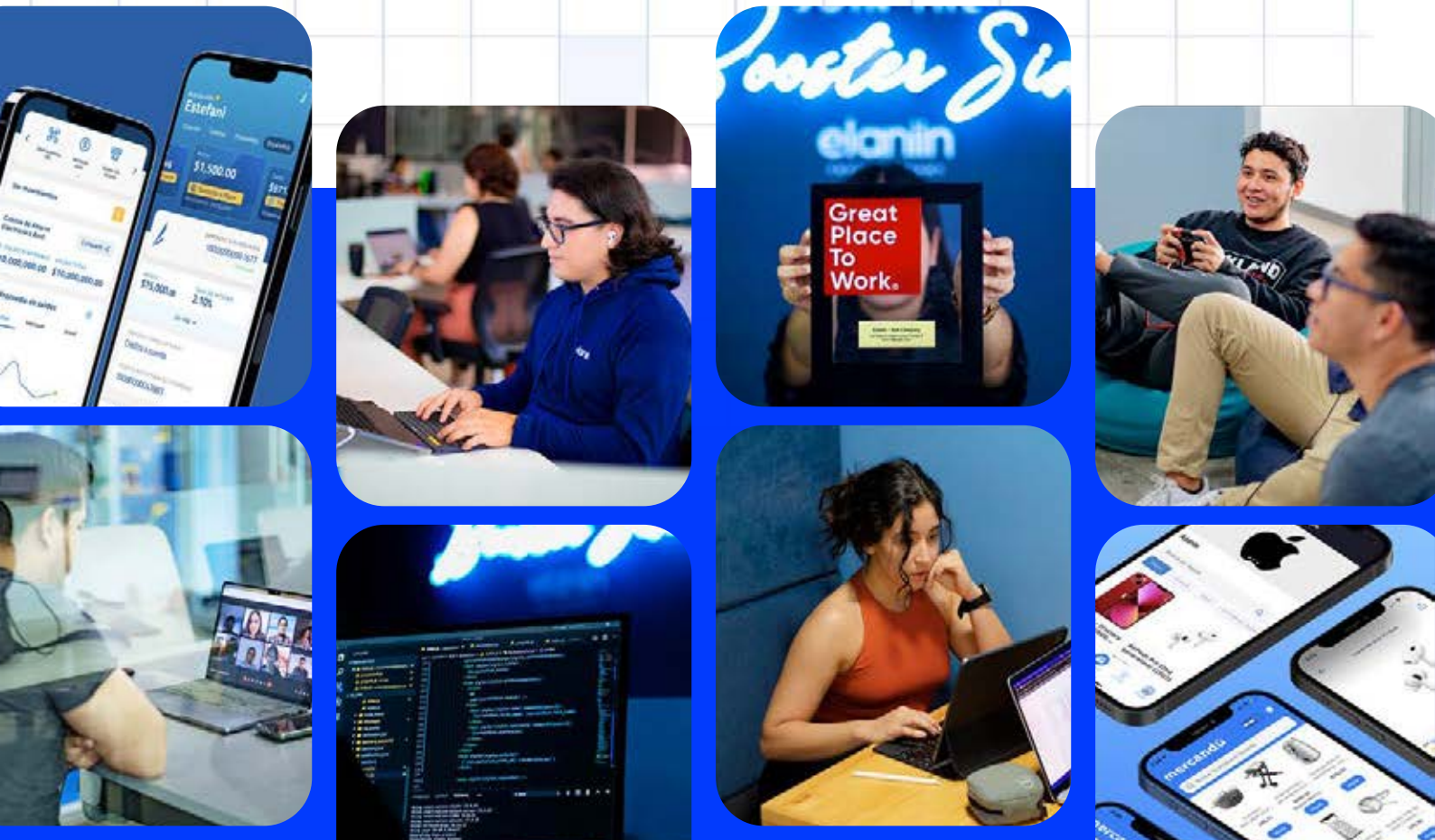
TECH COMPANY

Stay ahead of the curve with cutting-edge technology and a top-notch development team.

Let's **work together** and develop your next big project!

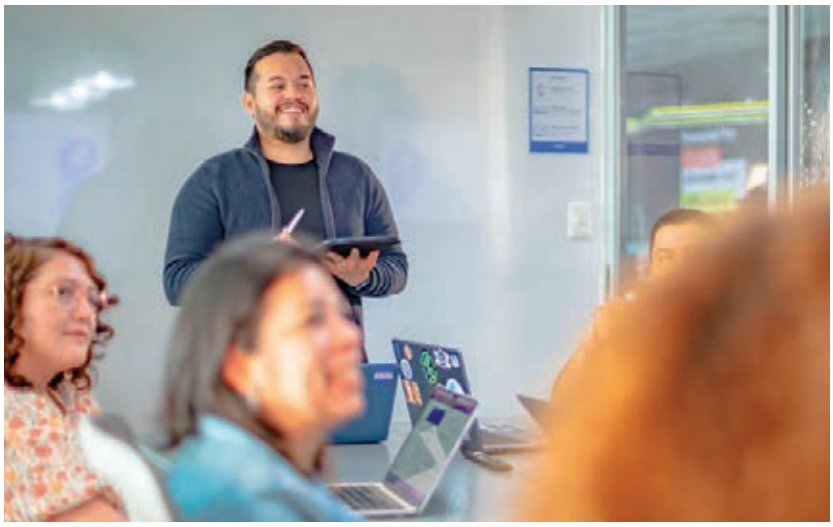
tech.elaniin.com →

Clutch · Clutch · Clutch · Best Workplaces Great Place To Work. El Salvador 2023



Elaniin: Impulsa el liderazgo y la tecnología en la región

La empresa de tecnología busca liderar las soluciones de software en el mercado americano, a través de sus colaboradores, quienes son pilares clave para lograrlo.



El desarrollo tecnológico en Latinoamérica ha crecido con la adopción de herramientas como el internet o los servicios de la nube, y la empresa desarrolladora de software, Elaniin, está aprovechando este boom en la industria tecnológica para crecer y formar un grupo de colaboradores expertos en la materia.

Este equipo, también conocido como boosters, es el pilar de Elaniin, ya que por medio de sus habilidades técnicas, blandas y tecnológicas, impulsan el crecimiento de la empresa.

Sin embargo, de acuerdo con su filosofía, la cultura empresarial es un elemento fundamental para crear un ambiente motivador y propicio para el crecimiento de sus colaboradores. Por ello, Elaniin se preocupa por el bienestar de sus trabajadores, ofreciendo beneficios y actividades que desarrollan sus habilidades profesionales y personales.

