

EXPANSION

SUPER
EMPRESAS
EXPANSION
2025
TOP
companies

WALMART QUE UN SÚPER



LA CADENA
DISEÑA LA NUEVA
FORMA DE COMPRAR
E INTERACTUAR
CON TU AUTOSERVICIO.



IGNACIO CARIDE,
PRESIDENTE &
CEO DE WALMART
DE MÉXICO &
CENTROAMÉRICA.



ADEMÁS

ZEV SIEGL

LOS CONSEJOS DEL
COFUNDADOR DE STARBUCKS
PARA EMPRENDER.



PARA PERDERLE
EL MIEDO

5 LÍDERES EXPLICAN
CÓMO APROVECHARLA

CONVIÉRTELA EN TU
ALIADA EN EL EMPLEO

CERRAR LA BRECHA
DEL TALENTO



\$68 MN

EXPANSION.MX
MAYO 01, 2025
1326

PARA VENTA EXCLUSIVA A MAYORES DE EDAD

EXPANSION



SÚPER
EMPRESAS

EXPANSION

2025

TOP
companies

ESPECIAL

LAS

SÚPER EMPRESAS

2025

PÁG.
76

LAS COMPAÑÍAS
QUE APUESTAN POR UNA
CULTURA ORGANIZACIONAL
QUE GUIDA A SUS
COLABORADORES.



**SÚPER
EMPRESAS**

EXPANSION

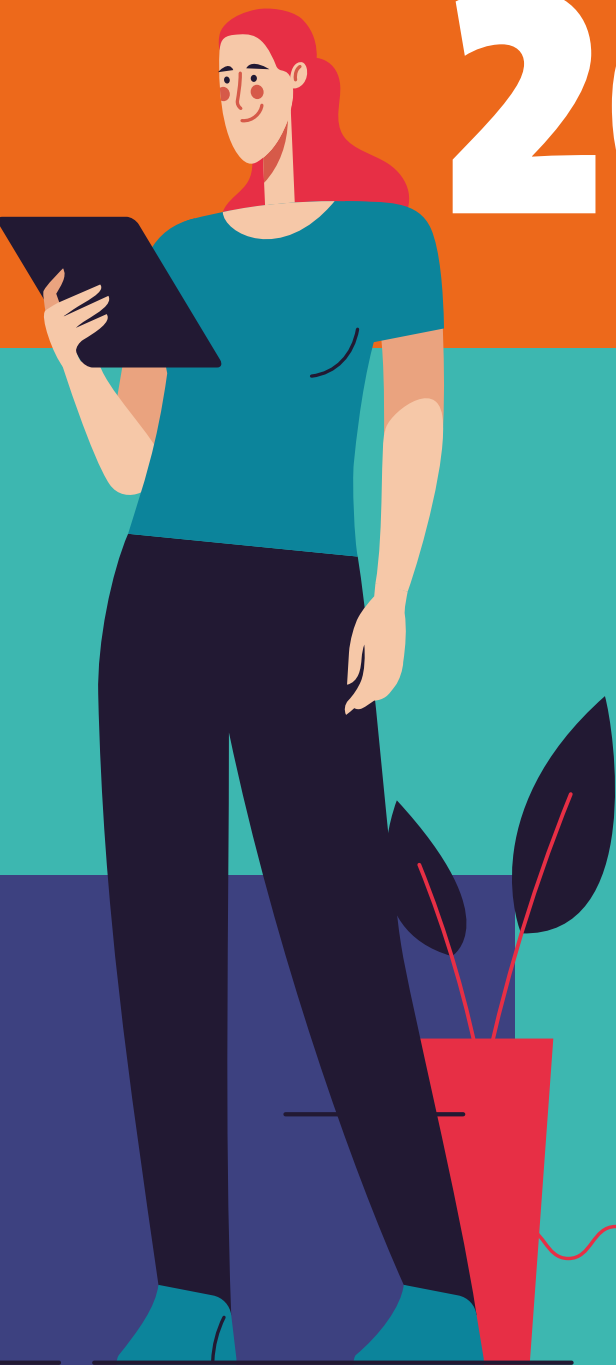
2025

TOP
companies

LAS



SÚPER EMPRESAS 2025



Las integrantes del ranking comparten desafíos como la rotación y la salud mental de sus colaboradores, pero si algo tienen en común son las buenas prácticas en cultura laboral.

