ESTRATEGIA&NEGOCIOS

E&N

Great Place To Work.®

RANKING

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® 2022

Caribe y Centroamérica por Great Place to Work®

Contenido

3
Renán González
Mensaje de bienvenida

4
Paulo Preciado
Las 3 C que distinguen a Los Mejores Lugares para Trabajar®

9
Luis Orellana
Resultados y Metodología 2022

12
Gabriela Monterrosa
Maximizando las Culturas de Alta Confianza

13
RANKING 2022

20
Los Mejores Lugares para Trabajar®
Las organizaciones que con buenas prácticas superaron los desafíos del mundo laboral en 2022

6
Artífices de Soluciones
Conversamos con los líderes de la operación GPTW™ Caribe y Centroamérica

14
Ranking Caribe & Centroamérica
Entérese cuáles son Los Mejores Lugares para Trabajar® 2022

REVISTA E&N
ES UNA PUBLICACIÓN DE
GRUPO OPSA

PRESIDENTE
Jorge Canahuati Larach

JUNTA DIRECTIVA
Marco Baldocchi, Alejandro Poma

DIRECTORA DE CAPTACIÓN DE AUDIENCIAS - GRUPO OPSA
Ruth Marie Canahuati de Sabillón

GERENTE DE CAPTACIÓN DE AUDIENCIAS DE PRODUCTOS SEGMENTADOS- GRUPO OPSA
Lizza Bobadilla de Handal

EDITORA GENERAL
Velia Jaramillo

DIRECTORA DE ARTE
Zayra Caballero

EDITORA DIGITAL
Claudia Contreras

DISEÑO
Miguel Ángel Bueso

CORRECCIÓN DE IMÁGENES
Dennis Melara

EDICIÓN ESPECIAL LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN CARIBE & CENTROAMÉRICA 2022

PRODUCCIÓN Y EDICIÓN:
Velia Jaramillo y Claudia Durán

PERIODISTAS:
María Chacón y Gabriela Melara

DIRECTORA COMERCIAL - GRUPO OPSA
Isabel María Sabillón de Díaz

JEFA DE VENTAS E&N
Patricia Carolina Muñoz

OFICINAS COMERCIALES

GUATEMALA: Claudia Mayorga (502) 2335 3708
Cel: (502) 5204-2371
EL SALVADOR: Carolina Castro (503) 77459669
Claudia Milagro Paredes (503) 74836620
HONDURAS: Patricia Moncada. Cel: (504) 9981- 4008
COSTA RICA Y PANAMÁ: Susana Ventura (506) 83315181
NICARAGUA: Claudia Milagro Paredes (503) 74836620
EE.UU. (MIAMI, FL): Periódicos Asociados Latinoamericanos (PAL) Tel.:+1 305 677 2321; +1 305 371 8080 (561)702-1685
REP. DOMINICANA: Listín Diario (809) 686-6688

ADMINISTRACIÓN
Jefa Regional: Claudia Méndez (ES)
(503) 76025560

EVENTOS Y LOGÍSTICA
Carolina Castro, Claudia Méndez

TRÁFICO
Edith Alfaro (503) 31907075

SUSCRIPCIONES
Francisco García (GT), Wendy Alfaro (ES), Carmen Santos (HN)

CIRCULACIÓN PUNTOS DE VENTA Y SUSCRIPCIONES
Yolany Reyes (504) 2236-6000 ext.:2239

IMPRESO POR:
Albacrome S.A de C.V. (EL Salvador)

GRUPO OPSA
OFICINAS & REDACCIÓN
San Pedro Sula: Edificio La Prensa, 3ra. Ave., 6 y 7 calles. **Tegucigalpa:** Edificio Guijarros, Col. Lomas del Guijarro.

CONTACTOS
Para contactar a cualquier miembro del grupo:
nombre.apellido@estrategiaynegocios.net
Suscripciones: suscripciones@estrategiaynegocios.net

FIPP
E&N es una publicación de Grupo OPSA miembro de Association of Magazine Media y de International Federation of the Periodical Press

La transformación constante: nuestro mayor aporte para construir un mundo mejor

Renán González Nieto
Director General. Great Place to Work® Caribe y Centroamérica.

¡Continuamos con un año lleno de retos! En Great Place to Work® estamos en constante transformación, adaptándonos a los cambios del mercado en términos de comunicación, tecnología y las nuevas tendencias del talento humano, por eso damos la bienvenida a nuestra metodología For All™, con la cual iniciamos la medición del Ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Todos™ 2022.

Es muy grato felicitar a las organizaciones que forman parte de esta lista privilegiada, en donde se encuentran culturas de confianza que buscan maximizar el potencial de sus colaboradores, ofreciendo climas laborales que les permiten un crecimiento profesional y personal.

Somos testigos de la evolución por la que los ganadores han trabajado durante años, por lo cual queremos evolucionar con ellos, abriendo más oportunidades, para que perduren como Los Mejores Lugares para Trabajar®, y por eso ampliamos también nuestra oferta de servicios.

UN GREAT PLACE TO WORK® FOR ALL™

Lo que bastaba hace 10 o 20 años en una organización para ser grande, hoy ya no es suficiente. La agilidad con la que cada empresa debe interactuar para ser exitosa, requiere que todo el mundo esté comprometido con un objetivo común, tomando decisiones que contribuyan con el bienestar general, en vez de ser solamente jugadores pasivos.

Como lo cita el libro Great Place to Work® For All™ "La nueva frontera empresarial se basa en mejorar los resultados, desarrollando hasta la última gota del potencial humano". Con esta visión en mente, la aplicación de la metodolgía For All™ da solución integral a los retos que presenta el capital humano en las empresas.

MEJOR PARA LAS EMPRESAS

Considerando que las empresas son el principal motor de la economía, es indispensable pensar qué necesitamos para el crecimiento en los próximos años, y generar talento humano de calidad para nutrir dicho crecimiento. Por eso nuestro enfoque está en crear Culturas de Alta Confianza y Maximizar su Potencial, para que las personas logren los objetivos organizacionales y así lleguen a impactar positivamente en sus comunidades.

Esta transformación hace colaboradores más felices, contribuyendo a mejores entornos familiares, mejora la actitud frente a la solución de retos laborales y personales. Todos queremos trabajar en un lugar en el cual disfrutemos, lo cual se traduce en mejores resultados.

MEJOR PARA LAS PERSONAS, MEJOR PARA EL MUNDO

Durante los últimos dos años, la humanidad ha enfrentado una Pandemia, esto ha hecho que más personas se cuestionen diversos temas, y a la vez necesiten ser escuchadas de mejor manera, por lo que es primordial proveer los canales adecuados para hacerlo. Estas necesidades se manifiestan en las organizaciones y hoy constituyen también un reto de gestión para los líderes de los equipos de trabajo en entornos productivos.

Adicionalmente, existe un gran desafío para las empresas con una mezcla de generaciones laborando y conviviendo, desde la Generación Silenciosa hasta la Generación Z, con un rango amplio de edades, puntos de vista, estilos de vida y laborales, de comunicación, pero sobre todo de objetivos.

Este desafío crece con el uso de la tecnología, cada vez mas presente en la comunidad empresarial y la que cada generación ha recibido en diferentes períodos y formas. Esta realidad impacta también en las necesidades del talento humano.

El rango más amplio generacional en Caribe y Centroamérica lo representa la generación millennial, con un 65% de colaboradores, quienes buscan que sus lugares de trabajo ofrezcan sentido de pertenencia, balance vida-trabajo y crecimiento profesional. Lo primordial con estas condiciones es contar con líderes capaces de combinar todas las variables y lograr extraer lo mejor de cada persona.

EL LLAMAMIENTO DE LIDERES PARA TODOS

En Great Place to Work® ayudamos en la transformación y desarrollo de líderes íntegros, que inspiren confianza en sus equipos; líderes humanitarios pero a la vez firmes en sus decisiones; líderes con el coraje de generar cambios frente a los nuevos retos de los mercados, para hacer rentables sus empresas; líderes actualizados en conocimientos y capaces de aplicarlos inteligentemente cada día; líderes con disciplina para inspirar a sus colaboradores.

Porque las personas que confían en sus líderes y en sus compañeros de trabajo, son parte de un Gran Lugar para Trabajar, tienen un sentido de orgullo, seguridad y pertenencia, lo cual contribuye a que se generen ambientes fértiles para la innovación y la cooperación, un trabajo en equipo que será una pieza clave en el logro de las metas.

> "LO QUE BASTABA HACE 10 O 20 AÑOS EN UNA ORGANIZACIÓN PARA SER GRANDE, HOY YA NO ES SUFICIENTE. LA AGILIDAD CON LA QUE CADA EMPRESA DEBE INTERACTUAR PARA SER EXITOSA REQUIERE QUE TODO EL MUNDO ESTÉ COMPROMETIDO CON UN OBJETIVO COMÚN"

Lograr el balance de todas estas virtudes en un líder, impulsa nuestra razón de ser como firma, para que los líderes estén auténticamente convencidos de que crear un Gran Lugar de Trabajo, se convierte en un ganar-ganar para todos.

Honremos hoy a aquellas organizaciones que lo han logrado de una forma consistente, asegurando su lugar en las listas de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Caribe y Centroamérica 2022. ¡Enhorabuena!

Presentación

Las 3 C que distinguen a Los Mejores: Consistencia, Constancia y Conexión

Cuando nos referimos a Los Mejores Lugares para Trabajar®, es frecuente que encontremos factores en común, visibles, evidentes, presentes en su cultura de trabajo, y que constituyen una muy buena base para lograr los resultados comprometidos con accionistas, mercado, clientes, líderes y colaboradores.

PAULO CÉSAR PRECIADO
Vicepresidente de Operaciones – Great Place to Work® Caribe y Centroamérica

La publicación de las listas de Los Mejores Lugares para Trabajar® es el escenario ideal para destacar los logros y esfuerzos de aquellas organizaciones que son incluidas en este Ranking. Ustedes y nosotros sabemos que esta aparición no es fortuita, sino que representa el esmero de todos los involucrados en generar excelentes experiencias en los colaboradores, a lo largo y ancho de los lugares de trabajo.

Al internarnos en las historias detrás del éxito de estas organizaciones, saltan a la vista los elementos clave que las han traído hasta esta distinción, la cual es confirmada por sus propios colaboradores: aquellos quienes realmente dan valía al diagnóstico de clima y cultura más grande y consistente a nivel global.

Hoy trataremos los 3 factores que, además de caracterizar a Los Mejores, se han consolidado como una combinación poderosa para enfrentar los fuertes retos que el entorno nos presenta. Estos 3 factores, además, son fácilmente accionables, y prácticamente garantizan el éxito en negocio y cultura, cuando son llevados a cabo de una manera auténtica y genuina.

CONSISTENCIA

Nos referimos frecuentemente a ella como una cualidad, como la capacidad de resistir y no ceder, de no romperse o siquiera doblarse, y que llega a generar la sensación de estabilidad.

La consistencia fácilmente podría brindar alivio a la incertidumbre generada por grandes retos, como entornos cambiantes que pueden representar una amenaza para la estabilidad (laboral, personal, social).

En Los Mejores Lugares para Trabajar® la consistencia es modelada principalmente por los líderes, y es

transmitida poderosamente a los colaboradores, cuando las palabras coinciden con las acciones (congruencia), cuando se destacan los talentos del equipo en pro de su resiliencia (reconocimiento), y cuando se muestra un interés genuino en las personas como personas y no sólo como colaboradores.

¿Qué podrías hacer en tu organización, ahora que sabes que generar consistencia está en tus manos, y que puedes lograrla mediante comportamientos de líderes y colaboradores?

CONSTANCIA

La constancia evidencia determinación. Refleja que, aquellos quienes la demuestran, poseen voluntades inquebrantables que los llevan a realizar actividades, tareas y funciones con un alto grado de continuidad: "el que persevera, alcanza".

Las organizaciones que hoy aparecen en nuestras listas, saben que la constancia es un elemento fundamental no sólo para llegar al Ranking, sino para mantenerse a la vista de todos, como lugares de trabajo en donde el éxito no es un accidente, sino una consecuencia consciente de las acciones de todos.

Estas organizaciones reconocidas, nos demuestran adicionalmente que la constancia suele ser fácilmente adoptada por el personal y equipos de trabajo, y refleja altos resultados en los 6 componentes del modelo GPTW™ For All™: confianza, innovación por todos, efectividad del liderazgo, maximización del potencial humano, valores, y, por supuesto, crecimiento financiero.

¿Con qué prácticas cuentan en tu organización para favorecer la constancia? ¿Las conoces? ¿Las has probado? ¿Las promueves?

CONEXIÓN

La conexión constituye la coronación de un ciclo virtuoso. Representa la capacidad de las organizaciones para vincular la estrategia con la cultura, para vincular el negocio con las formas de interacción, para conectar el "Great Place" con el "to Work".

La conexión que experimentan los colaboradores de Los Mejores Lugares para Trabajar® los lleva a visualizar que sus acciones están alineadas a los valores de la compañía; los lleva a estar realmente inspirados cuando comprenden el impacto de su trabajo en el éxito del equipo o de la organización completa; los lleva a confirmar que pueden ser ellos mismos ahí, y que esa libertad los hace brindar la mejor versión de sí mismos en el lugar de trabajo (Maximizar el Potencial Humano).

La conexión confirma que se puede colaborar con un auténtico espíritu de familia o equipo, y que esta colaboración beneficia, claramente, a las personas, equipos, áreas de trabajo, a la organización en general y a las comunidades y sociedad.

Paulo César Preciado. Vicepresidente de Operaciones – Great Place to Work® Caribe y Centroamérica
Cuenta con una trayectoria de más de 10 años en Great Place to Work®, habiendo ejercido diversos roles como formador, consultor, emprendedor regional, vicepresidente de consultoría y formación y hoy vicepresidente de operaciones para la región, brindando su experiencia a la nueva estrategia que fortalecerá el acompañamiento entre el instituto y las organizaciones que son y serán Excelentes Lugares para Trabajar para TODOS.

La forma en la que la conexión es llevada a cabo por Los Mejores, es mediante esfuerzos conscientes para aprovechar los aciertos, aprender de los desaciertos, retroalimentar objetivamente, re-inyectar los aprendizajes a los sistemas de trabajo, y finalmente confirmar que saben disfrutar las experiencias en el lugar de trabajo, sean agradables o no tan agradables.

¿Has nutrido tu capacidad de conectar la experiencia de trabajo con los objetivos de tu labor? ¿Has desarrollado nuevas habilidades para que la conexión esté cada vez más presente en tu día a día y en el de tu equipo de trabajo? ¿Dirías que saben conectar naturalmente a las personas para que den lo mejor de sí mismas?

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® 2022

En el entorno actual. que aparentemente no termina de cambiar, reconocer a Los Mejores representa realmente un espacio necesario para detenernos, observar, atestiguar que sí podemos seguir generando ambientes favorables para nuestros colaboradores y equipos de trabajo. Para demostrar que las organizaciones que fortalecen su cultura de trabajo siguen manifestándose como aquellas que prevalecen, que marcan el camino y que pudieran estar preparadas para retos futuros.

Y estos retos han llevado también a Great Place to Work® a enriquecer su oferta de valor en la región: hemos ampliado nuestro portafolio de servicios para que nuestros clientes estén realmente acompañados por nosotros, en este auténtico partnership que nos lleva a conjuntar la gran experiencia de GPTW™ con el enfoque y visión estratégica de cada organización que acompañamos, generando finalmente involucramiento en todas las capas de la estructura organizacional, así como en diversos sectores y con organizaciones desde 10 hasta miles de colaboradores.

Los Directores Generales que han participado en nuestras Entrevistas de Entendimiento Estratégico en la región, nos confirman contundentemente que si no construimos la cultura de trabajo con los elementos que requieren nuestros negocios hoy, dicha cultura se llenará de prácticas no deseadas para nuestra gente: rumores, desinformación, incertidumbre, inestabilidad emocional, desvaloración de las mejores prácticas, etc.

Es momento de voltear hacia Los Mejores, y de observar cómo están logrando Consistencia, Constancia y Conexión, para así consolidarse como Excelentes Lugares para Trabajar para TODOS. Con este entendimiento es que podremos seguir construyendo un mundo mejor, a través del mundo del trabajo, con la buena noticia de que esto sí está en nuestras manos.

¡Felicidades a las organizaciones reconocidas! Y que sea un gran punto de partida para tener aún mejores resultados para TODOS en Caribe y Centroamérica ●

Artífices de soluciones

Acompañar a las organizaciones en el reto de transformarse, reenfocar sus metas y objetivos para agregar valor, es el propósito del renovado y fortalecido liderazgo de Great Place to Work® Caribe y Centroamérica. El 2021 fue un año de crecimiento, y preparan para 2022 un portafolio de servicios enriquecido, con un acompañamiento mayor y más cercanía a los clientes de la región.

FOTO: ISTOCK

"En la actualidad es fundamental que un líder sepa comunicar principios y valores en su organización", resaltó Renán González, Director General de Great Place to Work® en Caribe y Centroamérica.

"GPTW™ inaugura dos líneas más de negocio: la de formación y la de consultoría, el portafolio se ha abierto ampliamente para que el mercado se sienta muy acompañado con nuestro nivel de expertise", manifestó Paulo Preciado, Vicepresidente de Operaciones, Great Place to Work® Caribe y Centroamérica.

Great Place to Work® (GPTW™) es la autoridad global en alta confianza y culturas de alto rendimiento en el lugar de trabajo, con oficinas en cerca de 60 países. En los últimos 30 años se ha enfocado en definir las políticas que convierten un espacio laboral determinado en uno de Los Mejores Lugares para Trabajar®.

GPTW™ ha navegado en escenarios que cambian constantemente y que llevan a las organizaciones a romper paradigmas. Ante los retos que viven las empresas en la actualidad, la organización ha asumido ser ese líder que logra canalizar a las compañías hacia resultados positivos en medio de las desafiantes situaciones globales.

El 2021 fue para todos un año de retos, de cambios, donde no se sabía si estaba acabando el tema de la pandemia o al contrario iba a continuar. "En muchas organizaciones existía la incertidumbre de cómo iba a estar su modelo de negocios, sus colaboradores y es justamente ahí donde Great Place to Work®, entra a trabajar con las organizaciones", afirmó Renán González, Director General de Great Place to Work® Caribe y Centroamérica.

"El reto más grande ha sido estar de la mano de cada uno de nuestros clientes, con todo el equipo de profesionales que tenemos, no sólo con los servicios que hemos brindado, sino estar viendo las nuevas necesidades y estar dispuestos y listos para servirles y agregar valor" dijo González.

GPTW™ Carca trabaja en enriquecer el portafolio de servicios que posee para cada una de las organizaciones con las que trabaja, no sólo para darle beneficio a la empresa, sino también para beneficiar

a cada uno de sus colaboradores.

Para 2022 y 2023, ofrecerán un portafolio de formaciones que vendrá dividido en tres grandes áreas: Presencial, Online Live y On Demand, detalló su director. Cada una de estas ofertas va a estar hecha a la medida de las necesidades de las organizaciones, no sólo con la currícula anterior, sino con grandes innovaciones, que van a atender las necesidades que están presentes en la nueva normalidad.

"En adhesión, vamos a incorporar un portafolio de servicios consultivos, que van a ir de la mano con el Diagnóstico de Clima y Cultura que trabajamos con cada una de las organizaciones, así como también un enfoque de consultoría estratégica de Recursos Humanos", agregó González.

GPTW™ introducirá este año una plataforma digital de formación, la cual tendrá contenido que va a ser de gran apoyo para el cierre de brechas y atención a necesidades tanto antiguas como actuales. Además, trabajaran de la mano con nuevos socios comerciales para ofrecer una plataforma de servicios a diferentes nuevos mercados, tanto en Centroamérica como en el Caribe.

Y hay más novedades: en 2022, la firma está reforzando su metodología de Diagnóstico de Clima y Cultura organizacional, su enfoque irá de la mano de los colaboradores y el reto que enfrentan los líderes en la actualidad. "El escuchar de manera muy asertiva y atenta, agregará valor a nuestros clientes, a las organizaciones, a las personas, es decir a la sociedad en general", concluyó González.

HERRAMIENTA SÓLIDA

En el Ranking Los Mejores Lugares para Trabajar® Caribe y Centroamérica 2022, la cantidad de colaboradores que participaron aumentó de manera importante, lo cual demuestra un interés por parte de las organizaciones de estar más atentos a las necesidades y a lo que está sintiendo, pensando y experimentando el personal en medio de un entorno tan cambiante.

De acuerdo con Paulo Preciado, Vicepresidente de Operaciones de Great Place to Work® Caribe y Centroamérica, han visto como buena señal que las organizaciones decidan participar más en la encuesta. "Es un gran avance que las empresas cada vez en mayor número reconozcan que es importante tomar acciones basándose en estudios sólidos como el que realiza GPTW™", destacó.

Para Preciado, la maravilla de Caribe y Centroamérica es que, a pesar de estar consolidadas en una

Laura Rodríguez Laín

Asesoría y acompañamiento

Laura Rodríguez, asumió el puesto de Directora de Canales Indirectos & Mercadeo GPTW™ Caribe y Centroamérica. Por medio de su expertise el Instituto busca brindar un mejor acompañamiento a los clientes, potencializando a la vez mejores oportunidades en términos de cultura y clima organizacional. Habla sobre los nuevos desafíos y tendencias del mercado para este 2022.

Desde el área que está dirigiendo, ¿cómo acompañarán el fortalecimiento de la oferta de Servicios de GPTW™ para estos mercados?

Estamos en un proceso de transformación, hacia poder ofrecer a nuestros clientes un acompañamiento más de la mano, en todos sus procesos de mejora y búsqueda de mejoras de oportunidades, en términos de su cultura y clima organizacional.

Hemos creado una oferta para fortalecer a los expertos que acompañarán a las organizaciones en ese proceso, tanto desde el punto de vista comercial, como de apoyo de nuevos facilitadores, de nuevos consultores, y desde la perspectiva de la parte de marketing.

Queremos estar muy de cerca de nuestros clientes, de sus colaboradores, llevándoles información de última línea de tendencias sobre la gestión de talento humano. Queremos acercarnos a través de redes sociales y de diferentes actividades que vamos a tener durante todo el año, hablando de temas que son muy relevantes en la cultura y el clima organizacional.

¿Qué acciones van a llevar a cabo para mantener la cercanía con la comunidad empresarial de Caribe y Centroamérica?

Tenemos un calendario bastante nutrido con participación en foros. Queremos crecer en el Caribe, por lo tanto, desarrollaremos foros y algunos seminarios especiales para nuestros clientes. Vamos a mantener los formatos de Webinars, que nos ha dejado esta nueva normalidad.

Además, a través de ese nuevo grupo

de expertos que nos están apoyando vamos a tener blogs, video-blogs, así como otros temas muy en tendencia: salud física, salud mental, temas de la felicidad y por supuesto los temas que siempre nos han acompañado para compartir mejores prácticas.

¿Cómo se están sumando a las nuevas tendencias del mercado, para seguir siendo la autoridad Global de cultura de alta confianza?

Great Place to Work® tiene presencia en más de 60 países alrededor del mundo y cuenta con información sobre todas esas nuevas tendencias y mejores prácticas.

Todas las semanas tenemos actividades en donde el resto de los equipos a nivel mundial, comparten información valiosa con la que podemos luego nutrir a nuestros clientes, sobre qué es lo que está pasando no solo en nuestra región sino en todo el mundo.

¿Estar entre Los Mejores Lugares para Trabajar®, de qué manera fortalece a las organizaciones, como marcas empleadoras?

Estar en las listas de los Mejores Lugares para Trabajar® llena de orgullo a los colaboradores. Los líderes que trabajan con esos colaboradores, están convencidos de que estar en un gran lugar de trabajo es un ganar-ganar para ambos, y con ello la empresa mejora sus resultados ●

sola región geográfica, en ella convergen idiosincrasias, idiomas, formas de trabajo y de gestión que convierten en espacios retadores cada lugar de trabajo.

La misión de Great Place to Work® es acompañar a las organizaciones para que puedan vincular y aprovechar mucho mejor la información generada en las evaluaciones. Además, la consultora genera un menú de opciones donde vinculan los resultados cuantitativos y cualitativos de las empresas en un mapa preciso que muestra las mejores soluciones que pueden aplicar en su compañía.

"Estamos haciendo entrevistas de entendimiento estratégico en las direcciones generales de las organizaciones, para que, de su misma voz, nos digan: qué rol juegan la cultura, el liderazgo, el capital humano, pero también que retos están enfrentando en sus mercados, en el negocio y con esa base les decimos qué aspectos fortalecer y en cuáles prioridades deben enfocarse", indicó Preciado.

El acompañamiento se puede definir con dos palabras: cercano y estratégico, para que las organizaciones no sientan que Great Place to Work® es solo un tema de recursos humanos, o de Clima y Cultura. El diagnóstico es tan completo que brinda todas las perspectivas posibles.

"Nuestra misión hoy es que nuestros clientes "Los Mejores Lugares para Trabajar®" aprovechen más esta información, que nos sientan a nosotros como ese asesor, coach, acompañante con una visión estratégica para que ellos puedan sentirse respaldados de las decisiones que están tomando", agregó el vicepresidente.

La pandemia representó para el GPTW™ un incremento en su portafolio de servicios. Uno de los talleres más demandados es el de Liderazgo en Ambientes Híbridos. "Llegan los líderes a decirnos: antes yo tenía una gestión, pero ahora tengo que coordinar eventuales escenarios: trabajo en casa, en el sitio o híbrido y se deben tener los conocimientos para poder llevarlos a buen término", argumentó Preciado.

Great Place to Work® ha plantado las bases para que los nuevos retos se acompañen con los valores, las prácticas, y el seguimiento idóneo para nutrir las capacidades que necesitan las organizaciones en un momento tan desafiante como el actual.

Un líder en esta época, concluyó González, debe de tener la claridad de cómo maximizar el potencial de su personal, que cada uno de sus colaboradores conozca el modelo, dónde se encuentra en este momento y hacia dónde va, esto agregará valor en el cumplimiento de la misión y visión de la organización ●

Glenda Menjívar Almendares

De la mano de nuestros clientes

Glenda Menjívar es Gerente de Administración y Finanzas de GPTW™, su labor en la organización inició en el 2011. Es Licenciada en Contaduría Pública y cuenta con una Maestría en Finanzas y Economía. Conversamos con ella sobre cómo Great Place to Work® ha llevado de la mano a las empresas en esta nueva normalidad que ha marcado al mundo laboral moderno.

¿Cómo acompañó Great Place to Work® a los Mejores Lugares para Trabajar® en estos tiempos de reto frente a mercados cambiantes y a nuevos consumidores?

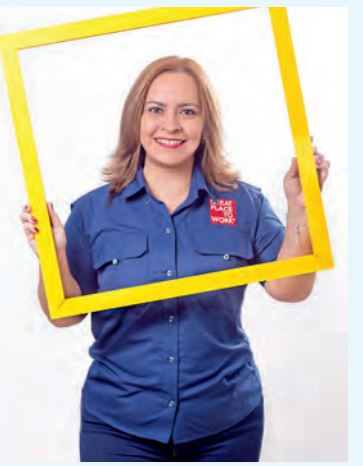
Nos mantuvimos de la mano con nuestros clientes apoyándolos especialmente en el tema de Diagnóstico de Clima y Cultura, de esta manera las empresas podían medir el impacto de las prácticas adoptadas por la emergencia COVID-19, promoviendo siempre una cultura de alta confianza que es el pilar bajo el cual está el modelo de GPTW™.

Adicionalmente, lanzamos una encuesta COVID-19 donde precisamente validamos la aprobación de los colaboradores sobre las acciones que cada una de las organizaciones estaban poniendo en práctica para cuidarlos en esta época tan difícil que hemos estado viviendo.

Desde su mirada ¿Cuáles fueron los grandes aprendizajes y transformaciones que el COVID-19 dejó al mundo del trabajo y en particular al mundo Great Place to Work® y a las organizaciones que forman parte de este universo?

Definitivamente validamos nuestra visión de buscar un mundo mejor para todos a través de las diferentes prácticas y políticas que las organizaciones implementaron.

Fue muy difícil mantener una cultura de confianza tanto para los que laboraban de forma virtual, así como para quienes los que lo hacían de forma presencial. La incertidumbre de llegar a enfermar ellos o algún familiar era muy grande. Mantener la cultura de



confianza permitió muchísimo la innovación y que la gente desarrollara más su potencial.

Ser un gran lugar para trabajar ¿Cómo se traduce en mejores negocios y en mejores organizaciones?

Eso es parte de nuestra bandera. Si uno se siente feliz, apoyado, orgulloso del lugar donde trabajamos, obviamente vamos a dar lo mejor de nosotros en nuestro día a día, nos vamos a sentir motivados y más aún si la empresa nos apoya en temas de flexibilidad, en entender que de repente puedo caer enfermo y dar ese soporte se convierte en un mejor rendimiento, eso impacta en tu carpe diem adentro de tu organización

¿Qué aspectos de la gestión humana tomaron mayor relevancia en los colaboradores: la gestión de talento, la innovación o los climas de confianza para las organizaciones?

Creo que la gestión humana se vio exponencialmente impactada con el tema de la Pandemia, es dónde más se ha evaluado precisamente eso: cómo una organización está gestionando su talento y uno de los pilares primordiales ha sido el tema de cuidar, cuidar a los colaboradores. La empatía se volvió un valor muy importante a lo largo de estos dos años. ●

Hallazgos

FOTOS: ISTOCK

Los Mejores Lugares para Trabajar® en Caribe y Centroamérica, resultados y metodología 2022

LUIS ORELLANA,
Gerente de Estudios de Great Place to Work® Caribe y Centroamérica.

Great Place to Work® es la autoridad global en cultura organizacional. Desde 1992, hemos encuestado a más de 100 millones de colaboradores alrededor del mundo y utilizado este conocimiento profundo para definir que hace a Los Mejores Lugares para Trabajar®: La Confianza.

UN NUEVO ENFOQUE: LA METODOLOGÍA "FOR ALL™".

Para ser un Excelente Lugar para Trabajar es fundamental demostrar un ambiente de Alta Confianza entre los colaboradores y los líderes de la organización. Para ello, utilizamos nuestra muy reconocida herramienta Trust Index™, que consiste en la encuesta hacia los colaboradores, donde se les invita a valorar su experiencia a lo largo de 60 afirmaciones del Modelo© de Great Place to Work®. Si la organización demuestra un resultado global igual o superior al 70% de satisfacción en esta medición, podrá ser Certificada como un Excelente Lugar para Trabajar.

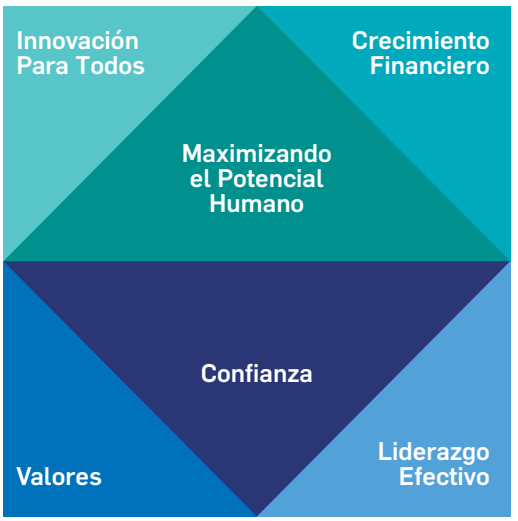
LUIS ORELLANA,
Gerente de Estudios de Great Place to Work® Caribe y Centroamérica.

Después de 30 años nuestra metodología para reconocer a las organizaciones en nuestros rankings ha evolucionado. El mundo donde hoy nos encontramos cambia rápidamente, impulsado por la tecnología, las comunicaciones, las nuevas tendencias en capital humano y corrientes económicas, sociales y culturales; nos han llevado a distinguir un nuevo enfoque: la metodología "For All™".

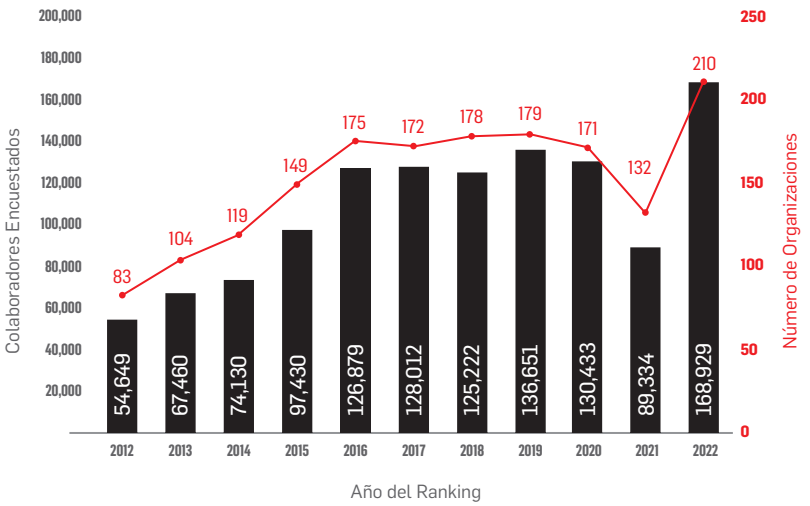
Los excelentes lugares para trabajar "Para Todos" son capaces de maximizar el potencial humano de los colaboradores a través de mantener lideres efectivos, valores significativos y una base profunda de confianza con todos los colaboradores, sin importar quienes son o lo que hacen para la organización.

Hallazgos

MODELO "FOR ALL™" DE GREAT PLACE TO WORK®



TENDENCIA DE ORGANIZACIONES EN RANKING Y COLABORADORES ENCUESTADOS CARIBE Y CENTROAMÉRICA



ENTRE LOS ASPECTOS QUE FORMAN ESTE NUEVO MODELO TENEMOS:

•**Confianza:** Fundamental para un excelente lugar para trabajar mantener un sentido de Alta Confianza entre los colaboradores y los líderes. La confianza se genera cuando los líderes son creíbles, muestran respeto e imparcialidad, lo que ayuda a impulsar experiencias de orgullo y compañerismo.

•**Valores:** Los valores organizacionales no son solo aquello escritos en las paredes o un sitio web, sino lo que los colaboradores viven día a día en su vida laboral, particularmente en cómo ven a sus líderes.

•**Innovación:** representa una cultura que permite a una organización mejorar continuamente, adaptarse rápidamente y generar oportunidades fundamentales aprovechando la inteligencia, las habilidades y la pasión de todos en la organización.

•**Liderazgo Efectivo:** un equipo de liderazgo eficaz tiene una conexión emocional con la cultura de su organización y su gente, así como la capacidad de crear una estrategia coherente y eficaz en todos los niveles del negocio.

•**Maximización del Potencial Humano:** un excelente lugar para trabajar para todos sin importar quién eres o que haces para la organización.

•**Crecimiento Financiero:** es un resultado esperado de una cultura organizacional exitosa y positiva. Un lugar de trabajo que va a la quiebra no puede ser genial. Los excelentes lugares para trabajar son aquellos que se han construido con la visión y las capacidades para la sostenibilidad financiera a largo plazo.

Este año, por primera vez en la región de Caribe y Centroamérica, se logró el reconocimiento a más de 200 organizaciones. Junto a ello, 168.929 colaboradores encuestados.

TENDENCIA DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® FOR ALL™

Este año Great Place to Work® en su edición del ranking 2022 reconoce el esfuerzo de 210 organizaciones en la región de Caribe y Centroamérica que logran posicionarse dentro de las diferentes listas que conforman nuestro ranking anual de Los Mejores Lugares para Trabajar® For All™.

Cada una de ellas, han sido evaluadas a través de los componentes de Confianza, Valores, Innovación, Liderazgo Efectivo y Maximización del Potencial Humano, lo que conlleva a todas las organizaciones a un nuevo reto de mejorar la experiencia de sus colaboradores en el lugar de trabajo.

Este año hay un crecimiento muy significativo de organizaciones que buscan impactar la vida de sus colaboradores, logrando por primera vez en la región de Caribe y Centroamérica, el reconocimiento a más de 200 organizaciones. Junto a ello, alcanzamos 168.929 colaboradores encuestados este año, lo que constituye la encuesta de clima organizacional con mayor participación a nivel regional.

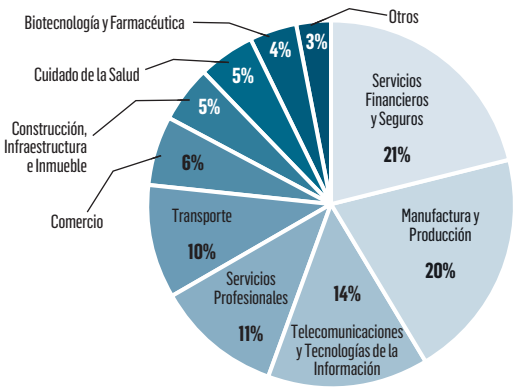
Las 210 organizaciones que se encuentran en el ranking provienen de los siguientes sectores con mayor representación: 21% de Servicios Financieros y Seguros, 20% de Manufactura y Producción, 14% de Telecomunicaciones y Tecnología de la Información, 11% de Servicios Profesionales y 10% de Transporte.

Entre las características demográficas que podemos encontrar de la fuerza laboral que forma parte de este estudio en toda la región, tenemos que el 41% son Mujeres y el 59% Hombres. Por otra parte, el 3% pertenecen a la Generación Baby Boomer, el 21% a la

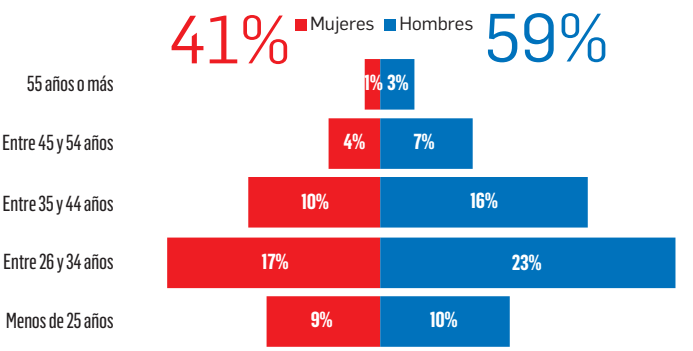
Great Place To Work.

Hallazgos

SECTORES ECONÓMICOS DE LAS ORGANIZACIONES EN RANKING CARIBE Y CENTROAMÉRICA 2022



PIRÁMIDE POBLACIONAL DE COLABORADORES CARIBE Y CENTROAMÉRICA 2022



Generación X, el 65% son Millennials y el 11% Generación Z. Estos datos nos revelan que la Generación Z ha iniciado a marcar tendencia incorporándose con mayor medida al mercado laboral, ya que un año atrás estaba formada por un 5%.

También se ha marcado una tendencia en cuanto a que puestos de liderazgo como Jefes Directos y Supervisores, así como nivel Gerencial, Líderes y Mandos Medios; están siendo ocupados por Millennials mayormente, con menos participación de colaboradores de Generación X como era hace 1 o 2 años atrás.

¿Cómo han evolucionado las organizaciones a dos años de que inicio la pandemia ocasionada por el COVID-19? Los resultados de la edición del ranking anterior nos mostraron que los colaboradores de la gran mayoría de las organizaciones agradecieron el apoyo y los beneficios que mantuvieron durante este tiempo, incluso el trabajo mismo, ya que para la mayoría de países el empleo fue golpeado duramente en determinados sectores económicos.

