

Los Mejores
Lugares para
Trabajar®
Servicios Financieros
y Seguros

Great
Place
To
Work®

CARIBE Y
CENTROAMÉRICA
2023

Los Mejores Lugares para Trabajar®

en Servicios Financieros y
Seguros 2023



PRODUCCIÓN



INDUSTRIA



CULTURA



DIVERSIDAD

Edición Sectoriales

Caribe y Centroamérica 2023

El Poder de la voz de los colaboradores



Hallazgos notables: Los Mejores Lugares para Trabajar® en Servicios Financieros y Seguros 2023



Karina Díaz
Analista de Mercadeo
GPTW CARCA



Lourdes Lira
Gerente de Investigación
de prácticas

El sector de Servicios Financieros y Seguros es un sector complejo y está en constante cambio, los mejores lugares para trabajar que pertenecen a este sector implementan prácticas culturales que los llevan a alinear su cultura con los desafíos que tienen como negocio, para apuntalar su éxito.

Estas prácticas, llevan a las organizaciones a mejorar su eficiencia, productividad y rentabilidad, así como también a reducir riesgos, y aumentar la satisfacción de sus clientes externos, y también internos.

A continuación, los 8 aspectos principales, en los cuales las organizaciones con culturas laborales destacadas se distinguen:

Liderazgo:

Fortalecer las habilidades que permitan a los líderes desarrollar sus propias habilidades para guiar e inspirar a su equipo, gestionar exitosamente el desempeño, y fortalecer la cercanía, es una prioridad que los lleva a distinguirse como uno de los mejores lugares para trabajar.

No sólo ofrecen herramientas a sus líderes para que mejoren la gestión de sus equipos, sino que los forman como coaches y aprovechan su experiencia de para guiar a sus colegas. Así mismo, les confirman consistentemente que el liderazgo es el punto clave para fortalecer la confianza y crear entornos de trabajo únicos en sus organizaciones.

Balance y Bienestar:

Ambos aspectos se han convertido en temas cruciales hoy en día, y estas organizaciones reconocen la importancia de buscar que sus colaboradores mantengan un balance entre la vida laboral y la personal y cómo este balance rinde frutos en la productividad y en el compromiso de los colaboradores.

Identificamos que las organizaciones reconocidas desarrollan planes en donde la familia juega un rol importante, en ellos se aborda la salud emocional, la meditación, técnicas para un mejor manejo del estrés y desde luego el cuidado de la salud.

Reconocimiento:

El agradecimiento y el crear entornos de gratitud y aprecio continúa siendo una práctica relevante en los mejores lugares para trabajar, y es sabido que se vincula con el desempeño, vivencia de valores, permanencia y logro de resultados, pero sobre todo con que las personas lleven a cabo acciones sobresalientes que los hagan salir delante en los desafíos más demandantes que pudieran estar enfrentando ellos, sus equipos y sus organizaciones.

Descubrimos programas estructurados con diferentes categorías, que permiten reconocer en público y en privado a los mejores jugadores, desde las prácticas más sencillas y significativas como tarjetas de felicitación hasta llegar a la celebración de aportaciones trascendentales con la entrega de premios en efectivo.

Diversidad e inclusión:

Otro de los factores más apreciados en los últimos años en los mejores lugares para trabajar del sector, es el tema de diversidad, inclusión y sentido de pertenencia (DEIB por sus siglas en Inglés).

Las organizaciones brindan capacitación a sus líderes para que puedan desarrollar entornos de trabajo más diversos e inclusivos, suman a los colaboradores a esta intención a través de charlas, entrenamientos, campañas y actividades variadas para posicionar estos conceptos en la mente de todos sus integrantes, y convertirlas en acciones alineadas, no sólo a la cultura, sino a la estrategia del negocio.

La importancia de esta inclusión se extiende a los servicios que ofrecen al mercado y la forma en que quieren tratar a sus clientes.

Reclutamiento, Selección e Inducción:

Como lo reflejamos en los modelos de GPTW™, fortalecer la atracción de talento y la bienvenida a las personas es una de las formas más efectivas de fomentar el espíritu de familia y equipo incluso desde antes de que los colaboradores formen parte de la plantilla de trabajo.