ILUSTRACIÓN: SHUTTERSTOCK



RANKING
**EMPRESAS CON MÁS DE
 3,000 COLABORADORES**

P.	EMPRESA	SECTOR	Número de colaboradores	CULTURA										CLIMA						
				Liderazgo	Dinámica organizacional	Resiliencia	Identificación con la empresa	Crecimiento laboral	Formación - Role model	Motivación organizacional	Relación laboral	Honestidad	Diversidad e inclusión	Políticas de la empresa	Responsabilidad social	Jornada laboral	Seguridad laboral	Estrés laboral	Psicología positiva	Compensación
1	Banco Santander México	Servicios financieros	23,755	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
2	KPMG en México	Servicios profesionales	3,356	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1
3	Banamex	Servicios financieros	39,659	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4
4	The Villa Group Beach Resorts & Spas	Hotelería y turismo	3,161	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3
5	Softtek	Computación y servicios	6,612	5	5	6	4	4	5	6	5	5	6	5	4	5	5	5	4	5
6	Whirlpool México	Electrónica de consumo	10,248	7	6	5	7	6	6	5	6	6	5	6	7	7	6	6	6	6
7	P&G México	Productos de consumo	7,614	6	8	8	6	7	7	7	7	7	8	7	6	6	8	7	7	7
8	WEG Group	Equipo eléctrico	4,669	8	7	7	8	8	8	8	8	8	7	9	8	8	7	8	10	9
9	McDonald's	Restaurantes	8,378	9	9	9	9	10	9	10	9	9	9	8	9	9	10	9	8	8
10	HSBC México	Servicios financieros	13,638	10	11	10	10	9	10	9	10	10	11	10	10	10	9	11	9	11
11	Indra Group México	Tecnología diversificada	3,125	15	10	11	11	12	11	11	11	11	10	13	11	11	11	10	12	10
12	Essity Higiene y Salud	Cuidado personal	4,051	13	12	12	12	11	13	14	12	12	12	12	12	12	12	11	12	12
13	Nissan Mexicana/NR Finance Services México & Anzen	Holding	20,958	12	13	14	13	13	12	13	13	13	13	11	13	13	13	15	14	14
14	H-E-B México	Comercio autoservicio	19,015	11	14	13	15	14	14	12	14	14	15	14	16	14	14	14	14	13
15	John Deere México	Maquinaria y equipo	3,113	14	15	15	14	15	15	15	15	15	14	17	14	15	15	13	15	15
16	Intercam Banco	Servicios financieros	3,196	16	16	17	16	17	16	16	16	17	16	15	18	16	16	16	16	16
17	dportenis	Comercio departamental	3,015	17	17	16	17	16	17	18	17	16	17	16	15	17	18	18	17	17
18	Office Depot México	Comercio especializado	8,042	19	18	18	18	18	20	17	18	18	18	19	19	18	19	17	18	19
19	Grupo Ecodeli	Productos de consumo	3,160	18	19	19	19	19	19	20	19	19	20	18	17	19	17	19	20	18