Si evaluamos la modalidad de trabajo, durante el 2020, con datos de nuestra encuesta COVID-19, logramos tener una muestra de 110 organizaciones participantes donde el 36% de los colaboradores estaban en modalidad totalmente presencial, 43% totalmente de forma remota desde casa y un 21% en formato mixto, presencial y remoto.

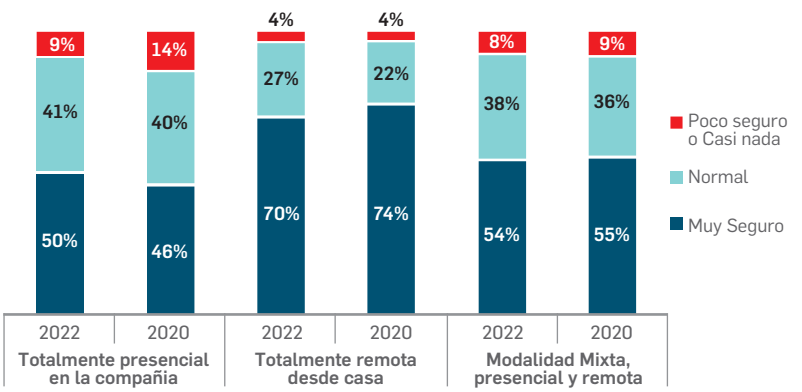
Hoy día, estas proporciones han cambiado; un 56% de colaboradores están laborando de forma presencial, el 21% en modalidad totalmente remota desde casa y un 22% de manera mixta. Estos datos nos indican que un poco más de la mitad de los colaboradores en las organizaciones se encuentran laborando en las instalaciones de las compañías, sin embargo, subsiste con un peso importante la presencia del trabajo remoto, ya sea total o parcial.

> Una tendencia: los puestos de liderazgo como Jefes Directos y Supervisores, nivel Gerencial, Líderes y Mandos Medios; están siendo ocupados por Millennials mayormente.

Esto nos lleva a cuestionar si el trabajo remoto se estará volviendo una realidad adoptada por las organizaciones como un modelo más rentable y valorado por los colaboradores, o simplemente se mantiene como parte de las secuelas que aun percibimos de la pandemia. La respuesta quedará pendiente y la tendencia por descubrir. Lo cierto es que la percepción sobre que tan seguros se sienten los colaboradores en las circunstancias actuales en presencia del COVID-19, se mantiene conforme a la modalidad de trabajo respecto al año 2020, experimentando mejoría en la proporción de colaboradores que, de forma presencial, se sienten "Muy seguros" y disminución en los que se sienten "Poco seguros o Casi nada" en la misma modalidad.

Un Excelente Lugar para Trabajar Para Todos, vincula el sólido rendimiento empresarial con la cultura organizacional. En Great Place to Work® identificamos qué necesitarán las organizaciones para salir adelante ante esta nueva realidad y cómo una cultura "Para todos" equipa a una organización y a los líderes para tener éxito.

PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD PO MODALIDAD DE TRABAJO



Tendencias

Maximizando las Culturas de Alta Confianza

Para las organizaciones, la cultura es el corazón de las actividades que se realizan diariamente, cuidarlas y hacer que éstas continúen latiendo al ritmo del mercado es el reto.

Por: Gabriela Monterrosa – Gerente de Investigación de Prácticas

GABRIELA MONTERROSA
Gerente de Investigación de Prácticas. Great Place to Work® Institute Caribe y Centroamérica.

Great Place to Work® viene hablando desde hace mucho de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Todos™, una categorización que engloba aspectos que van más allá de ofrecer un clima y cultura de confianza para todos los colaboradores.

En esta edición, reconocemos a aquellas organizaciones que además de tener un clima de confianza, poseen una cultura para Todos. Esto significa que han establecido programas, prácticas y políticas orientadas a una búsqueda constante de organizaciones equitativas, inclusivas y que apoyan la diversidad, pero que sobre todo cuidan a las personas.

Culturas que laten a un solo ritmo y en las que cada participante entrega lo máximo de sí mismo para participar en el alcance de los objetivos trazados en la estrategia de su organización. Estas son las Culturas For All™ con líderes inclusivos, que son ejemplo y que promueven el crecimiento y desarrollo de cada colaborador.

El Modelo de Great Place to Work® está enfocado ahora en componentes que se interrelacionan para crear Los Mejores Lugares para Trabajar® para Todos™ buscando siempre mejores personas, mejores negocios y que en definitiva contribuyen a la misión del instituto que es crear un mundo mejor.

Confianza y Maximización del Potencial humano son los componentes que más buscamos en las organizaciones. Culturas con esquemas de equidad para todos, abiertas a sugerencias de los colaboradores, flexibilidad ante situaciones fuera de la normalidad, con programas de desarrollo y crecimiento, políticas y acciones que permitan la diversidad e inclusión, así como actividades con impacto en la comunidad.

RESULTADOS DEL RANKING 2022

En nuestro acompañamiento a las organizaciones para crear las culturas de Los Mejores Lugares para Trabajar®, se ha construido una base de prácticas y programas que desde ya están sentando un precedente y un reto para las culturas existentes. Hemos ayudado a las organizaciones a contar con un portafolio de prácticas que inician desde el proceso de contratación hasta el agradecimiento que se brinda por cumplir metas, así como también a crear los escenarios que permitan a los colaboradores ser escuchados y participar en la toma de decisiones para la definición de la estrategia de la organización.

Eso es lo que hemos analizado en el Ranking 2022 de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Todos™ en Caribe y Centroamérica. Las organizaciones de hoy no solo ofrecen condiciones de armonía y beneficios para todos sus colaboradores, sino que están buscando generar un impacto tanto en la vida de éstos como de sus familias y de la comunidad, brindando oportunidades a todas las personas independientemente de su rango, edad, sexo o preferencias.

Hemos pasado dos años de prueba, la forma de trabajo ha cambiado y con ello las expectativas del mercado laboral, las condiciones han dado paso a la innovación dentro de las culturas y lo mejor es que las organizaciones han escuchado a sus mismos colaboradores, quienes se han convertido en piezas clave para sobrellevar la situación. Esas son las culturas que realmente están enfocadas en el logro de sus objetivos a través de los mejores elementos, descubriendo sus talentos y maximizando su potencial.

En este plano, los líderes toman también relevancia en todo el proceso porque son ellos los que están a cargo de incentivar a los colaboradores, así como de hacer que se pongan en marcha las prácticas y programas diseñados dentro de la organización, escuchan a sus colaboradores, viven los valores, son referentes, e inspiran a todos a ser mejor día con día.

Organizaciones que promueven un equilibrio, acompañado de equidad, inclusión y diversidad son aquellas que realmente están en el camino de convertirse en el Mejor Lugar para Trabajar.

ESTRATEGIA&NEGOCIOS E&N

210 organizaciones de Caribe y Centroamérica logran reconocimiento y se colocan en el ranking: Los Mejores Lugares para Trabajar® 2022.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® 2022

Caribe y Centroamérica por **Great Place to Work®**

RANKING 2022

Un año para celebrar. La edición 2022 del ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar® For All™ de Great Place to Work® reconoce el esfuerzo de 210 organizaciones de la región Caribe y Centroamérica que se posicionaron dentro de las diferentes listas.

Dos cifras de impacto: Great Place to Work® alcanza por primera vez en la historia de su ranking para Caribe y Centroamérica el reconocimiento a más de 200 organizaciones. Y el Ranking 2022 se consolida como la encuesta de clima organizacional con mayor participación a nivel regional, con 168.929 colaboradores encuestados este año.

"Ante los retos que estamos viviendo en temas de salud, en temas de crecimiento económico en muchos países, ante problemas que se han suscitado con el cierre de organizaciones, de empresas, de modelos de negocios que existieron por muchos años, hoy tenemos el reto de transformarnos, de reenfocar metas y objetivos de nuestras organizaciones, para poder agregar valor a muchas personas y poder servir de manera que no lo hemos hecho", destacó Renán González, Director General Caribe y Centroamérica de Great Place to Work®.

Cada una de las organizaciones que forman parte del Ranking 2022 fueron evaluadas a través de los componentes de Confianza, Valores, Innovación, Liderazgo Efectivo y Maximización del Potencial Humano. Todas "han hecho de la crisis un mundo de oportunidades, encontrando nuevas maneras de interactuar, de trabajar", define Paulo Preciado, Vicepresidente de Operaciones de Great Place to Work® Carca.

A continuación, los Mejores Lugares para Trabajar® de Caribe y Centroamérica 2022.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR®
EN CARIBE Y CENTROAMÉRICA 2022

MULTINACIONALES

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍSES
1	Novo Nordisk CLAT	Una sola operación
2	LUMINOVA PHARMA GROUP	Una sola operación
3	S.C. Johnson de Centroamérica, S.A.	Una sola operación
4	Eurofarma	Una sola operación
5	Tigo Centroamérica	Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá
6	DHL Express	Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, República Dominicana, Barbados, Bahamas y Bermudas.
7	Nestlé Centroamérica	El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica
8	doTERRA International LLC	Una sola operación
9	Belcorp Centroamérica	Guatemala, El Salvador y Costa Rica
10	SERVIER CENTRO AMÉRICA Y CARIBE, S.A.	Una sola operación
11	Acino	Una sola operación
12	Astra Zeneca	Una sola operación
13	Oracle de Centroamérica y Oracle Caribbean	Costa Rica y Puerto Rico
14	EY	Una sola operación
15	Autofacil S.A de C.V.	Guatemala, El Salvador, Honduras, Costa Rica y Panamá
16	Scotiabank – Caribe & Centroamérica	Costa Rica, Panamá, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Jamaica y Barbados
17	GBM Corporación	Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica(2), Panamá y República Dominicana
18	AES	El Salvador, Panamá, Puerto Rico y República Dominicana
19	Ecomtrading	Nicaragua y Costa Rica
20	Baxter	Guatemala(2), Costa Rica(2) y República Dominicana
21	Grupo Babel S.A.	Una sola operación
22	Vrio Corp.	Una sola operación
23	Concentrix	El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, República Dominicana y Jamaica
24	Allied Global Corporation	Guatemala y Honduras
25	Grupo LAFISE	Honduras(2), Nicaragua(2), Costa Rica(2), Panamá y República Dominicana
26	Fedex Express	Guatemala, República Dominicana, Bahamas, Bermudas, Jamaica e Islas Caimán
27	Teleperformance	Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana
28	Soluciones Seguras, S.A.	Una sola operación
29	Deloitte	El Salvador y Nicaragua
30	Excel Automotriz	Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá
31	Martin Brower	Una sola operación

RANKING 2022

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN CENTROAMÉRICA 2022
DE 20 A 100 COLABORADORES

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍS
1	INTELIGO BANK LTD	Panamá
2	Bacardi Latin America & Caribbean, S.A.	Panamá
3	DHL Express	Nicaragua
4	Nestlé Nicaragua S.A.	Nicaragua
5	Belcorp, L'bel, Ésika, Cyzone	Guatemala
6	PEGASUS LOGISTICS GROUP COSTA RICA	Costa Rica
7	DHL Express	Honduras
8	GBM de Honduras S.A.	Honduras
9	Carro Facil S.A.	Guatemala
10	Signify NV	Panamá
11	AÑEJOS DE ALTURA, S.A. (Productor Ron Zacapa)	Guatemala
12	EMS Ambulancias Guatemala	Guatemala
13	Oracle Corporation	Costa Rica
14	Esri Panamá S.A .	Panamá
15	Baxter de Guatemala, S.A.	Guatemala
16	GBM Nicaragua	Nicaragua
17	Silverline Central America	El Salvador
18	GRUPO FINANCIERO CAFSA	Costa Rica
19	Belcorp, L'bel, Ésika, Cyzone	Costa Rica
20	Autofacil, S.A de C.V.	Honduras
21	LDM	Panamá
22	Oceánica de Seguros	Costa Rica
23	APC Intelidat	Panamá
24	Carrofacil de Costa Rica S.A.	Costa Rica
25	Centriz Costa Rica	Costa Rica

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN CENTROAMÉRICA 2022
DE 101 A 500 COLABORADORES

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍS
1	Cisco	Costa Rica
2	SEGUROS UNIVERSALES, S.A.	Guatemala
3	Transacciones y Transferencias, S.A.	Guatemala
4	AES Panamá	Panamá
5	AGREGADOS DE GUATEMALA S.A.	Guatemala
6	Nestlé	Honduras
7	Millicom International Cellular S.A.	Costa Rica
8	DHL Express	Panamá
9	Belcorp, L'bel, Ésika, Cyzone	El Salvador
10	GBM de Guatemala	Guatemala
11	DHL Express	El Salvador
12	Stryker	Costa Rica
13	Betcris	Costa Rica
14	Bacardi	Costa Rica
15	FEDECRÉDITO DE C.V.	El Salvador
16	Heineken Panamá	Panamá
17	Elaniin	El Salvador
18	DHL Express	Guatemala
19	Centro Integral de Atención Médica S.A.	Guatemala
20	Spectrum	Guatemala
21	Nestlé	El Salvador
22	TIGO	Nicaragua
23	Aeris Holding Costa Rica S.A.	Costa Rica
24	DHL Express	Costa Rica
25	Hilti	Panamá
26	Nestlé	Costa Rica
27	Astra Zeneca	Costa Rica
28	GBM El Salvador S.A de C.V.	El Salvador
29	L'Oréal	Panamá
30	GEP de Costa Rica S.A.	Costa Rica
31	DISTRIBUIDORA SALVADOREÑA, S.A DE C.V.	El Salvador
32	Autofacil, S.A de C.V.	El Salvador
33	Compañía Administradora de Servicios S.A.	Guatemala
34	MEZCLADORA S.A.	Guatemala
35	Friendship Bridge	Guatemala
36	BN Vital OPC S.A.	Costa Rica
37	La Piedad	Costa Rica
38	ECOM Agroindustrial Corp. Ltd	Nicaragua
39	CUPFSA	Panamá
40	LA LEGION SEGURIDAD, S.A.	Guatemala

RANKING 2022

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN CENTROAMÉRICA 2022
DE 501 A 1000 COLABORADORES

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍS
1	Seguros G&T	Guatemala
2	CS Grupo Financiero	Costa Rica
3	Pfizer	Costa Rica
4	Millicom International Cellular (Tigo)	El Salvador
5	The Bank of Nova Scotia	Panamá
6	DISTRIBUCIONES UNIVERSALES S.A DE C.V.	Honduras
7	ENSA	Panamá
8	Millicom - Tigo	Honduras
9	Allied Global	Honduras
10	Portafolio Inmobiliario	Costa Rica
11	Banco de Finanzas S.A.	Nicaragua
12	Excel Automotriz	Guatemala
13	Teleperformance	Guatemala
14	EXCEL PANAMÁ	Panamá
15	Concentrix	Honduras

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN CENTROAMÉRICA 2022
DE 1001 A 2500 COLABORADORES

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍS
1	Fundación Génesis Empresarial	Guatemala
2	CEMENTOS PROGRESO S.A.	Guatemala
3	Wester Union	Costa Rica
4	Dell Technologies	Panamá
5	3M	Costa Rica
6	Ternova (Termoencogibles S.A de C.V.)	El Salvador
7	INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS	Costa Rica
8	Experian Services Costa Rica	Costa Rica
9	SCOTIABANK DE COSTA RICA S.A.	Costa Rica
10	Aceros de Guatemala, S.A.	Guatemala
11	Grupo DISTELSA	Guatemala
12	Concentrix	Nicaragua
13	INS Servicios	Costa Rica
14	MicroVention	Costa Rica
15	Baxter Productos Médicos	Costa Rica

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN CENTROAMÉRICA 2022
MÁS DE 2500 COLABORADORES

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍS
1	TIGO	Guatemala
2	Grupo Financiero Bantrab	Guatemala
3	Concentrix Corporation	El Salvador
4	TIGO PANAMÁ	Panamá
5	Teleperformance	El Salvador

Y LAS GANADORAS SON...

Este año, Novo Nordisk CLAT logró el primer lugar en la categoría Multinacionales de Los Mejores Lugares para Trabajar® Caribe y Centroamérica 2022; Tigo Guatemala se alza con la primera posición entre Los Mejores de más de 2.500 colaboradores; Fundación Génesis Empresarial es la primera entre las organizaciones de 1.001 a 2.500 coaboradores y Seguros G&T Guatemala lidera entre las de 501 a 1.000 colaboradores. Cisco Costa Rica encabeza la lista de Los Mejores de 101 a 500 e Inteligo Bank LTD Panamá es la primera de la lista de 20 a 100 colaboradores.

Por país, Seguros Universales encabeza el Ranking Guatemala, Belcorp, L'bel, Ésika, Cyzone lidera en El Salvador; Nestlé es la número 1 en Honduras, AES encabeza el Ranking Panamá , Cisco es la número 1 en Costa Rica y DHL Express es líder en Nicaragua.

El Ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Caribe 2022 lo lidera Fresenius, que también encabeza el Ranking de República Dominicana.

"En 2021 nos enfrentamos a la transformación digital tratando de no perder nuestro toque humano", compartió Christian Nölck Rodríguez, de Seguros G&T. "Lo que hemos logrado, superar juntos la disyuntiva de realidad del mundo, ya es un resultado para el negocio", reflexionó Luis Carlotti, de Cisco Centroamérica y el Caribe.

> "Acompañamos a los colaboradores en la transformación cultural que se generó en torno al concepto del trabajo", dijo Fernando Klappenbach, de Novo Nordisk.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN GUATEMALA 2022

POS.	ORGANIZACIÓN
1	SEGUROS UNIVERSALES, S.A.
2	TIGO
3	Seguros G&T
4	Transacciones y Transferencias, S.A.
5	Fundación Génesis Empresarial
6	Grupo Financiero Bantrab
7	AGREGADOS DE GUATEMALA S.A.
8	CEMENTOS PROGRESO S.A.
9	GBM de Guatemala
10	Belcorp, L'bel, Ésika, Cyzone
11	DHL Express
12	Centro Integral de Atención Médica S.A.
13	Spectrum
14	Carro Facil S.A.
15	AÑEJOS DE ALTURA, S.A. (Productor Ron Zacapa)
16	EMS Ambulancias Guatemala
17	Baxter de Guatemala, S.A.
18	Aceros de Guatemala, S.A.
19	Grupo DISTELSA
20	Compañía Administradora de Servicios S.A.
21	MEZCLADORA S.A.
22	Friendship Bridge
23	LA LEGION SEGURIDAD, S.A.
24	LICORES DE GUATEMALA
25	Fedex Express
26	Hospital Ángeles, S.A.
27	Baxter RCS Guatemala
28	Clínicas Sanas
29	Allied Global
30	Ingenio Tululá S.A.
31	Excel Automotriz
32	Teleperformance
33	Ingenio Magdalena, S.A.
34	Olam Agro Guatemala, S.A.
35	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
36	SACOS DEL ATLÁNTICO S.A.
37	[24]7.ai, Inc.
38	Máquinas Exactas, S.A.
39	NEARSOL
40	Grupo Cayalá
41	INTEGRO, S.A.
42	Industrias de Exportación Universal S.A.
43	El Taier DDB Centro / Tribal Worldwide GT

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN EL SALVADOR 2022

POS.	ORGANIZACIÓN
1	Belcorp, L'bel, Ésika, Cyzone
2	DHL Express
3	FEDECRÉDITO DE C.V.
4	Millicom International Cellular (Tigo)
5	Ternova (Termoencogibles S.A. de C.V.)
6	Elaniin
7	Nestlé
8	GBM El Salvador S.A de C.V.
9	DISTRIBUIDORA SALVADOREÑA, S.A DE C.V.
10	Autofacil, S.A. de C.V.
11	Silverline Central America
12	Concentrix Corporation
13	AES EL SALVADOR
14	Teleperformance
15	Banco Promerica, S.A.
16	Holcim El Salvador, S.A DE C.V.
17	Deloitte
18	Excel Automotriz
19	ARISTOS INMOBILIARIA

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN HONDURAS 2022

POS.	ORGANIZACIÓN
1	Nestlé
2	DHL Express
3	GBM de Honduras S.A.
4	DISTRIBUCIONES UNIVERSALES S.A DE C.V.
5	Millicom - Tigo
6	Autofacil, S.A de C.V.
7	Allied Global
8	Teleperformance
9	Grupo Karims
10	Banco LAFISE Honduras
11	Concentrix Corporation
12	Seguros LAFISE Honduras
13	EXCEL "Pasión en Movimiento" (Autoexcel S.A de C.V.)
14	Coats

RANKING 2022

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN PANAMÁ 2022

POS.	ORGANIZACIÓN
1	AES Panamá
2	INTELIGO BANK LTD
3	Bacardi Latin America & Caribbean, S.A.
4	DHL Express
5	Dell Technologies
6	Heineken Panamá
7	The Bank of Nova Scotia
8	Signify NV
9	Hilti
10	ENSA
11	Esri Panamá S.A.
12	L'Oréal
13	TIGO PANAMÁ
14	LDM
15	APC Intelidat
16	CUPFSA
17	Autofacil Panamá S.A.
18	GBM Panamá
19	MEDCOM
20	Banco LAFISE Panamá
21	EXCEL PANAMÁ
22	Centro Financiero Empresarial

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN NICARAGUA 2022

POS.	ORGANIZACIÓN
1	DHL Express
2	Nestlé Nicaragua S.A.
3	TIGO
4	GBM Nicaragua
5	ECOM Agroindustrial Corp. Ltd
6	Concentrix
7	Banco LAFISE Nicaragua
8	Seguros LAFISE Nicaragua
9	Teleperformance
10	Banco de Finanzas S.A.
11	Deloitte
12	Polaris Energy Nicaragua, S.A.
13	Excel Automotriz

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN COSTA RICA 2022

POS.	ORGANIZACIÓN
1	Cisco
2	Millicom International Cellular S.A.
3	CS Grupo Financiero
4	Pfizer
5	Stryker
6	Western Union
7	Betcris
8	3M
9	Bacardi
10	PEGASUS LOGISTICS GROUP COSTA RICA
11	INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS
12	Aeris Holding Costa Rica S.A.
13	DHL Express
14	Experian Services Costa Rica
15	Oracle Corporation
16	SCOTIABANK DE COSTA RICA S.A.
17	Nestlé
18	Astra Zeneca
19	GEP de Costa Rica S.A.
20	GRUPO FINANCIERO CAFSA
21	Belcorp, L'bel, Ésika, Cyzone
22	BN Vital OPC S.A.
23	Oceánica de Seguros
24	La Piedad
25	Carrofacil de Costa Rica S.A.
26	INS Servicios
27	Centriz Costa Rica
28	MicroVention
29	Baxter Productos Médicos
30	Citrix Systems
31	GBM Corporación
32	Portafolio Inmobiliario
33	Ecom Agroindustrial Corp. Ltda.
34	Hospital Clínca Bíblica
35	Align Technology Inc
36	COAMESA
37	SAP
38	Edica Limitada
39	Teleperformance
40	GBM de Costa Rica S.A.
41	Banco LAFISE Costa Rica
42	Concentrix
43	INS Valores Puesto de Bolsa S.A.
44	Corporación Manza Té de Centroamérica S.A.
45	ICU Medical Costa Rica
46	Seguros LAFISE Costa Rica, S.A.
47	Edwards Lifesciences
48	BAS SSC Costa Rica
49	Abbott

RANKING 2022

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® EN
REPÚBLICA DOMINICANA 2022

POS.	ORGANIZACIÓN
1	Fresenius
2	Compañía Dominicana de Teléfonos, S.A.
3	Grupo Universal
4	GBM Dominicana S.A.
5	Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP)
6	EDWARDS LIFESCIENCES AG
7	DHL Express
8	SCOTIABANK REPÚBLICA DOMINICANA
9	Cevaldom Depósito Centralizado de Valores S.A.
10	ELEVER SERVICIOS
11	Baxter Healthcare
12	AES Corporation
13	Asociación Cibao de Ahorros y Préstamos
14	Phoenix Tower International
15	Pasteurizadora Rica, S.A.
16	Fedex Express
17	Empresa Generadora de Electricidad ITABO, S.A.
18	Concentrix República Dominicana
19	Grupo ESD
20	Laboratorios Rowe SRL División Planta
21	Banco Múltiple LAFISE República Dominicana, S.A.
22	Teleperformance Dominican Republic
23	Bepensa

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR®
EN CARIBE 2022

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍS
1	Fresenius	Rep Dominicana
2	Compañía Dominicana de Teléfonos, S.A.	Rep Dominicana
3	Grupo Universal	Rep Dominicana
4	GBM Dominicana S.A.	Rep Dominicana
5	Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP)	Rep Dominicana
6	EDWARDS LIFESCIENCES AG	Rep Dominicana
7	DHL Express	Bahamas
8	DHL Express	Rep Dominicana
9	SCOTIABANK REPÚBLICA DOMINICANA	Rep Dominicana
10	AES Puerto Rico	Puerto Rico
11	Cevaldom Depósito Centralizado de Valores S.A.	Rep Dominicana
12	Bank of Nova Scotia (Scotiabank)	Trinidad y Tobago
13	Oracle Corporation	Puerto Rico
14	ELEVER SERVICIOS	Rep Dominicana
15	DHL Express	Barbados
16	Fedex Express	Islas Caimán
17	Baxter Healthcare	Rep Dominicana
18	AES Corporation	Rep Dominicana
19	Vrio Corp.	Una sola operación
20	DHL Express	Bermudas
21	Fedex Express	Bermudas
22	Asociación Cibao de Ahorros y Préstamos	Rep Dominicana
23	Phoenix Tower International	Rep Dominicana
24	Pasteurizadora Rica, S.A.	Rep Dominicana
25	Fedex Express	Rep Dominicana
26	Empresa Generadora de Electricidad ITABO, S.A.	Rep Dominicana
27	Fedex Express	Bahamas
28	Concentrix República Dominicana	Rep Dominicana
29	Grupo ESD	Rep Dominicana
30	Fedex Express	Jamaica
31	Laboratorios Rowe SRL División Planta	Rep Dominicana
32	Banco Múltiple LAFISE República Dominicana, S.A.	Rep Dominicana
33	Teleperformance Dominican Republic	Rep Dominicana
34	Concentrix Jamaica	Jamaica
35	Bank of Nova Scotia (Scotiabank)	Barbados
36	Scotiabank	Jamaica
37	Victoria Mutual Group	Jamaica
38	Bepensa	Rep Dominicana

EN LA NUEVA NORMALIDAD, LOS LÍDERES DE LAS ORGANIZACIONES QUE DESTACAN EN EL RANKING 2022 LOGRARON HACER FRENTE A LOS DESAFÍOS Y CONSOLIDAR AMBIENTES DE ALTA CONFIANZA, MAXIMIZANDO EL POTENCIAL HUMANO. ELLOS MISMOS HABLAN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS QUE HOY LES COLOCAN ENTRE LAS MEJORES.

Sección Empresas Caribe y Centroamérica

Los Mejores Lugares para Trabajar® 2022

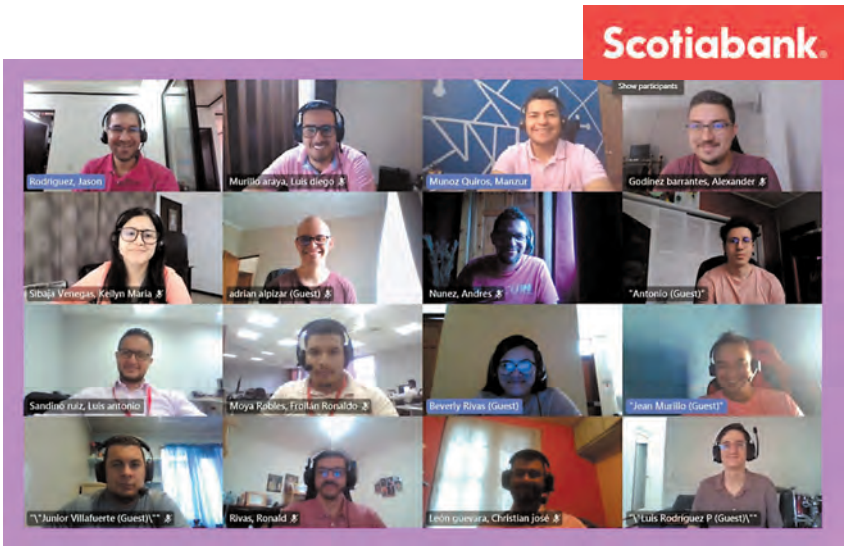
Textos:
Claudia Durán, María José Núñez y Gabriela Melara

Fotos:
IStock y Cortesía Empresas

SCOTIABANK

Un equipo ganador

Para Scotiabank desde el inicio de la Pandemia, en el 2020, la prioridad ha sido la seguridad y salud de colaboradores y clientes.



La nueva forma de gestionar equipos ha logrado fortalecer la confianza entre supervisor y supervisado.

Datos

Nombre de la empresa: Scotiabank Costa Rica S. A. (Costa Rica) / The Bank of Nova Scotia (Panamá)
Sector: Servicios Financieros y Seguros
Países : Costa Rica y Panamá

"Desde que una persona ingresa a Scotiabank, la firma se compromete para que todos conozcan sus valores, la cultura de inclusión y de diversidad que los caracteriza"

MARGARITA SAADE DE ESCOBAR, *VICEPRESIDENTA REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS*

El inicio de la pandemia por covid-19 obligó a las empresas a migrar a una modalidad de trabajo remoto, con el objetivo de salvaguardar la salud de sus colaboradores y alinearse con las medidas sanitarias establecidas en los países.

Scotiabank no fue la excepción. Tras casi año y medio, cerca del 50% del personal del Banco, en Costa Rica y Panamá, aún realiza teletrabajo, a la espera de que la situación generada por el covid-19 mejore en estos países, para migrar a un modelo híbrido, acorde con un ordenado plan de retorno a las oficinas, ya estructurado por la entidad.

La salud y la seguridad de colaboradores y clientes continúa siendo una prioridad para Scotiabank, por eso, el uso de herramientas virtuales para mantener la operativa del Banco sigue vigente y evoluciona día a día. Los objetivos son muy claros: garantizar las mejores condiciones para todos los colaboradores. Un "Equipo Ganador" que continúa poniendo todo el esfuerzo en ayudar a sus clientes y comunidades a prosperar en medio de la pandemia; manteniendo y reforzando el vínculo con los clientes para apoyarles en la consecución de sus metas financieras.

En medio de esta coyuntura, el recurso humano, como pilar estratégico de Scotiabank, se ha mantenido motivado gracias a una constante comunicación interna, que ha permitido conservar y fortalecer el sentido de comunidad, como institución.

"El aprendizaje es continuo. El 2020 generó un cambio repentino al que nos adaptamos y que supimos aprovechar. Fuimos aprendiendo en el camino, como muchos otros, y durante el 2021 logramos estar mejor preparados para gestionar nuestros equipos de trabajo de forma remota. Esto nos ha traído muy buenos resultados, hemos fortalecido la confianza y el compromiso de todo el equipo", argumentó Margarita Saade, vicepresidenta Regional de Recursos Humanos de Scotiabank.

Precisamente, la experiencia y el compromiso del equipo, permitió a la entidad cerrar el año 2021 con un desempeño general sólido, superando los objetivos financieros a mediano plazo. "Obtuvimos un resultado del que todos podemos sentirnos orgullosos", añadió Saade.

UN EQUIPO CON PROPÓSITO

El Equipo Ganador de Scotiabank es un equipo con propósito, comprometido con los resultados en una cultura inclusiva y de alto desempeño. Esto se construye día a día, desde el momento en que una persona ingresa al Banco.

La entidad continúa enfocada en consolidarse como uno de los mejores lugares para trabajar en América, para ello, promueve un clima organizacional basado en valores como el respeto, la integridad, la responsabilidad y la pasión y el fomento de una cultura diversa e inclusiva.

La vicepresidenta Regional de Recursos Humanos de Scotiabank enfatizó que la entidad promueve un sentido de pertenencia mediante sus acciones e interacciones con los colaboradores. "Priorizamos temas como la inclusión, la equidad, la diversidad para que todos nuestros empleados se sientan involucrados, respetados, valorados, vinculados y libres para ser ellos mismos dentro de un ambiente en donde el respeto prevalece. Además, promovemos y apoyamos un entorno saludable, en donde priorizamos el bienestar de nuestro equipo, indicó.

Como parte del proceso de mejora continua, Scotiabank evalúa su clima laboral a través de una encuesta global llamada ScotiaPulso, con revisiones semestrales para conocer las opiniones del personal y, a partir de estas, establecer planes de acción para seguir construyendo el mejor lugar para trabajar de la región.

"En Scotiabank nos guiamos por nuestro propósito: por nuestro futuro. Un futuro mejor, en el que nuestros clientes, colaboradores y comunidades prosperen, en beneficio de todos", finalizó Saade ●

SEGUROS G&T NO TE FALLA

COLABORADORES **632**

AÑO DE FUNDACIÓN **1947**

SEGUROS G&T

Ayudar a seguir adelante

Mantener un equipo comprometido es primordial para la organización, por ello impulsa acciones enfocadas en el desarrollo profesional de cada uno de ellos. Son humanos apoyando a otros seres humanos.

Los colaboradores son los principales imperativos en esta organización.

Datos

Sector en el que se desempeña: Financiero
Países con los que participa en el ranking: Guatemala
Líderes: G&T es la compañía de seguros más grande de Centroamérica. Cuenta con más de 350.000 clientes .

"Nuestra misión es estar ahí cuando una empresa se encuentre en una situación inesperada, en un evento que no tenía previsto, y eso es lo que visualizamos, eso es lo que nos hace diferentes: Somos un equipo empático"

CHRISTIAN NÖLCK, *GERENTE GENERAL*

"Ser la Aseguradora en Donde Todos Quieren Estar" es la visión de Seguros G&T, y la cristaliza no solo para con su público externo, sino que también hacia lo interno. Los pilares de su filosofía incluyen tener un excelente trato humano, apoyarse unos a otros y generar un ambiente laboral donde esté presente la empatía.

"No hemos parado. En 2021 nos enfrentamos a la transformación digital que vino adelantarnos en muchos procesos y prácticas tratando de no perder nuestro toque humano en cada cosa que realizamos estando lejos, desde atraer al talento de una manera amigable con procesos ágiles e innovadores, reforzando sus competencias y potencializándolas durante su recorrido en la organización", reflexionó Christian Nölck Rodríguez, Gerente General de Seguros G&T.

Como la compañía de seguros más grande de Centroamérica, la comunicación es fundamental para dar un buen servicio al cliente, por lo tanto, siguieron con las reuniones grupales solo que esta vez virtualmente.

"Tenemos la creencia de que para tener un buen ambiente laboral y no perder nuestra cultura necesitamos tener contacto entre colaboradores y líderes. El ambiente de confianza que se ha logrado en nuestra cultura necesita que estemos presentes y que podamos seguir trabajando en equipo", destacó Nölck Rodríguez. Por ello, optaron por un modelo de trabajo completamente híbrido, cumpliendo los aforos permitidos en cada una de las áreas de la empresa cumpliendo así con un 50% de asistencia presencial en cada equipo de trabajo.

Aparte del ajuste de sus estrategias, el compromiso de la empresa ante la pandemia estuvo orientado a una gestión humana en la protección de la vida y salud de sus colaboradores. Resguardando la seguridad de sus miembros, adecuaron las instalaciones con todos los protocolos establecidos para evitar contagios de COVID-19. "La adaptación fue bien recibida e impactó de nuevo en nuestra dimensión de compañerismo y orgullo al final del año 2021", resaltó su Gerente General.

LÍDERES ENFOCADOS EN LA MOTIVACIÓN

Los líderes están enfocados en mejorar el trato del colaborador y motivar al cumplimiento de resultados. Dentro del proceso de Planificación Estratégica, son ellos quienes identifican, proponen y suscriben los valores en los que creen y se viven dentro de la organización.

"El mejor ejemplo de la comunicación de nuestros valores es a través de las prácticas de la empresa y las acciones de sus líderes. Esto nos hace ser un Best Workplace", agregó el representante de G&T.

Al concluir el año 2021 lograron implementar las mediciones de uno de los indicadores más importantes en todo el grupo financiero, el EVA; y no solo lograron medir a nivel de Compañía, sino que lograron tener las mediciones por área y por producto.

APOYO EN LAS HERRAMIENTAS GPTW™

Las herramientas Great Place to Work® los motivaron a seguir promoviendo el liderazgo, la credibilidad e imparcialidad.

Ahora, la organización se enfoca en consolidar el valor humano de la solidaridad, con el fin de brindar a sus clientes un servicio con especial atención en facilitar los servicios de urgencias médicas, hospitalizaciones y medicamentos con coberturas contratadas para el efecto●

asegúrate Yap

Al fin, una forma sorprendentemente diferente de cuidarte a ti y a tu carrito.

¿Qué esperas para tener un seguro de este siglo?

- Adquiérelo en línea
- Inspección virtual
- Sin papeleos
- YAPuntos por buen uso

POWERED BY SEGUROS G&T

asegúrate Yap .com.gt

CISCO

COLABORADORES
187

AÑO DE FUNDACIÓN
1996

CISCO COSTA RICA

Conectados con el éxito

Para Cisco, la seguridad y el bienestar de sus colaboradores son los pilares fundamentales de su accionar.

EN BREVE

Cisco Systems: es el líder mundial en tecnología que potencia el funcionamiento de Internet. Cisco inspira nuevas posibilidades reimaginando sus aplicaciones, asegurando su empresa, transformando su infraestructura y potenciando sus equipos para un futuro global e inclusivo.

> Todo lo que hemos logrado en este último año de mantener adelante una organización global en tiempos difíciles, en superar juntos la disyuntiva de realidad del mundo, eso ya es un resultado para el negocio..."

LUIS CARLOTTI, GENERAL MANAGER, CISCO CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE

Aunque el trabajo remoto ya era una práctica común en Cisco antes de la Pandemia, llevarlo a un nivel de tiempo completo implicó desarrollar estrategias empáticas para entender las distintas realidades de sus colaboradores.

La empresa impulsó la flexibilidad y la conexión transparente empleado-líder, a través de prácticas como los Cisco Check In, una sesión mensual con el Executive Leadership Team, en donde se transmite el estado de la compañía y se abre un espacio para que el personal comparta en vivo con los líderes. Esta práctica les ha permitido entender cómo se sienten las personas y abrir un canal de retroalimentación muy valioso.

Cisco promovió la optimización de la colaboración mediante la aplicación Webex, a la que se incorporaron nuevas funcionalidades como close caption, gadgets para identificar el comportamiento de los usuarios e Insights para medir su productividad, en función de su bienestar y el balance vida-trabajo. Para 2022, esperan regresar a la oficina en una modalidad más híbrida, entendiendo que van a haber cambios en el día a día.

Para la organización, contar con un espacio transparente ha sido la clave para sobrellevar la coyuntura de la pandemia. Para lograr dicho objetivo, promovió programas de desempeño con el fin de que sus colaboradores se sintieran en capacidad de compartir sus expectativas, sabiendo que su voz era tomada en cuenta.

"Desde antes de la pandemia lanzamos en Cisco nuestra Cultura Consciente, una corriente donde los líderes reconocen el impacto que tiene la forma en la que tratamos a las personas y en su capacidad para innovar y hacer un mejor trabajo", manifestó Luis Carlotti, General Manager, Cisco Centroamérica y el Caribe.