Llevar a cabo estas actividades de forma consistente sigue siendo prioritario para las organizaciones. Los Mejores Lugares para Trabajar® reconocen la importancia de un proceso debidamente estructurado en el que incluso los equipos de trabajo formen parte del proceso de selección, capacitando a los participantes para aplicar técnicas que los lleven a realizar las mejores elecciones.

El éxito y la continuidad de los procesos de reclutamiento y selección se vinculan con la Inducción, espacio que es aprovechado para fortalecer la cultura organizacional, compartiendo objetivos que en conjunto con el colaborador puede lograrse para el éxito de las personas y de la organización.



Formación continua y desarrollo:

En esta práctica, destacan las organizaciones que ponen a disposición de sus colaboradores esquemas robustos y accesibles de formación, como son: Universidades corporativas, certificaciones técnicas, diseño de planes de desarrollo, experiencias a corto plazo, y fortalecimiento de habilidades blandas, no sólo con el fin de fortalecer sus habilidades, conocimientos y aptitudes, sino incluso de lograr que descubran o hagan florecer talentos y habilidades potenciales en ellos, que los llevará a dar lo mejor de sí mismos tanto en su entorno personal como en el profesional.

Flexibilidad:

Los Mejores Lugares para Trabajar del sector, han sabido ir más allá de sólo definir y aplicar esquemas de trabajo flexibles tales como trabajo remoto, híbridos y flexibilidad en los horarios. Además de aplicarlos dependiendo de las características de los puestos y el cumplimiento de objetivos y metas en conjunto, también les han dado un significado vinculado con el bienestar de las personas, y han reconocido que la única manera de que estos esquemas sean exitosos, es logrando que todos en la organización comprendan su objetivo y lleguen a responsabilizarse por aplicarlos de forma que sean de beneficio para la organización, para el equipo y para las personas.

Las Prácticas más destacadas para generar confianza en el sector

Dentro de las prácticas destacadas en las mejores organizaciones de Servicios Financieros y Seguros, encontramos una práctica tan poderosa como lo es el “Plan de Adquisición de Acciones” para los colaboradores. En dicho plan, las personas tienen la oportunidad de recibir dividendos como accionistas y beneficiarse de la apreciación de las acciones a largo plazo, lo cual suele generar un alto compromiso en los equipos de trabajo, al vincular directamente el logro de sus resultados con el éxito de la organización. En estos casos, todas las acciones que lleven a cabo sus líderes para inspirar a sus colaboradores, contribuyen directamente con el logro de los objetivos del negocio, tal como lo hemos documentado en nuestros modelos tras casi 40 años de investigar a Los Mejores Lugares para Trabajar®.

Otras organizaciones cuentan con Asesoría Gerencial telefónica, esta es diseñada para apoyar y reforzar las habilidades de los líderes hacia los colaboradores, a través de un consultor con quien se intercambian ideas y se orientación sobre el manejo de cualquier situación que se presente en el equipo de trabajo.

Además, existen comités integrados por los colaboradores y alineados a los intereses, tanto de ellos como de la organización. Sus actividades como comité se enfocan en temas de medioambiente y sostenibilidad, diversidad e inclusión, responsabilidad social, personas y cultura.

Otra práctica destacada en este sector, es que hay organizaciones que cuentan con un “Performance Plan” o Plan de Desempeño, en donde se establecen estructuras que no sólo favorecen a los objetivos anuales del colaborador, sino también a la mejora de su desempeño cada día para cada objetivo ya sea personal, profesional y/o laboral, con la finalidad las personas crezcan en conjunto con la organización.

Maximizando el Potencial Humano

Desde el nacimiento del modelo GPTW FOR ALL (excelentes lugares para trabajar para todos), destacamos consistentemente a las organizaciones que se aseguran de que todos sus colaboradores, independientemente de quiénes sean o qué trabajo realicen, sean miembros integrales de ésta, y hemos atestiguado que, implementándolo de forma efectiva, las personas llegan a alcanzar su máximo potencial.