20	Grupo S-Mart	Comercio autoservicio	18,585	20	20	21	21	20	18	19	20	20	19	20	20	20	21	19	20	20
21	TAFER Hotels & Resorts	Hotelería y turismo	3,824	21	23	20	20	22	21	21	21	21	21	21	21	22	21	20	22	25
22	Totalplay	Telecomunicaciones	5,152	22	22	22	22	23	24	23	22	22	22	23	23	21	23	22	21	22
23	Santa Fe Grupo Hotelero	Hotelería y turismo	3,895	23	21	23	23	21	23	22	23	23	23	22	22	26	22	23	23	23
24	Smart Fit México	Centros recreativos y de esparcimiento	3,331	24	24	24	24	24	22	24	24	24	24	24	25	24	26	25	24	21
25	mabe	Electrónica de consumo	18,606	27	25	25	26	26	25	25	25	25	26	25	24	25	24	24	25	24
26	Cinépolis	Entretenimiento	20,963	26	26	26	25	25	26	26	26	26	25	26	26	23	25	26	27	28
27	Quálitas Compañía de Seguros	Seguros y fianzas	6,468	25	28	27	27	27	27	27	28	27	27	27	28	27	27	27	26	26
28	Telvista	Telecomunicaciones	4,804	28	27	28	28	29	28	28	27	29	28	28	27	28	29	31	28	27
29	Grupo Restaurantero Gigante	Restaurantes	11,266	29	29	29	29	30	30	29	29	28	29	30	29	31	28	29	30	29
30	Atento México	Servicios especializados	7,295	30	30	30	30	28	29	30	30	30	30	29	31	30	30	28	29	31
31	Mota-Engil México	Construcción	4,480	32	31	31	32	31	31	33	31	31	31	31	32	29	31	34	33	32
32	Grupo Surman	Automotriz y autopartes	3,800	35	33	32	31	32	32	32	32	32	32	32	30	32	33	32	31	33
33	Promotora Ambiental	Servicios públicos	5,845	33	32	33	33	33	33	31	33	33	33	34	33	33	32	30	32	36
34	Bio Pappel	Papel y cartón	12,115	34	34	34	34	35	34	34	35	36	35	33	34	34	34	33	34	30
35	Meliá Hotels International	Hotelería y turismo	3,007	31	35	35	35	34	35	35	34	35	34	35	36	35	37	36	36	35
36	Clarios	Automotriz y autopartes	4,440	36	38	36	37	36	36	36	36	34	36	36	37	37	36	35	35	34
37	Nexteer Automotive	Automotriz y autopartes	3,095	37	37	37	36	37	38	37	37	37	37	40	35	36	35	37	37	38
38	Leoni	Automotriz y autopartes	3,378	38	36	39	38	38	37	39	38	39	38	37	38	38	38	38	38	37
39	Farmacias Benavides	Comercio de medicamentos	7,871	39	40	38	41	39	39	38	39	38	39	39	39	42	40	39	39	41
40	Hospitales MAC	Servicios de salud	4,468	41	39	40	40	40	41	40	40	40	42	38	40	39	39	40	41	40
41	Dalton Corporación	Holding	3,124	40	42	41	39	41	40	41	42	41	41	41	41	40	41	41	40	39
42	PRIME MX	Electrónica de consumo	3,132	42	41	42	42	42	42	42	41	42	40	42	42	41	42	42	42	42

