



## METODOLOGÍA

# Por qué son Súper Empresas

Este año, las compañías fortalecieron su parte emocional y sus valores. Desarrollar un buen ambiente laboral sigue siendo clave para posicionarse en el ranking.

### POR GONZALO ARÁNGUIZ

Todas las empresas tienen una determinada cultura, quieran o no. Es la forma cómo se organizan, sus normas y reglas, prácticas y costumbres, como lo que desarrolla una nación durante décadas o cientos de años. Pero las Súper Empresas evolucionan más rápido. Año a año hacen pequeños ajustes que cambian su cultura, lo cual afecta directamente las creencias y los valores de la organización, y que mejoran, en gran medida, su clima organizacional, una reconocida ventaja frente a la competencia y al mercado.

Estos cambios hacen que una empresa avance o a veces retroceda en alguno de los 10 factores de cultura, y en su efecto en los seis factores medidos por el ranking de *Expansión* de clima organizacional.

Las mejores Súper Empresas son aquellas que logran identificar esos pequeños ajustes que en su contexto competitivo, cultura, clima y contexto humano logran avanzar hacia la cima, consistentemente, en los siguientes factores:

#### FACTORES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

- **Liderazgo:** La habilidad para influir en los colaboradores y dirigirlos a cumplir las metas de manera efectiva y eficiente.
- **Resonancia:** El grado en que las comunicaciones y los valores de la empresa se transmiten y resuenan en la organización.
- **Cohesión organizacional:** El grado de unión determinado por el nivel de compromiso y el deseo de los integrantes de pertenecer a ese grupo.
- **Satisfacción laboral:** El placer, gusto o complacencia que obtiene un colaborador con su trabajo.
- **Comunicación:** Compañías que a través de la transparencia y la honestidad dan confianza y motivan a sus empleados para la obtención de las metas.
- **Motivación de logro:** Procesos y comportamientos dirigidos a la obtención del logro, que motivan las acciones individuales y de equipo.
- **Crecimiento:** Avance, tanto en lo personal como en lo profesional, de los integrantes de la empresa.
- **Aplicación de políticas, procedimientos y prácticas:** La correcta definición y el respeto de las políticas de la organización.
- **Relación laboral no desgastada:** Se da cuando los individuos dejan o ya no desean formar parte de la cultura de la empresa.
- **Responsabilidad social:** Compromiso que tienen las personas y la institución para promover el bienestar de la sociedad en su conjunto.

#### FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Motivación:** Fuerzas que determinan la dirección, la forma, la intensidad y la persistencia del trabajo.
- **Justicia:** La aplicación de justicia, con rectitud y equidad en todas las facetas y niveles de la empresa. Elementos como raza, sexo, condición social y 'meritocracia'.
- **Condiciones de trabajo:** Los medios, el entorno y las situaciones en las que los colaboradores desarrollan sus actividades. Elementos como la flexibilidad, la seguridad, la salud y la estabilidad.
- **Organización temporal del trabajo:** Cómo se distribuye la carga laboral, de acuerdo con los objetivos de la empresa y las metas de cada colaborador.
- **Herramientas para mejorar el desempeño:** La disponibilidad de

herramientas junto a las condiciones suficientes para que un empleado pueda realizar sus objetivos y conseguir sus metas.

- **Salarios e incentivos:** Remuneración y retribución, acorde con la recompensa que debe recibir cada empleado por su trabajo. También incluyen prestaciones.

Esta metodología fue desarrollada por la consultora especialista en recursos humanos The Top Companies, y se basa en dos herramientas de

medición: un cuestionario de 100 preguntas diseñado para capturar la percepción de los empleados acerca de los 16 factores; y la revisión y evaluación de las políticas, prácticas y procedimientos de la compañía, las que le son solicitadas al inicio del proceso. Los empleados otorgan el 80% de la evaluación, mientras que los documentos presentados aportan el 20% restante.

En la tercera y cuarta edición del ranking, las compañías fueron premiadas en dos listados, las de menos de 500 empleados y las de más de 500 empleados. En 2011, con el objetivo de comparar empresas con desafíos de recursos humanos semejantes, presentamos tres listas de premiación. Esta vez considerando en la primera lista las compañías que tienen más de 3,000 empleados, una segunda lista con empresas de 500 a 3,000 empleados y una tercera con menos de 500 empleados. Así las posiciones son compartidas en ternas de Súper Empresas, así como comparables en los estándares de cultura y clima.

Este año se evaluaron 422 empresas, con un total de 418,545 encuestas a colaboradores. De ellas, 325 empresas no fueron certificadas, por presentar inconsistencia en sus prácticas y procedimientos, o porque sus empleados las reprobaron en sus factores. Son 97 empresas las certificadas este 2011. **Felicitaciones.** ■

## AUDITADO

Súper Empresas es el único estudio en su tipo en México en el que todo el proceso y los resultados son auditados por PricewaterhouseCoopers