Bootcamps: Elaniin se preocupa por fortalecer las habilidades blandas y de liderazgo de sus colaboradores. Por ello, han desarrollado actividades como el Let's Inspire Leadership Bootcamp y el Soft Skills Bootcamp, ambos programas diseñados para reforzar las habilidades necesarias para un buen trabajo en equipo.

Trabajar en el desarrollo de cualidades de liderazgo, confianza y comunicación dentro de los equipos es crucial debido a la naturaleza de la compañía, ya que demanda que los colaboradores solucionen problemas de manera conjunta en un ambiente 100% virtual.

Trabaja desde donde sea y Desconecta para Conectar: Estos dos accionables son claves para mantener frescas las mentes de sus colaboradores. Al tratarse de una empresa de soluciones de software, todos sus empleados tienen la opción de trabajar desde la casa, la oficina o cualquier parte del mundo, siempre y cuando tengan una conexión estable a internet.

A esto se le suma el programa Desconectar para Conectar, con el cual tienen 15 días adicionales de vacaciones con goce de sueldo, para colaboradores con 5 años o más de antigüedad en la compañía con el fin de reconocer su apoyo durante tantos años en la empresa con un merecido y largo descanso para que vuelvan más motivados y con más energías.

Apoyo en el bienestar integral: Debido a que la mayor fuerza de trabajo de Elaniin está concentrada en las nuevas generaciones y en la innovación digital, la firma comprende que el desarrollo integral de su personal es prioridad, por lo que ofrece ayuda en materia de salud mental, física, financiera y profesional, dando consultas con especialistas de psicoterapia a costos accesibles, así como un manual de primeros auxilios psicológicos a disposición de sus líderes y sus círculos primarios.

Programas de Reconocimiento: La iniciativa Kudos Recognition Program es una forma en la que Elaniin busca acercarse a su equipo y reconocer su talento. Este programa no sólo celebra los logros de los colaboradores de manera pública, sino que también los motiva a seguir mejorando su desempeño diario.

Elaniin tiene una ambiciosa meta: liderar el desarrollo de soluciones de software en Latinoamérica. Para lograr esto, han creado una fuerza de trabajo dinámica, inclusiva e innovadora, compuesta por expertos en tecnología que impulsan el crecimiento de la empresa.

acino

Somos orgullosamente reconocidos por la calidad de nuestros productos, servicios y por nuestra gente. Nuestra misión es

Expandir Salud y Bienestar en América Latina.

Great Place To Work.
Certificada
Jul 2021 - Jun 2022
Multisitio

Acino Latinoamericana S.A.
Av. Paseo del Mar con Av. Del Pacifico,
Costa del Este, MMG Tower, Piso 12, Panamá

acino.swiss
acinolatam.com

Acino: Cultura ganadora para fortalecer el compromiso.

La farmacéutica suiza Acino se ha enfocado en fortalecer su cultura ganadora, motivando con ello a 96% de la plantilla laboral.

La satisfacción laboral es uno de los factores decisivos para retener al mejor talento dentro de las compañías.

De acuerdo con una encuesta de 2021 de la consultora WTW, prácticamente uno de cada tres empleados latinoamericanos está dispuesto a dejar su empleo ante la falta de motivación originada por diferentes factores.

Sin embargo, para la farmacéutica de origen suizo, Acino, este tema está bajo control, ya que, a través de su misión y visión de crecimiento, con foco en la gente, logra mantener a sus colaboradores en la organización dando grandes resultados, bajo el lema "si nuestra gente crece, la organización crece.

De acuerdo con un sondeo interno, esta firma cuenta con un 96% de satisfacción laboral, pues sus políticas de trabajo establecen que todas las partes operativas, administrativas y terceros deben ser tratados justamente sin importar la etnia, género, edad o preferencia sexual.

Cada año, Acino se propone objetivos globales y regionales para alinear sus prácticas a la satisfacción laboral, por ejemplo, promover el "speak up", donde hay diversos canales de comunicación para que los colaboradores se expresen, propongan ideas o establezcan sus puntos de vista.

Otra práctica es la promoción de los 5 roles de liderazgo para que cada líder viva al máximo los comportamientos: ser triunfador, explorador, comunicador, dar soporte y ser un coach.

Este tipo de ejercicios ayudan a que los colaboradores generen un ambiente de confianza, a la par que se conocen a sí mismos como parte de una organización laboral, pero también como individuos.

De la inclusión a la flexibilidad

Aunque Acino no cuenta con una política explícita de diversidad, los números internos señalan que sus prácticas son multiculturales e incluyentes, cosa que han impulsado y promovido en más de 20 nacionalidades diferentes.

Actualmente en Latinoamérica, su plantilla está conformada por un 58% de personal femenino y 42% masculino.

Otro de los diferenciales más importantes que Acino ofrece es la flexibilidad que tiene con sus colaboradores, como licencias de maternidad y paternidad de al menos 6 meses, tanto para personal masculino como femenino.

Asimismo, han implementado un día libre por cumpleaños y una política de vacaciones con un enfoque más allá de lo administrativo, el cual consiste en brindarle al personal un mínimo de 10 días de vacaciones al año, adicionales a las vacaciones colectivas que se programan.

El 97% de los colaboradores de esta compañía se sienten bienvenidos cuando ingresan a la organización y el 95% se siente orgulloso de ser parte de esta compañía.

Acino cuenta con beneficios para promover un buen balance vida-trabajo y practicas enfocadas a que la organización viva al máximo una cultura ganadora, en donde todos tienen claros sus objetivos, y su día a día está basado en vivir al máximo los 4 valores de Acino (Confianza, Compromiso, Empatía, Coraje) y 5 comportamientos (ejecución, responsabilidad, ser multiplicador, tener mentalidad de crecimiento, ser explícito).

Apply at Experian, a certified Great Place to Work and find out **what great looks like.**

experian.

@ExperianCR @experianjobs Experian

Experian: Liderazgo de clase mundial

La organización, líder en servicios de la información se distingue por su capacidad para desarrollar talento y establecer dinámicas de inclusión.

Impulsar la inclusión financiera y el acceso a créditos justos son los propósitos esenciales de Experian para sus clientes, mientras que, de cara al equipo, el objetivo es ofrecer prácticas de trabajo basadas en el equilibrio entre el éxito profesional y personal.