Los Mejores lugares para Trabajar del Sector de Servicios Financieros y Seguros han adoptado dos ejes principales que marcan la tendencia para maximizar el potencial de sus colaboradores:

Formación y desarrollo	Diversidad e inclusión	También se observan:	Lo que permanece:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cross training ▪ Universidad corporativa ▪ Plataformas de aprendizaje ▪ Planes de desarrollo ▪ Asignaciones especiales ▪ Mentorías ▪ Becas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cursos y talleres para todos ▪ Formación de líderes en temas de inclusión ▪ Employee Resources Groups ▪ Equidad de género ▪ Políticas que garantizan la equidad ▪ Diversidad e Inclusión como filosofía organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de adaptarse a nuevas tendencias ▪ Resguardo del conocimiento ▪ Colaboración e innovación ▪ Despliegue de metas ▪ Entrenamiento en metodologías ágiles 	<p>Rendición de cuentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Como parte de una metodología. ▪ Como parte de la estrategia. ▪ Como vehículo para comunicar en forma general avances y resultados. ▪ Como parte de la evaluación del desempeño. ▪ Como medio para afianzar la cultura de accountability.

Prácticas destacadas para maximizar el potencial de los colaboradores

Una práctica destacada para maximizar el potencial en los colaboradores en el sector, es un programa que administra el conocimiento técnico sobre productos, servicios y procesos, cuyo objetivo principal es generar una memoria organizacional accesible para todos en la organización, contar con una herramienta al alcance de todos los colaboradores que los motive a compartir los conocimientos técnicos que cada uno posea y que sean indispensables para el desarrollo de las actividades en cada una de las áreas.

Así mismo, se llevan a cabo reuniones de expertos para resolver problemas, siendo su principal objetivo el desarrollo colaborativo de una forma creativa. La idea con estas reuniones es que un determinado equipo proponga nuevas ideas de mejora en los procesos internos para las áreas; y a través de esta actividad, se aprovecha las capacidades de la organización o del área en específico para la innovación, se logra transformar ideas en realidades, detectar, fomentar y retener al talento interno y encontrar nuevas formas de acelerar el cambio.

Para estimular la creatividad, hay organizaciones que llevaron a cabo la creación de un "Club". Previo a su lanzamiento, un equipo multidisciplinario de líderes internos construyó la metodología que permite a cualquier colaborador exponer soluciones de mejora ante un comité para que se evalúe su factibilidad, viabilidad y sostenibilidad.

Otras organizaciones designan patrocinadores ejecutivos para sus principales áreas de enfoque en diversidad e inclusión. Para ser patrocinador es necesario ser un integrante del Comité Ejecutivo, lo que garantiza que estos temas estarán representados en la toma de decisiones al más alto nivel.

Existen también organizaciones en donde llevan a cabo talleres en los que se invita a todos los Departamentos a compartir sus funciones y las actividades e iniciativas que promueven, facilitan la educación continua en temas de actualidad. Adicionalmente, organizan sesiones de integración en las distintas Vicepresidencias Ejecutivas, con el propósito de fortalecer el desarrollo de habilidades interpersonales, de comunicación, asertividad, liderazgo efectivo y trabajo en equipo para todos.

Todos estos esfuerzos llegan a convertirse en "Guías de Niveles Profesionales" en los mejores lugares para trabajar, lo cual permite a los colaboradores tener referencia de las habilidades que se espera que desarrollen según el grado y enfoque de cada posición. Con esto se contribuye visiblemente a los esfuerzos por tener una cultura diversa, inclusiva y de alto nivel. Las guías muestran incluso en qué habilidades podría irse preparando las personas, pensando en un siguiente nivel de crecimiento para todos ellos.

Los programas de mentoría dentro de las plataformas interna en las mejores organizaciones, son espacios tanto para mentores como para sus aprendices. Se les brinda una duración de 3 a 6 meses e incluyen programas convencionales, mentoría en reversa, mentoría entre pares y mentoría de alguna habilidad específica. Por medio de estas plataformas llegan hasta a gestionar el contacto y entre las 2 personas acuerdan la frecuencia de reuniones y el contenido.

También, dentro de estas prácticas destacadas, existe un programa acelerado para líderes integrado por dos fases: la primera se lleva a cabo a través del aprendizaje y discusión en un aula y la segunda fase consiste en el Desarrollo de un Proyecto individual para poner en práctica lo aprendido. El programa está enfocado en concientizar a los líderes sobre su estilo para aprender y liderar, fortalecer sus habilidades y su capacidad de influencia y, finalmente, profundizar en sus habilidades de liderazgo para proveer coaching a sus propios colegas.