RANKING

EMPRESAS CON MENOS DE 500 COLABORADORES

P.	EMPRESA	SECTOR	Número de colaboradores	CULTURA										CLIMA						
				Liderazgo	Dinámica organizacional	Resiliencia	Identificación con la empresa	Crecimiento laboral	Formación - Role model	Motivación organizacional	Relación laboral	Honestidad	Diversidad e inclusión	Políticas de la empresa	Responsabilidad social	Jornada laboral	Seguridad laboral	Estrés laboral	Psicología positiva	Compensación
118	Grupo Industronic	Equipo eléctrico	335	118	117	118	118	116	116	119	118	117	118	118	118	117	118	117	118	116
119	Kantar Insights Division, México	Servicios profesionales	171	119	118	119	120	119	119	118	119	121	120	119	120	119	119	119	120	120
120	Grupo Lamat	Construcción	153	121	120	120	119	120	120	120	120	120	121	120	121	121	120	120	119	119
121	Corporativo Enciso	Servicios profesionales	431	120	123	121	121	121	121	122	121	119	119	121	119	120	121	123	121	121
122	Pinsa by Grupo Petro	Petróleo y gas	101	122	122	122	122	122	122	121	122	122	122	124	123	122	123	121	122	122
123	JeffreyGroup	Servicios profesionales	101	124	121	124	124	123	123	123	124	123	123	122	123	124	122	123	123	123
124	Parks Industrial	Servicios inmobiliarios	121	125	124	123	123	124	124	125	123	124	124	122	124	124	122	124	124	124
125	Fármacos Darovi	Comercio de medicamentos	205	123	125	125	125	125	125	124	126	125	125	125	126	125	125	125	126	126
126	El Cielo Valle de Guadalupe	Agroindustria	119	126	127	127	126	126	126	126	125	126	127	126	125	126	126	126	125	125
127	Surtidor Eléctrico	Comercio especializado	225	127	126	126	127	128	128	127	127	127	126	127	127	128	127	128	127	127
128	EVEN GROUP	Telecomunicaciones	470	128	128	128	128	127	127	128	128	129	128	128	128	127	129	127	129	129
129	Flimsa by Grupo Petro	Logística y transporte	112	130	130	129	129	130	129	129	129	130	129	129	129	129	128	129	128	128
130	Vitti Logistics	Logística y transporte	187	129	129	130	132	129	130	130	130	128	133	130	133	130	130	130	131	130
131	Ginga Group	Comercio especializado	143	131	133	131	131	131	131	131	131	131	131	132	131	131	131	131	130	131
132	Imperquimia	Materiales y herramientas	436	132	131	132	130	132	132	133	134	132	130	134	132	133	132	132	132	133
133	Recurso Confiable	Computación y servicios	281	133	132	133	133	133	133	132	133	133	132	133	130	132	133	134	133	132
134	Viakem	Química y petroquímica	470	134	134	134	134	136	134	134	132	134	134	131	134	134	134	133	136	135
135	Etrusca Comercial	Alimentos y bebidas	213	135	135	136	135	135	135	136	135	135	135	135	135	135	135	137	135	134
136	Mirador y Restaurante Torre Latino	Hotelería y turismo	101	136	137	135	136	134	136	135	137	136	139	136	136	136	136	136	134	137
137	Grupo Tenerife	Construcción	407	137	136	137	140	137	137	137	136	137	137	137	137	138	138	135	139	136
138	Fibra Enlace Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	102	139	138	139	138	138	138	138	139	139	138	139	138	137	137	138	137	138
139	Vemasmas	Computación y servicios	106	138	139	138	139	139	139	140	138	138	136	138	139	139	139	139	138	139
140	Robertet de México	Química farmacéutica	159	140	140	141	137	140	140	139	143	140	140	140	141	140	140	141	140	140
141	Gasomax by Grupo Petro	Petróleo y gas	404	141	141	140	142	142	141	142	140	141	141	141	140	141	141	140	141	141
142	Ananda Distribuciones	Cuidado personal	107	142	144	142	141	141	142	141	141	142	142	142	142	142	142	142	143	143
143	Ventanas Cuprum	Materiales y herramientas	314	143	142	143	143	143	143	143	142	143	144	144	144	143	143	143	142	144
144	LAFHER	Servicios inmobiliarios	165	144	143	146	146	144	144	144	144	144	143	145	143	144	144	145	144	142
145	By Apple Cosmetics	Cuidado personal	261	145	145	144	145	145	145	145	145	145	145	143	145	145	146	144	146	145
146	Lease & Fleet Management	Servicios financieros	372	147	146	145	144	146	148	146	146	147	146	146	146	146	145	146	145	146
147	Us Fuel	Petróleo y gas	331	146	148	147	147	147	147	147	147	146	148	148	148	147	147	147	148	148
148	StenTech	Materiales y herramientas	179	148	147	148	148	148	146	148	148	148	147	147	147	148	148	148	147	147

*Gran Hotel: Hotel El Ejecutivo / Isaaya Hotel Boutique / Hotel Valle de México.

METODOLOGÍA

SÚPER EMPRESAS

‘Los lugares en donde todos quieren trabajar’ llega a su edición 2025, sustentado en las bases de la metodología TOP Companies que consta de dos instrumentos para su evaluación:

1 Cuestionario de colaboradores: 102 reactivos que miden 12 factores de cultura organizacional y cinco factores de clima organizacional a través de las conductas instaladas de quienes viven día con día la cultura. Este cuestionario aporta el 80% de la calificación de las Súper Empresas.

2 Inventario de Políticas, Prácticas y programas (IPPP): *check list* que mide el grado de formalización de la compañía y aporta el 20% de la calificación restante.