EVALUACIÓN QUE FORTALECE

El apoyo del Instituto Great Place to Work® los motiva a reforzar las áreas fuertes que poseen, y a seguir trabajando en las que necesitan mayor esfuerzo. En el tema de la comunicación, GPTW™ les brindó las herramientas necesarias para realizar un análisis exhaustivo de los procesos y de la cultura de la compañía, para generar una mejor retroalimentación con el personal.

En temas de inclusión y equidad la compañía dio grandes pasos. "GPTW™ también ha sido muy innovador en entender temas tan valiosos como la equidad y la inserción de la mujer, nos vislumbró un panorama muy claro y nos permitió desarrollar estrategias para seguir avanzando", apuntó Carlotti. Además, Cisco creó iniciativas como el Multiplier Effect, donde los líderes patrocinan a otros trabajadores con características de género, etnicidad, puesto de trabajo y profesión muy distintas a las de ellos, y los acompañan en su proceso de desarrollo profesional.

Para Cisco, ser un gran lugar para trabajar se refleja en mantener un equipo unido en un momento donde la separación física es tan fuerte. La creatividad que los colaboradores demuestran genera un impacto positivo para los clientes. "Lo que hemos logrado, superar juntos la disyuntiva de realidad del mundo, ya es un resultado para el negocio. Seguimos creciendo en negocio y en motivación para nuestros empleados. Nuestra misión de cambiar la sociedad para mejorarla, inspira a nuestros colaboradores y les permite conectar con los servicios y productos que vendemos", dijo Carlotti. ●

Descúbralo aquí

Diseñando la fuerza laboral híbrida

El lugar de trabajo evoluciona y cambia nuestra forma de colaborar con las personas. En Cisco, le ayudamos a construir el futuro de su oficina con tres elementos: **conectividad, productividad y seguridad.**

Trabajo es lo que hacemos, no a dónde vamos.

www.cisco.com/cr CiscoLatinoamerica Cisco_LA

CISCO

Great Place To Work.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR®
CARIBE Y CENTROAMÉRICA 2022

COLABORADORES
1.050

AÑO DE FUNDACIÓN
1992

TIGO EL SALVADOR

Con ADN de líder

El 2021 fue un año clave en el fortalecimiento de su cultura denominada: Sangre Tigo. Su gente es el alma y motor del negocio.

DATOS

Sector: Telecomunicaciones. Tigo es la marca comercial de Millicom, desde 1992 cuando invirtió en Telemóvil de El Salvador. Desde entonces ocupa el puesto #1 en servicios de tecnología móvil
País: El Salvador

"En la organización el 92% de nuestros colaboradores están satisfechos con Tigo Work y su impacto en la flexibilidad, empoderamiento y productividad de los equipos"

EDGARD GRANDE, *CEO DE TIGO EL SALVADOR*

Tigo se consolida un año más como uno de los Mejores Lugares para Trabajar® en Centroamérica sobresaliendo en su mística de trabajo de colaboración, justicia en el trato, confiabilidad, hospitalidad y orgullo, que le han llevado a ser una empresa líder pese a los retos del contexto actual de pandemia.

Estos valores han llevado a que la compañía implemente un modelo híbrido de trabajo y una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) con la misión de continuar trabajando por hacer de Tigo una empresa donde todos tienen una voz, oportunidades y los líderes potencian lo mejor de cada uno de los colaboradores, así como promover la flexibilidad y empoderamiento de cada persona.

A través de su programa #TigoMeCuida, la corporación brinda a sus colaboradores acompañamiento y asistencia de salud física y mental con su Clínica Tigo, desarrollando campañas de prevención y concientización, actividades motivacionales y de engagement, mejora e inclusión de nuevos beneficios, entre otros.

En agosto de 2021, la firma lanzó Tigo Work, un modelo híbrido de trabajo en el cual su personal administrativo tiene la capacidad de fluir y trabajar desde su casa u oficina dinámicamente. La oficina es ahora un lugar para cocrear activamente, colaborar y dinamizar su cultura.

Para lograr este objetivo desarrollaron una sólida estrategia de gestión de cambio, así como un plan de implementación que involucró a todas las áreas de la compañía. Con esta iniciativa lograron la alineación de sus líderes y la disposición y apertura de sus colaboradores ante el nuevo modelo.

"En Tigo buscamos garantizar una experiencia positiva desde la etapa de preparación y comunicación de guías, protocolos y herramientas, la bienvenida a nuestras oficinas y el posterior seguimiento hacia la futura consolidación del modelo, esto ha permitido, que el 92% de nuestros colaboradores estén satisfechos con Tigo Work y su impacto en la flexibilidad, empoderamiento y productividad de los equipos" destacó, Edgard Grande, CEO Tigo El Salvador.

CONECTAR PERSONAS, MEJORAR VIDAS

Con el fin de apoyar la aceleración del crecimiento económico y desarrollo digital de El Salvador, durante 2021, Tigo ejecutó un plan de trabajo en beneficio de más de tres millones de salvadoreños, a través de la ampliación de cobertura y la modernización de sus redes fijas y móviles, en línea con su propósito de construir autopistas digitales que conectan personas, mejoran vidas y desarrollan comunidades.

Tigo siempre se ha caracterizado por contar con un equipo de liderazgo enfocado y conectado con las necesidades de su gente. Con el fin de consolidar su cultura de excelencia y su posición como uno de los mejores lugares para trabajar, la firma realizó un análisis completo acerca de los comportamientos y habilidades que sus líderes necesitan evolucionar .

"Por esta razón lanzamos la evolución de nuestras competencias de liderazgo que fomentan líderes inclusivos y multiplicadores de talento; así como promovemos espacios de comunicación para hablar sobre la estrategia y resultados, vivir la cultura y reconocer logros", concluyó Grande. ●

Great Place To Work.®
Certificación
NOV 2021–OCT 2022
SV
Nuestra gente es el alma de Tigo El Salvador
Hemos sido galardonados como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® en la región gracias a nuestra gente, un grupo de personas talentosas y comprometidas, que viven nuestra Sangre Tigo y hacen realidad nuestro própósito de construir autopistas digitales para el desarrollo de los salvadoreños.
Millicom (TIGO)
tigo

PROGRESO

Tiempo de revitalizar la cultura

Romper los paradigmas del trabajo a distancia, volverse expertos en herramientas digitales, Progreso no se detiene.

Para el 2021 su principal enfoque fue adaptarse y lograr los resultados.

EN BREVE

Sector: Cemento y materiales para la construcción
Países con los que participa en el ranking: Guatemala y Panamá
Empresas en el Ranking: Cementos Progreso, Agreca, Mixto Listo y Sacos del Atlántico.

El enfoque de Progreso fue la revitalización de la cultura, la cual constituye el ADN de nuestra organización y describe la forma en la que hacemos las cosas. Alineados a nuestro Código de Valores, Ética y Conducta"

HÉCTOR ORTIZ, *GERENTE DESARROLLO HUMANO*

Ser el empleador preferido en la región, es el objetivo bajo el cual Progreso alinea su política laboral, basada en la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de la persona. Emplea a más de 4.000 colaboradores en Guatemala, Panamá, Belice y Colombia.

El 2021 fue un año de gran crecimiento para todas las empresas de Progreso , convirtiéndose en uno de los mejores años de toda su historia. Su enfoque en el 2021 fue la recuperación de las operaciones impactadas por los efectos de la pandemia, crecer regionalmente cómo una empresa líder a nivel Centroamérica, Suramérica y el Caribe y continuar aumentando su participación de mercado en los países donde ya opera.

"Progreso no se detiene" es el lema que crearon en 2021, "porque a pesar de los obstáculos o dificultades, nos hemos dado cuenta que siendo una empresa de más de 122 años y habiendo pasado por muchas situaciones retadoras en el ámbito económico, político, social y de salud en el país, en nuestra industria y en nuestra empresa; juntos somos más resilientes, aprendemos de los obstáculos, trabajamos unidos y seguimos adelante más fortalecidos", reflexionó Héctor Ortiz, Gerente Corporativo de Desarrollo Humano.

Para las organizaciones que integran Progreso lo más valioso es su gente, por lo que "trabajamos constantemente en la implementación de programas y prácticas que generen un clima laboral que promueva la productividad, un ambiente colaborativo y de confianza, generando bienestar y satisfacción en nuestros colaboradores para asegurar la sostenibilidad de nuestras operaciones y el logro de los resultados esperados".

"La anatomía de un líder Progreso es que viva, modele y promueva los valores; que brinde un servicio excepcional y cumpla con los compromisos y metas adquiridas; trabaja de forma segura y modela hábitos de buena salud; trabaja en su desarrollo y el de sus compañeros; brinda información relevante, promueve el diálogo y reconoce y vive el trabajo bien hecho; estos son los ejes que conforman nuestra Agenda de Liderazgo", afirmó Ortiz.

FORTALECER COMPETENCIAS

En 2021, Progreso trabajó fuertemente en fortalecer el ADN Progreso conformado por su código de valores ética y conducta, Agenda de Liderazgo y las competencias requeridas para lograr una competitividad diferenciada en los mercados donde opera, esto permite habilitar a sus colaboradores en desarrollar las competencias que los negocios requieren para lograr los resultados esperados y así generar oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Con este objetivo se puso en marcha el Modelo de Trabajo Híbrido para Progreso, el cual brinda lineamientos a los líderes de equipo, teniendo en cuenta la productividad, eficiencia y flexibilidad que la era digital permite, para que con sus colaboradores puedan definir el esquema bajo el cual puedan laborar, en función de la naturaleza de su trabajo, las necesidades de la organización y el interés de la persona. Lo que busca este modelo es fomentar que la Cultura, el Clima y los Valores Progreso se construyan de mejor forma con la cercanía entre los colaboradores, a la vez que se impulsa el balance vida-trabajo para su gente ●

SERVIMOS EXCEPCIONALMENTE A TODOS NUESTROS CLIENTES

Un saco de cemento une más que blocks: une comunidades construyendo, empleo y desarrollo. Porque a cualquier lugar que llega... lleva Progreso.

UGC
4060 PSI
EL CEMENTO QUE UNE A GUATE

cementos PROGRESO®

novo nordisk®

COLABORADORES **125**

AÑO DE FUNDACIÓN **1923**

NOVO NORDISK® CLAT (CENTRAL & LATIN AMERICA)

Impulsores del cambio

Novo Nordisk® CLAT impulsa, de la mano de sus colaboradores, un cambio positivo para la sociedad.

La empresa es reconocida por tener una cultura que fomenta el respeto, la diversidad y la innovación.

Datos

Sector: Farmacéutico y biotecnológico.
Países: Panamá, República Dominicana, Guatemala, Honduras, Costa Rica, Ecuador, Perú, Curacao.

"Nosotros no buscamos ser la mejor empresa del mundo, nosotros queremos ser la mejor empresa para el mundo. Por esto impulsamos el cambio en nuestra sociedad"

FERNANDO KLAPPENBACH *(P&O DIRECTOR)*

"Somos financiera, ambiental y socialmente responsables, siempre con el foco en el paciente"

LUIS CISNEROS, *VP Y GENERAL MANAGER*

Novo Nordisk® CLAT (Central & Latin America) es una organización reconocida por tener una cultura que fomenta el respeto, la diversidad y la innovación. Además, les gusta presentarse como generadores de cambio.

El 2021 permitió a la compañía acompañar a sus colaboradores en la transformación cultural que se generó en torno al concepto del trabajo. "Vemos el trabajo de una forma más colaborativa, dinámica y ágil. El trabajo ya no es un lugar, sino una actividad, donde los colaboradores tienen necesidades cambiantes de entornos que encajen dentro de su dinámica familiar y personal a lo largo de su carrera", describen.

Para apoyar estas nuevas necesidades, Novo Nordisk® CLAT repensó la forma en la que utiliza sus instalaciones y las opciones que ofrece respecto a modalidades laborales, oportunidades de desarrollo y movilidad.

Fernando Klappenbach, People and Organization Director de la compañía, destaca que esto se dio con fin de satisfacer las necesidades reales del ahora y el futuro, enfocándose en las actividades y necesidades de cada persona.

A este nuevo concepto lo llaman WOW "The Novo Nordisk® Way of Working" el cual está acompañado de políticas como: trabajo flexible, nuevas modalidades de trabajo, home office, jornadas más cortas y políticas de igualdad -como licencia de paternidad ampliada-, entre otras. Con esto buscan ayudar al colaborador a adaptarse a un ambiente cambiante.

Novo Nordisk® CLAT es reconocida por ser impulsora del cambio. Parte de la agenda del 2021 fue promulgar aún más la digitalización, la multicanalidad y asegurar la mejora de la calidad de vida de más pacientes por medio de un pipeline de productos innovadores.

"El 2021 nos permitió lanzar al mercado productos pioneros en los avances científicos, y ampliar el acceso a los mismos en la región, lo cual representó un récord histórico para la organización" comenta Luis Cisneros, Gerente General de Novo Nordisk® CLAT.

Los diferentes lanzamientos trajeron consigo desarrollo de nuevas habilidades, así como la búsqueda de diferentes formas para lograr llegar a más pacientes por medio de estrategias multicanal, acompañados de un mejor uso de la tecnología.

La empresa también digitalizó procesos y desarrolló centros de excelencia que permitieron reducir el trabajo operativo, dando espacio a los colaboradores a centrarse en la creatividad, la estrategia y la innovación.

"Fomentamos una cultura de desarrollo, donde abrimos espacios de crecimiento para todos los colaboradores bajo la filosofía: 'todos son un talento para Novo Nordisk®'", dijo Klappenbach, quien destacó que en el 2021 generaron múltiples asignaciones temporales, que le permitieron a las personas desarrollar nuevas habilidades y aportar su conocimiento a otros departamentos y afiliadas.

Añade que "en Novo Nordisk® no buscamos ser la mejor empresa del mundo, sino ser la mejor empresa para el mundo", visión con la que impulsan el cambio en la sociedad, medio ambiente, enfermedades crónicas y la innovación, algo que los define como "impulsores de cambio".

Novo Nordisk® CLAT es, de por sí, una muestra de diversidad. Cuentan con colaboradores de más de 13 nacionalidades y de diferentes etnias, religiones, orientación sexual y edad. Viven la inclusión como un mindset que se practica día a día, y que inicia entendiendo los diferentes perfiles y motivaciones de cada quién, a la vez que brindan herramientas y entrenamientos para fomentar una cultura de pertenencia.

Luis Cisneros añade que "somos financiera, ambiental y socialmente responsables, siempre con foco en el paciente". En este sentido, la empresa crea iniciativas que tienen como objetivo alcanzar la sostenibilidad. Y trabaja con el fin de reducir su huella de carbono a 0 para el 2045 en todas sus operaciones.

Un eje importante son las alianzas con fundaciones y entidades con el fin de generar cambios saludables que garanticen el acceso a la salud para todos. en el mundo. Esto cumpliendo la promesa de asegurar acceso a su medicina a todos los pacientes del mundo ●

Together, we are
driving change
novo nordisk®

Driving Change towards zero environmental impact

Driving Change for the next generation

Driving Change in rare disease

Driving Change in how the world views obesity

Driving Change in Diabetes

Driving Change through digital innovation

FENWAL, A FRESENIUS KABI COMPANY

Su mayor valor: La gente

‘La casa grande’, así es como se llama el lugar donde todos los colaboradores de la organización se reúnen para cumplir sus tareas. Donde hay respeto, ayuda y empatía.

Esta pandemia les impactó de manera significativa, pero fueron resilientes y supieron salir adelante.

Datos

Sector que se desempeña: Manufactura de Dispositivos Médicos /Salud

Países con los que participa en el ranking: República Dominicana

“La política de nuestra organización es muy clara, nuestro mayor valor es la gente, por eso nuestro enfoque está en la seguridad y la salud de quienes hacen posible todos nuestros buenos resultados y dan vida a nuestra gran casa”. Así definió Vladimir Francisco-Veras, Mgr II, EHS & Security, la cultura de Fenwal, a Fresenius Kabi Company.

Si bien, la pandemia los llevó a no estar todos en las oficinas, ya que el 40% de los colaboradores administrativos se mantuvo trabajando *home office*, la comunicación y atención no pararon.

En 2021 establecieron jornadas de vacunación *in house,* campañas de promoción y motivación para el cuidado de la salud en tiempos de pandemia, además de las actividades de recreación y aporte al medio ambiente, donde incluyeron a las familias de los colaboradores y programaron entregas de kits con medicamentos y suministros a empleados que resultaron positivos o sospechosos al COVID-19.

Asimismo, para resguardar a los equipos que sí llegaron a las oficinas aseguraron a sus empleados,

FRESENIUS KABI
caring for life

COLABORADORES
4.658

AÑO DE FUNDACIÓN
1987

Toda crisis es pasajera y lo importante es reinventarse",

VLADIMIR FRANCISCO-VERAS,
MANAGER

Cumplimos los horarios de trabajo para mantener el balance vida trabajo",

GERALDO E. MARTÍNEZ-MATEO,
DIR. HUMAN RESOURCES

Escuchar y ser escuchados, establecer la confianza y cercanía. Bases de nuestro liderazgo",

OLGA GUZMÁN,
TECHNICAL SUPT, EMPLOYEE RELATION.

formando un protocolo de higiene y seguridad que los "hace sentirse aquí más seguros que en cualquier lugar", destaca el ejecutivo. "Nuestros empleados no tienen miedo de venir a trabajar porque pusimos a disposición todas las herramientas necesarias para que estén seguros", de acuerdo con Francisco-Veras.

Lo primordial de este tiempo de pandemia es que "nuestro equipo de trabajo se ha adaptado a esta nueva forma de vida que nos ha enseñado que siempre podemos dar más y que mantener seguros a nuestros colaboradores y a nuestra empresa siempre será nuestra prioridad", aseguró su manager.

ESCUCHA, CERCANÍA Y CONFIANZA

En la empresa se incentiva la interacción entre líderes y colaboradores, lo que produce un clima de confianza auténtico y que, a su vez, se traduce en la capacidad de dar respuestas y soluciones a las diferentes ideas e inquietudes que se presenten, tanto en lo laboral como en el enriquecimiento personal y profesional.

El liderazgo se fomenta en todos los niveles como un comportamiento no una norma de trabajo. "El CEO en Fenwal, a Fresenius Kabi Company, está consciente de que, a partir de la retroalimentación, el líder será capaz de sacar mayor provecho a su equipo de trabajo, porque se convierte en la oportunidad perfecta para hablar y escuchar, creando espacios genuinos de conversación", remarcó Olga M. Guzmán, Technical Supt, Employee Relation.

De acuerdo con Guzmán, un verdadero líder no dicta lineamientos a su personal, un líder guía con sus palabras acompañadas de sus actos, brinda el espacio para que su gente se exprese con nuevas ideas y juntos como equipo crean mejores estrategias y lugares para trabajar.

HERRAMIENTAS GREAT PLACE TO WORK®

El Diagnóstico de clima y cultura realizado por Great Place to Work® se ha convertido en una herramienta clave para gestionar el clima laboral dentro de la organización. Además, les ha permitido entender los pensamientos, necesidades y expectativas de su gente.

Esta medición forma parte primordial de los objetivos corporativos que validan en todos los niveles de la organización y les ha servido para tomar decisiones. "Como resultado, se evidencia cada año una mejor satisfacción, orgullo y sentido de pertenencia de todos al formar parte de una organización que es considerada el mejor lugar para trabajar", aseguró la ejecutiva.

El comportamiento ético de los líderes y la forma en que dirigen la organización es lo que pone de manifiesto la confianza que tienen sus colaboradores "dándole cada día más veracidad a las expresiones de que aquí en la Casa Grande somos una familia", concluyó Guzmán.

Una de las grandes lecciones que la emergencia sanitaria dejó a la operación de Fenwal A Fresenius Kabi Company fue reconocer la importancia de la motivación, que debe cuidarse tanto fuera de la oficina como dentro para obtener resultados●

COVID-19

ACCIONES

-Realizaron un levantamiento de los empleados trabajando desde casa.

-Entregaron los equipos requeridos para hacer su trabajo de manera segura, con calidad, e integridad.

-Dieron cumplimiento a la ley del país, realizando contratos de teletrabajo.

BERNARDO ÁLVAREZ,
VP MANUFACTURING OPERATIONS DR

COSTA RICA

Abbott Un enfoque colaborativo para el éxito

Siendo un líder mundial en temas de salud, enfocado en ayudar a las personas a vivir plenamente en todas las etapas de la vida, cuidar de los empleados es un valor fundamental en Abbot.

Abbott en breve

Sector: Dispositivos Médicos / Costa Rica Medical Devices

Crea productos innovadores en diagnósticos, dispositivos médicos, nutrición y farmacéuticos.

Abbott es una empresa global con un objetivo sencillo: "Ayudar a las personas a vivir vidas más sanas y plenas a través de sus tecnologías y productos que cambian la vida"

En 2021, las operaciones de manufactura de Abbott en Costa Rica participaron por primera vez en la certificación Great Place to Work®, con el propósito de establecer una base de medición para mejorar la experiencia de los empleados en el lugar de trabajo. Ese primer gran paso le ayuda a la empresa a enfocarse mejor en las áreas que requieren atención, al mismo tiempo que mejora sus fortalezas, para construir una positiva cultura organizacional. El siguiente paso, que ya ha dado la compañía, es capitalizar los resultados y aprovechar la fuerza colectiva para afrontar los retos de 2022.

Con más de 113.000 empleados en todo el mundo y más de 4.500 en Costa Rica, la sostenibilidad empresarial para Abbott también significa establecer un espacio favorable para la atracción, compromiso, desarrollo y crecimiento de personas talentosas que comparten la dedicación por su trabajo, así como una visión y valores comunes. En 2021, "lanzamos el programa Liderando con Impacto. Este programa está enfocado a que todas las personas de nuestros equipos se sientan cuidadas, escuchadas y acompañadas en sus desafíos y desarrollo, teniendo conversaciones más productivas, identificando la experiencia y habilidades necesarias para lograr sus objetivos, al tiempo que genera confianza en los equipos para tener un ambiente de trabajo agradable", explicó Keyla Acosta Bracho, Directora de Recursos Humanos de Costa Rica. El programa incluye a líderes, pero existe un plan para replicar este programa con todas las personas de la organización que son contribuyentes individuales y no tienen reportes di-

Abbott

COLABORADORES
4.500

AÑO DE FUNDACIÓN
1888

rectos. Según Acosta, en un entorno tan cambiante es importante que las personas se sientan parte de la organización mientras trabajan en sus objetivos. "Queremos mantenernos enfocados en hacer que nuestros colaboradores se sientan orgullosos de trabajar para Abbott y ayudarlos a desarrollar su mejor carrera en la empresa".

Además, en 2021, Abbott reforzó su enfoque en la diversidad y la inclusión. "Durante 2021, nuestros colaboradores recibieron capacitación sobre sesgos inconscientes", destacó. Asimismo, las redes de empleados de la empresa -- PRIDE (grupo de empleados LGBTQ+ y aliados), Mujeres Líderes de Abbott y Mujeres en STEM -- ampliaron su número de afiliados, y se han convertido en actores esenciales en la construcción de una cultura inclusiva en Abbott. "Tal cultura requiere que nos comprometamos a crear conciencia sobre cómo ser un mejor aliado para crear espacios de desarrollo para todas las personas".

Abbott siempre ha tenido un enfoque colaborativo, pero en un entorno tan desafiante como el creado por la pandemia, ha reforzado su creencia de que es necesario escuchar a las personas, comprender sus necesidades y facilitarles la creación de un entorno de trabajo que responda a lo que necesitan. La empresa tiene una estrategia de escucha activa que incluye encuestas para preguntar a los empleados sobre su experiencia de trabajo en Abbott y para dar retroalimentación sobre sus líderes.

La Directora de RRHH señaló que la virtualidad fue otro aprendizaje importante. Entendieron sus ventajas y respondieron a las circunstancias. Entre otros cambios, ajustaron la forma en que se realizaban las reuniones de equipo y las capacitaciones, para que los empleados pudieran seguir trabajando y desarrollándose durante este período, descubriendo la posibilidad de llegar a más personas que nunca.

"CUIDANDO A LAS PERSONAS"

Aunque Abbott tiene una amplia cartera de tecnologías que cambian la vida, que abarca el espectro de la atención de la salud, las operaciones de fabricación de la empresa en Costa Rica se centran principalmente en productos esenciales (dispositivos médicos para personas que los necesitan para su salud), lo que requería que muchos empleados trabajaran en persona. Pocas personas pudieron unirse a un modelo de trabajo híbrido o remoto, pero desde el comienzo de la pandemia, la empresa se ha asegurado de que las personas se sientan seguras al ir a trabajar.

"Hemos establecido equipos para evaluar las condiciones de nuestros edificios y hemos tomado varias medidas, que incluyen procesos de limpieza mejorados, implementación de distanciamiento social, uso de máscaras, controles de temperatura, así como contratos con empresas privadas de autobuses para brindar una opción de viaje más segura. A mediados de 2021 comenzamos a aplicar pruebas diagnósticas semanalmente", detallaron. Asimismo, la empresa reforzó los programas de asistencia a los empleados, que ofrecen apoyo en salud y bienestar, que están disponibles tanto para los empleados como para sus familias, y se enfocan en brindar servicios de consejería para el cuidado físico, financiero y emocional. Acosta señaló que desde el inicio de la pandemia se enfocaron en reforzar la estabilidad y el apoyo a sus colaboradores. "Mantuvimos a todos nuestros colaboradores con las mismas condiciones de salario y beneficios".

A través de los programas "Pongámosle Corazón" y "Primero los de Casa", Abbott pudo apoyar económicamente a quienes lo necesitaban, para que pudieran atender sus necesidades básicas. Durante las fases más duras de la pandemia, se organizaron horarios de trabajo flexibles para ayudar a los empleados a administrar sus prioridades profesionales y del hogar. Los empleados también han podido tomar licencia por enfermedad pagada si están enfermos o en cuarentena, debido a COVID-19. "Trabajar en Abbott debe brindarles a nuestros colegas la oportunidad de convertirse en lo mejor que pueden ser. Esto significa garantizar que nuestra gente tenga oportunidades y desarrollo profesional, que reciban una compensación y beneficios competitivos por su trabajo, que se sientan parte de una comunidad, y que sea claro para todos que tenemos la oportunidad de hacer un trabajo significativo aquí", dijo Acosta.

"Consistentemente en el pasado, pero también a medida que avanzaba la pandemia de COVID-19, quedó más claro para todos que cuidar a las personas es un valor fundamental de Abbott, y lo logramos", concluyó la líder ●

ABBOTT

Productos

Su cartera incluye:

- Productos de nutrición que construyen y mantienen la salud en cada etapa de la vida.
- Soluciones de diagnóstico para guiar decisiones de tratamiento eficaces.
- Medicamentos genéricos de marca
- Dispositivos médicos con tecnologías avanzadas para mantener el corazón y las arterias saludables, tratar el dolor crónico, trastornos del movimiento y revolucionar el control de la glucosa dando a las personas con diabetes más libertad.

REPÚBLICA DOMINICANA

Asociación Cibao de Ahorros y Préstamos

Cultura cimentada en valores con alto desempeño de sus colaboradores

ACAP reforzó en la pandemia la importancia de contar con colaboradores íntegros, comprometidos e identificados con la labor de la organización.

INCLUYENTE

Su inversión social incluye los Fondos Concursables ACAP para el Desarrollo Sostenible, donaciones y voluntariado corporativo e iniciativas a favor del medioambiente.

ACAP fue reconocida con el sello ORO "RD INCLUYE", en el ámbito "Sensibilización y Concientización", por sus esfuerzos en materia de inclusión y fomento de buenas prácticas.

Simón Genao, Vicepresidente de Operaciones y Tecnología; Erich Pineda, Vicepresidente de Auditoría; Yolanda Guzmán, Vicepresidente de Negocios; José Luis Ventura, Vicepresidente Ejecutivo; Reny Espaillat, Vicepresidente de Talento Humano; Herson Corona, Vicepresidente de Riesgos y Cumplimiento y Luis Peña, Vicepresidente de Administración y Finanzas.

La Asociación Cibao de Ahorros y Préstamos (ACAP) promueve una visión de sostenibilidad que integra las dimensiones económica, social y ambiental, tanto en su modelo de negocios como en sus estrategias corporativas. Este marco de acción está en sintonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, y de sus valores institucionales que se enmarcan en el respeto, la integridad, pasión, excelencia, servicio, sostenibilidad y promoción de cambio.

ACAP es una entidad que proporciona soluciones financieras a personas, familias y empresas, respaldada por la experiencia y las competencias de su personal, así como por un marcado compromiso con la sostenibilidad.

Dentro de los productos y servicios que ofrece están: cuentas de ahorro, préstamos hipotecarios, de consumo y comerciales; tarjetas de crédito y líneas de crédito.

Los clientes pueden acceder a sus productos a través de los canales electrónicos ACAP (Internet Banking y Móvil Banking ACAP). Cuenta con una red de 53 sucursales y 57 cajeros automáticos distribuidos en las principales localidades en la República Dominicana.

A través de su Comisión de Equidad y Conciliación Laboral, la Asociación busca garantizar la igualdad de oportunidades para todos sus colaboradores, al tiempo que fomenta la armonía entre la vida profesional y personal.

"Buscamos estimular o promover la implementación de buenas prácticas en materia de equidad de género que continúen fortaleciendo las condiciones de igualdad entre nuestra gente, así como prácticas que aseguren la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y accesibilidad laboral entre mujeres y hombres", comentó Reny Espaillat Khoury, vicepresidente de Talento Humano de ACAP.

Los liderazgos de la organización están comprometidos con la implementación de una cultura institucional que promueve la inclusión, la accesibilidad de personas con discapacidad y que además abarca creencias y conductas, las cuales se refuerzan a través de canales físicos

ASOCIACION CIBAO
DE AHORROS Y PRESTAMOS

COLABORADORES
863

AÑO DE FUNDACIÓN
1962

y digitales, productos y servicios debidamente adecuados, reclutamiento de talento humano y contratación de proveedores que también promueven valores e iniciativas en esta línea.

En cuanto a la Innovación y Mejora de Procesos, ACAP está fortaleciendo su cultura de Mejora Continua a nivel institucional, con el fin de impulsar la creatividad y la innovación en los colaboradores; entrenándolos y certificándolos en metodologías para ser gestores de cambio en la implementación de ideas de mejoras.

Una muestra de este enfoque es el impulso del Programa Academia Innova+, mediante el cual entrenan continuamente a su equipo interno en el aprendizaje "learning by doing", que les permite vivir la experiencia de hacer que las cosas sucedan y que, en su segunda edición en 2021, sumó a 25 colaboradores.

También fortalecen la cultura laboral brindando capacitaciones dirigidas a todo el personal en temas que aportan a su bienestar, en programas como Inteligencia Emocional, Ética y Valores, Manejo del Estrés, Etiqueta y Protocolo, Sociedad y Medio Ambiente, Competencias Conversacionales, Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo, entre otros.

La Vicepresidente de Talento Humano indicó que otras acciones para mejorar el clima laboral están orientadas al desarrollo de capacidades y crecimiento profesional de sus colaboradores.

Destacó que solo en 2021 realizaron 13 transferencias y 99 ascensos, reclutados en un 100 % de equipo interno.

El 2021 fue un año en el que ACAP robusteció la estructura organizacional creando nuevas áreas, a fin de fortalecer el cumplimiento oportuno de los requerimientos derivados de las normativas vigentes, en materia de gobierno. Además, para aumentar la productividad y mejorar la capacidad de respuesta a las necesidades de los asociados y clientes e incrementar sus niveles de satisfacción.

ADAPTARSE AL CAMBIO

Con la llegada del 2021, gran parte de los colaboradores de ACAP que podían teletrabajar se mantenían bajo un modelo híbrido. Los colaboradores del área de negocios, por la naturaleza de sus funciones, se mantuvieron durante todo el año en la modalidad presencial.

En cuanto a los de tecnología, continuaban en modalidad *home office* en su totalidad. Se les brindó todo el respaldo y las herramientas, como laptops, computadoras de escritorio y un bono para que pudieran adecuar sus espacios con internet, escritorios, muebles y otros.

En cuanto al modelo híbrido y presencial, conforme pasó el año y se dieron variaciones en las medidas por la pandemia, los colaboradores se fueron incorporando mediante un calendario preestablecido, bajo un ambiente de total seguridad y confianza, amparados en protocolos de prevención y reintegración, con distanciamiento y áreas desinfectadas para reducir contagios.

Reny Espaillat, Vicepresidente de Talento Humano.

José Luis Ventura Castaños, Vicepresidente Ejecutivo.

La pandemia le dejó a ACAP una gran lección, y es que cada día es más importante contar con colaboradores íntegros, comprometidos e identificados con la labor que realizan, tomando en cuenta que en el pasado el teletrabajo en una institución financiera era casi impensable. Fueron sus líderes los que lograron gestionar a sus equipos y adaptarlos para enfrentar los cambios.

"El hecho de que nuestra institución haya sido elegida como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® en medio de la pandemia por COVID-19, contribuyó con la identificación y sentido de pertenencia, lo que reforzó el compromiso de enfrentar nuevos retos. Además de contar con un equipo de expertos y una herramienta confiable, basada en las mejores prácticas, dimos apoyo de seguimiento posterior a los resultados con coaches calificados que apoyaron a nuestros líderes en el diseño de planes de mejora", detalló Espaillat.

RESULTADOS QUE HABLAN POR SÍ MISMOS

La ACAP cerró diciembre de 2021 con un indicador de rentabilidad sobre activos (ROA) y de rentabilidad sobre patrimonio (ROE) de 2,43 % y 11,77% respectivamente, una cobertura de cartera vencida de 182 %, una morosidad de cartera de créditos de 1,7 %. En todos esos indicadores lograron mejoras.

"Las estadísticas verificadas (2020-2021) demuestran de manera fehaciente la conveniencia de ser un gran lugar para trabajar. Esto es un impulsor del entusiasmo y del deseo colectivo de continuar dando la milla extra", destacó José Luis Ventura, Vicepresidente Ejecutivo ●

PROGRAMA

Academia Innova +

Interconecta todas las áreas y promueve la mejora continua. De los Champions (colaboradores participantes) en 2021 se reconocieron cuatro por destacarse.

PROGRAMA

Crecer + Thinking Day

Enfocado en promover una cultura de calidad mediante la reducción de procesos devueltos en el trámite de las solicitudes de crédito. En 2021, 44 sucursales fueron reconocidas por la calidad en sus solicitudes de créditos.

CORPORACIÓN AG

Hechos de acero

Con objetivos claros y acciones acertadas, Corporación AG logró posicionarse como un gran lugar para trabajar. Trabajo por metas y desarrollo por competencias fueron clave.

Buenas prácticas

Durante el año 2021, Corporación AG promovió las buenas prácticas en todos los ejes de su negocio, sin descuidar a la organización y a las comunidades donde operan.

La organización fortaleció su política de flexibilidad, a la vez que su tecnología en la comunicación les permitió mantener una alta eficiencia con el fin de continuar conectados y desarrollando exitosamente el negocio

RODOLFO GUZMÁN, DIRECTOR EJECUTIVO DE RECURSOS HUMANOS CORPORACIÓN AG.

Durante la emergencia sanitaria, Corporación AG siguió aprendiendo acerca de las tendencias de la industria

La compañía guatemalteca potenció el talento de sus colaboradores por medio de incentivos para promover climas de confianza y de inclusión con el fin de favorecer la equidad y el balance vida-trabajo.

La fórmula que utilizan es sencilla, como ellos afirman, pero a la vez fuerte como el acero que fabrican. Las iniciativas de la empresa promueven una dirección clara, además de evaluaciones objetivas del desempeño, desarrollo del talento con base a competencias corporativas y funcionales, respeto mutuo y cuidar la salud y seguridad de cada uno de los colaboradores

Para Corporación AG, ser uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® se traduce en obtener resultados positivos del negocio de forma sostenible y adaptable con el fin de crear un ambiente óptimo para su personal. Las herramientas de Great Place to Work® "nos permitieron mantener un pulso holístico de como se sentía la organización y sobre los puntos de preocupación poder tomar acciones enfocadas", sostuvo Rodolfo Guzmán, Director Ejecutivo de Recursos Humanos de Corporación AG.

De acuerdo con el directivo, la empresa genera un ambiente donde todos pueden enfocarse en agregar valor al negocio y a la organización sin preocuparse por acciones discriminatorias o irrespetuosas.

Sus líderes se alinean con todos los ejes del negocio para crear una cultura Best Workplace, a fin de que todos como un equipo sean capaces de ejercer un liderazgo incluyente, abierto a la innovación y a las ideas de los colaboradores, de puertas abiertas y comunicación fluida con los colaboradores.

AÑO DE FUNDACIÓN

1953

A la largo de la Pandemia, la Corporación AG apoyó a los colaboradores de cara a los nuevos retos.

En AG se cuida la salud y seguridad de cada uno de los colaboradores.

"Informamos y educamos sobre que es importante para nuestros colaboradores, somos claros en lo que esperamos de ellos, medimos las acciones y hacemos un apropiado seguimiento, haciendo responsables de esto a cada uno de nuestros líderes y colaboradores. Es un trabajo de todos, no solamente del equipo ejecutivo, recursos humanos o el equipo de cultura" agregó Guzmán.

PRÁCTICAS EXITOSAS

Durante el año 2021, la empresa promovió las buenas prácticas en todos los ejes de su negocio, sin descuidar a la organización y a las comunidades donde operan. La cultura de trabajar por metas y desarrollarse por competencias fue clave para mantener el desarrollo del negocio y de la organización.

A lo largo del año pasado, la firma continuó con su modelo de teletrabajo para los colaboradores de las oficinas generales. En el área de producción, AG produjo de forma presencial. La organización guatemalteca se dio a la tarea de implementar prácticas que los mantuvieran eficientes en su día a día. Lo anterior dio como resultado un modelo productivo y óptimo para su personal.

Desde las políticas de la organización y a través de sus líderes, Corporación AG apoyó a los colaboradores de cara a los nuevos retos que se presentaron durante todo este tiempo de pandemia. La organización fortaleció su política de flexibilidad, a la vez que su tecnología en la comunicación les permitió mantener una alta eficiencia con el fin de continuar conectados y desarrollando exitosamente el negocio. Sus líderes se enfocaron en una dirección clara para que todos los colaboradores conocieran la importancia de su aporte desde su rol o puesto de trabajo.

Durante la emergencia sanitaria, AG siguió aprendiendo acerca de las tendencias de la industria y de cómo las organizaciones y nuevas generaciones prefieren trabajar, así como de nuevas estrategias de Go to Market (G2M). Uno de los principales aprendizajes fue medir los resultados de su gente por medio de metas claras y no tanto por las horas laboradas.

Los líderes tienen la convicción de propiciar las facilidades para que sus colaboradores logren mantener un balance perfecto entre la vida privada y la laboral. "Para nosotros fue muy importante mantener especial cuidado en la salud organizacional, el trabajo remoto nos ayudó a mejorar algunas situaciones personales y laborales de los colaboradores", concluyó Rodolfo Guzmán ●

CORPORACIÓN AG

Best Workplace

Sus líderes se alinean con todos los ejes del negocio para crear una cultura Best Workplace, para que todos como un equipo sean capaces de ejercer un liderazgo incluyente, abierto a la innovación y a las ideas de los colaboradores, de puertas abiertas y comunicación fluida con los colaboradores.