Experian se describe como la empresa líder global en servicios de la información, por lo que conectarse con las personas alrededor del mundo es esencial y, al mismo tiempo, un reto que se puede solventar con ayuda de hábitos de convivencia sana, acordes al contexto dinámico en el que se vive.

En búsqueda de la congruencia al interior de la compañía, Experian busca nuevas formas de simplificar y optimizar el modelo de trabajo, incluso desde aspectos tan esenciales como el horario laboral.

Bajo un esquema de trabajo híbrido, Experian busca que los colaboradores encuentren momentos idóneos para desarrollarse profesional y personalmente, fomentando una cultura inclusiva, respetuosa y empática.

Experian confía en nutrir a su capital humano en todos los aspectos de su vida personal y profesional a través de estrategias que han sido reconocidas por los más altos estándares de bienestar laboral. Por ejemplo, cuenta con 4.4 de calificación global en Glassdoor, es reconocida como "Best Company Outlook", "Best Company for diversity", "Best Company for Women", y "Best CEO", por Comparably.

The power of... Experian

Conseguir un equipo de alto rendimiento implica el cuidado del talento en todos los sentidos, desde la capacitación para fortalecer habilidades duras, así como blandas, de modo que permanentemente existan recompensas al desempeño individual y en equipo.

En Experian, el talento tiene acceso a más de cinco mil cursos online a través de la plataforma Elevate, así como el Experian Career Hub que ofrece recursos avanzados de desarrollo profesional.

Una de sus ambiciones más grandes está focalizada en ser uno de los 25 mejores empleadores del mundo, bajo el concepto "The power of you", que se refiere a construir una cultura en la que todo colaborador se sienta cómodo en un ambiente positivo y colaborativo.

Para asegurarse de que la compañía se mantiene actualizada respecto a las principales necesidades de sus colaboradores, la organización realiza encuestas constantemente para recibir información relacionada con el liderazgo, el bienestar, la accesibilidad y el empoderamiento.

La estrategia de Experian se basa en la resolución de problemas gracias al trabajo en equipo guiados por los más de 4 mil líderes que forman parte de The Leadership Exchange, diseñado para construir una comunidad actualizada en tendencias de liderazgo.

Como nunca, las empresas entienden la necesidad de implementar estrategias de cuidado de la salud física y mental. Por eso, Experian ofrece apoyo integral a sus colaboradores con el Programa de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés), así como fomentar la salud y el bienestar de los colaboradores a través del grupo de Health Matters

Hoy, la empresa tiene el reconocimiento Gold Award de Mind´s en el sexto índice anual de bienestar en el lugar de trabajo.

La inclusión es parte fundamental del desarrollo de un entorno sano, por lo que se defienden las expresiones de la diversidad, quienes estén interesados en formar parte de Experian pueden consultar los puestos disponibles e iniciar su proceso de aplicación a través del sitio web www.experian.com/careers o bien, seguir el perfil de Experian Costa Rica en Facebook.

HOSPITAL CLÍNICA
BÍBLICA

Somos el hospital privado N°1 de la región

Cuidando la vida y reafirmando la misión social desde 1929.

Great Place To Work.
Certificada
NOV 2022 - NOV 2023
CR

JOINT COMMISSION INTERNATIONAL
QUALITY APPROVAL

Red GLOBAL
de HOSPITALES
VERDES y
SALUDABLES

www.clinicabiblica.com

Hospital Clínica Bíblica: Un trabajo hecho con amor

La organización trabaja con altos estándares de calidad y talento, bajo una filosofía de puertas abiertas e inclusión.

El Hospital Clínica Bíblica (Costa Rica) cuenta con la acreditación hospitalaria Joint Commission International, la cual se ha mantenido durante 15 años, lo anterior con base a los estándares internacionales de calidad hospitalaria establecidos por dicho ente de acreditación.

Los colaboradores del Hospital Clínica Bíblica se caracterizan por ser personas comprometidas con sus valores institucionales: son agradecidas, solidarias, lo que hace que su organización tenga un alto compromiso con el amor al prójimo.

El Hospital Clínica Bíblica está comprometido con altos estándares de calidad, tecnológicos y ambientales, donde el talento humano es el factor clave para el logro de todos los objetivos y desafíos planteados.

El centro hospitalario fomenta una política de puertas abiertas, con accesibilidad e inclusión, fortaleciendo positivamente la cercanía con los colaboradores y creando espacios para escuchar y recibir sus sugerencias.

Las herramientas que brinda Great Place to Work (GPTW) al Hospital Clínica Bíblica le ayudan a conocer y fortalecer aquellas oportunidades de mejora que sus colaboradores identifican y de las cuales forman parte.

El hospital ha realizado sesiones de trabajo con el Building Trust y workshops con sus líderes, lo que favoreció a ampliar su conocimiento, fomentar su compromiso, crecimiento y desarrollo con sus equipos de trabajo. Se trabajaron planes de acción siempre alineados con su propósito transformador masivo, visión, misión y objetivos organizacionales.

Como parte de su política de puertas abiertas, todos los colaboradores son tratados sin ningún tipo de discriminación, el compromiso de la clínica es ser más inclusivos. Por ejemplo, con los colaboradores sordos, iniciaron talleres de lenguaje Lesco, los cuales han permitido mejorar la comunicación con ellos a nivel institucional y los diferentes departamentos en lo que ellos trabajan.

En cuanto al liderazgo, este debe ejercerse con el ejemplo, pues en el Hospital Clínica Bíblica consideran que todas las acciones comunican. Con base en esta premisa, el hospital confía en que el trabajo en equipo es un factor clave durante todo este proceso para el logro de los objetivos establecidos.

Para conseguir los objetivos organizacionales, el Hospital realiza campañas de comunicación internas altamente efectivas, para que llegue el mensaje claro a toda la institución con el apoyo de los líderes y herramientas tecnológicas disponibles a nivel institucional.

Bienestar integral

En línea a ser una de las mejores empresas para trabajar, este año el hospital Clínica Bíblica trabaja con un programa de bienestar, el cual está enfocado en cuatro ejes:

Bienestar Físico: en las que se imparten clases como zumba y actividades funcionales.

Bienestar Social y Profesional: talleres con GPTW, programas de capacitación al liderazgo y colaboradores de la institución.

Bienestar Mental y Emocional: charlas sobre salud mental, manejo del duelo, resiliencia, para valorar la vida, manejo del estrés, entre otros temas.

Bienestar Financiero: charlas para la buena administración financiera.

Todo lo anterior se complementa con las campañas ya existentes como vacunación, semana de la salud, manejo de marca personal, seguimiento y atención médica, apoyo psicológico y espiritual, nuevos uniformes institucionales y subsidios en alimentación.