Esta información es procesada y se obtienen calificaciones que permiten posicionar a las empresas en este listado que está dividido en tres categorías: menos de 500 colaboradores, de 500 a más de 3,000 colaboradores y más de 3,000 colaboradores.

NO ME QUIERO IR, SEÑOR EMPLEADOR

La idea no es retener por retener, sino crear un ambiente laboral en el que la gente quiera quedarse.

POR: Nancy Malacara

Las personas ya no se quedan en un trabajo por compromiso. Pero tampoco, como antes, por el sueldo ni por miedo a no encontrar algo mejor. La movilidad, la impaciencia y la búsqueda de crecimiento constante empujaron a las empresas a replantear una pregunta incómoda: ¿cómo hacer que su gente quiera quedarse?

Muchas compañías han encontrado la respuesta en el ajuste de horarios, abrir espacios de diálogo y rediseñar las rutas de desarrollo profesional porque retener al talento dejó de verse como una tarea operativa para formar parte de la estrategia de las organizaciones para competir y sobrevivir.

“Las personas no renuncian a las empresas, renuncian a los líderes. A las culturas que no escuchan. A las organizaciones que no se adaptan”, dice Olivia Segura, socia de Asesoría en Capital Humano de KPMG México. “Y cuando el talento se va, se lleva su experiencia, su conocimiento del negocio y su energía. La pérdida no se limita a lo operativo, también es emocional”.

En su estudio ‘Perspectivas de la Alta Dirección en México 2024’, KPMG confirma que la rotación ya figura entre los tres principales riesgos empresariales, junto con la inseguridad y los ciberataques. Y en industrias como servicios profesionales, tecnología y manufactura, la escasez de perfiles técnicos añade presión.

Covestro ha logrado, sin embargo, reducir las salidas. Hace cinco años, la rotación de esta compañía química alcanzó el 11.5%, hoy es del 4.8%. “Uno de los factores más importantes para que la gente quiera quedarse es sentirse es-

cuchada”, dice Antonio Bello, su director de Recursos Humanos. “Nadie quiere ser un número más”.

El área que lidera modificó procesos para reforzar el sentido de pertenencia hacia la organización. Cinco modalidades de trabajo, horarios flexibles y acuerdos por equipo permiten adaptar los días a las necesidades de cada persona. “Si alguien necesita cortar el viernes a la 1:30 pm para ir por sus hijos, puede

hacerlo. Aquí trabajamos por resultados, no por horarios”, explica.

También fortalecieron los programas de bienestar. El acompañamiento emocional se convirtió en práctica constante. Charlas, atención psicológica y actividades de balance personal y profesional ayudan a tener una conexión con la empresa. “Cuidar la cultura implica invertir tiempo, dinero y atención”, comparte el directivo.



EL RETO DE LA ROTACIÓN

En KPMG, el ritmo de trabajo exige moverse con rapidez. No hay tiempo para procesos lentos o promociones congeladas. “El talento ya no espera cinco años para llegar a una gerencia. Si en otro lugar lo consigue en menos tiempo, se va sin mirar atrás”, señala Segura.

Por ello, la firma implementó programas de mentoría, retroalimentación continua y acompañamiento directo con los líderes. También revisó su liderazgo intermedio, ese punto donde muchas veces se rompe el vínculo emocional. “Un mal jefe puede hacer que pierdas a un gran colaborador, aunque tengas políticas de talento bien estructuradas”, añade la ejecutiva.

En Covestro, el enfoque apunta en la misma dirección, aunque con un ritmo distinto. Las conversaciones individuales se realizan cada seis meses. No para evaluar, sino para entender cómo se siente la persona, qué obstáculos enfrenta o qué podría mejorar. “Cuando un puesto evoluciona, aunque no cambie de nombre, se vuelve a revisar. Eso da una sensación real de avance”, menciona Bello.

Y cuando alguien decide salir de la compañía, la reacción cambia según el motivo. “Si se va por un tema personal o una buena oportunidad, lo entendemos y lo apoyamos. Pero si se va por algo que pudo resolverse, entonces nos detenemos a revisar qué falló”, detalla.