COLABORADORES

AG

Para Corporación AG ser uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® se traduce en obtener resultados positivos del negocio de forma sostenible y adaptable con el fin de crear un ambiente óptimo para su personal.

acino
COLABORADORES **76**
AÑO DE FUNDACIÓN **1836**

ACINO LATINO AMERICANA

Liderazgo, factor clave para la cultura organizacional

Acino a nivel Global ha denominado al 2022 como: El Año del Líder. Promueve la cultura de "Tu Feedback importa".

Para el 2021 su principal enfoque fue adaptarse y lograr los resultados.

EN BREVE

Sector: Acino es una farmacéutica de origen suizo. Desarrolla, fabrica y comercializa productos farmacéuticos de alta calidad en mercados emergentes.
Países con los que participa en el RK: Costa Rica, Panamá, Nicaragua y Ecuador.

Great Place to Work® nos dio una oportunidad extraordinaria para medir el impacto de todas las iniciativas, escuchando a nuestros colaboradores. Nos llena de orgullo los resultados obtenidos participando por primera vez"

JIM HAROLD,
GERENTE GENERAL ACINO LATAM.

En Acino Latino Americana supieron adaptarse a la nueva realidad, dejada por la pandemia del COVID-19, gracias a sus cuatro valores: Confianza, Empatía, Compromiso y Coraje. "La confianza es nuestro motor principal. Motivamos a nuestros colaboradores para que trabajen en pro del cumplimiento de los objetivos sin exigir una dinámica de trabajo particular. Hemos sido empáticos", destacó Jim Harold, Gerente General Acino LATAM.

El 2021 fue un año retador, de acuerdo con su líder, tras vivir un 2020 en donde todos tuvieron que adaptarse a una nueva normalidad, reaprender y redefinir su forma de operar en todos los niveles. "Algo clave para nosotros fue llegar al 2021 teniendo claridad sobre las necesidades de nuestra gente; hemos creado una cultura en donde el Feedback de nuestros colaboradores importa, creando espacios de confianza para escucharlos y realizando encuestas de clima y compromiso a nivel global y local", resaltó Harold.

El apoyo emocional también fue importante. Crearon el Programa de Bienestar, en donde ofrecieron charlas sobre cómo manejar la ansiedad, estrés, cómo mejorar la autogestión en la nueva dinámica de trabajo y cómo mantenerse saludables.

Adicionalmente, implementaron un programa de reconocimiento basado en sus cinco comportamientos organizacionales, dedicando un tiempo de calidad para reconocer a nivel regional a los colaboradores que se han destacado en su gestión. Gracias a este acompañamiento, sumado a las herramientas tecnológicas puestas a disposición del equipo, para Acino Latino Americana, el 2021 fue un año exitoso, con crecimientos a nivel de participación de mercado.

"Ha sido clave comunicar e internalizar en nuestra gente nuestra ambición de crecimiento. En 2021 hicimos mucho énfasis en trabajar teniendo foco en nuestros cinco comportamientos: excelencia en la ejecución, sentido de responsabilidad y ownership, efecto multiplicador, mentalidad de crecimiento y ser explícitos. Estos comportamientos fueron incluidos por primera vez como parte de la gestión de desempeño 2021 y han tenido un impacto positivo en los resultados", enfatizó su representante.

Ser un gran lugar para trabajar les permitió ser una organización estable. "Cerramos el año con una tasa de rotación de solo 3%, lo cual nos ha permitido tener una operación bastante saludable", destacó Jiménez. "Great Place to Work® ha sido una oportunidad extraordinaria para medir el impacto de todas las iniciativas que hemos tenido como organización escuchando a nuestros colaboradores. Nos llenan de orgullo los resultados obtenidos participando por primera vez en un ejercicio tan retador como este, un 92% de índice de confianza es algo que celebramos", agregó el líder.

La organización dio la bienvenida al trabajo híbrido según el perfil de los grupos de colaboradores. El personal administrativo debe asistir a la oficina como mínimo un día a la semana. La fuerza de ventas avanzó progresivamente a una modalidad de trabajo presencial, pues esta dinámica tiene mayor impacto en sus resultados. Además, innovaron con herramientas digitales, por medio de las cuales realizaron visitas virtuales con médicos y clientes abriendo de esta forma las puertas a la visita médica del futuro

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

acinolatam.com

GUATEMALA Y HONDURAS

Allied Global
Balance entre rendimiento y bienestar de su gente

La empresa ofrece una serie de compensaciones a sus colaboradores, entre ellas procesos de capacitación y formación sin costo a través de su Allied University

PROGRAMAS

La empresa cuenta con iniciativas dirigidas a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores

- **Keep Learning:** en busca del desarrollo personal y profesional de su gente, con webinars, talleres y otros.
- **"Comité de Work From Home":** define procesos que se deben crear, adaptar, documentar y el soporte que brindan las áreas administrativas en un entorno remoto.
- **Taller "No te hagas bolas":** trata del manejo de las emociones y cómo identificarlas
- **Curso "Qué pasaría (COVID-19)":** enfocado en cómo pueden gestionar el aislamiento, empatía y el cuidado ante la pandemia.
- **"Estrés cómo sobrellevarlo":** orienta sobre cómo se debe de manejar el estrés.

Allied Global es una empresa líder en soluciones integrales de negocios, tanto en el ámbito de Business Services, Contact Center y BPO, como en servicios de tecnología e innovación. En 2022 destaca como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® en la región, un reconocimiento que ha sido determinante en los tiempos de grandes desafíos que planteó la pandemia.

Gracias a la encuesta de Trust Index™ que les permite medir el nivel de confianza de sus colaboradores en la organización, la empresa realiza una entrega de resultados con los líderes de cada cuenta, para así crear planes de cierre de brecha, acorde con las áreas de oportunidad que han identificado a lo largo de los años.

En este proceso hacen un contraste del rendimiento del equipo, de manera que se identifiquen no solo los objetivos organizacionales, sino también los mecanismos para ocuparse del entorno emocional de su gente.

"Para hacer una eficiente gestión de Líderes trabajamos una serie de programas y procesos que dan visibilidad, no solo a datos de resultados, sino también a las habilidades de gestión de equipos de trabajo, un factor esencial para el logro de los objetivos organizacionales. Todo está adherido a la filosofía Our People First que identifica a Allied Global", señaló Gabriela Gordo, VP de Cultura, Comunicación y Mercadeo.

De la mano con estos procesos, ofrecen una serie de compensaciones a sus colaboradores, como Allied University (sin costo), diseñada para integrar una gran variedad de cursos, webinars, talleres, entre otros, y así apoyar en el desarrollo personal y profesional de su gente.

Además, para crear climas de confianza generaron un espacio para que el colaborador comunique su percepción y con los resultados persiguen identificar ajustes acordes con el rol esperado de quienes lideran procesos.

Allied Global opera con un modelo híbrido y planea mantenerlo a largo plazo.

"Nuestro pilar Our People First nos motiva para generar oportunidades de crecimiento para todos nuestros aliados promoviendo la inclusión y equidad, y favoreciendo el balance vida-trabajo. Aprovechamos el 'know how' de nuestro talento humano en una relación de ganar-ganar, y damos prioridad a nuestro personal interno a la hora de escoger nuevos puestos", dijo la líder de Allied.

AlliedGlobal

COLABORADORES
+6.500

AÑO DE FUNDACIÓN
2006

En el tema humano, para crear climas de confianza, se brinda un espacio para que el colaborador comunique su percepción.

El pilar Our People First promueve la inclusión y equidad, favoreciendo el balance vida-trabajo.

POLÍTICAS DE ÉTICA Y BIENESTAR

De acuerdo con la vocera, la iniciativa más determinante que llevaron a cabo durante el 2021 fue la creación y establecimiento de la política de ética en Allied Global. Esta surgió desde la primera evaluación de Great Place to Work® realizada en el año 2020 y la cual se consideró como una prioridad esencial en la estrategia desde ese momento.

"Hoy podemos decir con mucho orgullo que, para enero 2022, lanzamos oficialmente nuestro canal de denuncia, con apoyo de un proveedor externo en temas de transparencia, y nuestro código de ética actualizado y robustecido como política interna", dijo.

Gabriela Gordo destacó que la principal lección de esta pandemia ha sido que es posible trabajar en cualquier lugar, de una forma segura, apoyando a la gente y clientes; pero también se reforzó la creencia de que la comunicación transversal dentro de la empresa, en todos los niveles, es vital para mantener el engagement y lograr que cada persona se sienta segura.

Allied Global considera determinante el bienestar y la salud de sus aliados, lo que le llevó a implementar el teletrabajo durante la pandemia de una manera rápida y productiva. Cada líder de área y el equipo de tecnología y departamentos administrativos elaboraron propuestas a las soluciones tecnológicas y herramientas adecuadas para impulsar este proceso, que fue sumamente exitoso, dado que al mes de iniciada la pandemia, ya tenían a más el 70 % de sus colaboradores en esta modalidad.

Luego, con la implementación del teletrabajo, conformaron el "Comité de Work From Home" con el objetivo de definir todos procesos que se debían crear, adaptar, documentar y el soporte que brindan las áreas administrativas en un entorno remoto.

La organización ha mantenido un modelo híbrido y tienen el plan de continuarlo a largo plazo, pues la experiencia ha resultado positiva, adaptándose como empresa en la tecnología, aprendiendo de los errores y fortaleciendo los procesos para que las gestiones de sus aliados que trabajan en casa se hagan más fáciles y eficientes bajo este modelo.

"Creemos firmemente que, si nosotros cuidamos de nuestros aliados, ellos cuidaran de nuestro negocio, por lo que hemos creado programas o actividades que les permitan enfocarse en la salud mental y bienestar físico ante el COVID-19", dijo.

Uno de los programas que impulsaron fueron las "Clínicas Psicológicas", donde trabajan citas virtuales, propiciando un entorno cómodo y receptivo al tratamiento, de manera que el colaborador se sienta con la libertad de expresar sus inquietudes, temores o problemas. Asimismo, abrieron canales de comunicación en conjunto con los líderes y áreas administrativas, para que su gente puede indicar su estado de salud y así brindar un seguimiento personalizado y proveer el apoyo necesario.

"Definitivamente, consideramos que, en este mundo tan cambiante, siempre se debe de seguir aprendiendo, migrando y generando mayor valor. Es imposible mantenerse vivos como empresa si no nos mantenemos constantemente innovando y mejorando. ¡Nuestra promesa hacia los clientes está en ser su mejor aliado!", sostuvo la VP de Cultura, Comunicación y Mercadeo.

La corporación atiende solicitudes de mercados tecnológicos en Estados Unidos y Europa, cumpliendo con las más altas exigencias de sus clientes. Allied Global posee una infraestructura con tecnología de punta y diversidad de recursos en ingeniería, y se ha posicionado como una de las excelentes compañías para trabajar en la región por dos años consecutivos●

Great Place To Work.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR®
CARIBE Y CENTROAMÉRICA 2022

COLABORADORES
470

AÑO DE FUNDACIÓN
1997

GRUPO AUTOFÁCIL

Por el bienestar de todos

La financiera no escatima esfuerzos ni recursos para cuidar a sus colaboradores durante la pandemia

Datos

Sector: Financiera de Automóviles
Países que participan en el RK: Guatemala, El Salvador (casa matriz), Honduras, Costa Rica y Panamá.
Otras operaciones: Colombia y Nicaragua

> Reforzamos los programas de valores y de RSE, con los cuales promovemos el sentido de familia y el orgullo de trabajar para Autofácil, así como el apoyo entre colaboradores, equipo y la comunidad"

ÓSCAR CHAVEZ, *GERENTE GENERAL REGIONAL*

Para Grupo Autofácil, la prioridad ha sido y sigue siendo proteger a sus colaboradores con medidas de bioseguridad y alternando un sistema híbrido de trabajo presencial con teletrabajo. Adecuó los espacios dentro de sus instalaciones, monitorea la salud de su personal y los apoya si requieren medicamentos o atención médica.

Grupo Autofácil es la división financiera de Grupo Poma, especializada en el financiamiento de vehículos y Leasing. "Lo que nos diferencia de otras instituciones es nuestra agilidad en el otorgamiento de créditos, atención a segmentos de clientes no bancarizados, creación de soluciones personalizadas y la flexibilidad de nuestros planes de pago", definen. La tecnología juega un papel fundamental para lograr las metas de desarrollo de Autofácil. También ha sido un respaldo para brindar opciones a sus clientes en la solicitud de créditos o a la hora de realizar sus pagos por medios digitales.

Ante la pandemia, los líderes han tenido que renovarse y ser creativos para celebrar momentos importantes, como los logros de meta. Durante todo el año, Grupo Autofácil realizó el "Thank You Challenge", actividad donde cada jefe o gerente tuvo la oportunidad de agradecer a cada uno de los colaboradores de su área,.

Aunado a lo anterior, la empresa, promovió la actualización de competencias enfocadas en las nuevas tendencias del mercado, que les permitieron un análisis más profundo de cómo gestionar desempeños excepcionales y así mejorar como equipo.

"Reforzamos los programas de valores y de RSE, con los cuales promovemos el sentido de familia y el orgullo de trabajar para Autofácil, así como el apoyo entre colaboradores, equipo y la comunidad", dijo Óscar Gilberto Chavez, Gerente General Regional de Autofácil.

ANTE TODO PRECAUCIÓN

Autofácil mantiene un modelo hibrido en toda la región, el cual ha sido exitoso y les ha permitido a los colaboradores mantener e incrementar su sentido de compromiso y productividad. La firma prioriza el teletrabajo para todos los especialistas que no requieren ningún insumo físico, así como para personal administrativo que puede realizar su trabajo de forma remota.

La financiera promueve tres modalidades para sus colaboradores: teletrabajo al 100%, teletrabajo parcial y trabajo en oficina al 100% para quienes por la naturaleza de sus funciones tienen que hacerlo desde allí. En estos casos, se gestiona de ser posible, el transporte individual, para evitar contactos que puedan incrementar los contagios del COVID - 19; en teletrabajo, se facilitan los insumos para conexiones de Internet en sus casas y cualquier otra herramienta necesaria.

Autofácil ha sido parte de la medición de GPTW™ desde hace más de 10 años, porque están convencidos de que un excelente clima de trabajo va alineado al fortalecimiento y crecimiento de su empresa. Los componentes que evalúa el Instituto les permiten renovarse cuantas veces sea necesario, para mejorar y madurar la gestión con sus colaboradores que son su pilar fundamental.

"Anualmente ejecutamos planes de acción focalizados a los campos de mejora señalados por el GPTW™ que nos permiten mantenernos actualizados con todos los cambios de capital humano y del mercado", concluyó el Gerente General Regional de la firma ●

NUESTRA GENTE NOS LLEVA MÁS LEJOS

Síguenos en LinkedIn
y conoce más de nosotros
escaneando el código QR

Great Place To Work. Certificación 2021 CA&C

Grupo Autofácil

BN Vital

COLABORADORES **191**

AÑO DE FUNDACIÓN **1998**

COSTA RICA

BN VITAL Distinguida por su madurez organizacional

Para BN VITAL ser un "Excelente Lugar para Trabajar" es un reconocimiento que los llena de orgullo, pero a la vez es un componente que debe incorporarse constantemente en el ADN empresarial.

> Nos hemos comprometido con una cultura de innovación para buscar los comportamientos que nos conducirán a la excelencia organizacional".
>
> **HERMES ALVARADO SALAS,** *GERENTE GENERAL BN VITAL*

BN Vital, operadora de pensiones, del Conglomerado Financiero Banco Nacional, es una organización que busca el bienestar de los colaboradores en todos sus ámbitos biopsicosociales y laborales.

Contar con una madurez organizacional en materia de home office, ha permitido a los líderes de la operadora depositar plena confianza en sus equipos de trabajo, lo cual se refleja en los resultados obtenidos al cierre del año 2021, reafirmando el nivel de engagement e identificación que tiene la cultura empresarial de BN VITAL.

"Todo eso lo hemos logrado con el compromiso real de nuestros líderes por seguir manteniendo a la empresa como un 'Excelente Lugar para Trabajar', contamos con un plan de cultura óptimo que abarca procesos de capacitación, coaching, mentoring con los líderes y planes de capacitación con el resto del personal, los cuales responden a la estrategia general de la organización. Además, tenemos un plan de sucesión consolidado, el cual se pone constantemente en práctica y abarca puestos claves, facilitando la continuidad del negocio", señaló Hermes Alvarado Salas, Gerente General de BN Vital.

La organización tiene claro que capacitar al personal es una inversión y un sinónimo de motivación, por lo que diseñaron un diagnóstico de necesidades de capacitación, tanto técnico como competencial y estratégico, que se actualiza año con año, con su respectivo contenido económico para su ejecución. Este plan está orientado a la estrategia y a las exigencias del negocio, y su fin es lograr que se vea permeado en el servicio que brindan a sus afiliados.

Indudablemente la pandemia ha venido a darle al Sistema Financiero Nacional en Costa Rica un gran giro y en lo que concierne a las operadoras de pensiones aún más. Sin embargo, la gran fortaleza que tiene BN VITAL es la capacidad de ser resiliente ante los cambios, valor que es trasmitido por la alta administración.

En momentos adversos la organización se reinventa y busca no solo el beneficio de los afiliados, sino también el resguardo de sus colaboradores. La pandemia los ha retado a adaptarse a una nueva realidad, a innovar en el manejo de las reuniones, celebraciones y aprender el valor de la conexión humana desde la virtualidad. Esto se logró con celebraciones de actividades especiales, charlas, reuniones, talleres, foros, webinars, entre otros.

"Para BN VITAL ser un 'Excelente Lugar para Trabajar' es un reconocimiento que nos llena de mucho orgullo, pero a la vez sabemos que es un componente que debe incorporarse constantemente en el ADN empresarial, es una filosofía cultural. Tanto la Gerencia como el Departamento de Desarrollo Humano y Salud Organizacional, son vigilantes de que realmente se viva este espíritu en el clima y en la cultura de la empresa", indicó Alvarado.

Precisamente esta cultura organizacional es un factor de ventaja competitiva y BN VITAL lo tiene muy presente, por ello se enfoca de manera proactiva y se esfuerza en construir una ruta que ayude a cumplir los objetivos estratégicos. "Por ejemplo, nos hemos comprometido con una cultura de innovación para buscar los comportamientos que nos conducirán a la excelencia organizacional". dijo su gerente general. "Seguiremos trabajando con determinación y compromiso en una cultura inclusiva, respetuosa, generadora de confianza, en donde se empodere a su personal, que se resguarde el balance de vida – trabajo, pues necesitamos colaboradores productivos, felices y comprometidos, en un proceso sostenido de amar lo que hacen" ●

BN VITAL

SINÓNIMO DE MADUREZ ORGANIZACIONAL

Los resultados obtenidos al cierre del año 2021 son reflejo de la madurez empresarial con la que cuenta **BN Vital** en materia de *home office*, la cual ha permitido a los líderes de la operadora depositar plena confianza en sus equipos de trabajo. **BN Vital** es una empresa con esencia de compromiso, liderazgo y trabajo en equipo.

Nuestra promesa es seguir trabajando día con día en mantenernos como un Excelente Lugar para Trabajar.

Contáctenos al **2212-0900,** WhatsApp **8951-5181,**
mediante nuestro chat ingresando al sitio web **www.bnvital.com**
o por medio de nuestro correo electrónico **bnvital@bncr.fi.cr**

BNVital | **Juntos somos progreso**

COSTA RICA

Coopeservidores (CS) Una cultura basada en el bienestar de las personas

La organización se posiciona como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar ® en Centroamérica y el Caribe enfocada en la innovación, transformación y agilidad.

Otros incentivos

Formación continua: mediante procesos de aprendizaje para potenciar las habilidades de los colaboradores.

Actividades de equipo: para agradecer, reconocer y premiar el esfuerzo y logros de los colaboradores.

Modelo híbrido: una modalidad de trabajo que permite generar un balance entre la vida laboral y personal de los colaboradores.

CS en Familia: tardes de cine virtual para los colaboradores y sus familias mediante la proyección, vía streaming, de películas con mensajes positivos que fomenten el amor y unión.

Programa Bienestar Integral: para desarrollar a los colaboradores en los ejes; mente, alma y cuerpo.

Consultorio médico de empresa y visita de fisioterapeuta: para velar por la salud, integridad y bienestar de los colaboradores.

Durante sus 64 años como una organización simple, digital, innovadora y humana, Coopeservidores (CS), ha trabajado para fortalecer su cultura organizacional, propiciar un ambiente sano y equilibrado, y asegurar la salud y bienestar integral de sus colaboradores, la sociedad y el ambiente.

Esto la ha posicionado como uno de los mejores lugares para trabajar en Centroamérica y el Caribe, reconocida por el instituto Great Place to Work®, consultora internacional de investigación que certifica a los mejores lugares para trabajar a nivel mundial.

"Pensamos primero en la gente, es uno de los valores que vivimos diariamente en Coopeservidores. El bienestar integral de cada uno de nuestros 750 colaboradores es lo que nos impulsa a trabajar todos los días para convertirnos en el mejor grupo cooperativo para el mundo", aseguró Oscar Hidalgo Chaves, gerente general de Coopeservidores.

BIENESTAR ENFOCADO EN TRES ÁREAS

El compromiso de CS por fortalecer su cultura organizacional le ha llevado a promover acciones que fomentan el bienestar físico, emocional e interpersonal.

Por ello, durante el 2021, un año de grandes retos y aprendizajes generados por los impactos de la pandemia por COVID-19, le permitieron ejecutar de manera exitosa su programa de salud y bienestar integral, enfocado en tres grandes ejes: cuerpo, mente y alma.

Esta iniciativa, ya había sido implementada hace varios años, pero en 2021 tomó un significado especial: fortalecer la relación de respeto, confianza y lealtad con sus colaboradores.

La promoción de hábitos saludables, la formación y enseñanza, agilidad, flexibilidad y adaptación al cambio, así como una comunicación asertiva, se convirtieron en pilares clave que le permitieron a CS alcanzar un equilibrio sano y sobrellevar los efectos generados por la actual pandemia.

"En CS entendemos que los excelentes lugares para trabajar se construyen día a día, a través de prácticas cotidianas y las relaciones entre colaboradores y líderes. Por esta razón, apostamos por un liderazgo con propósito que nos permita adaptarnos, transformarnos, y a la vez, crecer como organización y personas", indicó el Gerente General.

El esfuerzo de CS se complementó en la transformación digital, mediante la cual se potenció el desarrollo de programas y procesos de formación enfocados en fortalecer la cultura de innovación y las competencias digitales de sus colaboradores en las dimensiones del ser, saber y estar, para impulsar su aprendizaje continuo, la creatividad y el trabajo colaborativo.

Asimismo, la comunicación en doble vía y una cultura de puertas abiertas le han permitido la creación de mejores vínculos de confianza, respeto y empatía entre líderes y colaboradores lo cual promueve la mejora continua e impulsa la creatividad y productividad para alcanzar mejores resultados.

ADAPTACIÓN AL CAMBIO

La salud y seguridad laboral son prioridad para CS, por eso durante el 2021 la organización mantuvo a sus colaboradores en modalidad de teletrabajo, excepto aquellas áreas que brindan atención directa a sus asociados y clientes, a quienes, en cumplimiento con los lineamientos establecidos por las autoridades de salud de Costa Rica, se les brindó todo el equipo de protección y seguridad necesarios para trabajar de manera segura.

COLABORADORES
750

AÑO DE FUNDACIÓN
1957

Oscar Hidalgo Chaves, gerente general de Coopeservidores.

"En nuestro caso el teletrabajo tomó protagonismo y con ello cambió también nuestro modelo de estructura hacia una metodología más ágil y nuevas formas de trabajo y comunicación. Como parte de nuestros esfuerzos por prevenir la transmisión de la pandemia y proteger la salud e integridad de nuestros colaboradores, desarrollamos un programa de prevención llamado Escudo contra la COVID-19, que nos permitió establecer políticas y protocolos para evitar el contagio en nuestros lugares de trabajo", explicó Hidalgo, Gerente General de Coopeservidores.

Este programa incluyó acciones como campañas de concientización, capacitaciones en temas como manejo de emociones, efectividad en tiempos de crisis, liderazgo remoto, resiliencia e inteligencia emocional.

También, la organización realizó el traslado de equipo ergonómico desde las oficinas hasta las residencias de los colaboradores en modalidad de teletrabajo, y ejecutó inspecciones periódicas para asegurar el cumplimiento de las medidas de protección del personal que laboraba de manera presencial.

Actualmente, en CS se encuentran en un proceso de gestión del manejo de cambio que consiste en la preparación de un modelo de trabajo híbrido que les permitirá recibir nuevamente a los equipos de trabajo y brindarles el acompañamiento necesario para adaptarse a la nueva realidad laboral.

Una nueva realidad que lo cambió todo, pero que también les permitió consolidarse, trascender y crecer a través de valores más elevados y más humanos.

Y es que, durante los últimos años, la organización ha experimentado importantes cambios y acelerado su proceso de transformación digital.

ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD

Hoy, están conformados por tres empresas; Coopeservidores, CS Corredora de Seguros y su centro de Innovación, Nova Hub, desde las cuales ofrecen soluciones integrales y sostenibles, centradas en las personas y en su bienestar.

Asimismo, en CS aseguran que se están preparando con un robusto plan de continuidad del negocio, con el objetivo de fortalecer su gestión, potenciar su cultura organizacional y asegurar la sostenibilidad y rentabilidad de la organización.

"Para adaptarnos a esta metodología híbrida nos encontramos haciendo uso de recursos tecnológicos que agilicen nuestro día a día. Además, estamos capacitando a nuestros equipos de trabajo para generar en ellos un alto grado de empoderamiento, autogestión y responsabilidad, lo que nos permitirá fortalecer nuestro clima laboral, la confianza e impulsar más y mejores oportunidades de crecimiento", señaló Oscar Hidalgo, gerente general de CS.

Hidalgo insistió en que, Grupo CS continuará trabajando en la misma línea, bajo una robusta estrategia de Triple Bienestar; económico, social y ambiental que les permita ampliar su huella positiva en la sociedad y el ambiente y seguir promoviendo políticas y prácticas sostenibles para fomentar un ambiente laboral diverso e incluyente para toda la gran familia CS y que juntos puedan seguir construyendo un gran lugar para trabajar ●

HISTORIA
CS

Coopeservidores (CS) es un grupo cooperativo que tiene 64 años de operar en Costa Rica, en el sector de Servicios Financieros. Fue fundada el 2 de octubre de 1957.

HOSPITAL CLÍNICA BÍBLICA

COLABORADORES **1.270**

AÑO DE FUNDACIÓN **1929**

COSTA RICA

Hospital Clínica Bíblica: Gente comprometida y con valores

Los líderes tienen claro que una organización unida, comprometida, agradecida y solidaria es clave para enfrentar los retos que se presentan en el día a día de la operación.

En Hospital Clínica Bíblica fomentan el liderazgo de puertas abiertas, sin barreras, incentivando la accesibilidad y cercanía con los colaboradores, mediante la creación de espacios para escuchar y recibir sugerencias.

La comunicación y el trabajo en equipo son factores clave en este proceso. El Hospital se define como una organización unida, comprometida, agradecida y solidaria, que transmite valores. Durante 2021 éstos valores se fortalecieron e impactaron positivamente en el ADN empresarial, teniendo claros los desafíos y retos actuales.

En este período, la organización logró adaptarse a los cambios y los desafíos del entorno, con la implementación y difusión de la política institucional del teletrabajo, para los puestos que lo permitían, y manteniendo un modelo híbrido, entre virtual y presencial.

"El apoyo de los líderes hacia sus equipos de trabajo fue fundamental para el logro de esta nueva forma mixta de trabajo, y así proteger a todos nuestros colaboradores, manteniendo la productividad y resultados. Los resultados obtenidos en 2021 fueron el reflejo de este enfoque, compromiso y alineación con su visión y misión", indicó Evelyn García Vindas, Gerente de Talento Humano.

La organización sacó provecho del aprendizaje continuo que vino con la pandemia, el valor de confiar en su gente y la capacidad de cada miembro por adaptarse de manera creativa y resiliente, generando resultados extraordinarios al cierre del año.

Las herramientas de Great Place to Work® les ayudaron en este camino, pues al contar con una buena cultura organizacional, donde las personas se sienten identificadas con la razón de ser de la empresa, la ruta fue más llana.

"Con la herramienta Building Trust compartimos sesiones de trabajo y espacios de formación con los líderes de los diferentes equipos, para establecer planes de acción, compromisos individuales para mejorar competencias y habilidades de escucha, comunicación, empoderamiento, toma de decisiones y adaptación al cambio, todo alineado a los desafíos y metas establecidas", añadió.

Para Clínica Bíblica cada persona colaboradora es importante y forma parte de los pilares que sostienen su enfoque, de manera que el 2021 fue un tiempo perfecto para dar continuidad a su programa "Juntos Nos Protegemos", asegurando la salud de su gente.

La organización también trabajó en el reforzamiento de señalización, protocolos sanitarios, tecnología, equipo de protección, salud ocupacional y ambiente, campañas de vacunación, semana de la salud, ayudas solidarias, seguimiento y atención de la médico de empresa, así como, apoyo psicológico y espiritual, nuevos uniformes institucionales y aumento en subsidios de alimentación.

EN ARAS DE LA MEJORA

En el último año, el trabajo ha sido intenso. La incertidumbre, los cambios y la demanda de servicios para Clínica Bíblica resultaron grandes desafíos, pero no perdieron de vista lo más importante: sus colaboradores.

Esto los impulsó a dar pasos agigantados para potenciar su cultura organizacional, poniendo como prioridad la comunicación, brindando mensajes claros y transparentes sobre los cambios del entorno, en un esfuerzo por reducir la incertidumbre.

Asimismo, los líderes trabajaron en la gestión del conocimiento, creando espacios para fortalecer la toma de decisiones, implementando ideas e innovando con servicios para dar continuidad a la atención de sus clientes, a la vez que reconocieron el esfuerzo de cada uno de los miembros de la organización ●

HOSPITAL CLÍNICA
BÍBLICA
JOINT COMMISSION INTERNATIONAL
QUALITY APPROVAL
Los Mejores Lugares para Trabajar
Great Place To Work.
COSTA RICA
2021
www.clinicabiblica.com

GUATEMALA Y COSTA RICA

doTERRA Centroamérica

Esencia de mejora y colaboración

En 2021 culminó bajo un modelo híbrido, promoviendo teletrabajo por períodos cortos, cruzando virtualidad con presencialidad en reuniones de equipos multidisciplinarios

4 áreas de apoyo

doTERRA impulsó una metodología durante el 2021 para que sus colaboradores lograran las metas establecidas, las cuales se enfocaron en cuatro áreas de impacto:
Alineación estratégica: trabajaron constantemente en sus objetivos estratégicos, de manera que los colaboradores siempre tuvieran claro el rumbo y sus responsabilidades.
Efectividad organizacional: procuraron siempre tener un alto grado de congruencia entre los objetivos organizacionales y los resultados observables, estableciendo mediciones e indicadores.
Experiencia del empleado: trabajaron arduamente en monitorear su clima y en desarrollar iniciativas que hagan que su gente se sienta feliz.
Agilidad organizacional: se esmeran en que sus equipos de trabajo perciban de los líderes la capacidad para renovarse, adaptarse y tener éxito, incluso en un entorno ambiguo y turbulento que cambia rápidamente.

Para la compañía obtener la certificación de Great Place to Work® marcó un antes y un después. La medición de clima organizacional evidenció que cada una de las decisiones tomadas han dejado una huella profunda en su equipo de trabajo, potenció la forma en que ven a sus colaboradores y les permitió impulsar iniciativas más estratégicas y mejor enfocadas, tomando siempre en cuenta a su gente.

Rolando Salazar Roldán, Gerente General Centroamérica fue enfático en que la organización ha desarrollado un modelo de ventas especial, al igual que sus productos; basado en un sistema de Venta Multinivel que permite a sus distribuidores trabajar con los clientes, en lugar de dedicarse al marketing masivo, desarrollando relaciones de confianza.

"Durante el 2021 trabajamos en fortalecer nuestro clima laboral, impulsando actividades lúdicas de equipo, almuerzos y convivios entre horas laborales para generar una mayor unión de grupo; asimismo, implementamos beneficios que fortalezcan los lazos empresa-colaborador, como es nuestra política de puertas abiertas, la retroalimentación y el debate independiente de las jerarquías", contó Salazar.

Precisamente, su política de puertas abiertas resultó un punto de inflexión en la mejora del clima laboral, demostrando a sus colaboradores que ningún problema o duda es demasiado pequeño como para no ser discutido, mientras que promovieron las comunicaciones bilaterales y dieron voz y voto a toda su gente.

Otra acción que potenció a su talento humano fue el establecimiento del "Short Friday" (viernes corto), un beneficio que le permite a sus equipos gozar de un tiempo extra con sus familiares o utilizarlo en

Rolando Salazar Roldán, Gerente General Centroamérica

temas personales.

"Creamos una plataforma de capacitación acorde a las necesidades de nuestra gente, incrementando sus capacidades como equipo y desarrollándoles en sus puntos de mejora. Además, elaboramos proyectos especiales que les facilitarán la colaboración interdisciplinaria, dando a nuestros equipos más operativos el protagonismo en los procesos de mayor complejidad", añadió el vocero.

La capacitación también se dirigió a su equipo

dōTERRA

COLABORADORES COSTA RICA
20

COLABORADORES GUATEMALA
7

Equipo de Guatemala

Equipo de Costa Rica

gerencial, con el fin de fortalecer sus habilidades, dando un giro hacia un liderazgo empático y de acompañamiento; a la vez que hacen entrenamientos constantes y revisan la retroalimentación de su gente para brindarles los conocimientos técnicos que les permitan conducir a los grupos de trabajo desde un enfoque más humanizado.

Estas iniciativas se sumaron a otras acciones que ya habían implementado desde antes para hacer sentir a su gente protegida, escuchada y tomada en cuenta en cada acción de la corporación; dando como resultado una mejora de la cultura laboral y el clima interno.

Hoy han logrado instalar equipos de trabajo con bastas habilidades conceptuales que promueven la creatividad y el pensamiento "fuera de la caja", abriéndose a un liderazgo más colaborativo en donde todas las opiniones cuentan y resuelven cualquier reto de manera innovadora.

EVOLUCIONAR EN TIEMPOS DE CRISIS

Es claro que la pandemia ha sido un reto para el mundo entero, no solo en el área de la salud, sino en diversos ámbitos del diario vivir. Para doTERRA ser un gran lugar para trabajar resultó un pilar esencial en el cumplimiento de sus objetivos durante el 2021.

"Conseguimos importantes mejoras en áreas de gran interés para nuestra empresa, como el clima organizacional, beneficios para nuestra gente, incremento de nuestros colaboradores, aumentamos la resiliencia del capital humano ante lo vivido desde el 2020 y quizá el aspecto más determinante fue continuar nuestras operaciones en la región centroamericana, pese a los retos que planteó la crisis", analizó el Gerente General.

En este período fortalecieron a su equipo de atención al cliente, de manera que tengan la capacidad de mostrar un rostro más humano, empático y colaborador para suplir las necesidades de sus miembros; aprendieron a racionar recursos, se volvieron más eficientes y ajustaron las prioridades.

"Nuestros colaboradores aprendieron a tomar decisiones ágiles frente a los clientes y a ejecutar sin necesitar demasiada supervisión. Definitivamente, la pandemia nos enseñó a confiar más en nuestro equipo de trabajo y a gestionarlos de manera cálida y humana", añadió.

En este último año, su organización culminó bajo un modelo híbrido, promovieron el teletrabajo por períodos cortos de tiempo, cruzando la virtualidad con la presencialidad en reuniones de equipos multidisciplinarios, siempre midiendo indicadores y eficacia, buscando la comodidad de su gente y acompañándolos.

La organización implementó una estrategia basada en cuatro áreas específicas de apoyo, de manera que sus equipos de trabajo, independientemente de la distancia lograran adaptarse a la nueva normalidad sin trastornar demasiado su entorno profesional o familiar.

El resultado fue un impacto positivo en su gente y en la operación, ya que promovieron la reinvención creativa en todas las áreas del negocio, una cualidad, ya de por sí, innata en su cultura doTERRA ●

OPERACIÓN
Países

doTERRA tiene presencia en Costa Rica y Guatemala con un método de venta que permite a usuarios, Clientes Mayoristas y Distribuidores Independientes desarrollar relaciones de confianza.

FUNDACIÓN
2018

en Centroamérica

REPÚBLICA DOMINICANA

Edwards Lifesciences
En primer lugar, su gente

Impulsan el trabajo en equipo, fomentando que todos los miembros se apoyen y estén orientados a un objetivo común. Su meta: maximizar el potencial humano.

EN BREVE

Sector en que se desempeña: Zona Franca. Medical Devices

A raíz de la pandemia COVID-19, se lanzó el programa Edwards Forward que establece parámetros para el trabajo híbrido. Nuestra cultura de Pacientes Primero es más fuerte que nunca"

OMAR JIMÉNEZ, *GERENTE GENERAL DE PLANTA*

En Edwards se vive una cultura inclusiva. Todos los programas de beneficios y actividades para empleados están diseñados y definidos en igualdad de condiciones para todos los niveles.

A través de los años, y en especial en los últimos de la pandemia del COVID-19, la cultura laboral de la familia Edwards Lifesciences ha continuado fortaleciéndose. Los colaboradores son la prioridad para la compañía, el bienestar de su gente les impulsa y por ello han implementado una serie de programas enfocados en salud física y emocional, prevención y educación, salud financiera y apoyo a la comunidad.

Han construido una cultura inclusiva, basada en proporcionar equidad, bienestar y soporte en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

De acuerdo con Omar Jiménez, Gerente General de la planta, han impulsado programas de desarrollo y crecimiento individual para cada nivel de colaboradores. Cada programa tiene una modalidad diferente de implementación, adaptada a las necesidades y condiciones del equipo de trabajo.

Edwards Lifesciences es uno de Los Mejores Lugares para Trabajar®, porque pone en primer lugar

Edwards

AÑO DE FUNDACIÓN
2000

a su gente y su seguridad, practican la política de puertas abiertas, donde cada integrante de la organización tiene la confianza de hablar con los líderes, expresar sus ideas y sentimientos; los equipos se apoyan mutuamente, enfocados en un objetivo común, no de manera individual y trabajan enfocados en el bienestar de los pacientes.

"Otra característica distintiva de Edwards y con la que cada día fortalecemos la cultura laboral, es nuestra capacidad de maximizar el potencial humano con un grado de consistencia extraordinariamente alto. Alineados con nuestra filosofía de enfoque en la gente, identificamos el potencial que tiene cada persona y la motivamos a desarrollar sus talentos y habilidades profesionales a través de un amplio catálogo de Programas de Desarrollo de habilidades tanto técnicas como de liderazgo para el crecimiento profesional y personal de nuestros empleados, lo que facilita los procesos de promociones, transferencias, asignaciones especiales", contó Jiménez.