One heart

One Team

NUESTRO ENFOQUE: NUESTRA GENTE

Trabajamos inscansablemente para servir a nuestros clientes con excelencia, cuidar a nuestros colaboradores, y marcar la diferencia en nuestra comunidad.

PEGASUS
Logistics Group

CONTACTANOS

www.pegasuslogistics.com

Pegasus: Enfoque en los colaboradores

Con una amplia historia, la firma líder en logística ha sabido reinventarse, no solo para sus clientes, sino también hacia sus colaboradores, a través de la equidad y la diversidad.

Para Pegasus Logistics Group Costa Rica el hecho de que sus colaboradores estén felices, motivados y se sientan en un ambiente de pertenencia no es solo un objetivo, sino una prioridad fundamental.

La empresa se asegura de adaptarse a las nuevas demandas de los colaboradores, que después de la pandemia por Covid-19 se preocupan más por su salud y bienestar.

Por ello, Pegasus recientemente ha dado un giro importante en el tema de beneficios para integrar factores como la salud física y mental; los colaboradores tienen seguro médico, cobertura de psicología y psiquiatría, así como beneficios ópticos y dentales. Además, han impulsado un Comité de Health and Wellness, que continuamente promueve actividades para el equipo y sus familiares dependientes.

Asimismo, Pegasus ofrece el Programa de Ayuda al Empleado (EAP), un programa estrictamente confidencial, voluntario y gratuito donde se brinda apoyo y asesorías psicológicas, financieras, legales y laborales, entre otros.

El bienestar del empleado de Pegasus se complementa con herramientas y programas de desarrollo para que puedan continuar su desarrollo profesional; por ejemplo, el Programa de Ayuda para Estudios, la modalidad de horario remoto, híbrido, entre otros.

El reconocimiento de los logros también suma al bienestar de los colaboradores de Pegasus, por eso cuentan con programas para celebrar los logros frente a líderes y otros compañeros de equipo.

A nivel macro, Pegasus también tiene un enfoque hacia la comunidad. Año con año la compañía da tiempo libre pagado para que los colaboradores participen en proyectos de ayuda social.

En definitiva, existen tres mayores fortalezas de Pegasus Logistics Group: su cultura organizacional, las oportunidades de crecimiento para sus colaboradores y el servicio al cliente.

Esto se sustenta en los valores de la empresa: pasión, servicio, compromiso, diversión y satisfacción, los cuales se hacen valer por medio del Comité de Cultura, conformado por un grupo de colaboradores que además se encarga de organizar actividades a lo largo de todo el año para asegurarse de que la gente se mantenga siempre conectada y motivada.

Liderazgo inclusivo

La organización está comprometida con un liderazgo inclusivo, por eso formó un comité de equidad e inclusión cuyo objetivo siempre es la creación de prácticas que hagan sentir a todos los colaboradores bienvenidos y valorados sin importar su raza, religión, color, sexo, edad, origen nacional, discapacidad, o cualquier otra característica.

Pegasus es una organización que ofrece igualdad de oportunidades en todas las prácticas de empleo, incluido el reclutamiento, las entrevistas, la contratación, las capacitaciones, las promociones, la compensación, las acciones disciplinarias y los despidos.

Y, a nivel de liderazgo específicamente, cuenta con dos programas enfocados en desarrollar las cualidades de liderazgo de los colaboradores: “Next Level Leadership Program” y “Future Leader Program”.

Finalmente, suma un programa de Coaching, donde el colaborador manifiesta interés en aprender o formar parte de otro proceso o departamento y se inician sesiones de coaching o entrenamiento para que se forme en el área donde desea continuar creciendo dentro de la compañía.

Tele
perfor
mance

We are a People center

http://www.teleperformance.com

Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | República Dominicana

Teleperformance: Balance entre trabajo y felicidad

La organización trabaja con altos estándares de calidad y talento, bajo una filosofía de puertas abiertas e inclusión.

Cada interacción es una oportunidad única de construir una experiencia memorable. Bajo este lema, Teleperformance –una compañía con más de 45 años de experiencia en la administración y subcontratación de procesos empresariales– construye el ambiente laboral de sus colaboradores.

De origen francés, Teleperfomance sigue una fórmula sencilla, pero eficiente: empleados felices es igual a consumidores contentos y clientes satisfechos. Esta estrategia, también conocida como High Touch (alto contacto), se enfoca en brindar un ambiente de trabajo seguro, único y dinámico.

Debido a que tiene presencia en 91 países de todo el globo, las políticas de trabajo, así como sus dinámicas con los colaboradores, deben ser flexibles para adaptarse a la cultura de cada uno de sus centros laborales.

Los ejes principales de Teleperformance son los valores de la integridad, el respeto y el profesionalismo. Además, inculca dentro de su filosofía la innovación y el compromiso.

Pero el verdadero valor de esta compañía descansa en su capital humano, el cual no solo se distingue por sus habilidades multiculturales y eficacia, sino, porque es el futuro del mundo laboral.

Apuesta por el talento joven

A diferencia de los gigantes corporativos, Teleperformance apuesta por el talento joven, es decir, por aquel personal que busca oportunidades de trabajo de calidad, bien remuneradas, con flexibilidad de horario y esquemas de compensación que reconocen cada uno de sus logros.

Una de las ventajas que ofrece para quienes buscan laborar aquí, es que no se solicita experiencia previa, y, una vez dentro, los colaboradores se vuelven parte de un centro de trabajo multicultural, donde pueden usar sus habilidades para crecer profesionalmente.

Esta firma tiene más de 410 mil empleados en su plantilla, por lo que no es raro encontrar iniciativas como TP Pride y TP Women para promover y crear ambientes diversos y libres de discriminación.

Otro de sus estandartes es Teleperformance Wellbeing, que hace del bienestar una prioridad de este programa, ya que fomenta la nutrición, así como la salud física y mental de los colaboradores para reducir el estrés laboral.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el estrés laboral es una de las enfermedades profesionales más importantes entre los trabajadores, ya que afecta su salud mental, emocional y física.

En ese sentido, esta compañía es parte del Pacto Global de las Naciones Unidas desde el año 2011, esto con el motivo de generar una cultura de unidad, confianza y diversidad dentro de sus centros de trabajo.

Además, la empresa busca promover cuatro pilares fundamentales para combatir el estrés laboral: nutrición, balance de vida-trabajo, salud física y bienestar mental.