Valores

Los Mejores Lugares para Trabajar® logran hacer de los valores, claras guías de actuación para que todos en la organización sepan cómo están contribuyendo con una cultura de trabajo de alta confianza. ¿Cuáles son los valores o principios rectores dentro de las organizaciones pertenecientes a este sector?

Respecto a los valores encontramos 2 bloques principales y un grupo enfocado en el lado humano.

<p>Bloque 1 Orientación de los colaboradores</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Excelencia▪ Integridad▪ Pasión▪ Respeto	<p>Bloque 2 Aspectos clave</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Cliente▪ Compromiso▪ Agilidad▪ Innovación▪ Servicio	<p>Bloque 3 El lado humano</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Directo y sincero▪ Amor▪ Cuidado▪ Gente▪ Receptividad▪ Solidaridad▪ Valorar al otro
---	--	--

En las organizaciones que están transformando o fortaleciendo su cultura es necesario, no sólo reforzar los valores con campañas internas y difusión institucional, sino habilitar a los líderes para que sean las figuras que los modelan con sus comportamientos y que clarifican a todos los colaboradores cómo el comportarse acorde a ellos genera valor al negocio, al equipo y a las interacciones entre todas las personas.



Liderazgo Efectivo

Ser uno de los Mejores Lugares para Trabajar® implica ser reconocida como una organización líder, que fundamenta y expande dicho liderazgo a través de las personas, a lo largo y ancho de la organización. ¿Con qué filosofía y estrategias cuentan para asegurar el éxito de la organización? ¿Cómo desarrollan y comunican la estrategia, la dirección y los objetivos en toda la organización?

Las tendencias observadas en Los Mejores para impulsar el Liderazgo efectivo en el sector son las siguientes:

Construcción de las estrategias

- Uso de herramientas y métodos: FODA, PEST, Bottom -up
- Proviene del Corporativo
- Son desarrolladas por equipos especiales enfocados en el desarrollo de la estrategia
- Son diseñadas por el Gerente general en conjunto con gerentes, jefes y supervisores, o bien...
- Son construidas por el equipo gerencial y revisadas y aprobadas por la Dirección General
- Se elaboran con el apoyo de consultores e involucra a todos los colaboradores
- Un equipo de talentos clave de todos los niveles de todos los niveles las construyen y son aprobadas por la Dirección General

Comunicación de las estrategias

- Se comunican a los Gerentes y puestos clave a través de reuniones estratégicas
- Se difunden mediante boletines de acceso general
- Se refuerzan por medio de Seminarios web globales accesibles para todos los colaboradores
- Se comparten en eventos de lanzamiento para todos los colaboradores
- Se recuerdan mediante campañas de comunicación
- Se confirman a través de Proceso de cascada
- Se hacen sentir cercanas en los Town Hall o reuniones plenarias
- Se monitorea el progreso mediante Mensajes desde la Gerencia General con los avances
- Se incluyen en las reuniones corporativas para presentar las metas y son parte de los planes anuales de objetivos de desempeño

Implementación de las estrategias

- Desarrollo de una Cultura de ejecución consistente
- Adopción, uso y aplicación de Herramientas tecnológicas
- Reuniones periódicas en los distintos niveles de la organización, desde los directivos hasta líder - colaborador
- Conocimiento y uso de metodologías
- Definición de planes de acción y su respectiva comunicación
- Despliegue de metas

Medición de los avances en las estrategias

- Tableros con metas
- Reuniones de rendición de cuentas en distintos niveles
- Seguimiento periódico al cumplimiento de metas
- Sesiones de revisión del desempeño empresarial
- Evaluación de desempeño
- Definición y seguimiento de KPIs (Balanced Score card)

Puntos clave relacionados con las estrategias

- Comunicación a todos los niveles en general, al grupo de líderes o líder – colaborador como condición indispensable para las organizaciones.
- Establecimiento de metas para las áreas, los equipos o las personas apalancándose en herramientas y metodologías que faciliten el seguimiento.
- El rol de los líderes a cualquier nivel para lograr el éxito de la estrategia a través de la guía y conducción a sus equipos.