CULTURA DE RESPONSABILIDAD

En Edwards trabajan con metas individuales por año, de manera que cada colaborador sepa de qué manera aporta a la obtención de los objetivos, pero en especial, en la forma en que su trabajo contribuye de manera positiva en la salud de sus pacientes. Cada colaborador, desde la gerencia general hasta el operador de línea, desarrolla un sentimiento de contribución y pertenencia que le motiva a realizar el trabajo bien desde la primera vez.

La compañía adoptó la cultura de responsabilidad o "Accountability", mediante la cual todas las personas han incrementado su compromiso, productividad y cumplimiento. Dentro de las prácticas más relevantes está la Cultura "For All™", donde todos sus programas de beneficios y actividades para empleados están diseñados y definidos en igualdad de condiciones para todos los niveles. "Gracias a esta cultura inclusiva, mantenemos muy buenos niveles de clima organizacional y se refleja en los galardones recibidos los últimos cinco años como mejor planta bajo el renglón de "People and Culture" de todo Edwards a nivel global" destacó Jiménez.

Para fortalecer un ambiente diverso e inclusivo, la organización ha establecido grupos de apoyo, que se aseguran de la aplicación equitativa de programas y beneficios. Entre estos: ERG HOLA, enfocado a fortalecer la identidad cultural del país, respetar la diversidad étnica y estilos; ERG GENERATION, dirigido a la inclusión de los equipos sin distinción de las edades o diferencias generacionales; y ERG E. NOW, destinado al empoderamiento de sus colaboradoras para el desarrollo de competencias.

"La eficacia de nuestros programas y las prácticas que cada día implementamos, se traducen a su vez en el alto nivel de desempeño, compromiso y resultados de nuestros colaboradores", destacó el gerente.

REACCIONAR A TIEMPO

A raíz de la pandemia COVID-19, se lanzó el programa Edwards Forward, donde se establecen parámetros para el trabajo híbrido (desde planta/desde casa en los grupos de trabajo). "Nuestra cultura de Pacientes Primero es más fuerte que nunca y continúa guiando nuestras decisiones. Creemos que el trabajo colaborativo contribuye a nuestro espíritu de innovación. Al mismo tiempo, fomentamos la flexibilidad para que nuestros colaboradores puedan atender situaciones personales, en coordinación previa con su supervisor", explicó Jiménez.

Explicó que con la llegada de la pandemia, aumentaron los retos operacionales para las empresas a nivel global, en temas como retrasos por proveedores, incremento del costo de fletes, calidad de productos recibidos e inflación. "El enfoque en resolución de problemas de manera ágil, y el trabajo cross funcional fueron claves para haber logrado nuestros resultados de planta. Se crearon comités multidisciplinarios autónomos enfocados en las principales oportunidades que se presentaban", destacó el líder de planta, Omar Jiménez.

De esa manera, se crearon diversos comités, como el de Distanciamiento Social, enfocado en fomentar medidas para la prevención de contagios, gestionar duplicidad de autobuses de transporte y garantizar el uso de mascarillas en todo el personal. El de Sanitización, que gestiona la limpieza en toda la planta; o el Comité de Manejo de Casos que monitorea la salud de los colaboradores y brinda soporte médico según se requiera. También se implementó el comité de Comunicaciones a cargo de mantener a todos informados con correos informativos, creación de contenidos comunicacionales y videos del equipo de liderazgo, así como el grupo de Soporte a Empleados, que dirige los programas para el manejo del estrés, donaciones de comestibles y medicamentos a colaboradores, así como jornadas de vacunación.

Durante el auge de la pandemia y las medidas impuestas, los colaboradores no fueron impactados, ni vieron disminuidas sus funciones y beneficios salariares, por el contrario, se les premió por su dedicación y apoyo. Recalcó Jiménez, que el bienestar de su gente es lo primordial y por ello implementaron gran cantidad de programas enfocados en garantizar su seguridad y salud, para así cumplir con la misión que tienen con la sociedad como organización, que es ayudar a los pacientes y salvar vidas ●

PROGRAMAS

Algunos de sus programas para el personal:

- Talent Development Review
- Programas de Pasantía
- Programa de Asignación Especial
- Crosstraining, Leading at Edwards

GBM

COLABORADORES
+1.700

AÑO DE FUNDACIÓN
1991

GBM

Un equipo en mejora constante

La capacitación constante y la comunicación permanente con sus colaboradores han permitido que GBM mantenga un saludable clima organizacional.

Datos

Sector:
Tecnologías de la Información

Países que participan en el Ranking:
Panamá, Costa Rica, Corporación, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Guatemala, República Dominicana.

"Al ser una compañía de valores, en todo líder impulsamos que se lidere bajo una cultura de respeto y alta confianza; permitiendo así que nuestros colaboradores se identifiquen con ellos".

MARÍA TERESA CASTRO
DIRECTORA DE MANAGEMENT SERVICES. GBM

La operación de GBM se sustenta en una filosofía de mejora continua y enfocado en temas como clima y cultura organizacional que le permite mantener una menor rotación, una mayor productividad y un sentido de pertenencia de sus colaboradores.

La organización ha implementado acciones que parten de la participación de sus equipos, como la evaluación de clima organizacional con Great Place To Work®, que le ayudó a lanzar nuevos programas de desarrollo que toman la metodología For All™, la cual permite que todos los colaboradores tengan más oportunidades de formación.

Lo anterior ha fortalecido los espacios interactivos que favorecen a una comunicación más cercana y oportuna con los colaboradores en donde se encuentran desde momentos para divertirse hasta iniciativas para seguir "haciendo equipo", mientras que con la diversificación ha permitido llegar a todos los grupos generacionales.

"La transformación digital y la innovación continua, que seguimos impulsando en nuestra operación, nos permite ser más ágiles y eficientes, no solo a lo interno de la organización sino también a lo externo", dijo María Teresa Castro, Directora de Management Services de GBM.

LA SALUD COMO PRIORIDAD

La clave de GBM para enfrentar la pandemia ha sido el enfoque en los colaboradores. Desde el inicio de la emergencia sanitaria aplicó acciones inmediatas como operar de forma remota y maximizar las medidas de protección del personal que debía trabajar fuera de sus hogares con la entrega de kits de prevención.

Castro dijo que conforme evolucionó la emergencia, GBM fortaleció la comunicación con el personal para brindar actualizaciones continuas "de cómo estamos, qué ha implicado para nosotros el cambio y a dónde podríamos estarnos visualizando en los próximos meses", dijo

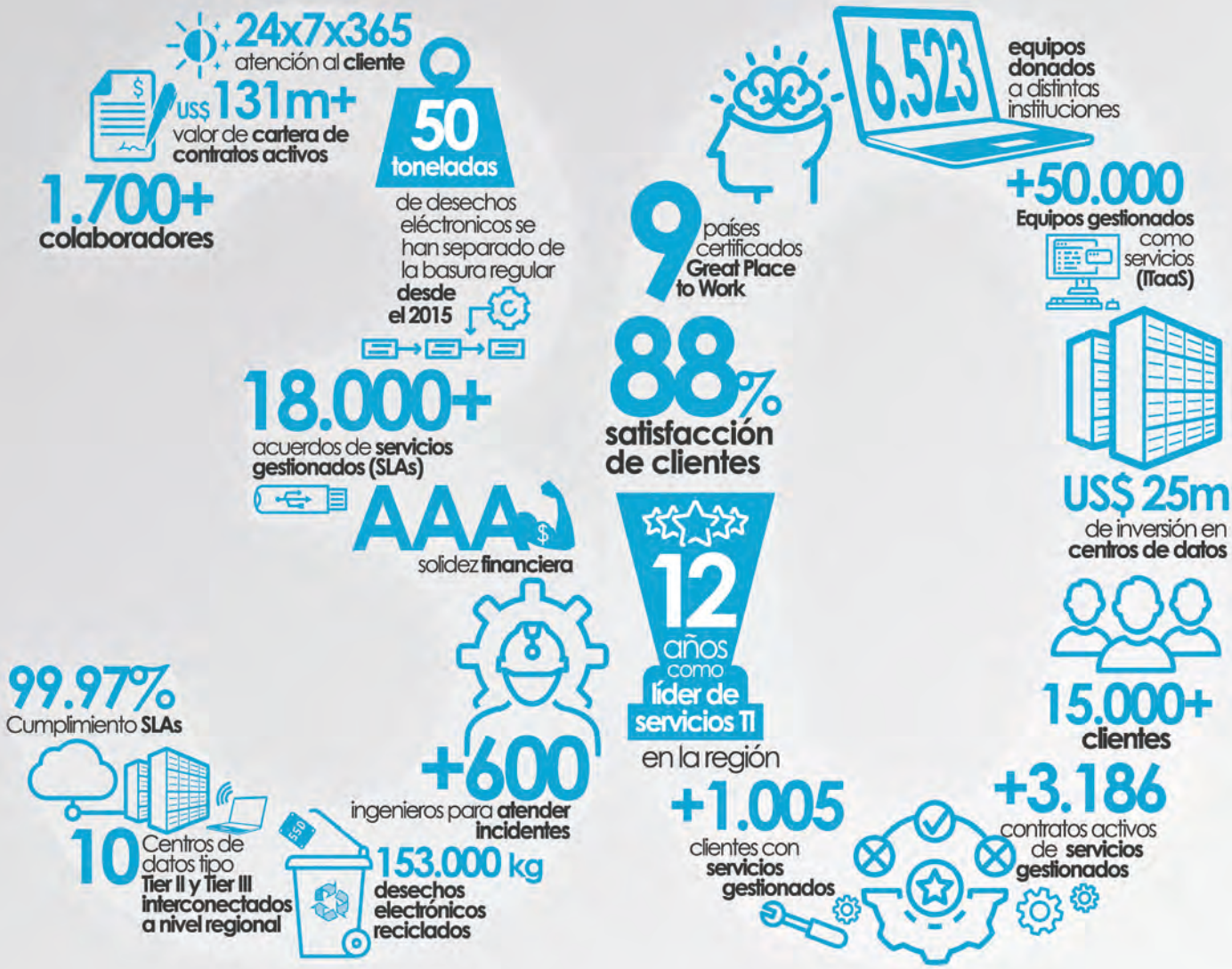
Esta estrategia ha permitido que los colaboradores tengan contacto directo con la presidencia y el equipo directivo, se fortalezca la confianza y se reduzcan los niveles de incertidumbre generados por la emergencia.

La firma también innovó con programas interactivos que permiten que las personas disfruten y compartan desde donde estén, como webinars especializados con expertos para abordar temas como salud física y emocional hasta espacios para conocer de talentos, disfrutar de clases de cocina, realizar ejercicios o hablar de aficiones.

La tecnología es otro factor que ha jugado un papel muy importante. De la mano de sus partners Cisco y Microsoft cuentan con plataformas de comunicación (Webex Teams y Microsoft Teams) que favorecen su filosofía de trabajo remoto y que garantizan la estabilidad y prontitud en las comunicaciones.

"La adaptación ha sido posible porque hemos escuchado a nuestro equipo, lo hemos acompañado y nos hemos reinventado, algo que continuaremos ejerciendo tanto con quienes regresen como con quienes permanezcan en modalidad remota", añadió Castro.

GBM es la empresa líder en servicios de Tecnologías de la Información en Centroamérica y Caribe y provee todos los componentes para soluciones tecnológicas empresariales con infraestructura, software, consultoría y servicios especializados. Cuenta con operaciones en nueve países (Colombia y Miami, EE.UU. además de CA&C) con un mismo objetivo desde el inicio de la emergencia: cuidar la salud y seguridad de su personal ●



¡Celebramos 30 años de trayectoria!

GBM®

We build Clouds

Conozca más de nuestra historia en gbm.net/es/**30-aniversario-gbm**

GRUPO RICA

Valores y políticas exitosas

La organización logró adaptar procedimientos estratégicos para encarar la emergencia sanitaria por COVID-19 y establecer las condiciones óptimas para sus colaboradores.

Los líderes desarrollaron un contacto más cercano con sus equipos, proporcionando respuestas oportunas a las inquietudes de sus colaboradores.

Acciones ejecutadas

La empresa facilitó recursos, seguimiento personalizado, pruebas de COVID-19 gratuitas, operativos de vacunación en sus facilidades, concientización al personal, charlas con médicos expertos y canales de información ágiles para mantenerles actualizados y prevenir la propagación del virus.

Impulsado por el liderazgo del presidente del Grupo Rica, Pedro G. Brache Álvarez, la cultura de rendición de cuentas fue fortalecida, a través de la modificación del modelo de elaboración de metas, indicadores de logros y frecuencia del seguimiento de los objetivos, tanto operacionales como estratégicos.

Este cambio dio lugar al establecimiento de una mejor comunicación y sinergia entre todas las áreas de la organización.

La retroalimentación oportuna sobre los resultados promovió que la empresa, con un gran esfuerzo de su gente, haya superado con éxito los grandes retos que tuvo la industria en el ámbito local y global.

Grupo Rica demostró en los años 2020 y 2021 la funcionalidad de las políticas y los valores empresariales, así como la flexibilidad de su modelo de gestión, al lograr adaptar sus procedimientos a las condiciones imperantes en tiempos de pandemia.

La firma logró alcanzar sus objetivos de innovación, crecer en producción y ventas, lanzar más de 16 nuevos productos al mercado, responder a la demanda de productos y servicios de sus clientes y consumidores, aumentar el apoyo al sector ganadero en su productividad, calidad y rentabilidad.

Lo anterior fue posible gracias al compromiso de su gente y la implementación de procesos sostenibles y amigables con el medio ambiente, logrando mantener sus certificaciones de Calidad ISO 9001- 2015, FSCC 22000, así como la obtención del Galardón Nacional a la Industria Dominicana otorgado por la Asociación de Industrias (AIRD) por el posicionamiento en el mercado nacional y preferencia del consumidor; y una vez más la certificación de Great Place to Work® con el reconocimiento y orgullo de sus colaboradores.

COLABORADORES
2.145

AÑO DE FUNDACIÓN
1966

La Gente Rica cumple con los protocolos de prevención de COVID-19 y apoya jornadas de vacunación.

El equipo gerencial celebró la Navidad con alegría y fe en el futuro.

El compromiso de los colaboradores fue motivo de orgullo con su trabajo presencial, ya que mantuvieron la cadena de producción y suministro para satisfacer la demanda de alimentos de consumidores de República Dominicana a la vez que cumplían con los protocolos para mantener su salud y las normas de calidad.

En su mensaje de Navidad, Pedro G. Brache Álvarez agradeció a todos los colaboradores el empeño y la dedicación con que asumieron sus responsabilidades y les exhortó a continuar dando lo mejor de sí para que el Grupo Rica siga construyendo un círculo de bienestar para todos sus integrantes y para el país.

OBJETIVOS CLAROS

Tras la pandemia, la empresa evolucionó a un modelo híbrido entre trabajo a distancia y presencial, lo que le permitió actuar con mayor flexibilidad y celeridad ante los cambios y requerimientos del entorno.

La tecnología y la actualización de los colaboradores en el uso de la misma, ha sido un aliado invaluable para llevar a cabo los programas de trabajo a distancia y acelerar la cultura digital en la organización.

El aprendizaje básico de la pandemia es que, con visión y objetivos claros, líderes y personas comprometidas dotados del talento, la formación requerida y las actitudes correctas pueden vencer cualquier obstáculo.

Los resultados de Great Place to Work® dieron lugar a programas de fortalecimiento de la comunicación interna con los colaboradores, informándoles más y en menor tiempo sobre los cambios de la empresa, las leyes relativas a salud y relaciones laborales.

Los líderes desarrollaron un contacto más cercano con sus equipos, proporcionando respuestas oportunas a las inquietudes de estos, fortaleciendo así su gestión.

Los integrantes de la familia Rica confían en la Empresa como ente asegurador de la estabilidad del empleo y de un ambiente inclusivo, exento de discriminación.

La organización también ha conservado todos los puestos de trabajo, así como los programas de beneficios tales como compensaciones, incrementos salariales, premiaciones, agasajos y celebraciones se han mantenido, integrando incluso innovaciones para aumentar motivación y beneficios a los colaboradores.

El grupo también ha destacado con excelentes resultados en el proceso de anticipar la toma de medidas para asegurar la salud de cada uno de sus colaboradores. Facilitó recursos, seguimiento personalizado, pruebas de COVID-19 gratuitas, operativos de vacunación en sus facilidades, concientización al personal, charlas con médicos expertos y canales de información ágiles para mantenerles actualizados y prevenir la propagación del virus.

Además, proporcionó transporte de primera línea para el personal, con características de flexibilidad para reducir el tiempo de traslado de sus colaboradores como un instrumento clave, conservar la salud, tener mayor seguridad y ahorrar en su presupuesto de gastos que impacta en su bienestar general y en el equilibrio vida trabajo.

La Responsabilidad Social de Grupo Rica es prioridad para sus directivos. A través de la Fundación Rica se elaboró un plan estratégico de ayuda a las poblaciones más vulnerables y se incrementó la donación de alimentos dirigida a niños, adultos mayores y madres embarazadas.

De igual manera, en el ámbito de la salud se efectuaron donaciones de medicamentos e insumos para prevención y protección de COVID-19 para el personal de Hospitales y escuelas apadrinadas.

Grupo Rica ha sido actor de primera línea en la lucha contra el COVID-19 junto a los dirigentes de República Dominicana, proporcionando transporte y personal para la logística de distribución de las vacunas a nivel nacional ●

GRUPO
RICA

Incrementó la donación de alimentos dirigida a niños, adultos mayores y madres embarazadas. Proporcionó transporte y personal para la logística de distribución de las vacunas a nivel nacional.

PROGRAMAS
GPTW™

Los resultados de Great Place to Work® dieron lugar a programas de fortalecimiento de la comunicación interna con los colaboradores, informándoles más y en menor tiempo sobre los cambios de la Empresa, las leyes relativas a salud y relaciones laborales.

COLABORADORES **115**

AÑO DE FUNDACIÓN **1941**

HILTI PANAMÁ

Siempre cercanos

Hilti sostiene que el aprendizaje ha sido constante y esto es posible gracias a la comunicación frecuente, a través de distintas vías con sus colaboradores.

La organización valoró en gran medida el esfuerzo y compromiso de su personal.

EN BREVE

Sector: Productos y servicios para la industria de la construcción. Crea y diseña innovaciones tecnológicas a través de productos, soluciones, software y servicios de vanguardia que impulsan a la industria de la construcción.

Países donde opera: Más de 120 países alrededor del mundo en Latinoamérica: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Mexico, Panama y Perú.

> Todos nuestros colaboradores demostraron resiliencia, adaptabilidad, trabajo en equipo y sobre todo lograron altos niveles de innovación, lo cual se tradujo en un crecimiento de dos dígitos ”

TATIANA ESPÓSITO, *REGIONAL HEAD OF HUMAN RESOURCES*

En 2021, Hilti se avocó a vivir su filosofía de enganchamiento, desarrollo y crecimiento llamada MOMENT, la cual es soportada por su cultura de Cuidado & Desempeño.

La compañía inició gradualmente el regreso a las interacciones físicas con reuniones del personal, actividades de integración al aire libre, retorno voluntario a la oficina y su celebración de fin de año que permitió reconocer y conmemorar los logros del equipo.

El modelo de trabajo híbrido permitió a los colaboradores la opción de trabajar en home office, regresar a la oficina o quedarse en un esquema mixto. Para cumplir este objetivo, la firma adaptó sus oficinas con todas las medidas de bioseguridad para garantizar la salud y bienestar de su gente.

En el caso de los que optaron por teletrabajo, Hilti proporcionó las herramientas necesarias para que sus colaboradores pudieran desempeñarse de manera adecuada desde su hogar y que lograran óptimos resultados.

La cultura de Cuidado & Desempeño se aplicó en todos los niveles de la organización, esto dio paso a la creación de eventos y charlas virtuales enfocadas en el balance entre vida y trabajo a fin de equilibrar los desafíos que trajo la nueva realidad.

Los liderazgos de la organización en la región también definieron planes de acción muy concretos para asegurar una recuperación acelerada del negocio en 2021, esto incluyó la capacitación en gestión de equipos a distancia, coaching, resiliencia y el adecuado manejo del stress.

“Hemos creado espacios de comunicación donde nuestros colaboradores pueden sugerir y preguntar abiertamente a nuestro equipo de liderazgo temas relevantes del negocio”, destacó Tatiana Espósito, Regional Head of Human Resources de Hilti.

APRENDIZAJE CONSTANTE

Añade que el COVID-19 les dejo, como organización, muchas lecciones entre las que destacan: mantener siempre una comunicación a través de distintas vías; retroalimentarse de los pensamientos del equipo para hacer las propuestas más robustas; aprovechar los espacios de interacción física para estrechar la relación; y brindar herramientas para lograr un equilibrio entre lo personal y lo laboral.

Para la empresa, el año 2021 fue exitoso en términos de resultados de negocio tras un difícil 2020. La organización valoró en gran medida el esfuerzo y compromiso de su personal en recuperar su ritmo.

“Todos nuestros colaboradores demostraron resiliencia, adaptabilidad, trabajo en equipo y sobre todo lograron altos niveles de innovación, lo cual se tradujo en un crecimiento de dos dígitos en un entorno monetario relativamente estable compensando completamente la disminución de ventas derivadas de la pandemia”, argumentó Espósito.

“Creemos firmemente en el poder que tiene Great Place to Work® para analizar la opinión de nuestros colaboradores y en la riqueza de la data que nos brinda para entender lo que necesitamos mantener y mejorar logrando que nuestro equipo se sienta feliz y motivado en Hilti”, añadió.

Gracias a esta confianza generada entre sus colaboradores la organización destaca que todo el trabajo de 2021 se tradujo en un cierre del año muy por encima de los pronósticos y aseguran que todo ha sido posible gracias al gran equipo de la familia Hilti ●

Hilti es donde la innovación está mejorando la productividad, la seguridad y la sostenibilidad en la industria de la construcción global y más allá. Donde las sólidas relaciones con los clientes crean soluciones que construyen un futuro mejor. Donde hay orgullo y un 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.**

www.hilti.group | Hilti Panama | Panama

REPÚBLICA DOMINICANA

Laboratorios Rowe – División Planta

Un solo barco, un solo equipo

Su cultura laboral va creando segundas familias. La colaboración, equidad, compañerismo y comunicación segura, pilares para afrontar cualquier reto.

Datos

Sector en que se desempeña: Industria Farmacéutica.

País con los que participa en el ranking: República Dominicana.

"El compromiso, responsabilidad y flexibilidad de nuestros colaboradores nos hicieron navegar exitosamente por esas dificultades. Aprendimos a mantener actualizado y revisado nuestro plan de contingencia del negocio"

SARAH PINEDA
DIRECTORA DE OPERACIONES

La premisa principal de la empresa es salvaguardar la salud y seguridad de sus colaboradores.

La nueva normalidad impuesta por la pandemia fue el camino idóneo para que Laboratorios Rowe en su División Planta adoptara medidas para apoyar a sus colaboradores. Se revisaron y actualizaron las políticas de horarios laborales, flexibilizando el teletrabajo para el cuido de hijos y padres. En coordinación con autoridades de Salud Pública realizaron jornadas de vacunación a lo interno de sus instalaciones, mientras que realizaban campañas de concientización, dirigidas a sus colaboradores y familiares, para salvaguardar la salud.

De acuerdo con Sarah Pineda, directora de Operaciones, impulsaron el programa Asistencia Bienestar Emocional, brindando soporte a su gente en materia psicológica; a la vez que brindaron beneficios a los hijos de sus colaboradores para el regreso a clases, como tabletas, laptops o mobiliario. Asimismo, implementaron el servicio de transporte puerta a puerta para aquellos colaboradores que, por la naturaleza de sus funciones, debían mantenerse en trabajo presencial; y para el 2021, dependiendo de los casos de riesgo de salud y necesidades, se mantuvo un grupo en home office y modalidad híbrida.

Laboratorios Rowe – División Planta, es una empresa que se dedica a la fabricación de productos farmacéuticos para el mercado Dominicano, 16 países de Centroamérica y Suramérica, bajo estándares internacionales de calidad y avanzada tecnología. Desde 2002 es parte del grupo farmacéutico latinoamericano Megalabs con sede en Uruguay.

En 2021, ya en la nueva normalidad "Apoyamos el trabajo home office proporcionando las herramientas tecnológicas adecuadas y actualizando las políticas internas de la empresa para garantizar el bienestar del colaborador. Para la modalidad híbrida, ofrecimos apoyo a los colaboradores siendo flexibles y adaptándonos a cada necesidad y para el regreso presencial de la mayoría brindamos apoyo y les orientamos en medidas de bioseguridad a través del programa 'Rowe te Cuida', fortaleciendo la comunicación, confianza y seguridad en el trabajo", detalló Pineda.

La premisa principal en la gestión de sus equipos de trabajo fue siempre salvaguardar su salud y seguridad, sin bajar la guardia para el cumplimiento de las normativas, sensibilizándolos y concientizándolos con relación al COVID, pues como industria farmacéutica nunca detuvieron sus operaciones para proveer medicamentos.

Rowe®

COLABORADORES
430

AÑO DE FUNDACIÓN
1989

La alta dirección de Rowe apoya el plan para seguir desarrollando y formando a los lideres.

Durante los tiempos más álgidos de la pandemia, contaron con apoyo del personal administrativo ante el ausentismo del personal de alto riesgo en las líneas de producción, quienes asumieron funciones operativas para realizar los planes de acondicionamiento de productos y así, poder cumplir con su responsabilidad de suplir medicamentos al mercado.

El 2021 se destacó por la crisis mundial de la cadena de suministro y el constante ausentismo en las líneas de producción que generó la pandemia. "El compromiso, responsabilidad y flexibilidad de nuestros colaboradores nos hicieron navegar exitosamente por esas dificultades. Aprendimos a mantener actualizado y revisado nuestro plan de contingencia del negocio", dijo Pineda.

En Rowe continúan aprendiendo acerca de las posibilidades y ventajas que el home office y la modalidad híbrida pueden traer a la operación y están convencidos de la necesidad de seguir desarrollando y formando a sus líderes.

OPTIMIZAR SU CULTURA

Esa capacidad de encontrar en los retos oportunidades, estuvo apoyada en gran medida por las herramientas otorgadas por Great Place to Work®, que les permitió ser conscientes de las fortalezas que poseen como organización y de qué manera sus colaboradores valoran y se sienten orgullosos de formar parte de la compañía.

"Con esta herramienta escuchamos a nuestros colaboradores, pudimos alinear mejor nuestros planes para potenciar la cultura laboral y reafirmar nuestro compromiso de ser un excelente lugar para trabajar, trabajamos con los líderes para hacer los ajustes necesarios en la operativa diaria", valoró la directora de Operaciones.

Tomando como base los resultados de la encuesta de clima organizacional, Laboratorios Rowe en su División Planta impulsó una serie de estrategias corporativas para convertir su ambiente laboral, que pasó inicialmente por involucrar a la alta gerencia, líderes de áreas y departamentos de Desarrollo Humano para el entendimiento e interiorización de los datos generados y el sentir de los colaboradores. Realizaron un diagnóstico de las fortalezas y oportunidades de cada área de trabajo, establecieron un plan de mejora, llevaron a cabo reuniones periódicas para el seguimiento de las acciones establecidas y crearon focus group para evaluar los avances.

De la mano con este proceso, la organización impulsó un programa de reconocimiento denominado Millas Naúticas, el cual se alinea con su lema "Todos a bordo rumbo Algo+Grande; un solo barco, un solo equipo". Este programa está dirigido a fortalecer la cultura de reconocimiento en los colaboradores, siempre enmarcado en sus cinco valores esenciales, que son calidad, liderazgo, pasión, responsabilidad e integridad.

A la vez, pusieron en funcionamiento el Rowe Lean School para todos sus colaboradores, con la finalidad de preparar, desarrollar e involucrar a su gente en la cultura de Excelencia Operacional y Lean Six Sigma; y con apoyo de la gerencia corporativa de Personas & Cultura pusieron en marcha la Academia de Liderazgo local para potenciar a sus líderes.

Como parte de este proceso, también formaron al equipo de Desarrollo Humano de Rowe en temáticas como Futuro del Trabajo, Experiencia del Colaborador, People Analytics, Diversidad & Inclusión, Cultura y Sustentabilidad. "Impartimos charlas de concientización apoyadas en ejercicios prácticos de interés de nuestra gente como la realización de comunicación efectiva, manejo de cambios y emociones en el ámbito laboral", explicó Pineda.

Pese a los grandes retos que afrontó Rowe-Planta, su liderazgo les permitió obtener el reconocimiento a Resiliencia Exportadora 2021 como Zona Franca por la Asociación Dominicana de Exportadores (ADOEXPO) y gracias al compromiso y alto sentido de pertenencia de sus colaboradores, cumplieron con la producción del año 2021 y las mejoras en operaciones ●

VALORES
5

Los prinicpales valores de la organización son:

* **Calidad**
* **Liderazgo**
* **Pasión**
* **Responsabilidad**
* **Integridad**

LUMINOVA PHARMA GROUP

Calidad de clase mundial para llevar Bienestar a la Sociedad

La organización se transforma para convertirse en un Socio Estratégico Integral con un firme compromiso: Proveer al mercado Latinoamericano soluciones de salud con estándares de clase mundial.

Su casa matriz está en Guatemala y tiene presencia en 8 países de Latinoamérica.

Datos

Sector en que se desempeña: Industria Farmacéutica, con producción, distribución, promoción y venta.

Países: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, República Dominicana, Ecuador y Colombia.

El Juego de Todos permite comunicar la estrategia organizacional y los objetivos del plan SOEC, generando compromiso de todos los colaboradores con el logro de los objetivos, al conocer cuál es su contribución y qué se espera de cada uno."

ROXANA GALLARDO, *DIRECTORA CORPORATIVA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LUMINOVA PHARMA GROUP.*

Luminova Pharma Group fue una de las empresas esenciales que, por la naturaleza de sus actividades, nunca suspendió sus labores presenciales durante los períodos de confinamiento por COVID-19. No obstante, sí adoptaron nuevas prácticas en la organización para la protección de los colaboradores, tales como: servicio de transporte empresarial para minimizar el riesgo en el traslado al trabajo , brindarles equipo de prevención COVID-19 para uso dentro y fuera de la empresa, definición de protocolos. Asimismo, se establecieron normas estrictas de prevención que se siguen manteniendo a la fecha: encuesta semanal para conocer estado de salud de colaboradores y su familia; seguimiento a casos sospechosos y pruebas para determinar si hay o no contagio; seguimiento a casos confirmados, brindándoles seguimiento médico y medicamentos para su tratamiento; reestructura de áreas comunes para minimizar riesgo en reuniones y comidas; protocolos y equipo de protección especial para Representantes Médicos, entre otros."Estas medidas nos han permitido acercarnos más a los colaboradores y sus familias en momentos difíciles, cuidar de ellos y que perciban que nos importan como profesionales, pero sobre todo, como personas", destacó Roxana Gallardo, Directora Corporativa de Desarrollo Organizacional de Luminova Pharma Group.

Otra de las prácticas fue el home office como una alternativa para quienes, por su trabajo o condición de salud, requerían desempeñar sus labores desde sus casas. A través de esta práctica se logró proteger a los colaboradores vulnerables de posibles contagios, contribuyendo a su calidad de vida.

Para Luminova, sus colaboradores son la pieza fundamental para el logro de los resultados de la organización. Por ello se cuenta con el Programa Unidos por la Excelencia, que permite comunicar a los colaboradores los resultados mensuales y avances de proyectos clave de sus áreas.

"Los líderes han manifestado su alto nivel de satisfacción con esta práctica que les permite comunicar a sus colaboradores el aporte del área a los objetivos de la organización, así como reconocer los logros del equipo y celebrar con los ganadores de la Copa UxE", dijo Gallardo.

"Dentro del Programa Unidos por la Excelencia, contamos con incentivos variables que se pagan al cumplir con los indicadores de desempeño establecidos. Esto permite promover una cultura organizacional basada en altos estándares de desempeño y el reconocimiento por la contribución que cada persona hace desde su puesto de trabajo para alcanzar los resultados", destacó Gallardo.

EL JUEGO DE TODOS

Por otro lado, el Juego de Todos en Luminova es el programa que permite comunicar los objetivos del plan anual Sinergia Operativa para la Excelencia Comercial (SOEC), reconocer aquellos proyectos que se distinguieron por vivir los valores organizacionales con la Molécula de Oro y establecer la participación de las diferentes áreas en las rutas de creación de valor de LUMINOVA. Este programa permite

Luminova pharma group
Bienestar a tu lado

COLABORADORES
830

AÑO DE FUNDACIÓN
1963

fortalecer la cultura organizacional y generar el compromiso de todos los colaboradores de llevar Bienestar a la Sociedad..

El plan SOEC se define alineado a la estrategia organizacional. Todos los años se revisa con los líderes, quienes establecen las iniciativas a implementar para alcanzar los objetivos y la forma como van a medir los avances. Para lograr que el resto de la organización se sienta parte de la estrategia, la alta gerencia comunica el plan a través de El Juego de Todos, donde las distintas áreas se agrupan en los reinos, que se relacionan con los pilares estratégicos. Cada reino tiene batallas que librar, estas batallas son los proyectos a implementar en el año, apoyado por las armas que son los valores organizacionales. Es así como todos jugamos el juego, cuidando de nuestras piedras preciosas que son el clima laboral.

PROTECCIÓN INTEGRAL

Debido a la pandemia, para cuidar de la salud de los colaboradores, todos deben informar a su jefe inmediato y a Desarrollo Organizacional si tienen algún síntoma sugerente de COVID -19, si han estado en contacto con alguna persona o familiar diagnosticado COVID-19, o cualquier situación que pueda ser de riesgo de contagio. El Coordinador Médico Corporativo realiza un seguimiento diario a los casos sospechosos o positivos, para verificar el desarrollo de síntomas, evaluar la posibilidad de requerir de otro tipo de medicamento para el tratamiento,verificar el estado de salud del colaborador o su familiar. Para el tratamiento inicial del colaborador o su familiar, se le entrega el KIT de medicamentos con el protocolo para manejo de casos confirmados.

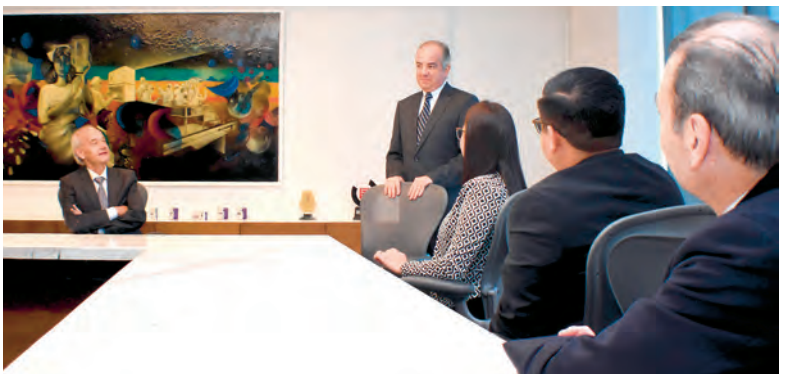
A todo caso sospechoso se le da un seguimiento diario y se le realizan las pruebas COVID -19 necesarias para confirmar o descartar el diagnóstico. En estos casos el colaborador es puesto en distanciamiento preventivo y se le da un protocolo de manejo preventivo en casa.

Como parte del cuidado de los casos vulnerables para personal de planta, en LUMINOVA se aprobó el distanciamiento preventivo con goce de salario para colaboradoras embarazadas o colaboradores que padecían enfermedades crónicas, en ambos casos por ser de alto riesgo en caso de contagiarse con COVID-19.

En LUMINOVA hemos promovido la vacunación voluntaria, facilitando el acceso a los centros de vacunación, brindándoles transporte para ir a los centros y, posteriormente, gestionando jornadas internas de vacunación.

DESARROLLO PROFESIONAL

Además del bienestar, LUMINOVA también se compromete con el desarrollo profesional. “Valoramos a nuestros colaboradores y potencializamos su talento. A través de estos programas los colaboradores desarrollan nuevas habilidades y competencias, que les permitirán abordar nuevos retos”, expresó Gallardo..



Luminova es una organización comprometida con el desarrollo, manufactura, distribución, comercialización y promoción de soluciones de salud innovadoras.

Sus procesos se ejecutan con estándares de calidad de clase mundial.

LA COMUNICACIÓN PILAR IMPORTANTE

Las reuniones informativas a nivel general o en cada una de las áreas, junto al programa de comunicación Luminoticias, permiten trasladar información de importancia a todos los colaboradores como: avances, logros, temas de interés general, retos dentro de la empresa, entre otros.

La comunicación es de doble vía y los colaboradores pueden dar a conocer sus necesidades, inconvenientes, sugerencias, y cualquier tema que quieran tratar con la empresa, por medio de los canales: Cultura Puertas Abiertas, Buzones de Sugerencias, Correo Electrónico y Cafecito con la Dirección y/o Gerencia.

Los foros y comités son una herramienta de comunicación y trabajo colaborativo, ya que muchos de ellos están conformados por equipos multidisciplinarios. Se presentan los avances de las iniciativas, se analizan posibles escenarios y surgen propuestas orientadas a la finalización exitosa del proyecto. En estos foros pueden participar Directores de Área, Gerentes, Jefes y personal del área que está involucrado en el proyecto.

Todos los colaboradores tienen la posibilidad de acceder a información del avance de los resultados de su área, hacer propuestas de mejora y ser reconocidos por los logros que se alcancen.

La comunicación interna es un pilar importante para generar el involucramiento del personal en las iniciativas de su área y los objetivos organizacionales. Es así como todos en LUMINOVA con parte de El Juego de Todos para llevar Bienestar a la Sociedad.●

PROGRAMA
UXE

El Programa Unidos x la Excelencia (UXE) tiene como objetivo alinear y generar el compromiso en el cumplimiento de los objetivos corporativos, sintiendo orgullo de su contribución.

PLANEACIÓN
SOEC

En la reunión anual, realizada bajo el nombre, “Visionning”, se define el plan Sinergia Operativa de Excelencia Comercial, que está alineado a la estrategia ViLucVa (Visión Luminova para la creación de Valor).

Banco Promerica

COLABORADORES **1.185**

AÑO DE FUNDACIÓN **1996**

BANCO PROMERICA S.A.

Talento humano, prioridad estratégica

Promerica se siente orgulloso de contar con un equipo que actúa con resiliencia, compromiso y pasión.

Durante 2021, el 82% de los colaboradores participaron en los diferentes programas de formación profesional.

Datos

Sector: Banca
País con el que participa dentro del ránking: El Salvador. Fundado en Nicaragua en 1991, inicia sus operaciones en El Salvador en 1996.

Protagonista

El lanzamiento del programa corporativo regional 'Protagonistas' fue uno de los logros de 2021. Por medio de este se apoya el avance profesional de la mujer brindándoles herramientas que les ayuden a lograr sus objetivos personales.

Banco Promerica posee una filosofía corporativa única en la región que le ha llevado a ser reconocido por su gestión humana. Su recurso más importante es su gente y por ello incorporó el Talento dentro de sus cinco prioridades estratégicas, poniendo especial atención en las iniciativas que fortalezcan el desarrollo profesional de sus miembros, la innovación, el reconocimiento y el ambiente de trabajo positivo.