Actualmente, Teleperfomance invita a sus colaboradores a no ver su trabajo solamente como el cumplimiento de una responsabilidad profesional a cambio de una compensación económica, sino como una manera de contribuir en el desarrollo de cada comunidad y, de esta manera, reforzar que cada interacción es una oportunidad única de construir una experiencia memorable.

Grupo Autofácil

¿Quieres formar parte de un gran lugar de trabajo?

Inspirados en los valores de nuestro grupo, nos esforzamos por construir un excelente clima y cultura laboral. Motivados por la entrega de un esmerado y atento servicio a nuestros clientes, somos Great Place to Work.

Best Workplaces™
Multinationals
Great Place To Work.
CENTRAL AMERICA AND CARIBBEAN
2022

@Grupo Autofacil | Mi Cuenta ONLINE | grupoautofacil.com

Autofácil: Acompañamiento permanente

Autofácil ha sabido mostrar un interés genuino por mejorar las vidas de sus colaboradores, a través de iniciativas que los apoyan en la parte profesional, pero también en lo personal.

El crecimiento en el ámbito laboral con equilibrio en la salud y el desarrollo personal es la premisa del ambiente de trabajo de Autofácil, una financiera de vehículos perteneciente al Grupo Poma, que se ha convertido en un Great Place to Work®.

Autofácil se ha fortalecido y consolidado no solo como firma insignia en la industria del financiamiento para vehículos, sino como un espacio de trabajo donde se apoya el desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores, ya que, a través de becas para carreras universitarias, esta compañía consolida su plantilla interna.

Y para muestra, la compañía ha logrado un escaño en los rankings de GPTW® no solo en una, sino en cuatro sedes distintas: El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá.

Autofácil ofrece capacitaciones especializadas para el desarrollo de de sus competencias y talentos, con el objetivo de mantener un equipo de alto rendimiento en colaboración con el equipo y actualizado con las nuevas tendencias.

Autofácil es un grupo que busca la inclusión y el desarrollo de sus colaboradores, ya que las becas y apoyos son una motivación para que crezcan dentro de sus centros de trabajo, aspirando a puestos de mayor rango.

Mientras tanto, los miembros de mayor experiencia también tienen la oportunidad de compartir su conocimiento, ampliar su currículum y convertirse en líderes dentro de la empresa.

Esto es un rasgo importante, particularmente por la diversidad de su plantilla, ya que, según estadísticas internas, a escala regional 61% son mujeres y 59% de las posiciones gerenciales y de liderazgo son ocupadas por ellas.

De esta manera, la firma busca consolidarse como una de las financieras automotrices con mujeres a la cabeza, creando una cultura igualitaria.

Flexibilidad y comprensión

Para lidiar con las situaciones de estrés y agobio, Autofácil opta por implementar una estrategia sencilla, pero eficiente: celebrar y reconocer a cada uno de los colaboradores.

Por ejemplo, la organización genera dinámicas de convivencia entre días de juegos, coffee date, convivios para disfrutar en familia, retos en Tik Tok, torneos de fútbol y otras actividades de ocio que no interfieren con el trabajo y que generan lazos entre los compañeros.

Sumado a esto, el esquema laboral permite horarios flexibles cuando la situación lo amerita, pues los colaboradores pueden pedir permiso por asuntos relevantes sin afectar su trabajo.

En ese sentido, aquellas que son madres tienen la opción de hacer home office, y quienes son cabezas del hogar pueden solicitar permiso para disfrutar de su familia, celebrar fechas especiales o atender citas médicas, todo esto con goce de sueldo.

Como parte de los apoyos que se brindan a los colaboradores, Autofácil es parte del programa de ayuda en casos catastróficos junto con la Fundación Poma. Esta iniciativa permite acompañar y dar seguimiento a los colaboradores y sus familias cuando atraviesan situaciones difíciles, a través de un soporte integral.

SOMOS

Un año más fuimos certificados como **Great Place To Work,** este premio es el **fruto de nuestro compromiso** en reconocer el valor de nuestros colaboradores y en apoyar su **crecimiento personal y profesional.**

www.edica.co.cr

EDICA CONSTRUCTORA

Great Place To Work.
Certificado 2022-2023

EDICA: De colaborador a embajador de marca

La organización busca que su talento trabaje en torno al compañerismo, estableciendo canales de confianza de los que surgen nuevas fortalezas y líderes de la empresa.

Durante más de 65 años, la empresa constructora costarricense EDICA ha forjado una reputación empresarial positiva, basada en el ejemplo diario de cada uno de los socios y su interacción con los equipos de trabajo. Por ello, sus colaboradores se convierten en embajadores para potencializar la atracción de nuevo talento.

La organización, que cuenta con el reconocimiento Great Place to Work®, se ha enfocado en ofrecer a cada trabajador la flexibilidad, seguridad laboral, infraestructura, desarrollo profesional, y un propósito superior de querer hacer siempre las cosas bien y de forma correcta, lo cual se transforma en una cultura de orgullo y pertenencia.

El bienestar de los colaboradores comienza desde las instalaciones físicas, que cubren cada detalle para que los colaboradores no sólo cuenten con todas las herramientas necesarias, sino que además se sientan parte de una gran familia.

En EDICA las personas no son vistas como un dígito más para las estadísticas, sino como seres humanos únicos e irremplazables, por lo que la organización procura cuidar cada detalle que le permita al colaborador equilibrar su vida personal con el trabajo.

EDICA considera a cada colaborador como un miembro de su familia por lo que los cuida y ofrece una póliza colectiva de gastos médicos, gimnasio y clases de acondicionamiento físico para cuidar su salud e impulsar sus hábitos de bienestar. Asimismo, realiza actividades en las que se reconoce el esfuerzo y dedicación de los colaboradores en el trabajo y busca promover la equidad y la inclusión en todos sus alcances bajo una política de cero tolerancia a la discriminación.

Lo anterior se ve reflejado en las encuestas de clima de Great Place to Work®. En la más reciente, los colaboradores de EDICA resaltaron su compromiso y gran orgullo por ser parte de la empresa; les gusta el ambiente colaborativo, abierto, transparente y de oportunidades, así como siempre mantener los principios y valores, y la ética, sumada a la calidad técnica que se reflejan en cada uno de los proyectos en ejecución.

De líderes a mentores

En la organización existe un alto compañerismo que facilita el trabajo en equipo y parte de ello también se da por la confianza y apertura que tienen los líderes en sus equipos, llegando incluso a convertirse en mentores de nuevos líderes que son las siguientes generaciones.