Prácticas destacadas de Liderazgo Efectivo

Las organizaciones destacadas como una de las mejores, llegan a aplicar metodologías en la que todos los colaboradores forman parte de la cultura de ejecución de la estrategia basada en cuatro disciplinas:

- Establecer metas crucialmente importantes
- Establecer actividades semanales o predictivas que muevan las metas
- Establecer un tablero de resultados
- Establecer una cadencia de rendición de cuentas.

Para garantizar la correcta ejecución de los planes estratégicos existe un área especializada en brindar Asesoría Estratégica, quien acompaña y asesora a las diferentes áreas en su ritmo de reuniones periódicas.

Otra práctica destacada es llevar a cabo reuniones mensuales de 2 a 4 horas, con máximo 3 temas claves, se trata de reconocer los logros obtenidos en el mes. Estas reuniones son implementadas por los líderes regionales con los líderes de las áreas, por ejemplo.

Para líderes que presentan alguna brecha en el desempeño de su cargo, habilitan a un equipo de coaches internos y externos encargados de apoyarles. Les brindan las herramientas necesarias para optimizar su proceso de administración de personal, formar a su equipo y gestionar el cambio.

En otras organizaciones se cuenta con espacios anuales en los cuales el Gerente General se reúne de forma particular con cada equipo. En esta sesión se conversa sobre la estrategia del año y el rol e impacto del equipo en la misma. Este espacio es un esfuerzo por conectar la visión organizacional con la gestión de cada área funcional, permitiendo a los equipos ver con aún mayor claridad cómo contribuyen al logro de los objetivos de la empresa y la relevancia de su trabajo diario. El encuentro es estructurado de forma en que los miembros de equipo se motiven a expresar sus inquietudes, a través de dinámicas.

Finalmente, es importante confirmar que, en las prácticas destacadas los objetivos estratégicos son parte de las conversaciones trimestrales entre líderes y colaboradores. Es por medio de estas conversaciones que no solo se evalúa el desempeño sino se verifica que las acciones y métricas estén alineadas a la estrategia. Si se lleva a cabo exitosamente, estas conversaciones constituyen la filosofía en donde se enmarcan las evaluaciones de desempeño y alineamiento de objetivos. Seguir un proceso de revisión cada 3 meses sostenidas en conversaciones de empoderamiento, es fundamental para lograr actualizar los objetivos acorde a lo que requiera la organización.

Innovación por Todos

Los Mejores Lugares para Trabajar se distinguen por hacer realidad la innovación, no sólo mediante áreas y departamentos especializados, sino a través de prácticas culturales que lleven a todos los colaboradores a aportar mejoras, ideas, sugerencias desde las más sencillas hasta las más transformadoras. ¿Cómo logra el sector de servicios financieros y seguros involucrar a los colaboradores en el desarrollo de nuevas ideas y mejores formas de hacer las cosas, que resulten en el mejoramiento real del desempeño de la organización?

En el terreno de la innovación, las organizaciones destacadas muestran un interés y desarrollo importante. Todas en mayor o menor medida están impulsando intencionalmente la cultura de innovación a través de:

Metodologías	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> Scrum Gestión del cambio Lean Six Sigma Design Thinking Shark Thank 	<ul style="list-style-type: none"> Conformación de áreas específicas de transformación e innovación Creación de espacios abiertos para fomentar la innovación Impartición de talleres y entrenamientos Integración de equipos multidisciplinarios para solucionar problemáticas específicas Concursos

Prácticas destacadas de Innovación por todos

El programa "incubadora de proyectos" apoya a mejorar la rentabilidad. Para apoyar el compañerismo y trabajo en equipo, el programa cuenta con un bono extra para aquellos equipos cuyos integrantes pertenezcan a diferentes departamentos y otro bono extra si la idea del proyecto de innovación beneficia a diferentes departamentos. El logro de las innovaciones se premia con tres primeros lugares Oro, Plata y Bronce.

Otras prácticas destacadas son una realidad en Los Mejores Lugares para Trabajar mediante actividades en donde se forman espacios con Expertos quienes se reúnen para evaluar, crear y resolver cualquier proceso, producto o servicio que mejore los resultados de las áreas y de la organización.