Recientemente, la organización actualizó el Código de Ética, el cual establece los principios que rigen el actuar de todos sus colaboradores en su día a día, y los invita a vivir "una cultura corporativa basada en los cuatro valores del banco: empatía permanente, emprendedores por naturaleza, cultura común y confianza compartida. Fomenta un ambiente de trabajo en el que las personas se sientan respetadas y valoradas, en un entorno de compañerismo, cercanía y calidez", destacó María del Carmen Argueta de Reyes, Directora de Recursos Humanos y Talento.

Acompañar el desarrollo profesional de los colaboradores es parte del compromiso de la organización, que emplea a nivel regional a más de 13.000 personas en El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Ecuador, República Dominicana e Islas Caimán. Promueve el aprendizaje y desarrollo profesional por medio del Plan anual de Capacitación y Entrenamiento, el cual incluye formación especializada para fortalecer conocimientos técnicos, así como programas de formación para adquirir o mejorar en competencias o habilidades. En el 2021, el 82% de los colaboradores participaron en los diferentes programas de formación.

La innovación es otro ítem de especial importancia en Banco Promerica, por ello en 2021 se inauguró la Fábrica Digital, espacio desde donde se impulsa la transformación digital y la innovación hacia toda la organización, en un ambiente de integración y colaborativo.

FLEXIBILIDAD Y EMPATÍA

Banco Promerica ha mantenido la flexibilidad de trabajar bajo un modelo híbrido, permitiendo que el colaborador coordine con su líder las jornadas presenciales y de home office, cuando sus funciones se pueden realizar de forma remota. Como parte de la adaptación a este modelo, se definieron los lineamientos generales bajo los cuales se regula el trabajo remoto y se estableció un procedimiento para la gestión de herramientas que contribuyen a realizar las diferentes actividades del día a día como reuniones virtuales y conexión remota.

El banco lanzó en 2021 el proceso de "Job posting", por medio del cual los colaboradores pueden optar por nuevas posiciones dentro de la organización. En paralelo elaboran su Plan de Desarrollo, en el que se definen los objetivos y compromisos a lograr para alcanzar su máximo potencial.

"Dentro de los equipos de trabajo la vivencia de nuestros valores ha sido fundamental y ha facilitado la adopción de los nuevos modelos de trabajo. Por ejemplo, el valor de la empatía nos llevó a ponernos en el lugar de nuestros clientes, colaboradores y de la comunidad, realizando acciones para apoyar las necesidades particulares y en el caso de los colaboradores, asumiendo desde un inicio acciones en función de garantizar la salud y seguridad de los equipos y mantener la continuidad de la operación", reconoció Argueta ●

#TransformemosElFuturo

¡Inscribe a tu Empresa **sin costo** y recibe un **diagnóstico integral** por expertos!

MEJORES EMPRESAS CENTROAMERICANAS

Patrocinado por:

Deloitte. Grupo Promerica INCAE BUSINESS SCHOOL

Conoce más del Programa aquí

2513-5000
www.promerica.com.sv

Banco Promerica

SOLUCIONES SEGURAS

Una empresa en evolución

El 2021 fue un año de retos y de aprendizajes. Viendo hacia el futuro, esperan que las lecciones que dejó la pandemia pasen a ser parte de su diario vivir y refuercen su compromiso para sus públicos metas.

Viendo hacia el futuro, esperan que las lecciones que deja de la pandemia se queden por un largo tiempo.

Datos

Sector en que se desempeña:
Ciberseguridad

Países con los que participa en el ranking:
Panamá, Costa Rica, Guatemala, El Salvador.

Experiencia

Soluciones Seguras cuenta con 20 años de experiencia en la gestión de seguridad de redes, aplicaciones y telecomunicaciones.

La transformación llegó en 2021 a Soluciones Seguras. Modernizaron sus sistemas de recursos humanos e implementaron un nuevo sistema web que "nos permite comunicarnos mejor, organizar datos y ofrecer más beneficios", detalla Eli Faskha, su CEO.

Apoyados en este sistema, los colaboradores dieron su mejor esfuerzo y dedicación a sus labores en la modalidad de teletrabajo, "que demanda mucha mas autodisciplina y organización de cada uno", destaca Eli Faskha. "Ser un Gran Lugar para Trabajar nos permitió, aún con estas condiciones retadoras, lograr nuestros objetivos. En los departamentos comerciales tuvimos un crecimiento significativo en todos los países, trabajando muy de cerca con nuestros socios de negocios y clientes. En los departamentos de ingeniería se mejoró la atención al cliente, atendiendo cientos de casos de soporte de manera eficiente y profesional", agrega.

La comunicación fue otro pilar que se reforzó en la organización, haciendo uso de todas las herramientas disponibles. El equipo de gerencia tiene reuniones periódicas para hablar temas diversos de la organización y el ambiente laboral. Adicionalmente, se desarrollan reuniones virtuales periódicas, tanto diarias como semanales, para tocar base entre los diferentes departamentos y regionalmente entre los diferentes países.

Las pláticas entre líderes y colaboradores permitieron que surgieran ideas que ayudaron a toda la operación a sobrellevar los tiempos adversos y seguir promoviendo un ambiente seguro y confiable. "Todos nuestros comités de mejoras incluyen por lo menos un gerente y a tres colaboradores de diferentes países, para tener una variedad de ideas y poder aplicarlas de manera regional tomando en consideración la realidad de cada país", explica el CEO de la empresa.

"Estamos muy comprometidos en seguir trabajando por el desarrollo personal y profesional de todo nuestro equipo", afirma Eli Faskha. En 2021 adecuaron los espacios a las necesidades de bioseguridad. "Iniciamos un modelo de trabajo híbrido en septiembre 2021, pero regresamos al modelo de teletrabajo completo en diciembre. Esperamos regresar al modelo híbrido cuando la situación en los países lo permita", expone el CEO.

HERRAMIENTAS GREAT PLACE TO WORK®

De acuerdo con Eli Faskha, las herramientas que brinda el modelo Great Place to Work® les permitieron reforzar el compromiso de los colaboradores, para alinearlo a la estrategia de la compañía y dieron "una mayor visibilidad de lo que nuestros colaboradores pensaban, tanto lo bueno como lo que se podía mejorar". En base a esa retroalimentación, implementaron diferentes comités y mejoras en el departamento de recursos humanos.

"Darle al personal la confianza de trabajar en un ambiente seguro y poder balancear su trabajo con su vida personal", es primordial para la organización. Para el presente año están implementando nuevos planes de reconocimiento a los colaboradores con mayor experiencia en la empresa y reconocimientos constantes a los que se destacan.

Para la empresa, las lecciones que deja la pandemia permanecerán. Entre ellas, la productividad del teletrabajo, la importancia de conectar a los equipos regularmente por medios virtuales y la capacidad de adaptarse a situaciones constantemente cambiantes ●

CUMPLIMOS 20 AÑOS

y queremos compartir con todos ustedes nuestra alegría.

20 AÑOS

SOLUCIONES SEGURAS

Empresas Protegidas, Empresas Tranquilas

Hace ya dos décadas creímos que un sueño era posible,

y que con esfuerzo y dedicación podríamos lograrlo. En este camino hemos tenido logros y crecimiento, pero también nos hemos enfocado en desarrollar el talento en la región.

Visítenos en: go.sseguras.com/20

"Hoy podríamos decir que nuestro sueño se ha cumplido, pero también podemos decir, que no ha hecho más que empezar"

Reforzamos nuestro compromiso en brindarle a nuestros clientes tranquilidad **a través de asesoría y las mejores soluciones de ciberseguridad en la región.**

Panamá | Costa Rica | Guatemala | El Salvador
www.solucionesseguras.com

Teleperformance
each interaction matters

COLABORADORES **15.600**

AÑO DE FUNDACIÓN **1978**

TELEPERFORMANCE

Tecnológica con toque humano

Su flexibilidad y cultura de diversidad la posiciona como una organización que atrae talento de diferentes perfiles en la región.

EN BREVE

Sector: Business Process Outsourcing

Países: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana.

CULTURA

Políticas: La empresa cuenta con políticas que impulsan el balance de vida-trabajo, programas de bienestar integral y propuestas laborales que se adaptan al estilo de vida de los colaboradores.

Teleperformance cuenta con líderes que impulsan a sus equipos a reaccionar favorablemente ante cualquier situación y con colaboradores comprometidos capaces de adaptarse a las diferentes situaciones que se presentan. Así lo demostró durante la contingencia mundial por COVID-19. Esa cultura de resiliencia se preserva de frente al futuro, con el fin de mantenerse como el líder global en la industria de Servicios Digitales Integrados.

"En la pandemia, las lecciones aprendidas son muchas; principalmente parten de ser ágiles y de cómo sacar provecho de la tecnología para mejorar la forma en que interactuamos y en que servimos a nuestros colaboradores. Nuestro toque humano y la tecnología con la que contamos nos favorece para seguir siendo un socio estratégico para las grandes empresas locales y multinacionales", destacan desde la organización.

La diversidad está grabada en el ADN de Teleperformance. Esto los lleva a estar en constante evolución para garantizar que no haya barreras que eviten que sus colaboradores se sientan incluidos, desde la autenticidad de quienes son y cómo son, sin ningún tipo de discriminación, remarcan.

Siguiendo con esta visión, parte esencial de su cultura es impulsar iniciativas que procuren ambientes de trabajo multiculturales, diversos y libres de discriminación; además de ofrecer ofertas de empleo flexibles que se adaptan al estilo de vida y horarios de sus colaboradores. Las políticas y programas que impulsan a nivel interno hacen que sus colaboradores se sientan satisfechos. Con estos fomentan su bienestar y maximizan sus cualidades y desempeño. Entre estos, destacan programas y planes de carrera diseñados especialmente para fortalecer las competencias que necesita cada colaborador para escalar .

"Esto nos mantiene a la vanguardia como un excelente lugar para trabajar y nos permite ofrecer una gama amplia de oportunidades a diferentes perfiles tales como: el primer empleo, acceso a trabajos donde antes no lo había gracias a la solucion Cloud Campus y la inclusión de colaboradores sin importar su rango de edad", afirman sus voceros. Procuran ser la plataforma para que cualquiera que se lo proponga construya una carrera exitosa y se desarrolle en una industria de vanguardia y crecimiento exponencial.

TRABAJO FLEXIBLE

Para Teleperformance, el modelo '*work at home*' llegó para quedarse. La flexibilidad en los esquemas de trabajo fue otra gran lección de la pandemia, por lo que la organización ofrece a los colaboradores la oportunidad de trabajar en los edificios o bien optar por la modalidad de trabajo en casa.

Llegar a este esquema híbrido fue posible gracias al proceso de transformación digital que han implementado a lo largo del tiempo. "Hemos invertido en tecnología e infraestructura para crear *Cloud Campus*, una plataforma de trabajo innovadora que nos permite tomar las riendas de la digitalización de nuestros servicios de forma sostenible e inclusiva, más eficiente y efectiva para contratar, capacitar y gestionar equipos de manera remota", sostienen. En 2021, Teleperformance encontró nuevas maneras de conectar con su gente, reactivar la vida en los edificios y la cultura de diversión que tanto los caracteriza, resguardando siempre la salud y seguridad de sus miembros ●

Teleperformance
each interaction matters

We believe in the **power of people**

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

http://www.teleperformance.com/

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

TERNOVA

COLABORADORES **1.978**

AÑO DE FUNDACIÓN **1970**

EL SALVADOR

Ternova: Maximizar el potencial

La empresa sustenta su operación en tres pilares: transformación, maximizar el potencial de su gente y sostenibilidad.

Datos

Sector: Manufactura

6 pilares

Para crear su ambiente laboral:

- **Mejora:** eventos de mejora rápida, formación continua.
- **Innova:** participación en proyectos de intraemprendimiento y transformación digital, formación en metodologías ágiles.
- **Comparte:** iniciativas de voluntariado.
- **Desarróllate:** permisos y becas de estudio. Formación en temas técnicos y power skills.
- **Celebra:** reconocimientos a los colaboradores.
- **Disfruta:** clínica empresarial, campañas de salud preventiva, regalos y beneficios.

El talento humano es el centro de la estrategia organizacional de la internacional de origen salvadoreño Ternova. Su cultura promueve el trabajo con ética y valores, garantizando que todos sus miembros actúen y tomen decisiones enfocados en generar un triple impacto (social, ambiental y económico).

Se enorgullecen de su capacidad de reinventarse, de crear impactos positivos en el ambiente y en la calidad de vida de las personas.

Ternova se define como un grupo empresarial "que potencia el uso de tecnología para co crear negocios de triple impacto". Cuenta con 2 líneas de negocios: la tradicional de producción de empaques flexibles, que incluye las áreas B2D, B2C y B2B, así como la nueva línea de negocios enfocada en inversiones para impulsar ideas con valor de futuro.

Trabajan a paso firme en tres ejes principales. El primero de ellos, Transformación: "Como una empresa a la vanguardia, nos propusimos mejorar el desempeño de nuestro talento y recursos, tanto en reducción de costos/gastos, incremento de capacidad de nuestros procesos y mejorar la capacidad de planificación", afirmó Miguel Argueta, Director Regional de Desarrollo Organizacional y Talento Humano.

Además, la compañía se enfoca en Maximizar el potencial de su gente. Para lograrlo, implementó programas que desarrollan a través de la experiencia, el pensamiento innovador, la ambidiestralidad, el uso de tecnologías disruptivas y pensamiento estratégico.

Dos ejemplos de estos programas son: el de Intraemprendimiento, que permite a los colaboradores proponer y explorar nuevos modelos de negocios, y Células Digitales, en el que las personas proponen e implementan proyectos de reconversión empresarial basados en tecnologías de la industria 4.0.

En tercer lugar, se enfocaron en la Sostenibilidad, la cuál reconocen como el camino para dar soluciones inteligentes a los problemas del mañana. La Estrategia de Sostenibilidad de la organización cuenta con los ejes enfocados en acciones solidarias de los colaboradores como donaciones de sangre, rehabilitación de espacios naturales y liberación de tortugas, entre otros.

CRECIMIENTO EN EQUIPO

El 2021 fue un año de transformación para Ternova. Lanzaron su nueva imagen y propuesta de valor. "En todo proceso de cambio, es complejo mantener el nivel de productividad y eficacia a la vez que un compromiso alto de las personas", dijo Argueta. Con el compromiso de sus colaboradores, lograron ejecutar el cambio y mantener al negocio estable y en continuo crecimiento.

La organización mantuvo como prioridad el cuidado y desarrollo de su gente, amplió programas de salud, entrenamiento en nuevas tecnologías y aceleró la movilidad del talento.

Además, crearon programas para asegurarse de que sus líderes tengan la capacidad de enfocar, desarrollar e inspirar personas y equipos, con grandes resultados y de impulsar los cambios para crecer juntos. "Desarrollamos líderes promotores de una cultura de ambidiestralidad, donde se generan prácticas como feedback de desempeño, feedback de desarrollo, reuniones uno a uno, conversaciones de estilo de liderazgo, talleres de equipos de alto rendimiento ", concluyó Argueta●

Creemos en cuidar a nuestros colaboradores y maximizar su potencial para encontrar las soluciones inteligentes a los problemas del mañana

TERNOVA

fedecrédito
SISTEMA FEDECRÉDITO
Queremos darte una mano

COLABORADORES
335

AÑO DE FUNDACIÓN
1943

FEDECRÉDITO

Resilientes para cualquier tiempo

La innovación es uno de los valores más importantes, ya que les impulsó a crear y diseñar nuevos caminos para cumplir metas.

EN BREVE

Sector: Banca de segundo piso que facilita recursos financieros a las Cajas de Crédito y los Bancos de los Trabajadores miembros del SISTEMA FEDECRÉDITO.

País: El Salvador

"En la Federación contamos con diferentes herramientas para que nuestros colaboradores puedan comunicar sus ideas, sugerencias y nuevas formas de aplicar los procesos de cada área o de la organización en general"

MACARIO ARMANDO ROSALES ROSA, *PRESIDENTE Y CEO DE FEDECRÉDITO*

"En FEDECRÉDITO seguimos aprendiendo constantemente de todos los cambios que se generaron a partir de la pandemia y del entorno en general. Tuvimos que superar varios retos, entre estos continuar gestionando la modalidad de teletrabajo eficientemente, implementar acciones para mantener el bienestar de nuestros colaboradores y clientes, y adecuarnos a los cambios de hábitos de estos, brindando espacios que cumplen con las debidas medidas de bioseguridad", valoró Macario Armando Rosales Rosa, Presidente y CEO de FEDECRÉDITO.

La organización se enfocó en dar más relevancia a las acciones para la continuidad del negocio, la digitalización de los procesos y el ecosistema del trabajo, así como el apoyo a la salud del núcleo familiar de los colaboradores. Para FEDECRÉDITO el activo más valioso es su capital humano. "A lo largo de nuestros 79 años nos hemos preocupado por cuidar de su salud y por su bienestar en general, así como por asegurar el balance vida-trabajo", dijo Rosales.

Varias decisiones estratégicas que tomaron en beneficio de sus colaboradores y clientes, les confirmaron que pueden seguir reinventándose, a pesar de la adversidad. Se enfocaron en la prevención del COVID-19 en oficinas, así como en medidas de cuidado psicológico y emocional, con la finalidad de velar por la salud y el bienestar integral de los colaboradores. "A partir de estas evaluaciones de riesgos, se creó el Protocolo de Prevención de Riesgos Biológicos en los Lugares de Trabajo de FEDECRÉDITO COVID-19, en el cual se detallan las medidas implementadas por la Federación para prevenir contagios", comentó el ejecutivo.

FEDECRÉDITO se compromete con su capital humano, brindando programas como un Plan de Formación Anual, evaluaciones de desempeño, plan de sucesión para desarrollar el talento humano con potencial, un sistema de ascensos y promociones así como apoyo para pasantías, congresos internacionales, becas universitarias y de maestría, entre otros.

ESPACIOS DE CRECIMIENTO

El SISTEMA FEDECRÉDITO es la red financiera con mayor cobertura en El Salvador y está conformado por FEDECRÉDITO, 48 Cajas de Crédito, siete Bancos de los Trabajadores, SEGUROS FEDECRÉDITO y FEDESERVI. El SISTEMA FEDECRÉDITO brinda asesoría especializada a sus 55 Entidades Socias, quienes cuentan con más de un millón de socios.

Entre los espacios para que los colaboradores puedan comunicar sus ideas están las reuniones 1-1 entre jefes-gerentes y colaboradores, para brindar retroalimentación y crear un espacio de escucha activa; se trabaja bajo la filosofía de puertas abiertas y se desarrollan talleres de Design Thinking, en los cuales los empleados aportan o proponen ideas para mejorar los procesos del desarrollo de sus actividades y funciones.

"Los salvadoreños son el motor que nos impulsa a realizar nuestro trabajo de la mejor manera. Por esa razón valoramos a nuestros colaboradores en todos los ámbitos de sus vidas. Nuestra cultura se centra en el desarrollo personal y profesional de cada equipo de trabajo, fomentando los valores institucionales y sociales, promoviendo la inclusión y el respeto", finalizó Macario Armando Rosales Rosa●

EL ESPACIO DONDE LAS BUENAS IDEAS Y GRANDES CORAZONES UNEN ESFUERZOS PARA LOS SALVADOREÑOS

Great Place To Work.
Certificación
FEB 2022–FEB 2023
SV

Con mucha alegría y satisfacción la **familia FEDECRÉDITO** se complace en recibir nuevamente la certificación de la empresa **Great Place To Work® en su Ranking 2022,** como uno de **"Los Mejores Lugares para Trabajar® en El Salvador".**

fedecrédito
SISTEMA FEDECRÉDITO

Queremos darte una mano

INTELIGO BANK LTD.

Alineados con el éxito

COLABORADORES **86**

AÑO DE FUNDACIÓN **1995**

Datos

Sector: Banca
Países: Panamá y Bahamas
Sin pausa: La financiera no se detuvo durante este tiempo de Pandemia y celebró con sus colaboradores actividades a distancia tales como cumpleaños, avisos de cambios organizacionales, asensos, nuevos colaboradores, capacitaciones, celebraciones de fiestas patrias, entre otros.

Para Inteligo Bank el éxito de su gestión radica en buscar siempre el mejor ambiente laboral para sus colaboradores. En la búsqueda de lograr dicho objetivo, alinean sus equipos a los nuevos retos manteniendo con mayor énfasis la comunicación y escucha activa. La empresa crea espacios y un clima de confianza, a la vez que se mantienen a la par de sus colaboradores tanto en los buenos como en los malos momentos.

En la organización incitan a los equipos para buscar la curiosidad y pasión por el aprendizaje y esto les ha permitido estar preparados anticipadamente. Con la visión de la gerencia, iniciaron un plan de contingencia (trabajo remoto), que luego se convirtió en su principal modelo de trabajo.

"Para potenciar el talento de nuestros colaboradores, la compañía brindó de forma virtual un sistema de capacitación continua, ofreciendo así oportunidades de crecimiento y un clima laboral de inclusión", dijo Victor Vinatea Camere, Gerente General de Inteligo Bank Ltd.

A fin de lograr sus metas, los líderes de la financiera definen las pautas para trabajar de forma virtual y evitar que los colaboradores se sientan abrumados o invadidos. Además, la institución financiera ha incluido ayuda psicológica en conversatorios de temas relacionados al manejo del tiempo y de las emociones.

Vinatea concluyó, que el haber sido rankeados como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® por el Instituto Great Place to Work® incide positivamente en la obtención de las metas asignadas y en valores como la equidad, inclusión, camaradería, disposición y confianza que siempre los han caracterizado. ●

BACARDI

Primos y aliados

COLABORADORES **300**

AÑO DE FUNDACIÓN **1862**

Datos

Sector: Spirits
Países en el Ranking: Costa Rica y Panamá
Iniciativa: Bacardi reforzó su cultura de conciencia y de cambio, a través del programa Belonging, en el cual todos sus primos pueden liberar su talento, ideas y crecer, en un ambiente de confianza, inclusión y equidad.

La cultura de Bacardi Latin America & Caribbean tiene sustento en sus raíces familiares por lo que cada colaborador o primo, como lo denominan, posee un lugar especial dentro de la organización. Durante este tiempo de pandemia, el apoyo y ayuda mutua han sido aún más fuertes.

Bajo este panorama nace: Date el Permiso, iniciativa que promovió a cada individuo para que se sintiera apoyado en hacer lo necesario para cuidar de sí mismo y de su familia. El primo podía adaptar su horario de trabajo, mudarse por cuarentena a la casa de amigos o familia, o simplemente dar una larga caminata en la mitad del día laboral.

Desde el inicio de la Pandemia y hasta mediados del año 2021, la empresa se mantuvo en un esquema de home office al 100%, aplicable a todos sus primos del área administrativa.

Las plantas industriales operaron basadas en los esquemas de capacidad y bioseguridad, que minimizan los riesgos de contagios y a la vez fueron monitoreadas por los departamentos de seguridad ocupacional y riesgo.

De acuerdo con Ignacio del Valle, Presidente Regional de Bacardi Latin America & Caribbean, la emergencia sanitaria del COVID-19 significó enfocarse en adelantar la ejecución de planes dentro de su estrategia de negocios, y redefinir apuestas y esfuerzos para adaptarse rápidamente a las expectativas y necesidades de sus clientes y consumidores, con mentalidad transformadora ●

5B TRANSACCIONES Y TRANSFERENCIAS

Co-crear nuevas formas de trabajar

Datos

Sector: Financiero
País: Guatemala
Aprendizaje: "Una de las principales lecciones fue entender que todo cambió y que la agilidad y la resiliencia serán claves para responder a las expectativas de los clientes"

La confianza en la gestión de los equipos se ha vuelto clave en esta pandemia, ya que al tener metas claras, compañías como 5B Transacciones y Transferencias pueden enfocarse en los resultados y no en ejercer control sobre las personas.

"El balance familia-trabajo tiene como resultado personas más comprometidas y felices; además, 5B como empresa que apoya al sector financiero ha asumido el liderazgo en proponer nuevas formas de estar más cerca de los clientes y de que los servicios estén más acorde al momento en el que vivimos", contó Dubraska Urbina, Gerente de Capital Humano.

A lo interno han trabajado en su proceso de digitalización y cerraron el 2021 bajo el esquema de teletrabajo, pues la salud de sus colaboradores es fundamental; y con un balance positivo, pues los resultados del negocio e indicadores de productividad mejoraron. Continuaron cerca de su gente, mediante actividades como los Miércoles de Bienestar, e incluso a fin de año realizaron su primera actividad presencial que fue el Convivio Familiar, un espacio en el que se encontraron después de casi dos años.

COLABORADORES
195

AÑO DE FUNDACIÓN
2006

El último año les sirvió para diseñar y co-crear con los colaboradores lo que será la nueva manera de trabajar proyectando un esquema híbrido enfocado en la colaboración. "También actualizamos nuestro programa de ética y valores, en el cual agregamos a los valores de Integridad, Responsabilidad y Respeto el valor de la Colaboración, mientras preparamos y empoderamos a los líderes para el desarrollo y retención del talento humano de sus equipos", concluyó Urbina ●

SEGUROS UNIVERSALES

Un modelo que se adapta al cambio

Datos

Sector: Financiero asegurador
País: Guatemala
Modelo híbrido: Desarrollaron la variabilidad del salario en base a metas y resultados, de manera que la persona adapte su trabajo y horarios con su vida familiar.

Cuando inició la pandemia, en Seguros Universales el 90% del personal trabajaba desde casa. Poco a poco, fueron evolucionando hacia un modelo híbrido, el cual permite una mayor presencialidad.

Aunque en algunas áreas del negocio aún hay personal teletrabajando, quienes se dedican a la atención al cliente están en la oficina.

Son flexibles y se adaptan a la situación que se vive a nivel local, es decir que incrementan o disminuyen el porcentaje del personal presencial dependiendo de las olas de contagio.

"Lo más importante para Seguros Universales ha sido apegarnos a las recomendaciones relacionadas con la salud. Implementamos a fondo el trabajo desde casa y se han tomado las medidas sanitarias de protección y distanciamiento para el personal que debe presentarse a laborar", explicó el presidente Nolasco Sicilia.

Crearon una herramienta de comunicación y capacitación para su personal, por lo que en estos momentos se encuentran migrando a dicha plataforma, que es una línea de información más activa.

COLABORADORES
450

AÑO DE FUNDACIÓN
1962

La intención siempre se dirige a hacer sentir a sus colaboradores seguros en sus puestos de trabajo, y se ha mejorado la comunicación con estos para saber cuáles son sus necesidades de asistencia; mientras que adaptaron todos los eventos culturales de la empresa a la modalidad virtual, permitiendo la participación de todas las personas para motivarlas ●

FUNDACIÓN GÉNESIS EMPRESARIAL

El motor son sus colaboradores

Datos

Sector: Microfinanzas para el desarrollo
País: Guatemala
Lecciones de la pandemia:
1. "El liderazgo de nuestros ejecutivos es determinante para crear entornos positivos"
2. "Nuestros colaboradores se adaptan a nuevas formas de trabajo de manera ágil y con un compromiso"
3. "Los equipos dan la milla extra"

Para sus colaboradores el año 2020 planteó muchas situaciones de ansiedad, frustración, duelo y enfermedad en sus familias, por lo que el año 2021 fue sumamente retador, pero trabajaron por potenciar y reconstruir la felicidad organizacional.

Nicolle de Ardón, Gerente Corporativo de Capital Humano señaló que en este período la capacidad de innovar y continuar trabajando con sostenibilidad y crecimiento fue determinante, de la mano de colaboradores fortalecidos.

Impulsaron el Programa de Bienestar y Salud Ocupacional con campañas de motivación, de manera que sus colaboradores sintieran la cercanía, el compañerismo y el respaldo organizacional; asimismo, facilitaron las condiciones de trabajo adecuadas, con medidas de protección para mitigar los riesgos; sumado a procesos de comunicación directa y constante.

Establecieron el modelo de trabajo híbrido para sus ejecutivos y personal administrativo, lo cual favoreció un balance de vida y horario de trabajo, ahora los colaboradores pueden ocupar el tiempo que utilizaban en tráfico para desplazarse.

COLABORADORES **2.831**

AÑO DE FUNDACIÓN **1988**

Nicolle de Ardón, Gerente Corporativo de Capital Humano.

Los colaboradores de sucursales continúan atendiendo a sus clientes de manera presencial, respetando las medidas de bioseguridad implementadas y con el mismo compromiso y entusiasmo de siempre.

"Estamos convencidos de que nuestra gente es el motor que mueve a Fundación Génesis Empresarial, con el orgullo que sienten por ser parte de nuestra familia, aportando cada día a mejorar las condiciones de vida de los guatemaltecos" ●

NESTLÉ

Trayectoria basada en las personas

Datos

Sector: Alimentos y bebidas
País: Honduras, Nicaragua, Costa Rica, El Salvador
Su visión: Nestlé es una empresa mundial, con esencia local y hacen una fuerte sinergia con las comunidades donde operan.

Nestlé se ha caracterizado durante más de 150 años de historia por su capacidad de aprender y de mejora continua. Ha enfrentado situaciones difíciles, como Guerras Mundiales e incluso una pandemia anterior a la vivida en 2020, pero ha puesto siempre el enfoque en las personas y su bienestar.

COVID-19 les dejó muchas lecciones, la más importante es la capacidad que tienen como organización de respuesta y adaptación, implementando estrategias y canales digitales; generando confianza, llegando a las comunidades con sus planes de creación de valor compartido, y desde luego, resguardando a sus colaboradores.

De acuerdo con su CEO, Juan Gabriel Reyes, el modelo de Creación de Valor Compartido alcanza cada punto de la cadena de valor, desde la producción, distribución y los negocios. "Además, nos enfocamos en crear una cultura organizacional fuerte, basada en el respeto y en la confianza".

Asimismo, la compañía se mantiene como referente de diversidad, inclusión y balance de género. Gracias a su fuerte presencia a nivel mundial, han comprobado que las diferencias no los separan, pero si los hacen más fuertes. "Durante 2021 seguimos trabajando nuestros planes de desarrollo y de talento, basado en competencias, cuidando el balance y la diversidad. Fortalecimos nuestro paquete de beneficios, con una línea de apoyo emocional, ayudas económicas en casos especiales y flexibilidad de horarios de trabajo", dijo Reyes ●

COLABORADORES **4.500**

AÑO DE FUNDACIÓN **1866**

DHL

Propósito: Conectar y mejorar vidas

COLABORADORES
1.208

AÑO DE FUNDACIÓN
1969

DATOS

-Sector: Transporte y Logística Internacional
-Países con los que participa en el ranking: El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Bahamas y Barbados. Además de DHL Express Costa Rica y Shared Service Center
-Ambiente diverso: Todos tienen algo que aportar

El enfoque fundamental de DHL en el tiempo de pandemia fue continuar apoyando a sus equipos ante la nueva realidad, por lo que se hizo primordial crear comunicaciones, en la mayoría de casos virtual, para mantener la conexión emocional, asegurando que el sentido de pertenencia y orgullo no disminuyera en el equipo "pese a no poder estar todos compartiendo en un mismo lugar".

En 2021 se enfocaron en potenciar la vivencia del propósito organizacional "Conectar personas y mejorar sus vidas" a través del compartir historias. Bajo el concepto de "+Conectados", los colaboradores compartían su historia y como, desde su rol o función, desarrollaban la vivencia del mismo.

La seguridad y el bienestar de su gente también juega un rol fundamental, por lo que en cada país fue clave la coordinación y el acatamiento de los lineamientos gubernamentales de la mano de creación de protocolos internos que permitieran establecer un ambiente seguro para el retorno de su gente. De acuerdo a las condiciones de cada país han retornado algunas personas que se

encontraban laborando de forma remota, sin embargo, todavía no han regresado todos los equipos a laborar desde la oficina y el retorno de forma completa lo definirán conforme las condiciones en cada localidad.

La lección que les deja la pandemia es que no pueden controlarlo todo y que su gente aprecia el genuino interés que tienen hacia ellos y sus familias. "Otro aprendizaje es que la prevención y la comunicación son fundamentales ", valoran ●

SC JOHNSON DE CENTROAMÉRICA

Una organización con enfoque familiar

COLABORADORES
25

AÑO DE FUNDACIÓN
1969

Datos

Sector: Productos de consumo
País con el que participa en el ranking: Costa Rica
Liderazgo: Resaltan el papel de cada líder al mantenerse atento y dispuesto a una escucha activa, fortaleciendo las conversaciones francas, asertivas y empáticas.

SC Johnson reconoce que la fuerza y vitalidad de la marca radica en el actuar de sus colaboradores, por lo que en pandemia se exigió de una gran atención y cuidado por parte de los líderes hacia sus diferentes equipos. Las acciones fueron enfocadas en fortalecer la confianza para mantener el enfoque y orientación a resultados, proporcionando además total flexibilidad y abriendo camino a la virtualidad.

"Durante 2021, aprendimos a trabajar bajo el concepto de adaptabilidad, apoyando a los colaboradores en la gestión de una armonía *work-life balance*, que ofrece calidad de vida en el trabajo y la familia. La gran diferencia radica en apoyarlos en todo momento, al brindar la libertad y confianza de compartir sus dificultades y necesidades", destaca Adriano Fialho, Director General de Centroamérica.

La simplificación de procesos y actividades formaron parte de la estrategia, pero siempre asegurando la calidad.

Por otra parte, la organización impulsa el respetar, valorar y reconocer el esfuerzo y talento de sus miembros. "Nos esforzamos

por brindar un gran lugar para trabajar inspirados en nuestra filosofía como empresa familiar", afirmó su líder.

"Debemos ganar la permanente y buena voluntad de los consumidores de nuestros productos y servicios los cuales se han constituido como esenciales para la salud durante la pandemia, de ahí la importancia de seguirnos preparando para adecuarnos a los mercados cambiantes", sentencia Fialho●

GRUPO UNIVERSAL

Adaptación al cambio

Datos

Sector: Servicios Financieros (seguros, fondos de inversión, fideicomisos y servicios diversos).
Países: República Dominicana y Caribe
Balance: La compañía desarrolló nuevos programas, estudios, procesos y productos que les permitieron atender de forma óptima a sus clientes y a su personal, lo anterior sin olvidar el balance de vida y trabajo.

Su resiliencia y capacidad de adaptación y transformación ante cualquier circunstancia fueron claves para atravesar por la emergencia sanitaria. La organización concluyó el 2021 con el 99% del personal con esquema completo de vacunación contra COVID-19, realizó un ajuste salarial de hasta un 15% impactando cerca del 70% del personal, amplió la capacitación a través de la Academia Universal y brindó un merecido reconocimiento al personal destacado.

La adaptación a la modalidad virtual fue posible gracias a la madurez de la transformación tecnológica y virtual que ya poseían. "Continuamos desarrollando nuevos programas, estudios, procesos, productos que nos permitieran atender más y mejor a nuestros clientes y personal" resaltó Rafael Izquierdo, VP Ejecutivo Senior de Administración y Operaciones de Grupo Universal.

"El consumidor y el personal postpandemia es más consciente, empático y solidario, lo cual se vio reflejado en los resultados de la compañía, no solo en materia económica, también en reputación", agregó.

Durante el año 2021 todo ese esfuerzo fue recompensado con varios reconocimientos tales como: Tercer lugar de Los Mejores Lugares para Trabajar® en el Caribe y República Dominicana, quinto lugar de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Servicios Financieros y Seguros para Centroamérica y el Caribe, lugar 40 de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Latinoamérica, quinto lugar de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres para Centroamérica y el Caribe y Sello de Oro de Igualando República Dominicana ●

COLABORADORES **1.200**

AÑO DE FUNDACIÓN **1964**

Rafael Izquierdo, VP Ejecutivo Senior de Administración y Operaciones de Grupo Universal.

PFIZER

Enfocados en activar el poder de su gente para innovar

Datos

Sector: Industria farmacéutica (innovación para la salud).
País con el que participa en el ranking: Costa Rica
Pfizer es una empresa farmacéutica estadounidense, que se dedica a la investigación y al desarrollo de innovaciones que cambian la vida de los pacientes (medicamentos y vacunas).

Reconocen la importancia y el gran aporte de los colaboradores para alcanzar el propósito de llevar innovaciones que cambien la vida de los pacientes.

"Alineados a nuestra visión y nuestro movimiento audaz número uno (Activar el poder de nuestra gente), durante el 2021 nos enfocamos en la promoción de distintas actividades y proyectos, con la finalidad de construir un ambiente laboral agradable, con oportunidades de desarrollo personal y profesional para todos los que trabajamos en la compañía", destacó Leyra Nava, Directora de Experiencia del Colega en Pfizer Centroamérica y el Caribe.

Entre las iniciativas estuvieron los programas: "Compartir el orgullo de nuestro propósito", "Programa de reconocimiento", "Diversidad e inclusión" y "Voice of the Colleague", un proyecto que pretende unir a diferentes grupos focales.

Frente a la pandemia pusieron en práctica todos los valores. "Innovamos en términos de buscar el balance vida-trabajo, el bienestar emocional y mental, mantener y fomentar actividades de celebración aún de manera virtual y seguir en contacto, para estar más unidos que nunca a pesar de estar separados físicamente", señaló Nava.

En Costa Rica, promueven acciones precisas a fin de que sus líderes puedan hacerle frente a los nuevos retos, tales como la definición de objetivos de desempeño y *Next Generation of Leaders,* que brinda capacitación para desarrollar y fortalecer habilidades de liderazgo ●

COLABORADORES **900**

AÑO FUNDACIÓN CA&C **1950**

Leyra Nava, Directora de Experiencia del Colega en Pfizer Centroamérica y el Caribe.

AERIS

Sin imposibles

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 2009
Colaboradores: 184

La firma aeroportuaria mantiene un modelo híbrido apoyado en la tecnología, capacitación y comunicación continua por parte del CEO y demás líderes de la organización. Constantemente analizan la situación de la compañía, sus logros y retos. Para la organización no existen obstáculos insuperables si se cuenta con las personas correctas y un equipo que trabaje de manera ágil, con metas, valores y principios aceptados por todos.

Aeris Holding Costa Rica formó equipos multidisciplinarios para desarrollar proyectos de manera ágil. La empresa mantuvo una comunicación clara desde la Dirección y brindó prioridad al bienestar de sus colaboradores con programas de ayuda y atención, tanto en lo físico como en lo emocional para garantizar la mejor experiencia para el personal.

De acuerdo con el CEO de Aeris Holding Costa Rica, Ricardo Hernández durante la pandemia el proceso, el liderazgo y la colaboración entre equipos ha sido vital. "Hemos aprendido a adaptarnos con la convicción de que lo más valioso en los equipos es la confianza, el compromiso y la pasión por alcanzar las metas y brindar una experiencia memorable a nuestros clientes", agregó.

Con el fin de mantenerse entre Los Mejores Lugares para Trabajar®, Aeris Holding fomentó la vacunación, fortaleció la capacitación virtual, dispuso una línea de atención 24/7 para atender temas relativos a la pandemia, brindando apoyo emocional con profesionales calificados ●

APAP

Cultura cimentada en valores y pasión

Datos
País: República Dominicana
Fundación: 1962
Colaboradores: 1.499

El 2021 fue para la Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP), que celebra en 2022 sus 60 años de fundación, el mejor año en términos de resultados, mismos que, reconocen, no hubieran sido posibles sin la ayuda de su equipo.