Los líderes de la organización han sido y siguen siendo agentes de cambio, con una renovación constante de procesos, metodologías y herramientas, siempre a la vanguardia de tendencias mundiales, asimilando nuevas y mejores prácticas. Gracias a todo esto, EDICA se mantiene en constante transformación y evolución, siendo los colaboradores un activo estratégico y muy dinámico, para quienes se mantienen capacitaciones, formación e involucramiento constante para promover ambientes que promuevan el crecimiento y desarrollo personal y profesional de nuestros equipos.

Para los líderes de EDICA comunicar es esencial, por lo que, a través de múltiples canales de comunicación, mediante la tecnología y personalmente, transmiten y refuerzan los pilares de la cultura de la empresa y los valores fundamentales que la hacen diferente frente a la competencia.

Great Place To Work.®

Certificada

NOV 2022 - NOV 2023

PA ™

¡Gracias a todos nuestros colaboradores! Una vez más, somos uno de los Mejores Lugares para Trabajar

ENSA | Grupo·epm

ENSA: Una empresa innovadora e inclusiva

La empresa es una de las mejores empleadoras porque se preocupa por sus colaboradores y tiene un propósito muy claro: "Contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor".

ENSA es una empresa que se destaca por una cultura corporativa enfocada en cuidar la seguridad y el bienestar de sus colaboradores, donde los valores corporativos como la responsabilidad, la calidez y la transparencia están enfocados en brindar un excelente servicio a sus clientes, el cuidado del medio ambiente y la innovación constante.

En el clima laboral se destaca el compañerismo, la unión, las oportunidades de crecimiento y desarrollo que se brindan dentro de la empresa.

Aproximadamente el 66% de las vacantes del año 2021 – 2022, fueron cubiertas con colaboradores internos, teniendo así no sólo nuevas oportunidades de crecimiento para ellos sino también para el mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.

ENSA es también una empresa con oportunidades de trabajo para las nuevas generaciones donde programas como "Semillero" y "Gente con Talento" se da espacio a que nuevos profesionales tengan esa tan anhelada primera oportunidad de trabajo, aportando así también al desarrollo de la sociedad panameña.

Para estas nuevas generaciones, la empresa se adapta a las nuevas necesidades de los colaboradores mediante la constante innovación y creación de programas y prácticas que se ajusten a las nuevas exigencias. Claramente sin dejar de lado, a aquellas personas que por años han formado parte del crecimiento y desarrollo de la empresa.

Hoy en día las personas valoran mucho más los temas relacionados con la salud mental y física. De la misma manera se valora el respeto de la libertad de expresión y de sentirse cómodos y respetados por su entorno de trabajo; además de temas tan relevantes como la equidad de género, diversidad e inclusión.

Equidad para el desarrollo

ENSA cuenta con un Código de Ética y un Manual de Conducta Empresarial que rigen su principio de no discriminación. Cuenta con programas de equidad de género, enfocados en el desarrollo del liderazgo y los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan en igualdad de condiciones sin importar raza, género, preferencia sexual o discapacidad.

Como parte de estas políticas y prácticas el día de hoy, su Comité Ejecutivo está conformado por 10 miembros de los cuales 5 son hombres y 5 son mujeres.

La empresa cuenta con programas de Equidad de Género, uno de ellos llamado "Liderazgo Femenino", donde han participado alrededor de 50 colaboradoras que han podido a su vez impactar a otros miembros de sus equipos mediante conversatorios, enseñando lo aprendido. El segundo es una alianza con la Fundación Mujeres en Positivo donde se apoya el desarrollo de la mujer y su labor de empoderamiento y evolución de capacidades para lograr independencia financiera.

En cuanto a diversidad e inclusión cuenta con alianzas con instituciones gubernamentales como el IPHE (Instituto Panameño de Habilitación Especial) y el MITRADEL (Ministerio de Trabajo) para la contratación de personas con discapacidad en diferentes posiciones, pero sobre todo para que se sientan en un excelente ambiente laboral. Y bajo el concepto de "Rompiendo Barreras" se han realizado conversatorios y sensibilizaciones del tema discapacidad con los colaboradores.

No cabe duda que esta empresa sigue la tendencia de igualdad que dice que todos pueden aprender de todos para crecer y mejorar juntos.

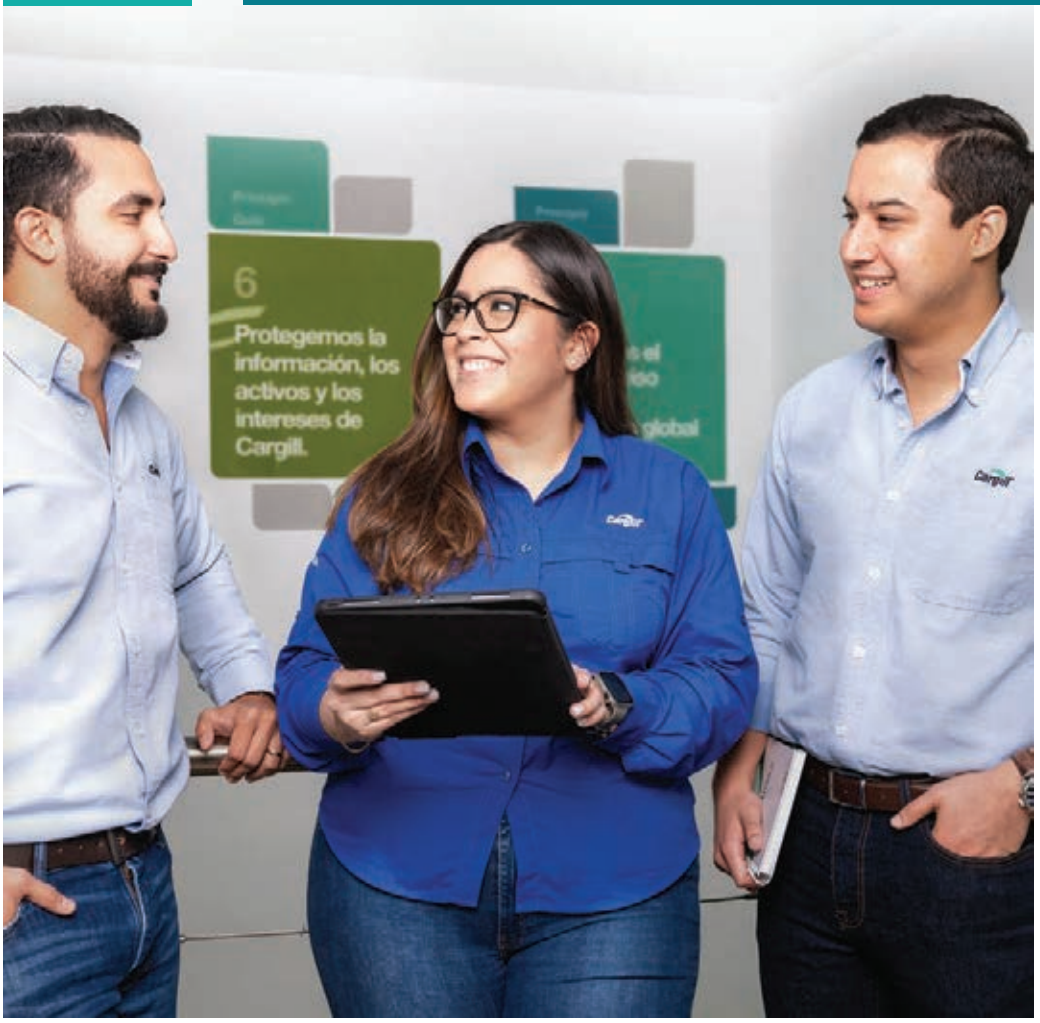
En suma, ENSA es una empresa que se preocupa por sus colaboradores, clientes y el medio ambiente, pues tiene un propósito muy claro y es: "Contribuir armonía de la vida para un mundo mejor".