Sin embargo, las renuncias voluntarias ya no marcan el pulso de la rotación en la empresa química. De un 6.8% en 2019, el índice bajó al 1.8% en 2024 y corresponde a empleados que, en su mayoría, se fueron por razones personales, como mudanzas al extranjero o cambios de vida ajenos al trabajo. Durante tres años consecutivos, Covestro ha mantenido totales de rotación menores al 5%. Según Bello, esa estabilidad no se logra con beneficios extraordinarios, sino con constancia en un trato justo, espacios de diálogo y posibilidades reales de desarrollo.

Las salidas involuntarias son ahora las más frecuentes. Bello explica que son decisiones puntuales relacionadas con desempeño, alineación cultural o reestructuras internas. “Una buena cultura también implica saber cuándo una relación ya no funciona. No todo es retención. A veces, lo mejor para ambas partes es cerrar el ciclo con respeto y claridad”, comenta.

Tanto en KPMG como en Covestro el sueldo sigue en la ecuación, pero no ocupa el centro. “La gente se queda cuando siente que puede ser ella misma, cuando ve un futuro posible en la empresa”, comenta Segura. En un mercado donde siete de cada 10 empresas en México no encuentran al talento que necesitan, según ManpowerGroup, la permanencia dejó de ser un dato. Ahora funciona como un reflejo de lo que vive cada persona dentro de la organización.

NO ME VOY

Hoy en día, las personas no quieren esperar semanas para saber si avanzaron en un proceso o si tendrán nuevas oportunidades dentro de la organización. “La expectativa está puesta en recibir respuestas rápidas. Cuando alguien no sabe qué va a pasar con su desarrollo o sus inquietudes se quedan en pausa, empieza a desconectarse”, afirma Segura.

Desde su trinchera considera que las empresas que agilizan sus canales de comunicación interna y dan seguimiento puntual tienen más posibilidades de conservar a quienes ya forman parte de sus equipos.

Por otro lado, Segura también propone mirar el desarrollo profesional desde más ángulos. No todo crecimiento tiene que ser vertical. “Muchas veces, la gente no quiere subir, quiere aprender algo distinto”, puntualiza.

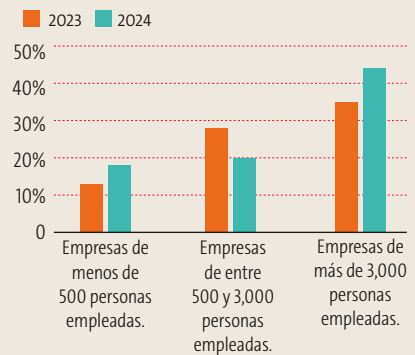
Esta lógica llevó a KPMG a fomentar el crecimiento horizontal y transversal, a fin de que los colaboradores se muevan a otras áreas o tengan otras fun-

La rotación preocupa a las compañías. Preguntamos a las Súper Empresas 2025 cuáles son sus desafíos.

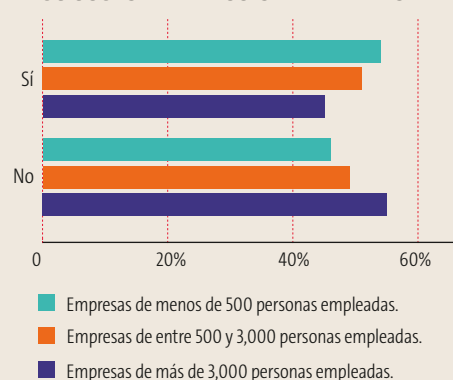
¿QUÉ PORCENTAJE DE LAS SÚPER EMPRESAS AUMENTÓ SU ROTACIÓN?



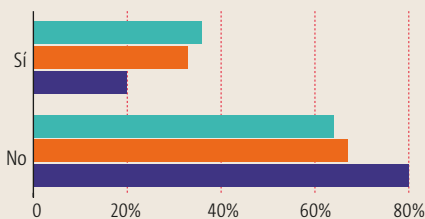
PORCENTAJE PROMEDIO DE AUMENTO EN LA ROTACIÓN



¿LA EMPRESA HA AUMENTADO SU COSTO DE ATRACCIÓN DE TALENTO?