"La agilidad, la actitud resiliente y el liderazgo basado en nuestros valores nos ha permitido ocupar un lugar privilegiado en el mercado, gracias a que nos adaptamos de manera ágil", indicó Laura Haché Nadal, segunda vicepresidenta de Talento & Cultura.

Afirman que COVID-19 más que una crisis fue un catalizador de iniciativas a favor de sus clientes y colaboradores, "que nos ha impulsado a abordar de manera disruptiva las realidades cambiantes y forjar aún más nuestro sentido de agilidad y empoderamiento colaborativo".

Los dos años de pandemia les confirmaron que cuidar a sus colaboradores debe ser la prioridad, "por lo que habilitar programas de bienestar (como acompañamiento médico y psicológico gratuito) continuará siendo una de nuestras prácticas", agregó Haché.

El talento fue impulsado en estos últimos meses por medio de diversos programas, mismos que se adaptaron a la nueva normalidad. Uno de ellos fue el desarrollo e implementación del programa Modelo de Liderazgo (MDL) APAPsionado, inspirado en el modelo Great Place to Work®. Se trata de una guía que establece un conjunto de conductas y prácticas que se espera de los líderes, para contribuir al posicionamiento de la organización ●

SILVERLINE CENTRAL AMERICA

Valores que edifican

Datos
País: El Salvador
Fundación: 2011
Colaboradores: 62

Como organización se comprometieron en el 2021 con el bienestar de sus colaboradores. Esto los empujó a hacer cambios significativos." Consolidamos un plan de beneficios muy grande, que busca aportar al balance vida-trabajo", destacó Gino Rossano Caprile, Director de País Silverline Central America.

Un ejemplo de ello es la iniciativa llamada *Flexi Friday,* que permite tener una semana laboral de 4.5 días, en la cual fortalecen la confianza de su gente buscando ponerle más valor a la eficiencia más allá de contabilizar el tiempo de conexión. Aseguran que este cambio ha generado mejores resultados y un manejo del tiempo más independiente.

Otros aportes que sobresalen son aquellos enfocados al desarrollo de sus miembros. "Hacer una fuerte inversión en la preparación profesional de los colaboradores y en su plan de desarrollo es algo que nos diferencia".

Con el fin de seguir conectados y fuera de las labores de trabajo, desarrollaron t*eam buildings* virtuales, que fortalecieron su comunicación. La salud física y mental también jugó un papel determinante en el 2021.

Con respecto a equidad, brindan los espacios a colaboradoras para poder crecer dentro de la compañía y les brindan las herramientas para poder lograrlo.

La empresa consolidó el programa de formación en la tecnología Salesforce, llamado *Trainee Group*, diseñado para capacitar a las personas desde cero, dando oportunidad a quienes deseen incursionar en el rubro y a jóvenes sin experiencia laboral ●

BAXTER

El arte de escuchar

Datos
Países en RK: GT, CR y RD
Fundación: 1931 (Global)
Colaboradores: 2.500

En la cultura organizacional de la firma Baxter destaca la retroalimentación de su personal. Periódicamente llevan a cabo grupos focales para escuchar y comprender el sentir de la gente, atender consultas y recibir ideas para seguir construyendo un mejor lugar para trabajar.

Eduardo Manrique, Director de Recursos Humanos para Baxter México, Centroamérica y Caribe destacó la actividad Let's Meet, en la cual dividen a los colaboradores en equipos y los concentran en salas virtuales durante quince minutos, para que tengan conversaciones casuales que les permitan conocerse mejor como seres humanos.

Frente a la pandemia , su personal administrativo ha trabajado de manera remota y preveen que este lineamiento continúe hasta que los indicadores del COVID-19 se estabilicen en los países donde operan. Una vez que esto suceda, el plan evolucionará a un modelo híbrido.

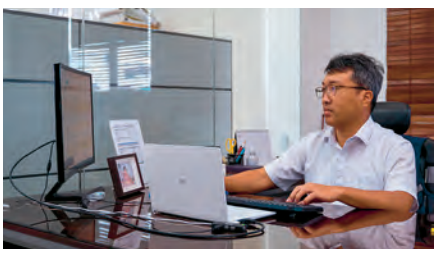
"Estamos muy orgullosos porque nuestro equipo ha demostrado ser imparable e incansable cuando se trata de cumplir nuestra misión de salvar y sostener vidas", agregó Manrique

Para Baxter, la escucha activa entre los líderes de la compañía y sus colaboradores es fundamental para crear climas de confianza y espacios donde ambos puedan expresarse y aportar ideas. Mediante diversas estrategias, la organización consolida un ambiente de empatía y confianza en el cual todos puedan sentirse respetados, aceptados, valorados y libres●

GRUPO ESD

Incentivar el cambio

Datos
Países: LATAM y Caribe
Fundación: 2004
Colaboradores: 231 (CA&C)



El Grupo ESD desarrolló actividades que generan un clima laboral de armonía con el fin de proteger y cuidar la salud de sus colaboradores. La compañía por medio de flexibilidad de horarios, programas de salud y actividades experienciales han logrado involucrar a más del 85% de su personal en dichas iniciativas.

La empresa multinacional inició el programa ambiental piloto Agente Verde, donde el principal objetivo es educar, concientizar e involucrar al personal en el reciclaje de los plásticos generados en los hogares, creando dos puntos de recolección dentro de la empresa, para posteriormente ser llevados a su planta recicladora, con el propósito de darle una correcta disposición final.

Para Grupo ESD mantenerse como un excelente lugar para trabajar es una de sus metas primordiales, por lo que la firma implementó acciones e incentivos para potencializar el talento de sus colaboradores, quienes han sido el pilar fundamental que les ha permitido crear un clima de confianza, inclusión y equidad para favorecer el balance vida-trabajo.

También, la organización promovió el Programa de Aprendizaje y Autodesarrollo, iniciativa a través de la cual el personal tiene la oportunidad de aplicar a un puesto de trabajo distinto al que está desempeñando y mediante planes de carrera o sucesión inician un viaje de aprendizaje y de entrenamiento en conjunto con el ocupante actual del puesto, generando un impacto positivo en todos los niveles de la empresa ●

ECOM AGROINDUSTRIAL CORP. LTD

Reinvención con aroma de café

Datos
País: NI y CR
Fundación: 1849
Colaboradores: 460

La multinacional ECOM Agroindustrial Corp. Ltd se reinventó durante la emergencia sanitaria con el fin de buscar las soluciones necesarias para gestionar mejor sus inventarios y diseñar nuevas estrategias de venta. "Hemos aprendido a afinar nuestra capacidad de respuesta y de fluidez de comunicación con nuestros clientes, a trabajar colaborativamente como gremio exportador con otros actores", dijo María José Canales, Gerente Binacional de Capital Humano Costa Rica y Nicaragua.

Por medio de diversas iniciativas la empresa renovó energías con sus colaboradores y fortaleció el cuidado de la salud de su equipo. El 2021 lo designó como el año del fortalecimiento de la confianza y lanzó el proyecto "Aguas Claras", cuyo objetivo es convertir la confianza en un activo del negocio y en un indicador de salud organizacional, como un valor clave para operar.

Con sus colaboradores, implementó iniciativas orientadas a trabajar el ser y las emociones, como los "cafecitos virtuales". Retomó los espacios de team building presenciales impulsando la interacción directa, y se fortalecieron medidas de cuidado de la salud y nutrición.

ECOM es uno de los dos principales comerciantes y mayor beneficiador de café en el mundo, está entre los cuatro principales comerciantes de cacao a nivel mundial y entre los cinco principales comerciantes internacionales de algodón. Se caracteriza por su gestión sostenible en la cadena de suministro de dichos commodities ●

CENTRIZ COSTA RICA

Tu familia es nuestra familia

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 1978
Colaboradores: 87

Centriz es una organización focalizada en la atención al cliente. La pandemia los hizo reforzar su comunicación interna y crearon un clima de confianza enfocado en el lema "tu familia nuestra familia".

Por la naturaleza de su trabajo es casi imposible el trabajo híbrido, sin embargo, para quienes sí lo pueden desarrollar se ha abierto esa posibilidad.

Con el fin de mantener la cultura y sus valores han implementado reuniones mensuales llamadas CONVERSEMOS, espacio en el que se hablan temas de la organización, y a la vez crearon alternativas para que los colaboradores hagan consultas y sugerencias. De igual forma, realizan el envío de comunicados para que participen en diversos comités y proyectos de innovación.

Reconocer a los colaboradores también forma parte de su cultura organizacional. Todos los meses premian con un momento *WOW* a quienes han recibido los mejores comentarios de sus clientes externos.

Las actividades relacionadas con las celebraciones especiales siguen desarrollándose con el fin de promover un buen ambiente laboral. Asimismo, las iniciativas de Responsabilidad Social se han adaptado y entregan medicamentos y víveres a quienes lo necesiten. Estas acciones impulsan el compañerismo.

Una de las lecciones que les dejó este tiempo fue la importancia del bienestar personal, es por ello que recomiendan el dedicar tiempo de calidad a la familia ●

CITRIX SYSTEMS COSTA RICA

Apoyo y evolución integral

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 2006
Colaboradores: 180

La pandemia fue un gran aprendizaje para todas las empresas y una oportunidad para hacer una reinvención. Para el caso de Citrix System, este fue el momento de implementar la innovación, ya sea que se tratase de lanzar un nuevo producto, optimizar un proceso o mejorar un servicio, señaló Nancy Jiménez, Human Resources Business Partner.

La colaboración se basa en lo que los une: pasión por la innovación, el diseño y respeto mutuo.

"El acompañamiento de los líderes, la empatía, la escucha y contribuir de forma positiva en la adaptación de cada uno de nuestros colaboradores a las nuevas formas de trabajo fue vital para que hayamos podido avanzar en 2021 como un equipo con alto nivel de compromiso, productividad y colaboración", destaca Tawny Barnett, Costa Rica Site Lead.

Asimismo, a partir de la pandemia no solo se han generado oportunidades de crecimiento para el talento interno, también se siguió creciendo, muestra de ello es la expansión de nuevos equipos como lo fue la adquisición de *Wrike,* creando un nuevo equipo de trabajo en Citrix Costa Rica.

Pese a la virtualidad, continúan con la agenda de Inclusión y Diversidad, así como de Responsabilidad Social.

En 2021 lograron expandir beneficios como los convenios educativos, donde logran obtener descuentos en alrededor de 10 universidades, con el fin de seguir apoyando en la formación de sus colaboradores ●

COAMESA

Compromiso con los colaboradores

Datos
País: Costa Rica
Colaboradores: 1.500 (de Grupo Pasqui en Centroamérica)

COAMESA impulsó en 2021 diversas acciones para preservar la seguridad y salud de sus equipos. "Si nuestros colaboradores comprueban que la empresa se preocupa por su bienestar y toma acciones concretas para asegurarlo, se genera un mayor sentido de pertenencia y compromiso", dijo Rodolfo Leitón, Gerente General.

Actualmente mantienen un modelo híbrido para los puestos que lo permiten, con los beneficios de "liberar espacio de oficina justo cuando lo necesitamos por el crecimiento de la empresa; y de ayudar a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, ahorrando tiempo y dinero en sus traslados a la oficina", destacó Leitón.

La calidad de vida del núcleo familiar también fue evaluada por medio de la metodología del Oxford Poverty & Human Development Initiative, llamada Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial, en colaboración con Horizonte Positivo. La herramienta les permite conocer las condiciones en las que viven los colaboradores de manera integral, identificar a los que tienen mayor necesidad de apoyo, y ayudarlos en las áreas donde más se requiere.

Los programas impulsados llevaron a tener colaboradores motivados y dispuestos a trabajar de una mejor manera con los clientes externos. La pandemia les enseñó que su gente es resiliente y comprometida; además, que deben ser flexibles y buscar el negocio donde esté; y que mientras los objetivos se alcancen (respetando valores, misión y visión) no importa cómo se logren ●

HEINEKEN PANAMÁ

Desarrollar competencias para trascender

Datos
País: Panamá
Fundación: 1959
Colaboradores: 320

"En HEINEKEN estamos comprometidos con el desarrollo de nuestra gente, la valoramos y respetamos. Queremos que todos logren sus propias ambiciones y las de la empresa, por eso en el 2021 trabajamos en el desarrollo de nuestros equipos", declaró con contundencia Euridice Santamarina, Gerente de Talento y Liderazgo.

Para ello han establecido planes a la medida de las necesidades de su gente, de manera que los líderes y colaboradores participan en programas de clase mundial que les permiten acelerar su crecimiento; además establecen planes de desarrollo de competencias funcionales y han fortalecido su plan de sucesión, de manera que todos logren avanzar.

Brindan a su gente la oportunidad de escoger los entrenamientos a los que quieran asistir, ya que cuentan con más de 15.000 programas de formación en su plataforma digital.

En 2021 dieron un paso adelante en su proceso de transformación digital, no sólo mediante la capacitación, sino también pasando de una comunicación unidireccional a una propuesta que permite a su gente marcar la pauta en la interacción.

"Nos hace muy felices ser uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Panamá. Dejamos que ese sentimiento trascienda en nuestros medios de comunicación digitales e inspire a miles de consumidores y colaboradores, generando así un sentido de pertenencia único que francamente emociona", concluyó Santamarina ●

CUPFSA

Seguir objetivos, ruta del éxito

Datos
País: Panamá
Fundación: 1959
Colaboradores: 147

Mantener integrados a los equipos fue el máximo reto que presentaron los líderes de CUPFSA durante 2021. Gracias a su compromiso de cumplir objetivos, además de la flexibilidad que ya existía en la jornada laboral, fue una transición fácil de sobrellevar.

Afirman que la principal lección que les deja este tiempo es: Confiar en la responsabilidad de su gente y en su capacidad de adaptación. Si tienen un plan, aunque en el camino se modifique, siempre partirán de una base común.

Ahora, el trabajo de cultura interna se enfocará en mantener a los líderes alineados en los objetivos y en cuidar que el trabajo sea efectivo y eficiente, no importando si se está en un lugar estático o no.

"La pandemia nos demostró que sí se puede manejar el negocio en teletrabajo. Nuestros esquemas de flexibilidad de tiempo, que ya existían desde antes del confinamiento, se vieron robustecidos y se han establecido para el largo plazo porque da opciones a los colaboradores de balancear sus vidas personales y familiares", destacó Larissa Zavala, Vicepresidente de Recursos Humanos y Entrenamiento.

CUPFSA tiene la determinación de mantener un modelo híbrido de trabajo, instaurado como directriz organizacional. En medio de la pandemia inauguraron el programa de reconocimiento a los colaboradores, establecieron un Comité de Procesos, para la búsqueda común de mejoras y se revisó la "Guía de Trabajo Flexible" ●

BEPENSA

Reinventarse y proteger al talento humano

Ante la situación laboral que vive el mundo, una de las acciones más importantes que emprendieron en Bepensa y que es sumamente valorada por sus colaboradores ha sido la flexibilidad del teletrabajo, permitiendo a su gente reducir los riesgos de contagio y atender las responsabilidades de la familia.

De acuerdo con Santo M. Garrido Hernández, Coordinador de Comunicación Interna de la compañía, han procurado además reconocer a quienes -por sus labores- debieron hacer frente al trabajo presencial en medio de la crisis sanitaria.

"Si bien la pandemia es un flagelo, a la vez representa para los negocios un amplio abanico de oportunidades para desarrollar fortalezas y reducir brechas, tanto de índole digital como operacional. Hemos puesto en marcha nuevos mecanismos para captar clientes, cuidar de la salud del personal, brindar capacitaciones y socializar con nuestros colaboradores", afirmó.

Durante el año 2021 consolidaron acciones y estrategias, que fueron diseñadas e implementadas en 2020, en las que gran parte de su esquema de trabajo fue moldeado y se enfatizó en prácticas enfocadas en la seguridad integral de todo su equipo.

Asimismo, la innovación resultó un factor determinante, pues les permitió reinventarse una vez más, con el desarrollo de canales digitales a nivel interno y externo, acorde con las exigencias y realidades de tiempos cambiantes ●

ESRI PANAMÁ

La confianza en el corazón

Datos
País: Panamá
Fundación: 2014
Colaboradores: 18

En Esri Panamá la cultura está basada en la confianza...esa confianza que incentiva el desarrollo personal de los colaboradores y el autoaprendizaje. Se enfocan en el establecimiento de planes formales de capacitación que le faciliten a su gente aportar ideas libremente y siempre que se pueda, apoyarlas en su ejecución.

Luisa Matiz, Directora de Gestión Humana explicó que la pandemia impactó su forma de trabajar, y mantuvieron a sus colaboradores en modalidad de teletrabajo durante todo el año 2021, pero el trabajo en equipo entre todas las áreas de la operación y el enorme espíritu de colaboración para resolver problemas de clientes o desafíos de nuevos proyectos fue determinante.

"Nuestra gente aporta desde una visión de camaradería y cooperación, sin competencia, haciendo grande a la organización y apoyando a la construcción diaria de una mejor cultura laboral", dijo.

Este ha sido el camino para convertirse en uno de Los Mejores Lugares para Trabajar®, escuchando a su gente, con apertura y flexibilidad ante las nuevas ideas; cumpliendo con la norma del respeto entre todas las personas y el apoyo de la diversidad.

La compañía tiene una gran predilección por apoyar a las personas jóvenes en su desarrollo, y desde la organización son aquellos colaboradores de mayor experiencia quienes los guían, mediante procesos pedagógicos y con mucha tolerancia, generando así, espacios de aprendizaje, tanto en el área profesional, como personal ●

ENSA

Adelante entre todos

Datos
País: Panamá y Centroamérica
Fundación: 1998
Colaboradores: 574

Ser un gran lugar para trabajar ha sido un proceso que adoptó ENSA con orgullo, buena energía y el compromiso de sus colaboradores, convirtiéndose en un factor determinante para que los resultados del negocio durante el 2021 mostraran contundentes signos de recuperación.

Estos tiempos de cambio que trajo el COVID-19 los asumieron con el ejercicio de un liderazgo consciente y humano; siendo abiertos ante las situaciones que enfrentaron sus colaboradores y brindando mensajes de estabilidad laboral y transparencia.

De acuerdo con Gabriela Ortega, Vicepresidente de Desarrollo & Gestión Humana, su lema durante el período pandémico fue ¡Entre todos saldremos adelante! Y así lo han hecho.

Un 35% de los integrantes de sus equipos de trabajo se mantuvieron bajo un esquema de trabajo híbrido y el 65% de forma presencial, dada la naturaleza de sus funciones, manteniendo siempre un servicio de calidad y eficiencia para todos sus clientes.

A través de su programa corporativo CONCIENSA fomentaron un estilo de liderazgo que puso en primer lugar la seguridad y prevención ante los riesgos laborales; el impulso de una cultura de trabajo ética e inclusiva; y la generación de espacios para que los equipos establecieran metas, obtuvieran retroalimentación y lograran los resultados.

Todo este proceso estuvo cimentado sobre las bases de sus valores corporativos que son la Calidad, Responsabilidad y Transparencia ●

GRUPO BABEL S.A

La capacidad de reinventarse

Datos
País: CR, PA, ES, GT, República Dominicana y Colombia
Fundación: 2002
Colaboradores: 384

El último año ha sido determinante para Grupo Babel en su proceso de mejora de la cultura, pues trabajaron en impulsar una comunicación interna efectiva, establecer una política de reconocimiento y crearon un bono denominado Babel Coins, para que sus colaboradores lo canjeen por capacitaciones, talleres o certificaciones

Desde que inició la pandemia la compañía estableció el teletrabajo en un 100%, pensando siempre en el bienestar y salud de su gente, una acción que les permitió romper brechas entre las diferentes sedes de Grupo Babel, abriéndose a la cobertura de clientes en otros lugares.

"La modalidad home office ha sido un proceso de reinventarse, pues no la usábamos con frecuencia, los líderes han estado pendientes de los avances de los proyectos y la respuesta de nuestros colaboradores ha sido muy positiva. Ello se refleja en los resultados de mayor productividad y desempeño", detalló Mildred Barrantes González, Coordinadora de Capital Humano.

Han trabajado fuertemente en potenciar el talento de sus colaboradores, iniciando con la capacitación de sus líderes, garantizando su correcto desempeño laboral, un clima de confianza y crecimiento profesional; de manera que logren coordinar y transmitir la visión de ética y sentido de pertenencia a todo su equipo de trabajo.

Asimismo, fomentan la interacción a través de su red social interna "StarMeUp", un espacio para mostrar lo que hace cada persona y para reconocer el esfuerzo ●

LA PIEDAD

Reconocimiento a la calidad

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 1994
Colaboradores: 320

La confianza y comunicación son los pilares primordiales que guían la gestión del equipo de La Piedad.

Alberto Coto Esquivel, Director Ejecutivo afirmó que priorizar estos dos valores los ha consolidado como equipo y les ha permitido crecer en forma sostenida por 27 años.

Un sistema administrativo humano, comprensivo, con métricas y objetivos claros permite crear un lugar con valor. Además, para La Piedad es importante reconocer la milla extra, disciplina y motivar a pensar 'fuera de la caja' a sus colaboradores.

Su filosofía de trabajo en equipo es: Nada es forzado, obligado ni impuesto. Al contrario, todo fluye, todo se disfruta.

Marianela Cortes Castillo, Gerente Administrativo destacó que los indicadores de productividad se movieron hacia la mejora continua, lo que reafirmó la solidez, compromiso y confianza del personal.

"Ante la madurez demostrada por los y las colaboradores, dimos la oportunidad de continuar con un sistema mixto (virtual/presencial), el cual ha dado excelentes resultados. El personal lo agradece; siente libertad con responsabilidad, confianza en su gestión y el gusto de poder estar en ambos sitios; su casa y en la empresa", dijo Cortes.

Durante los últimos meses han reforzado su visión (solidaridad con los clientes), la calidad del servicio y sus valores (honestidad, excelencia y responsabilidad social). Quieren ser un lugar donde los jefes son más compañeros que autoridades, un lugar donde es grato compartir ●

LDM

Preparados para los retos futuros

Datos
Países: Panamá
Fundación: 2013
Colaboradores: 170

EN 2021, LDM se propuso consolidar toda la estrategia de cultura organizacional que se venía planeando desde el 2020. "Todos los aprendizajes vividos y la adaptación digital que se hizo, se vieron reflejados en cada una de las acciones que implementamos", asegura Israel Santiago de Rubín, presidente LDM.

Su filosofía "*Borderless*" tomó más fuerza y sirvió de guía para lograr resultados en todas las campañas de sus clientes. "Al ser una comunidad *Borderless* nos formamos y anticipamos ante cualquier cambio en el entorno. Gracias a este pensamiento y a la inversión tecnológica/digital, hemos podido atraer *top talent* sin importar el país en donde radica", aseguró el presidente.

Toda la comunicación de la cultura organizacional se revitalizó a través del proyecto Fórmula ONE LDM y ha sido el eje de un camino que inicia desde el primer día de cada colaborador para convertirse en una plataforma de constante referencia, consulta y capacitación para todos.

Fomentar el trabajo en equipo, la empatía y el agradecimiento los ayuda a fortalecer las relaciones de la comunidad. "Por eso implementamos el proyecto "*Boost Program*", en donde cada colaborador puede hacer un reconocimiento personal a aquel compañero que lo apoyó en algún momento crítico".

El desarrollo de liderazgo fue otra de las prioridades. Se implementaron programas de mentoría y desarrollo de *soft skills*, esto permitió unificar los estilos de liderazgo alineados con su objetivo y visión ●

MAGDALENA TIERRA DULCE

Comunicación constante

Datos
País: Guatemala
Fundación: 1983
Colaboradores: 15.500 (En zafra)

Metanoia, este es el nombre del proyecto principal que impulsa la organización, cuyo objetivo es la transformación cultural, la generación e implementación de ideas para mejorar y agilizar procesos a través del aprendizaje constante. La formación de los colaboradores de Magdalena les permite obtener los conocimientos necesarios y generar la capacidad de replicar lo aprendido en otros niveles de la organización, realizando sus funciones diarias.

Dentro de la organización se han fomentado y promovido comportamientos como el trabajo colaborativo, atreverse a hacer las cosas diferentes y perder el miedo a fracasar, entre otros.

"Contar con un equipo interno de especialistas enfocados en mejora continua y gestión del cambio, quienes reciben y analizan las ideas propuestas por los colaboradores y dan el acompañamiento y formación para su implementación" es parte de su éxito, de acuerdo con Francisco Ortega, Director de Transformación.

Con el fin de mantener el bienestar de los colaboradores, en 2021, reforzaron su ya creado Comité de Asuntos Críticos, estableciendo 47 protocolos a seguir.

Asimismo, "contamos con un equipo de 200 líderes de equipo, voceros y quienes divulgan temas relacionados con el COVID-19, con el propósito de tener cobertura a colaboradores de nivel operativo que carecen de acceso a correos o celular", comentó César Vásquez, Coordinador del Comité de Asuntos Críticos ●

GRUPO INS

Compromiso con los colaboradores

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 1924
Colaboradores: 3.988 (Grupo)

A finales de 2021, los colaboradores de Grupo INS postularon a quienes consideraban el mejor reflejo de cada uno de los valores de la organización: compromiso, respeto, honestidad y solidaridad. El Comité de Ética valoró las postulaciones y eligió a una persona por cada valor.

El Grupo lo integran el Instituto Nacional de Seguros (Casa Matriz), además de INS Servicios, que implementó planes de desarrollo para el liderazgo y planes de mejora por áreas de trabajo, e INS Valores Puesto de Bolsa, que brindó capacitación a los líderes y sus equipos para fortalecer el mejoramiento continuo de los procesos y la supervisión del personal en teletrabajo.

La pandemia les ayudó a impulsar la innovación y la creatividad en todos los servicios que brindan. Una de las lecciones aprendidas fue el rompimiento de paradigmas. "Entendimos que nuestra eficiencia no está ligada a un lugar físico de trabajo, sino al conocimiento y desarrollo de las habilidades demostradas en el día a día", aseguró Gabriel Pérez, presidente ejecutivo del INS.

También destacó la importancia de la adaptación al cambio, sumado a la resiliencia, creatividad y trabajo en equipo.

Grupo INS extendió el servicio de medicina virtual, programas de bienestar laboral, ejercicios y apoyo psicológico. Además, amplió la oferta de cursos de la Universidad Corporativa.

Los líderes fueron capacitados en programas enfocados en habilidades blandas para mejorar los ambientes laborales ●

NEARSOL

Tecnología y comunicación

Datos
País en ranking: Guatemala
Fundación: 2006
Colaboradores: 814

La transformación tecnológica fue clave para la productividad de la organización. Su uso permitió ser más eficientes en algunos procesos como los de contratación y planeación de proyectos.

La plataforma NIA (NEARSOL Intelligence Assistance) contribuyó a eliminar procesos tediosos y repetitivos en cuanto a selección de personal, lo que permitió hacer este proceso de manera remota en los países donde operan: EEUU, Filipinas, además de Guatemala.

Por otro lado, crearon el Tour Virtual que puede ser utilizado tanto para proyectos ya ejecutados, como para los que están en fase de planeación, por medio de visualización en tercera dimensión (3D). La comunicación fue una de las áreas en las que impactó la pandemia en su forma de trabajar. "Buscamos soluciones e introdujimos diversas herramientas que nos permitieron optimizar nuestros procesos para poder llevar con éxito la modalidad del teletrabajo", reconoce Víctor Pereda, CEO y Co-Fundador.

Para mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional, implementaron iniciativas para potencializar el trabajo y convivencia en equipo. "Sabemos que el desarrollo de nuestros colaboradores es lo que nos ayuda a mantenernos en el mercado.

"*Work-From-Home*" ya era una realidad antes de la pandemia, por lo que no fue difícil adaptarse en pandemia. Y están convencidos de que, aunque sea a la distancia, crear un buen ambiente laboral es primordial para aumentar la productividad ●

OCEÁNICA DE SEGUROS S.A.

Bienestar para un alto rendimiento

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 2013
Colaboradores: 80

En la organización promueven un liderazgo con empatía y flexibilidad, que brinde apoyo a su equipo. Este fue ideal para adaptarse de una manera rápida a la nueva normalidad.

La escucha y apertura hacia sus colaboradores brindó ideas novedosas para enfrentar los retos diarios de la aseguradora de soluciones simples, como se denominan, en pandemia.

"En el 2021, fortalecimos nuestra cultura organizacional, mediante una campaña de divulgación de la filosofía corporativa, en la que promovimos los valores Oceánica", destacó Daniel Hernández, presidente.

La prioridad de los líderes es el bienestar y la protección de sus colaboradores, sus familias y clientes externos, los cuales van más allá de Costa Rica, ya que pertenecen a un grupo internacional con actividades en el sector hotelero, textil y de seguros. Por ello, crearon el programa de conciliación de vida laboral y personal "Balance".

En esta línea impulsaron acciones para abordar con empatía los desafíos. "Establecimos la Jornada 4x3, implementamos nuevas licencias por enfermedad, paternidad o maternidad, así como, el establecimiento de un día cada cuatro meses para que nuestros colaboradores fortalecieran la relación con sus familias, desarrollamos nuevos programas de Wellness, orientación alimentaria y emocional", detalló Hernández. Ser Un Gran Lugar para Trabajar les permitió lograr el compromiso de todo el equipo para cumplir el presupuesto proyectado ●

EXPERIAN SERVICES COSTA RICA

Gente OneExperian

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 1996
Colaboradores: 1.270

El COVID-19 reforzó la resiliencia de Experian Services Costa Rica, demostrando que la cultura y planeamiento con los que ya contaban eran suficientes para mantener la competitividad, incluso durante tiempos extremadamente difíciles e inciertos.

"El reto nos unió más y nos permitió adaptarnos a cambios con velocidades impensadas y obtener excelentes resultados", detalló Minor Monge, Service Delivery Director.

Cumpliendo con la consigna de que la seguridad y salud de los colaboradores es la prioridad, mantienen a la fecha al 100% de su personal trabajando desde casa. Les apoyaron con tecnología y soporte por parte de los líderes y diferentes departamentos para proporcionarles bienestar y tranquilidad.

Los valores de la organización están siempre presentes, incluso bajo el esquema de teletrabajo, brindando estabilidad a cada una de las personas colaboradoras y valorando sus cualidades.

"Brindamos acompañamiento y desarrollo mediante metodologías y plataformas que permiten el crecimiento, acorde con las necesidades y deseos de superación de cada persona", expuso Monge.

Reforzaron su cultura organizacional , lo que les ha permitido trabajar como un solo equipo OneExperian.

En conjunto trabajan con sinergia, enfocados en la meta de ser una empresa líder, donde cada miembro del equipo y su retroalimentación son valorados ●

L'ORÉAL CENTROAMÉRICA

Desafíos convertidos en oportunidades

Datos
País: Panamá
Fundación: 2006
Colaboradores: 128

El 2021 fue un año histórico para L'Oréal Centroamérica. Tuvieron su primera campaña interna del propósito que los une a todos: "Crear la belleza que mueve al mundo".

"Le dimos vida a través de diversas iniciativas como el concurso interno de storytelling ECHO; o el Día de la Ética, para el cual tuvimos diferentes activaciones; también el Citizen Day, en el que dedicamos nuestro tiempo y trabajo a una actividad de voluntariado corporativo; y el reconocimiento que se le otorgó a algunos colaboradores que han sido escogidos por sus propios compañeros: URock", manifestó Gilles Delaunay, Director General.

Todas estas iniciativas potencian en sus colaboradores los valores que los definen, entre ellas, pasión, la innovación, el espíritu emprendedor, la actitud abierta, la búsqueda de la excelencia y la responsabilidad.

La pandemia les dio espacio para repensar muchas áreas del negocio y la gestión de los equipos, lo que se tradujo en oportunidades.

La confianza, autonomía y pasión fueron sus motores, de la mano de principios como entender a su gente, acompañarla en los desafíos y fomentar un sentimiento de trabajo en equipo para seguir adelante. Esta fue la fórmula que implementaron.

En este período se mantuvieron en modalidad híbrida y los espacios de encuentro siguieron presentes de forma virtual; mantuvieron el compromiso de escuchar a la gente y disminuir a cero las barreras para una comunicación directa ●

SIGNIFY PANAMÁ

Cultura de desempeño

Datos
País: Panamá
Fundación: 1994
Colaboradores: 113

Signify fomenta el trabajo desde casa hace más de diez años por períodos de 1 o 2 días por semana, por lo que antes de la pandemia ya contaban con un sistema híbrido y se les facilitó adaptarse al sistema. Los colaboradores son evaluados sobre la base de los resultados, sin considerar el tiempo que pasan en la oficina.

"Durante el 2021 para fortalecer nuestra cultura laboral, nos dedicamos a seguir desarrollando profesional y personalmente a nuestros empleados, tomamos ventaja de la virtualidad para potenciar su participación en asignaciones temporales para conocer otros mercados; impulsamos programas de mentoría y entrenamientos a través de nuestro portal de Learning@Signify, así como las pausas activas para cuidar la salud", afirmó Cecilia Perramon Ramírez, HR Business Partner North & South LatAm.

Perramon indicó que el año pasado reforzaron la importancia de fortalecer la comunicación con los equipos; entendieron que para informar vale más la calidad que la cantidad; que los espacios de esparcimiento e interacción nunca son demasiados y que siempre hay que motivar a sus colaboradores a descubrir nuevos talentos.

Tomaron acciones e incentivos que potenciaron el talento de sus colaboradores, crearon climas de confianza, inclusión y equidad favoreciendo el balance vida-trabajo. "Nos hemos comprometido a duplicar el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en los próximos 5 años y buscamos atraer más talento joven", dijo Perramon ●

OLAM AGRO GUATEMALA, S.A.

Beneficios para todos

Datos
País: Guatemala
Fundación: 2011
Colaboradores: 130

La pandemia puso a prueba su adaptabilidad, y los impulsó a enfocarse y a reinventarse, a potenciar la experiencia y habilidades de cada colaborador y a ser más resilientes. El desafío: ser más empáticos, equitativos e inclusivos.

"Nos enfocamos en generar un mejor vínculo y unión con nuestros equipos, escuchar sus necesidades, preocupaciones y transmitir la cultura y las prioridades de la organización; todo ello sin perder de vista los resultados de negocio" afirmó Nikhil Chanda, Gerente General .

"Hemos sido más conscientes de que los empleados felices son aquellos cuyo trabajo tiene un impacto más allá de la organización centrándonos en mejorar el bienestar de cada uno", completó Melanie Gaitán, de Recursos Humanos

La exportadora de café cuenta con el programa GROW que ofrece a las mujeres de Olam un sentido de pertenencia y un espacio seguro para compartir experiencias, exponer sus puntos de vista e inquietudes y tener acceso a recursos para hacer crecer sus aspiraciones profesionales por medio de talleres, conferencias, asesorías y capacitaciones. También una Política de Diversidad e Inclusión y un Programa WOW de Reconocimiento.

Su Programa de Beneficios aplica para todos sin importar en qué puesto se desempeña cada uno. Buscan no solo retener al personal sino impulsarlo para seguir siendo un gran equipo de trabajo en un ambiente donde se sienten seguros ●

PORTAFOLIO INMOBILIARIO

Meta: colaboradores felices

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 1998
Colaboradores: 615

El rol de los líderes de Portafolio Inmobiliario es clave para coordinar los esfuerzos de la organización y cultivar de cada uno de sus colaboradores lo mejor. Los pilares de su cultura son los valores corporativos: humildad, pasión, respeto, disciplina, y entereza.

"Estamos claros que no podemos tener éxito en nuestro negocio si nuestros colaboradores no logran sentirse cómodos, felices, seguros, y orgullosos de trabajar en nuestra organización", sentenció Alfredo Volio, director ejecutivo.

Proporcionar un entorno de trabajo seguro y acompañamiento en temas de salud fueron relevantes en el contexto de esta crisis sanitaria. "Estamos atentos a la manera en la que va desarrollándose la pandemia para adaptar el mix de teletrabajo y presencial, proteger a nuestros colaboradores y mantener la productividad", aseguró Volio. Proyectan en 2022 aplicar un modelo híbrido, logrando un 80% de trabajo presencial.

Siendo uno de los principales desarrolladores de proyectos de Centroamérica "Adaptar rápidamente nuestros procesos sin afectar la calidad con la que desarrollamos nuestra labor, han sido logros de los que estamos orgullosos y que nos siguen impulsando a la mejora continua"expresó el líder.

Aprendieron a adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias y prácticas empresariales de alto nivel. El uso de nuevas tecnologías, herramientas de comunicación y administración de la información se ha fortalecido en la organización ●

SAP COSTA RICA, S.A.

Constancia e innovación

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 2010
Colaboradores: 40

El 2021 representó un reto para todas las organizaciones, incluyendo a SAP Costa Rica, sin embargo, el contar con procesos estructurados les permitió adaptarse rápidamente a las nuevas necesidades que presentaron tanto sus equipos como clientes.

Afirman que, al ser una empresa de tecnología, ya contaban con beneficios y prácticas de *home office*, por lo que la nueva normalidad empresarial fue fácil de adaptar a toda la empresa. Sus colaboradores demostraron en tiempo de pandemia que, aún en distancia, pueden ser un excelente equipo y se moldearon para cumplir con los objetivos .

SAP les brindó la oportunidad de seleccionar la modalidad de trabajo de su preferencia: presencial, híbrida o remota; entendiendo las diferentes realidades. Para facilitar el proceso de transición, brindaron acompañamiento continuo a todos los empleados que, de manera voluntaria decidían cambiar su modalidad de trabajo, garantizando las condiciones de salud y seguridad necesarias, además de un incentivo de conectividad.

La cultura organizacional y el enfoque basado en la experiencia del empleado los impulsa a realizar mediciones constantes del clima organizacional , con el fin de establecer un plan de acción idóneo, basado en las necesidades del equipo Esto posibilitó la creación de estrategias que incluyeran no solo a los trabajadores, sino también a sus familias mediante programas de bienestar y desarrollo, destacó la organización ●

WESTERN UNION

Cultura de puertas abiertas

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 1998
Colaboradores: 1.304

En los tiempos adversos, destacan la resiliencia de sus colaboradores quienes, a pesar de las circunstancias físicas, mentales y emocionales que enfrentaron, cumplieron con sus responsabilidades y objetivos.

El modelo de la empresa destaca por ser un *open door policy,* donde empleados de todos los grados siempre tienen las puertas abiertas para acompañar o buscar guía de cualquier líder. También, la estrategia de *engagement* con sus colaboradores es sumamente fuerte, especialmente en el plano emocional. Acá se enfocan en celebrar y dar reconocimientos, como parte de los beneficios emocionales de laborar en la empresa.

"Hemos invertido importantes recursos en herramientas de salud mental y bienestar emocional. Contamos con distintos esfuerzos, algunos incluso liderados por los mismos colaboradores (a través de comités), que se encargan de mantener todas estas áreas funcionando por y para ellos", indicó Erick van der Laat, Gerente General WU Costa Rica.

Pese a que en el último año el modelo híbrido fue una realidad, ya se preparan para un eventual retorno a las oficinas, en el cual esperan ofrecer mayor flexibilidad de horario, "respondiendo así a los nuevos modelos de trabajo y necesidades de nuestros colaboradores", explicó el gerente.

Aspiran a que la comunicación hacia dentro de la compañía siga siendo proactiva, efectiva y bilateral, con el fin de agilizar los procesos de adaptación ●

DIUNSA

Colaboradores íntegros

Datos
País: Honduras
Fundación: 1976
Colaboradores: 1.074

La pandemia fue un tiempo de aprendizaje y adaptación para DIUNSA, en el que lograron fortalecer y mejorar su cultura laboral.