El uso de herramientas utilizadas para la identificación y diseño de soluciones a lo externo e interno de la organización es frecuente en prácticas exitosas de innovación. En esta práctica destacada, se selecciona una muestra de colaboradores según el tema a abordar, y se lidera una sesión bajo una metodología determinada. En la sesión se visualizan los procesos que atraviesa un cliente, así como las emociones y pensamientos en cada paso, a fin de crear una narrativa. El grupo colabora en el diseño de soluciones óptimas para los clientes dentro de esos procesos en específico. De estas sesiones resultan soluciones de impacto en relación con productos y procesos tanto para clientes internos como externos.

Los “Programas de gestión del cambio” favorecen el desarrollo de una mentalidad o “mindset” digital en líderes y colaboradores en la adopción de la digitalidad a través de comportamientos de todos, para generar valor al negocio. Esta práctica les permite transformar digitalmente la organización incrementando la usabilidad de las herramientas tecnológicas y favoreciendo el aprendizaje de los colaboradores al utilizar dichas herramientas.

El proceso del programa es a través de 3 fases:

Diagnóstico Digital

Sesiones de Trabajo con el Comité de Transformación Digital

Talleres y Sesiones de Acompañamiento por trimestre dirigidos a líderes

En organizaciones muy consolidadas, llega incluso a crearse un Área de Transformación, responsable de establecer la metodología y asignar los recursos necesarios para la innovación. Su estructura está compuesta por Gerentes, asignados para guiar e impulsar la ejecución de iniciativas en beneficio de la transformación. Estos acompañan a los colaboradores brindando formación y acompañamiento en el diseño y presentación de las iniciativas, dando seguimiento a las etapas previas a la implementación con apoyo técnico y emocional, gestionando herramientas y/o recursos necesarios para la implementación, presentando o acompañando la presentación de resultados, y monitoreando el registro de los avances.

Las prácticas culturales para Innovación por todos, logran que las personas reconozcan la valía de trabajar de forma colaborativa y no aislada, llevándolos a ser promotores y defensores de la innovación y a aplicar las habilidades que desarrollan en cada proyecto para proyectos futuros. Con todo esto, crean un ambiente laboral fluido, generando competitividad mediante el conocimiento y sumando al desarrollo de su personal incluso con certificaciones individuales en metodologías reconocidas mundialmente, como son: Kaizen, Lean, Lean Six Sigma, Design Thinking y EmPower Plus Lite.

Como hemos podido observar, la implementación y fortalecimiento de prácticas culturales distinguidas, es un factor común en Los Mejores Lugares para Trabajar para el sector de Servicios Financieros y Seguros, las cuales comulgan con la capacidad de respuesta de estas organizaciones que viven todos los días, al desenvolverse y desarrollar sus modelos de negocio en uno de los sectores más demandantes y competitivos no sólo en la región, si no en el mundo.

Felicidades a las organizaciones reconocidas, que nos recuerdan la importancia de crear entornos de trabajo fundamentados en la alta confianza, y alineados de forma contundente con los objetivos de las personas, de los equipos y de la organización para crear excelentes lugares para trabajar para todos.

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Servicios Financieros y Seguros 2023

Posición	Organización	Ubicación
1	SEGUROS UNIVERSALES, S.A.	Guatemala
2	Seguros G&T	Guatemala
3	Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP)	República Dominicana
4	Oceánica de Seguros	Costa Rica
5	Fundación Génesis Empresarial	Guatemala
6	Zoetis Costa Rica SRL	Costa Rica
7	CarroFácil (Guatemala)	Guatemala
8	Experian	Costa Rica
9	APC Intelidat an Experian Company	Panamá
10	Grupo Financiero Bantrab	Guatemala
11	JMMB REPÚBLICA Dominicana	República Dominicana
12	Autofácil (El Salvador)	El Salvador
13	Banco de Finanzas S,A	Nicaragua
14	Western Union Costa Rica	Costa Rica
15	INTELIGO BANK	Panamá
16	Autofácil (Honduras)	Honduras
17	Banco Latinoamericano de Comercio Exterior, S.A. (Bladex)	Panamá
18	Acuity Knowledge Partner	Costa Rica
19	Scotiabank República Dominicana	República Dominicana
20	Scotiabank Panamá	Panamá



Los Mejores Lugares para Trabajar®

Great Place To Work® Caribe y Centroamérica
CAM_Contact@greatplacetowork.com
www.greatplacetoworkcarca.com

Great Place To Work®