Cargill
Helping the world *thrive*

En Cargill ponemos a las personas primero

y procuramos ser un espacio donde nuestros colaboradores se sientan seguros, incluidos y valorados, un lugar para prosperar en el que puedan crecer día a día a nivel profesional y personal. Estamos agradecidos con cada una de las personas que forma parte de nuestros equipos, por el talento que aportan y por hacernos el mejor lugar para trabajar.

Xavier Vargas
Presidente de Cargill
Centroamérica y Colombia.



Great Place To Work.®

Purina®, el Diseño Checkerboard y CHOW® son marcas registradas de Nestlé Purina PetCare Company.

Cargill: Un espacio de crecimiento

En Cargill se viven intensamente tres valores fundamentales: priorizar a las personas, hacer lo correcto y apuntar a la excelencia.

Los últimos años han sido de crecimiento más allá de las adversidades externas, nos hemos concentrado en conectar con nuestros colaboradores. La clave está en la adaptabilidad a través de un liderazgo flexible y enfocado en resultados.

La empresa proyecta un futuro en el que puede crear un impacto positivo en la vida de las personas. Por eso, promueve un trabajo por y para la comunidad a través de alimentos seguros y de calidad, pero también, a partir de un apoyo directo con acciones de responsabilidad social, prácticas sostenibles y actividades conjuntas en las que los colaboradores participan como parte del voluntariado.

Cargill considera que trabajar en la empresa significa tener la oportunidad de crecer tanto profesional como personalmente, por lo que viven intensamente tres valores fundamentales: colocar siempre primero a las personas, hacer lo correcto y apuntar a la excelencia.

"Para Cargill es importante conectar con nuestros colaboradores, por eso brindamos apoyo en cada paso que dan en su carrera, con espacios y oportunidades de mejora y crecimiento, donde se puedan sentir bienvenidos, valorados y escuchados. Somos una empresa con visión en un futuro en el que podemos crecer juntos, creando un impacto positivo en la vida de las personas.",

XAVIER VARGAS,
presidente de Cargill Centroamérica y Colombia.

Para Cargill, el bienestar psicológico es tan importante como el físico. La compañía ha invertido en ofrecer herramientas y recursos de apoyo psicológico a sus colaboradores. Un ejemplo es el Programa de Ayuda al Colaborador, que contribuye al bienestar integral de los empleados y de su núcleo familiar, pues ofrece asesoría y coaching emocional, brinda herramientas para el manejo del estrés, servicios de información sobre bienestar integral, alimentación saludable y asesoría a líderes.

Asimismo, en Cargill han adquirido un compromiso para la paridad de género. A través de la iniciativa Paradigma para la Paridad, trabajan para alcanzar la paridad de género en la empresa para el 2030 a nivel global. En la multinacional se han implementado diversas iniciativas, como aumentar el número de mujeres en roles operativos y de alta gerencia, contar con equipos de trabajo equitativos y mantener procesos de sensibilización. Además, se generan métricas de desempeño basadas en resultados para estar seguros del avance y la dirección que llevan estas medidas.

Un nuevo nivel de exclusividad para nuestros huéspedes,

un servicio personalizado con calidez caribeña,

un destino único lleno de tradición.

El mejor.

El único.

El primero.

El nuevo Club Premier en Casa de Campo establece un estándar de excelencia y lujo para los huéspedes más exigentes. Un destino lleno de calidez caribeña, exclusividad, servicio personalizado y privacidad desde el momento en que llega a nuestro nuevo Club Lounge y se aloje en nuestras nuevas Premier Suites. Tendrá la oportunidad de disfrutar de una exclusiva sala de estar y bar con bebidas de primera, menús personalizados de almohadas y aromaterapia, tecnología de última generación y mucho más.

Descubra más en casadecampo.com.do • res1@ccampo.com.do • 809-523-8698

CASAdeCAMPO®
RESORT & VILLAS

Forbes TRAVEL GUIDE 2022

Four Diamond Award

GREAT GOLF RESORTS OF THE WORLD

PREMIER CLUB

Casa de Campo: El orgullo de pertenecer

Con una cultura organizacional sólida, este resort es uno de los mejores lugares para trabajar pues brinda a su gente la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional y personal.

Con una extensión de 28,000 metros cuadrados, Casa de Campo® Resort & Villas es un destino de lujo en el Caribe que alberga cinco de los campos de golf más complejos, un pueblo construido al estilo mediterráneo llamado Altos de Chavón, museos y un anfiteatro de 5,000 asientos al estilo griego inaugurado por Frank Sinatra en agosto de 1982. Y también es un Great Place to Work®.

La hospitalidad y la amabilidad de la gente que trabaja en Casa de Campo® Resort & Villas ha sido una de las variables que, junto con el esfuerzo continuo, llevaron a este hotel a obtener la certificación GPTW® en el Caribe y Centroamérica.

Este complejo turístico –ubicado en la costa sureste de República Dominicana– ha pasado por un proceso de transformación cultural que ha dado como resultado una puntuación en Trust Index de 92%, colocándolo así por encima del promedio nacional y del Caribe, un 86% y 85% respectivamente, siendo por mucho uno de los lugares idóneos para trabajar en el país y en el Caribe.