"La gestión del equipo de Recursos Humanos ha sido clave para orientar al resto de las áreas en la forma de gestionar los equipos, el seguimiento de los planes de acción de cada área, la medición mensual de los microclimas y horarios flexibles", destacó su presidente ejecutivo, Mario Faraj.

En 2021 priorizaron dos áreas: "Cuidado de la salud de nuestra gente; y, en segundo lugar, fortalecer el sentido de pertenencia y la cohesión de los equipos", describió Faraj.

La digitalización les permitió dar seguimiento e incluso fortalecer los diversos programas de desarrollo del talento humano, como el Programa Segundo Abordo y el Programa de Valores entre otros. "De esta forma, aumentamos la retención del personal y logramos cumplir el 100% de las metas propuestas para el año", afirmó el directivo.

"Todo el aprendizaje previo se trasladó al 2021, un año de recuperación para Diunsa, que paso a paso ha hecho la transición a esta nueva realidad", asegura Faraj.

La empatía es vital para la cultura de la organización, por ello procuran que sus programas de capacitación sean integrales. "La implementación de la cultura *Gift Work*, ahora con el enfoque *For All™,* nos permite tener líderes más sensibilizados y comprometidos con el bienestar de las personas; como resultado, los equipos están más comprometidos con la empresa" ●

ALIGN TECHNOLOGY DE COSTA RICA

Prioridad: el clima laboral

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 2021 (CR)
Colaboradores: 5.500

Align Technology decidió, desde su llegada a Costa Rica, que el clima laboral debía ser un diferenciador. Por ello, tomó la decisión de fomentar iniciativas que hicieran sentir al colaborador como el recurso más importante de su operación.

Sus programas están enfocados a flexibilizar su política de trabajo, permisos y brindar una adecuada atención médica física y psicológica. Asimismo, a establecer un robustecido y transparentado plan de carrera profesional y ser inclusivos.

La pandemia fue un momento clave para poner en práctica la cultura *Great Place to Work®*, a la que se adhirieron en 2021, con el fin de "poder comparar nuestras prácticas con aquellas consideradas como 'las mejores en su clase'", indican.

Con la instauración del teletrabajo, ayudaron a sus colaboradores a liberar estrés y evitar los problemas psicológicos, de ansiedad, estrés generalizado y depresión que llegaron con la pandemia.

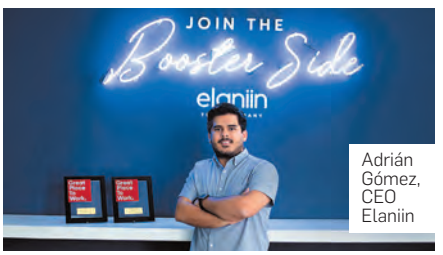
Sus líderes aprendieron a manejar equipos híbridos o virtuales. "Esto requirió un nuevo set de habilidades personales, así como el uso diferente de ciertas herramientas y cambios de procesos", agregan.

Con el fin de establecer el balance vida-trabajo, ha lanzado varios programas *Wellness*, que buscan el bienestar integral de los empleados. Incluso disponen de una aplicación que les ha permitido "*gamificar*" el programa y así hacerlo más divertido para todos, con el único fin de fomentar un buen ánimo entre sus miembros ●

ELANIIN

Colaboradores motivados y felices

Datos
País: El Salvador
Fundación: 2014
Colaboradores: 123



Adrián Gómez, CEO Elaniin

En Elaniin entienden y fomentan el balance de vida laboral y personal, porque tienen claro que los colaboradores que dedican su tiempo a las áreas de bienestar se encuentran más motivados y felices. Por ello, durante el 2021 se enfocaron en la salud mental y emocional de su gente y fomentaron el sentido de pertenencia.

Fortalecieron sus opciones de flexibilidad de horario, programas de bienestar para reforzar la salud mental, incrementaron la formación a los líderes, a través de certificaciones y talleres de aprendizaje continuo.

De acuerdo con su CEO, Adrián Gómez mantienen una fuerte política de puertas abiertas y se han concentrado en la práctica de "Trabajar desde cualquier lugar", incluso en otras partes del mundo. "Es una oportunidad, no sólo de viajar, sino que genera un crecimiento exponencial e internacional".

Precisamente, en tiempos de pandemia esta característica de teletrabajo ha sido determinante para la consecución del negocio. La empresa dota a su gente del equipo que se requiera y ha fortalecido sus canales de comunicación. Gómez señaló que la pandemia les permitió adaptarse a una cultura enfocada en fortalecer el liderazgo profesional y oportuno, de manera que sean profesionales autónomos y que tengan la confianza de llevar adelante sus funciones.

"Implementar las herramientas de Great Place to Work® nos permitió contar con diferentes indicadores de gestión para detectar las oportunidades de mejora y potenciar nuestras fortalezas", concluyó Gómez ●

ARISTOS INMOBILIARIA

Capital humano... factor clave

Datos
País: El Salvador
Fundación: 1990
Colaboradores: 317

Una cultura de crecimiento e innovación. Esto es lo que ha distinguido a la compañía Aristos Inmobiliaria a través de los años, y fue precisamente su línea de acción durante todo el año 2021. Reafirmaron sus pilares institucionales, llevando a cabo voluntariados corporativos, brindando apoyo a las metas profesionales de sus colaboradores, reconociendo la antigüedad laboral y realizando promociones internas.

Debido a que sus actividades principales se ubican en el rubro de la construcción es indispensable la presencialidad; esto los llevó a dar un especial énfasis a las medidas de bioseguridad, a los chequeos médicos constantes, a realizar campañas de vacunación; así como facilitar charlas.

"La pandemia nos reforzó que el capital humano es lo más importante y por ello, nos enfocamos en garantizar su seguridad; mientras que incorporamos la digitalización en muchos de los procesos para avanzar, ser más ágiles y realizar trabajos remotos sin sacrificar calidad. Resultó clave contar con un equipo de colaboradores comprometidos y preparados para responder a las nuevas demandas del mercado", señaló René Ramos, Gerente General.

En su ruta para mantenerse como un excelente lugar para trabajar, Aristos Inmobiliaria impulsa un fuerte programa de educación, brindando apoyo económico y flexibilidad de horarios, tanto para estudiar como para realizar home office; mientras que potencia un clima de confianza a través de la política de puertas abiertas ●

GRUPO INTROSA

La innovación como aliada

Datos
País: Guatemala
Fundación: 1969
Colaboradores: 438

La pandemia ha sido un gran maestro para todas las organizaciones alrededor del mundo. A Grupo INTROSA le hizo comprender que están en constante cambio y que la innovación y creatividad deben ser los mejores aliados en su estrategia.

Andrea Sarti, Jefe de Recursos Humanos explicó que durante este período sus colaboradores tuvieron el respaldo de la organización y gozaron de un espacio de trabajo seguro. "A pesar de las dificultades en el mercado, marcamos la diferencia, siendo reconocidos también por la Asociación de Exportadores de Guatemala como el mejor exportador del año y empresa innovadora. Además, brindamos bonificaciones, incentivo por desempeño y méritos".

Con los líderes de área y en conjunto con Recursos Humanos implementaron planes de trabajo de gestión emocional y bienestar laboral; añadieron más canales de comunicación interna y fortalecieron el acompañamiento integral hacia los colaboradores para el logro de objetivos laborales y personales. Asimismo, establecieron un proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, que vela por garantizar el bienestar de su gente mientras realizan laboran.

"Nos esforzamos por mejorar nuestro ambiente laboral, realizamos evaluaciones del clima organizacional, capacitamos en liderazgo estratégico, reconocimos a los colaboradores destacados, fortalecimos nuestro sistema de seguridad industrial, dimos incrementos salariales por desempeño y fortalecimos el entrenamiento digital" ●

DELOITTE

Nuevas formas de trabajar

Datos
País: El Salvador y Nicaragua
Fundación: 1845
Colaboradores: 1.123 (Total)

El propósito de la organización es promover el desarrollo y bienestar del talento y por ello su gente es primero. "Priorizamos (en 2021) su salud y seguridad, bajo una cultura de respeto, integridad, compromiso mutuo y equidad", destacó Federico González de la Vega, Socio de Talento de Marketplace México-Centroamérica.

Algunas de sus acciones implementadas para fortalecer su cultura laboral fueron: bonos de bienestar , aumento de bonos de cumplimiento, refuerzo de iniciativas de Diversidad, Liderazgo inclusivo, LGBT+, bienestar y salud mental y certidumbre a los colaboradores sobre su seguridad laboral.

Desde el inicio de la contingencia migraron a un esquema 100% virtual. "Brindamos acompañamiento de salud mental y apoyos económicos para solventar condiciones derivadas de la emergencia. Realizamos campañas para reforzar habilidades de trabajo y supervisión a distancia", enumeró González.

Ante la nueva realidad, destacan que han sacado provecho de las lecciones aprendidas, identificando nuevas formas de trabajar, generando actividades de *networking* para promover sentido de pertenencia e integración y formando líderes con *skills* para un esquema híbrido y con la capacidad para demostrar comportamientos inclusivos en todas las interacciones. El diálogo respetuoso y abierto, además de la escucha activa, es parte fundamental de los equipos de trabajo. Ayudan a los profesionales a alinear sus expectativas de vida-carrera con oportunidades que la firma les ofrece para alcanzar sus metas ●

SPECTRUM

Una experiencia espectacular

Datos
País: Guatemala
Fundación: 1995
Colaboradores: 412

Spectrum realiza estudios e investigaciones para poner en práctica canales de valores corporativos hacia sus colaboradores con el objetivo de que puedan vivirlos como propios y ser agentes reproductores de los mismos.

Bajo esta premisa nace 'Experiencia Spectacular', un programa cuyo propósito es brindar felicidad y bienestar a las personas que se relacionan con cada proyecto. Esto gracias a la formulación de un plan basado en la cultura de excelencia en la atención al cliente, inspirado en el modelo de servicio Disney.

"Somos desarrolladores de sueños y experiencias no solo para nuestros clientes, también para nuestros colaboradores", destacó Carolina Velásquez, Gerente de Desarrollo Organizacional.

Las acciones que llevan a cabo a nivel interno están alineadas a un propósito, metas y objetivos. "Es por ello que fomentamos una comunicación en base a nuestro principio de franqueza; que sea personal, clara, directa, pero siempre con un toque humano y respeto".

Desarrollar espacios sanos y seguros para sus colaboradores es otra de las prioridades para sus operaciones diarias.

Asimismo, la organización promueve diversos programas en pro del desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, entre ellos prestaciones por maternidad y acceso a crédito para vivienda.

"La cultura de Spectrum siempre ha sido enfocada a resultados", resaltó Velásquez●

GRUPO FINANCIERO CAFSA

Flexibles para los nuevos tiempos

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 1982
Colaboradores: 98

En CAFSA se ha instaurado el teletrabajo desde el 2020, como una manera de adaptarse a los nuevos tiempos.

La resiliencia y compromiso, son dos de los valores que más resaltaron en la organización, en los últimos tiempos.

"El período de pandemia nos llevó a demostrar nuestra capacidad para desaprender y aprender a hacer nuevas y mejores cosas para afrontar el entorno tan cambiante al que nos enfrentamos", dijo Luis Ángel González Magán, Gerente General de CAFSA.

Esta capacidad de reaprender la aplicaron no solo hacia afuera, en su relación con clientes externos, sino también hacia dentro de la compañía.

González, añadió que uno de los principales logros fue haber podido mantener a todos los colaboradores sin modificaciones en sus condiciones laborales, fortaleciendo así la motivación y el compromiso. Además, la organización apoyó de manera extraordinaria a aquellos que se vieron afectados, debido a la imposibilidad de algunos de los clientes de hacer frente a sus obligaciones por la complicada situación económica del país. La empresa se mantuvo cerca y muy pendiente de la salud física y emocional tanto de sus colaboradores, a quienes reconocen como "Gente Cafsa", como de sus familias. "Su bienestar ha sido lo más importante para nosotros desde el inicio de la pandemia", aseguran.

Estas acciones son parte de la ruta que los lleva a ser un excelente lugar para trabajar para todos●

CONCENTRIX

Reforzar redes de conexión humana

Datos
Países (RK): RD, HN, ES, NI, CR
Fundación: 2004
Colaboradores: 30.000 en la operación global.

El enfoque de Concentrix es asegurar que existe una red de conexiones con la organización, en donde los colaboradores se expresan de forma abierta y trasparente en beneficio del ambiente laboral. Por ello "existen diversos canales de comunicación, grupos de interés con la comunidad y la cultura, en donde nuestros colaboradores pueden participar ampliando el impacto que su trabajo en la compañía genera no solo entre nuestros clientes, sino también con las comunidades donde se vinculan", indicó Mónica Obando, VP HR Latinoamérica & Caribe.

"Nuestra cultura es que nuestros líderes mantengan una visión de ser fanáticos por nuestros clientes y colaboradores, fomentando una filosofía operativa de visibilidad, velocidad y valor, en donde, cada uno perciba el valor de pertenecer, reflejado en el crecimiento de su carrera profesional y su desarrollo como personas", añadió.

El enfoque en el bienestar mental y físico de los colaboradores fue fundamental. "Asegurar un ambiente de seguridad psicológica, equidad y diversidad es en donde se encuentran nuestros esfuerzos", agregó Obando.

En Concentrix aprendieron que "la cultura empresarial es clave para mantener a los colaboradores unidos por un propósito en común". También, la generación de valor en sus carreras como en su vida personal.

Además, es clave "la comunicación interactiva con los participantes del ecosistema empresarial, escuchando las diferentes necesidades, para la consecución de objetivos financieros, operativos y de persona" ●

THREE M GLOBAL SERVICE CENTER COSTA RICA

Ciencia para la vida

Datos
Países: CA&C y CR
Fundación: GSC (2015)
Colaboradores: 2.212

El propósito de la compañía 3M es incentivar el poder de las personas, las ideas y la ciencia para volver a creer y a crear. Y ese es uno de los pilares que impulsa su cultura organizacional. Al aplicar la ciencia a la vida, la firma pretende mejorar la situación de muchas personas ayudando a resolver los mayores desafíos del mundo.

"Nos convertimos en un lugar de trabajo aún mejor cuando combinamos nuestro propósito y promesa con los valores de 3M y de esta forma obtenemos una mayor sostenibilidad e inclusión. Creamos un entorno saludable para todos nuestros grupos de interés, lo que a su vez nos permite seguir invirtiendo en nuestra gente", destacó Amanda Camacho, Lead de comunicaciones de 3M.

El 95% de sus colaboradores, durante la pandemia, trabajaron de forma remota. La organización 3M anunció recientemente un nuevo programa global de fuerza laboral llamado Work Your Way. En este modelo, basado en la confianza, los colaboradores pueden elegir trabajar de forma permanente en la oficina, de forma híbrida o remota completa.

De acuerdo con Camacho, las personas están evaluando cómo quieren vivir sus vidas y cómo quieren trabajar. La líder de 3M, considera que las expectativas de sus clientes, inversores y empleados son aún más altas que antes. "Para tener éxito, creemos que todas nuestras partes interesadas deben estar alineadas en un propósito común". ●

CLARO DOMINICANA

Trabajo y compromiso

Datos
País: República Dominicana-
Fundación: 1930
Colaboradores: 4.311

En 2021, Claro Dominicana impartió 573 cursos de temas conductuales y corporativos, sumó 704.497 horas de capacitación al personal e inició el prototipo de un Centro de Capacitación Virtual Claro con 2.249 participantes.

La multinacional brindó talleres sobre inclusión laboral a 2.616 colaboradores, contrató a más personas con algún tipo de discapacidad, y entrenó a 91 colaboradores en el Lenguaje de Señas, para comunicarse con compañeros y clientes con discapacidad auditiva; promoviendo una sociedad con más oportunidades para todos.

"Estos esfuerzos nos permitieron alcanzar 16 nuevos Sellos por parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y del Consejo Nacional de Discapacidad por buenas prácticas de Inclusión Laboral, que se suman a los 12 sellos obtenidos en el 2020", mencionó Sandra Tejeda, directora del Área de Personas & Cultura Organizacional de Claro Dominicana.

La firma mejoró sus programas de beneficios, poniendo a disposición préstamos a tasa cero y ampliando la disponibilidad del Plan Médico premium de salud para los colaboradores. En el tema de compensación, mantuvieron aumentos salariales para el personal durante los últimos dos años.

Durante 2021, otorgó unos 6,167 reconocimientos a colaboradores de diferentes áreas por los resultados de su gestión. Y en los Premios a la Excelencia Claro nominó a 2.166 colaboradores, de los cuales fueron galardonados 230 ●

GRUPO KARIM'S

Crear el negocio entre todos

Datos
País: Honduras
Fundación: 1991
Colaboradores: 632

Para Grupo Karim´s nadie conoce mejor un área de trabajo que las personas que lo realizan diariamente, por eso la corporación es fiel creyente de que las mejores, las más creativas e innovadoras ideas provienen de sus colaboradores, pues ellos son dueños de los procesos, viven y enfrentan los retos en todo momento.

Esta visión los ha llevado a implementar prácticas que promueven una cultura de escucha de ideas y sugerencias para llevar adelante los cambios que se requieran. De allí, que han establecido un ambiente de comunicación flexible y sin barreras, bajo una política de puertas abiertas.

Georgina Barahona, Directora Ejecutiva de Asuntos Corporativos, indicó que el enfoque estratégico siempre ha estado fundamentado en su gente. Fomentan que cada persona logre el máximo potencial de sus habilidades y han confirmado el alto sentido de pertenencia. "El alto desempeño que hemos logrado en esta difícil temporada ratifica nuestra mayor fortaleza, la capacidad que tenemos de imaginar, crear e inventar nuevas formas y soluciones; por ello, asegurar el bienestar integral, a través de la salud y seguridad de nuestros colaboradores es el eje transversal de nuestro negocio".

Este período de pandemia les ha confirmado el compromiso de su gente, que destaca en la atención a los clientes y han demostrado, con hechos y resultados su excelencia. Por lo cual, la compañía ha luchado por conservar sus empleos, beneficios y apoyos ●

EDICA LIMITADA

Mentalidad de mejora continua

Datos
País: Costa Rica
Fundación: 1957
Colaboradores: 460

Con una trayectoria histórica, Edica Limitada ha puesto a lo largo de los años su foco en mejorar su clima organizacional, y en este camino iniciaron el proceso de medición de su cultura empresarial, dejando al descubierto que cuentan con un gran ambiente de trabajo, un alto sentido de pertenencia y que todas las personas que colaboran en su negocio se sienten orgullosos de ser parte de la corporación.

"Congruentes con esta mentalidad de mejora continua, el año pasado asumimos el reto de obtener la certificación de Great Place to Work®, una idea que nos dejó grandes satisfacciones, al visibilizar lo que toda nuestra gente percibe, que Edica es un excelente lugar para trabajar; tomando en cuenta que el 99% de su equipo participó de la encuesta", indicó Sylvia González, Gerente de Recursos Humanos.

La empresa no sólo logró la certificación, sino que ha visto potenciadas sus prácticas al compararlas con los más altos estándares; mientras que aprovecha la coyuntura al descubrir oportunidades de mejora; impulsando un novedoso plan de trabajo.

Dado que el negocio de la construcción no da mucho margen para el trabajo remoto, los esfuerzos han estado dirigidos a garantizar la máxima protección de su gente.

Establecieron espacios de trabajo con suficiente distanciamiento, cumplen con estrictas medidas sanitarias y protocolos, mayor flexibilidad en el uso de la tecnología para reuniones y capacitaciones, reduciendo gastos de traslados y del tiempo ●

DIRECTV CARIBE

Liderar equipos en medio de crisis

Datos
País: Curazao, Barbados y Trinidad y Tobago **Fundación:** 1996
Colaboradores: 87

En DIRECTV, han enfrentado diversos retos, pero la pandemia sin duda ha sido uno de los mayores. Por ello, su consigna es velar por el bienestar de los colaboradores y sus familias, los suscriptores y la comunidad en la que operan.

"Nuestro negocio en constante evolución y los retos asociados a las nuevas formas de trabajo, nos han permitido transitar esta etapa de manera exitosa, evolucionando la manera en que trabajamos, nos comunicamos y construimos una experiencia de calidad para nuestra gente", indicó Krystal Mark, Human Resource Manager.

Su enfoque ha sido crear un gran lugar para trabajar para todas las personas, el cual se reforzó con el compromiso con el bienestar, desarrollo del potencial y diversidad de sus equipos de trabajo. Descubrieron que prácticas como generar espacios libres en la agenda hacen la diferencia para encontrar equilibrio entre lo personal y laboral, así como desarrollar habilidades que favorezcan la autonomía.

Impulsaron el programa "Liderarse a sí mismo", que cuenta con herramientas útiles para la autogestión o la implementación de su estrategia de Diversidad. "Luego de un tiempo en la virtualidad, adoptamos la modalidad híbrida, aprovechando las lecciones aprendidas, y para la transición del regreso a la oficina dimos soporte a nuestros colaboradores, con vías de comunicación más abiertas y directas". Sus líderes fueron protagonistas de la transición, desaprendiendo y aprendiendo constantemente ●

DELL TECHNOLOGIES

Dignidad humana y diversidad para innovar

Datos
País: Panamá
Fundación: 2003
Colaboradores: 2.000

En el año 2021, Dell Technologies dirigió sus pasos a fortalecer la cultura laboral, asegurando el bienestar de sus colaboradores, con la implementación de iniciativas que estuvieran acordes con las preferencias y estilos de vida de su gente.

"Formamos equipos deportivos e incentivamos a que cada persona creara el hábito de ejercitarse; pusimos a su disposición diversas aplicaciones de apoyo físico, mental y financiero, así como clases virtuales en temas de nutrición, mindfulness y otros", detalló Lineth Lanas, líder de recursos humanos para Panamá y Costa Rica.

La pandemia les enseñó a ser resilientes y ajustarse a la nueva manera de trabajar en medio de la crisis, con la tranquilidad de que todo su equipo de trabajo es eficaz, sin importar el lugar donde esté.

Para Dell ser y permanecer como un excelente lugar para trabajar es una consecuencia de lo que hacen y no un fin en sí, pues su cultura se basa en lograr que todas las personas, sin importar raza, credo o preferencia sexual se sientan cómodas, de allí que el impulso de la inclusión es un factor esencial en su código de conducta.

"Estamos conscientes de que el máximo potencial de nuestros colaboradores se logra solo si ellos mantienen una vida equilibrada entre el trabajo y su vida personal. Somos una empresa de puertas abiertas, que escucha a su gente, para entender lo que necesitan para ser exitosos y poder ofrecer y ser el puente en sus logros personales y profesionales", concluyó Lanas ●

MEDCOM

Comunicar desde las fortalezas

Datos
País: Panamá
Fundación: 1997
Colaboradores: 490

Jorge Tzortzatos, Gerente General.

Cada logro es un nuevo reto y obtener esta nueva certificación como un gran lugar para trabajar, en un año de pandemia y de recesión económica reforzó la convicción de MEDCOM de que el camino que han trazado es el correcto y que deben seguir por esa ruta. "Este reconocimiento impacta al capital humano de manera significativa, ya que las empresas distinguidas como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® son atractivas; teniendo esto presente, nos planteamos dos grandes metas: cuidar nuestras fortalezas y trabajar en nuestras oportunidades", indicó Jorge Tzortzatos, Gerente General.

Precisamente, la clave durante la pandemia fue asegurar el bienestar de su gente y sostener las operaciones para mantener informada a la ciudadanía, lo que les llevó a crear campañas internas y externas, estrategias de cercanía y opciones de teletrabajo.

Pusieron más que nunca en práctica sus valores, Respeto, Integridad, la Pasión, Creatividad, Trabajo en Equipo y Compromiso Social; pero el compromiso de los equipos de trabajo resultó esencial para sortear los retos. Desde esa óptica trabajaron en ampliar las capacidades de sus colaboradores en cinco áreas, creación de cultura, perfeccionamiento técnico, desarrollo de mandos medios, desarrollo gerencial y viajes de actualización.

MEDCOM tiene espacios de diálogo abierto, participativo y constructivo, fomentando la comunicación multidimensional, buscando sinergias y nuevas maneras de lograr los resultados ●

INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD – INTECAP –

Una cultura de excelencia

Datos
País: Guatemala
Fundación: 1972
Colaboradores: 718

Por 50 años el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP – ha construido una cultura orientada a la excelencia, con un sistema de mejora continua. Es claro que han pasado por dinámicas de transformación, siendo más ágiles y creativos en sus procesos.

En este sentido, el 2019 vio nacer un proceso dirigido enfocar su cultura a la innovación, poniendo como norte el desarrollo del talento humano. Para el 2020 impulsaron programas de fortalecimiento de competencias y habilitaron equipos de trabajo para identificar problemas y soluciones.

El Subgerente de INTECAP, Arnaldo Alvarado dijo que conscientes de que estas transiciones pueden generar niveles altos de estrés en los equipos de trabajo y que las dinámicas sociales actuales requieren brindar un balance de vida; se desarrolló un Plan de Bienestar Integral, que pasó por salud física, mental y emocional.

"Asimismo, conformamos un equipo multidisciplinario para establecer protocolos de prevención del COVID-19, y fuimos reincorporando a la gente de manera paulatina, acondicionando los espacios para tener el distanciamiento necesario y realizando monitoreos de salud", contó Alvarado.

Esto permitió que a finales del 2021 se reincorporara el 100% del personal administrativo y los docentes han podido realizar funciones híbridas, para lo cual recibieron formación en plataformas de enseñanza virtuales, técnicas y metodologías de aprendizaje activo ●

EUROFARMA CARD

Trabajar y ser feliz

Datos
País: CA, PA Y RD
Fundación: 1972
Colaboradores: 336

La felicidad laboral, según la farmacéutica Eurofarma, se encuentra en un ambiente de confianza, aprendizaje, desarrollo, flexibilidad y compañerismo. La empresa promueve iniciativas para que sus colaboradores puedan combinar una vida personal plena con una carrera profesional exitosa. Por medio del programa Ser Eurofarma, la firma desarrolla canales de cuidado para el personal, con el objetivo de acercarlos y motivarlos por medio de reconocimientos y beneficios

"Creamos el programa +Bienestar, por medio del cual los colaboradores y sus familiares directos, pueden acceder a consultas gratuitas con profesionales de las áreas cubiertas y resolver sus problemas personales, reduciendo el nivel de estrés y mejorando la productividad", destacó Lissa Polanco, Gerente de Recursos Humanos de Eurofarma.

Ante la pandemia del COVID-19, mantuvieron un modelo hibrido de trabajo entre presencial y home office, para ayudar al balance vida privada y laboral, por ejemplo, la organización cierra todos los accesos al sistema de correos electrónicos al finalizar la jornada y son abiertos hasta la mañana del día siguiente. Las colaboradoras embarazadas son enviadas a trabajo remoto desde el día que notifican a la empresa sobre su embarazo hasta su retorno.

Entre sus múltiples beneficios destacan: Clínica Médica, seguro médico con cobertura al 100% para colaboradores, parejas e hijos menores de 25 años, apoyo para educación y capacitación, entre otros ●

PHOENIX TOWER INTERNATIONAL

Con una misma meta

Datos
País: República Dominicana
Fundación: 2013
Colaboradores: 125

Phoenix Tower International apoyó a sus colaboradores en el proceso de adaptación instalando estaciones de trabajo duales (casa y oficina), además de generar asistencia o recursos necesarios para los colaboradores, tales como: sillas de oficina, auriculares, conectividad a Internet, entre otros.

La empresa ofreció a sus colaboradores en Latinoamérica la opción voluntaria de vacunarse contra el COVID-19 en los Estados Unidos, en caso de que en sus países no tuvieran acceso a la vacuna. Todos los gastos de vuelo y hotel fueron cubiertos por Phoenix Tower International.

En 2021, por sexto año consecutivo, Phoenix Tower International y la fundación Wings Foundation celebraron su alianza y el apoyo al Equipo Kalel de la JDRF International One Walk (Juvenile Diabetes Research Foundation) para ayudar a encontrar una cura para la diabetes tipo uno.

"Ayudamos a lograr la meta del Equipo Kalel de recaudar US$35.000, anteriormente, JDRF International One Walk era una iniciativa de Boca Ratón, Florida Estados Unidos, pero este año aprovechamos la oportunidad para volvernos virtuales y globales", argumentó Reyna Rodríguez Almánzar, Gerente Regional de Recursos Humanos.

Y la cosecha fue abundante, más de 150 miembros del equipo y sus familias en más de 18 países se unieron para caminar y recaudar fondos. ●

FEDEX

Un aliado en tiempo de crisis

La multinacional FedEx ha estado presente desde el inicio de la emergencia sanitaria, ya sea apoyando el flujo del comercio a nivel global, o con la transportación de insumos de protección personal y de ayuda humanitaria.

Su labor ha sido esencial desde el inicio de la Pandemia. La compañía entregó vacunas contra el COVID-19 y suministros médicos a más de 50 países y territorios de todo el mundo. Lo cual los ha llenado de orgullo como empresa al ser parte de la historia y dejar su huella en un momento en que el mundo lo necesita.

"Nuestra fuerza de más de 600.000 colaboradores se ha adaptado y ha respondido con rapidez a las eventualidades y retos del negocio, las palabras que mejor definen la labor de nuestro personal son resiliencia, compromiso y trabajo en equipo", afirmó Basil Khalil, Vicepresidente de Operaciones de FedEx para Centroamérica, Puerto Rico y Caribe.

Para la firma, la seguridad y el bienestar de los miembros de su equipo es su prioridad. Como empresa que ofrece un servicio esencial, su operación en las estaciones y rampas se mantuvo de manera presencial implementando protocolos adicionales, para proteger a los colaboradores y clientes.

FedEx provee acceso al Programa de Asistencia a Empleado, para sus colaboradores en la región del Caribe y Centroamérica. El servicio de salud mental brinda herramientas profesionales para manejar los retos del diario vivir ●

CENTRO FINANCIERO EMPRESARIAL

Adaptación el pilar de continuidad

Datos
País: Panamá
Fundación: 2010
Colaboradores: 163

Las estrategias fundamentales para fortalecer su cultura organizacional, pese a las adversidades presentadas en 2021, estuvieron enfocadas en el interés genuino en preservar la salud de sus colaboradores y sus familiares, además de mantener una constante comunicación, para conocer las expectativas y resultados de la empresa.

Se suma a ellas el interés por completar un proceso de transformación digital y el desarrollo proyectos dirigidos a experimentar nuestros valores y propósitos.

Afirman que uno de los principales aprendizajes que les ha dejado el 2021 fue la capacidad de resiliencia, preservando el interés colectivo y adaptando sus prácticas organizacionales de acuerdo a las exigencias y a la velocidad que el mercado y el entorno en general requieren.

Asimismo, potenciaron las habilidades de liderazgo a través de la capacitación constante, convirtiendo en oportunidades de crecimiento para los colaboradores. Además, fortalecieron el salario emocional a través de alianzas estratégicas con diversos sectores.

Por otro lado, actualizaron sus políticas y canales de comunicación directa a fin de mantener espacios de interacción adaptados a las exigencias del entorno.

Ahora, de cara al 2022, poco a poco han retornado a las oficinas, garantizando espacios de trabajo seguros a través de estrictos protocolos de bioseguridad y educando a los colaboradores sobre las medidas de cuidado y prevención.

Centro Financiero Empresarial, es una institución financiera de carácter privado creada con el propósito de apoyar el desarrollo de las micro y pequeñas empresas de Panamá a través de la diversidad de su portafolio de productos y servicios ●

STRYKER

Ser parte de una gran familia

Apesar de los desafíos globales y locales que plantea la pandemia, Stryker en Costa Rica continúa su crecimiento en servicios financieros, y otras áreas, como tecnología de la información y adquisiciones, las cuales brindan apoyo a muchos países del mundo.

A lo largo de la pandemia, encontraron nuevas formas de trabajar y apoyarse. Desde reuniones y cafés virtuales, que brindaron a sus colaboradores un espacio para compartir y escuchar, hasta programas de tutoría y sesiones de entrenamiento virtual.

Asimismo, implementaron programas de bienestar mental y físico, apoyo em el desarrollo profesional de su talento humano. Gracias a la dedicación del personal y la apuesta por el talento y la cultura, se han consolidado como una de las mejores empresas para trabajar en el país.

Cada año realizan una encuesta de compromiso anual, que proporciona una valiosa plataforma para escuchar y tomar medidas en función de los comentarios recopilados. Además, una parte esencial de su cultura es respetar las fortalezas y valores de cada individuo, por lo que mantienen un entorno de trabajo inclusivo y atractivo, que prioriza la diversidad, la equidad y la inclusión.

Entre sus principales iniciativas de apoyo han activado capítulos locales de SWN (Stryker Women's Network), así como grupos dedicados a promover el Bienestar y el Compromiso y una agenda local de voluntariado y responsabilidad social (ERG Impact) ●

EY CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

Modelo híbrido y flexibilidad para el éxito

Datos
País: CA, Panamá y RD
Fundación: 2002
Colaboradores: 1.725

En el tiempo de pandemia, el equipo de EY Centroamérica, Panamá y República Dominicana aprendió que la necesidad de conexión es más importante que nunca, y aunque en la virtualidad esto significa un gran reto se han enfocado en motivar y facilitar espacios entre líderes y sus equipos.

De acuerdo con Rosemarie Espinoza Ramírez, Gerente Regional de Talento Humano y miembro del Comité de Bienestar y Protección también es muy claro el éxito del teletrabajo, de esta forma, han definido planes a mediano y largo plazo contemplando un modelo híbrido que le brinde flexibilidad a las personas según sus preferencias y necesidades, tanto laborales como personales.

La compañía dirigió sus esfuerzos en los últimos dos años en apoyar a su gente, inicialmente para que equiparan sus hogares con las herramientas necesarias para teletrabajar.

"Desarrollamos una campaña de comunicación para nuestros colaboradores y los líderes sobre el respeto de los horarios, establecimiento de reuniones de corta duración y creamos el Comité de Bienestar y Protección para la toma de decisiones con respecto a la gestión de la pandemia", comentó Espinoza.

Asimismo, fortalecieron su programa "Bienestar Desarrollo Armónico" el cual brinda espacios para el bienestar físico, emocional y financiero de los colaboradores y sus familias, charlas o talleres que quedan grabadas y pueden ser consultadas en cualquier otro momento" ●

SCOTIABANK REPÚBLICA DOMINICANA

Esfuerzo y liderazgo

Datos
País: República Dominicana
Fundación:1832
Colaboradores: 3.201

Desde el día uno de la Pandemia, la prioridad de Scotiabank República Dominicana ha sido velar por la salud de sus colaboradores, manteniendo con ellos una estrecha comunicación y compartiendo pautas y recomendaciones sobre temas de salud.

"Motivamos a nuestros colaboradores a expresar sus ideas y opiniones, lo que nos permite crear un lugar de trabajo ganador en el que podemos crecer, prosperar y dar siempre lo mejor de nosotros para apoyar a nuestros clientes y apoyarnos los unos a otros", aseguró Loraine Álvarez, Directora de Recursos Humanos y Servicios Administrativos de Scotiabank Dominicana.

La financiera promueve oportunidades a sus colaboradores para aprender, crecer y participar juntos en un camino de diversidad e inclusión. Según la más reciente encuesta interna del banco, El Pulso (julio 2021), el 96 % del personal considera que Scotiabank está comprometido en crear un lugar de trabajo inclusivo.

De acuerdo con dicha encuesta, el Índice de Compromiso del Empleado (ICE) se mantiene en un 88%. Y el 94% de los colaboradores se sienten parte de Scotiabank. "Estos niveles excepcionales reflejan el nivel de compromiso del equipo de República Dominicana", subrayó Álvarez.

La organización ha marcado la diferencia con su capacidad para enfrentar todos los cambios y adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias que trajo consigo la emergencia sanitaria●

GRUPO EL TAIER

Por una misma meta

Datos
Países: ES, NIC, PA
Fundación: 2010
Colaboradores: 250

Manuel Madrid, Gerente General y Presidente de El Taier.

Para Grupo el Taier, la Pandemia y la virtualidad les permitió acercarse más a su gente y eso redefinió su estrategia para fortalecer su cultura laboral.

"En la organización trabajamos bajo la metodología de persona correcta en el puesto correcto, con el fin de identificar en el mercado laboral los talentos que mejor se adaptaran a nuestros valores", dijo Manuel Madrid, Gerente General y Presidente de El Taier.

La compañía realizó una inversión en tecnología y equipo que les permitió a sus colaboradores trabajar tanto de forma remota como presencial. La Pandemia les dio la oportunidad de sumar talento de otras latitudes, brindando a sus clientes un mejor producto y servicio.

En la pandemia, la empresa monitoreó los niveles de ansiedad de su población y con el apoyo de una entidad educativa le ofrecieron a sus colaboradores la oportunidad de recibir terapias psicológicas. Dieron seguimiento en todo momento a los casos positivos de COVID-19 y al proceso de vacunación de su personal.

Grupo el Taier se alió con el Programa Hambre Cero y ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados) para brindar opciones laborales con el proyecto IntegraGuate, brindando oportunidades de inclusión a las personas en condiciones de refugiadas.

La firma publicitaria otorga a sus colaboradores días u horas libres en momentos en que requieren realizar alguna gestión personal o para balancear su calidad de vida-trabajo●

DISTRIBUIDORA SALVADOREÑA S.A DE C.V.

Resultados basados en valores

Datos
País: EL Salvador
Fundación: 2007
Colaboradores: 500

"Podemos decir que, en el 2021 nuestro foco estuvo basado en el valor de la Integridad, con el nacimiento de nuestro programa "Pospone y Disfrutaras"; nuestra iniciativa de responsabilidad social empresarial que busca crear conciencia sobre la importancia de no iniciar el consumo de alcohol en la niñez o adolescencia", recordó Adriana Alcaine Herrera, Gerente Financiero y Gestión del Recurso Interno.

Además, añadió Alcaine, la pandemia ha sido una prueba a la vivencia de los valores organizacionales: "Pasión por Ser el #1", "Integridad", "Pertenencia", "Innovación", "Desarrollo Personal" y "Servicio al Cliente"; y el resultado ha sido excelente.

La crisis del COVID-19 y sus efectos tanto en el mercado, como en procesos productivos y logísticos; los sacó de la zona de confort e implicó que buscaran nuevas formas de hacer las cosas; fortaleciendo el trabajo en equipo para suplir las ausencias por enfermedad o los picos de trabajo por cambios en la demanda; cuidándose unos a otros.

"Hemos trabajado en la mejora de nuestra cultura organizacional mediante la generación de confianza, inclusión, equidad y favoreciendo el balance vida y trabajo, aspectos que toman un puesto prioritario a la hora de desarrollar programas o acciones concretas en la organización".

Y resultó determinante continuar con el proceso de mejora continua de su cultura, a través de las encuestas de clima organización y la participación en el ranking de Great Place to Work® ●

E&N

#TuPoderDeTransformar

+1,7 Millones

de ejecutivos de la región se informan con E&N

Convirtiéndonos en la primera plataforma multimedia especializada en negocios y la más grande a nivel regional.

Great Place to Work® CARCA