Andrés Pichardo Rosenberg, presidente de Casa de Campo® Resort & Villas, expresa que "esta certificación nos compromete a continuar impulsando prácticas y programas que fomenten nuestro compromiso con el crecimiento y el desarrollo y la confianza hacia nuestro talento humano, al tiempo que eleva nuestra Marca Empleador aunado a la extraordinaria reputación que tiene el resort que es lo que hace que Casa de Campo sea un lugar exclusivo.

Un segundo hogar

En los últimos años, el personal del resort se ha esforzado por construir una cultura y filosofía organizacional sólidas. La visión, misión y valores de Casa de Campo® Resort & Villas están orientados a construir para todos un gran lugar para trabajar.

El Talento Humano de Casa de Campo se siente como una gran familia donde se vive un ambiente de cercanía. Para ellos, el ir a trabajar es como llegar a un segundo hogar. Este sentimiento se traduce en el compromiso que tiene cada uno a ser los mejores en lo que hacen y se sienten orgullosos de eso.

Great Place to Work® determinó que Casa de Campo es una organización de excelencia al evaluar las experiencias de los colaboradores con respecto a la promoción de culturas de alto rendimiento y confianza en la empresa.

Alcanzar la certificación fue un primer objetivo, pero ahora sigue conservar ese estatus. Por ello, el equipo de Casa de Campo está comprometido a continuar impulsando prácticas y programas que fomenten el crecimiento y el desarrollo del talento de la gente que ahí trabaja.

Casa de Campo® Resort & Villas es el Resort turístico más completo del Caribe, con 5 campos de golf bajo la firma del afamado arquitecto Pete Dye. Entre sus facilidades deportivas cuenta con el Centro de Tiro al plato más grande de toda la región, tres canchas de polo, un centro ecuestre, trece canchas de tenis y dos canchas de padel y 8 restaurantes. También su club de playa Minitas, la villa artística de Altos de Chavón y La Marina, que son parte importante de los atractivos para sus visitantes. Un lugar maravilloso para los huéspedes, pero también para todos aquellos que orgullosos forman parte de este gran equipo.

EN GRUPO UNIVERSAL

RECONOCEMOS Y CELEBRAMOS EL TALENTO HUMANO.

Ofrecemos oportunidades para que todos los integrantes de la organización crezcan junto a nosotros.

Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres
Great Place To Work. CENTROAMÉRICA Y CARIBE 2021

Los Mejores Lugares para Trabajar®
Great Place To Work. REPÚBLICA DOMINICANA 2022

Los Mejores Lugares para Trabajar®
Great Place To Work. CARIBE 2022

GRUPO UNIVERSAL®

www.universal.com.do

Grupo Universal: Tradición responsable

Esta empresa, con más de 58 años de trayectoria, ofrece soluciones financieras a través de una estrategia comprometida con la sostenibilidad.

Para lograr el desarrollo sostenible, dice la ONU, es necesario garantizar una vida sana y promover el bienestar, objetivos que persigue Grupo Universal a través de varios beneficios que otorga a su fuerza laboral.

Se catalogan en seis rubros: beneficios que te protegen, que te apoyan, para el trabajo, que te ayudan a crecer, para la familia, y para el futuro, con lo que el Grupo Universal se mantiene dentro del conglomerado de empresas participantes en la Red Dominicana del Pacto Global de las Naciones Unidas.

De acuerdo con Grupo Universal, se persigue el cumplimiento de los diez principios del Pacto Global, con base en siete pilares que conforman la estrategia de Sostenibilidad Universal: Gobernanza de la Organización, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente, Prácticas Justas de Operación, Asuntos de los Consumidores, y Participación Comunitaria.

Grupo Universal cuenta con más de 57 años ofreciendo soluciones financieras y de servicios en República Dominicana, y actualmente se enfoca en una estrategia sostenible y responsable con la sociedad. Cuenta con varios reconocimientos y certificaciones que la avalan como una empresa idónea para trabajar porque se basa en el sentido de la familia, la empatía y el desarrollo personal y profesional.

Por ejemplo, su presidente del Consejo de Administración, Ernesto M. Izquierdo, ha sido reconocido como uno de los 50 ejecutivos con mejor reputación y ética profesional de Centroamérica y República Dominicana; en 2021 se colocó en el ranking Great Place to Work® en gran medida por su capacidad de adaptación durante la pandemia y su esfuerzo en favor de sus colaboradores y su cultura solidaria.

Más allá de los reconocimientos, Grupo Universal se enfoca en la identificación de las necesidades particulares del personal para diseñar planes orientados a la formación de habilidades gerenciales que beneficien de forma personal y también a la comunidad de la empresa.

Equidad en serio

Grupo Universal es una de las empresas que buscan la paridad de género como uno de sus principales objetivos. Hoy cuenta con 573 mujeres y 625 hombres en su plantilla laboral, lo que representa un 48% y 52%, respectivamente.

Esto le ha valido, por ejemplo, la certificación "Igualando RD" en 2021, por segundo año consecutivo bajo el Sello de Oro en ambas ocasiones.

La comunicación horizontal ha sido parte de la estrategia de Grupo Universal porque le ha permitido fomentar el trabajo en equipo y fortalecer el liderazgo en cada miembro del capital humano.

Para Grupo Universal es importante que su capital humano se sienta valorado, reconocido y acompañado de manera que se desarrolle continuamente y obtenga empoderamiento y liderazgo. Con esta visión, busca equilibrar las actividades profesionales y profesionales, fomentando su crecimiento a través de su Academia Universal y actividades extracurriculares de tipo deportivas y culturales.

Asimismo, gracias al programa de voluntariado corporativo los colaboradores pueden participar en actividades que benefician a su entorno en varias aristas, tales como económicas, medioambientales y sociales.

LEERLA ES NEGOCIO. SUSCRIBIRTE TAMBIÉN.

30% OFF

¡ESCANEA EL CÓDIGO
Y SUSCRÍBETE
EN NUESTRA WEB!

PRECIO NORMAL ~~$948~~ | 12 EDICIONES $ 665

PROMOCIÓN VÁLIDA AL 15 DE JULIO

Teléfono: 5520.0044 ext. 102 suscripciones@forbes.com.mx / 55.2560.7892

BLM BUSINESS LUXURY MEDIA
Forbes Robb Report FOOD&WINE THE HAPPENING.COM InStyle

@business_luxury_media business-luxury-media