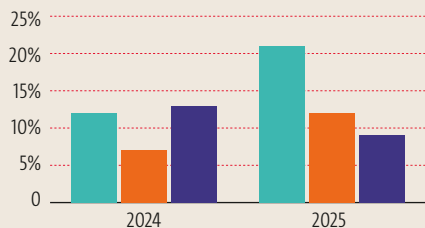


¿LA COMPAÑÍA HA VISTO AUMENTADO SU COSTO EN LA RETENCIÓN DE TALENTO?



- Empresas de menos de 500 personas empleadas.
- Empresas de entre 500 y 3,000 personas empleadas.
- Empresas de más de 3,000 personas empleadas.

¿EN QUÉ PORCENTAJE?



- Empresas de menos de 500 personas empleadas.
- Empresas de entre 500 y 3,000 personas empleadas.
- Empresas de más de 3,000 personas empleadas.

ciones sin necesidad de cambiar de nivel. Segura está convencida de que explorar nuevas habilidades o integrarse a un equipo distinto puede renovar el interés por permanecer. Y cuando esa posibilidad está sobre la mesa, la decisión de quedarse cobra sentido.

Pfizer también apuesta por abrir caminos de desarrollo más allá de la escalera vertical. A través del programa Gigs, la farmacéutica fomenta que los colaboradores dediquen parte de su tiempo a proyectos en otras áreas sin dejar su rol actual. Parte de la estrategia ha sido ofrecer experiencias que los preparen para cuando llegue la oportunidad.

En 2022, la compañía registró su pico más alto de rotación, con 7%, tras una reestructura global que modificó su modelo

comercial internacional. Si bien la transición no fue mal recibida, sí generó incertidumbre, sobre todo, entre la fuerza de ventas, el corazón operativo de Pfizer. “Cuando ocurren ajustes grandes, aunque no sean negativos, se rompe un poco la estabilidad. Y eso, en una empresa tan aspiracional como Pfizer, puede abrir la puerta para que otros busquen a tu talento”, explica Ana De Deus, su directora de People Experience en México.

Con 21 años en la empresa, De Deus ha visto evolucionar las prioridades de los colaboradores. “Antes, lo primero que te preguntaban era cuánto iban a ganar. Hoy, lo primero que quieren saber es si el empleo es remoto”, asegura. A las generaciones mayores las motivaban los ascensos y la estabilidad. Las nuevas buscan flexibilidad, autonomía y sentido. “No es que una sea mejor que otra, simplemente, se mueven por cosas distintas. Por eso hay que entender qué los motiva y adaptar las estrategias, sin perder la esencia”, reflexiona.

Para recuperar el equilibrio, Pfizer tuvo que reconectar con el propósito. La empresa trabajó en alinear a sus líderes con la nueva visión de futuro y reforzar la comunicación para que cada persona entendiera cómo su trabajo contribuía a ese crecimiento. Además, lanzaron iniciativas como WeCare, una estrategia interna enfocada en tres pilares que surgieron de sus propias encuestas: reconocimiento, bienestar y simplicidad en los procesos.

Hoy, la rotación se mantiene por debajo del 5%, y, en promedio, los colaboradores permanecen entre ocho y 10 años en la empre-

¿QUÉ PORCENTAJE DE LAS SÚPER EMPRESAS TIENE PROBLEMAS PARA ENCONTRAR AL TALENTO QUE NECESITA?

67%

de las compañías de menos de 500 personas empleadas.

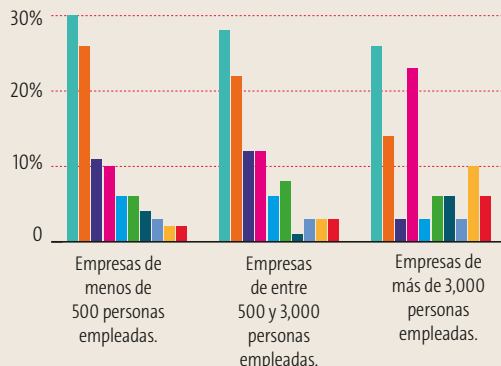
70%

de las compañías de entre 500 y 3,000 personas empleadas.

60%

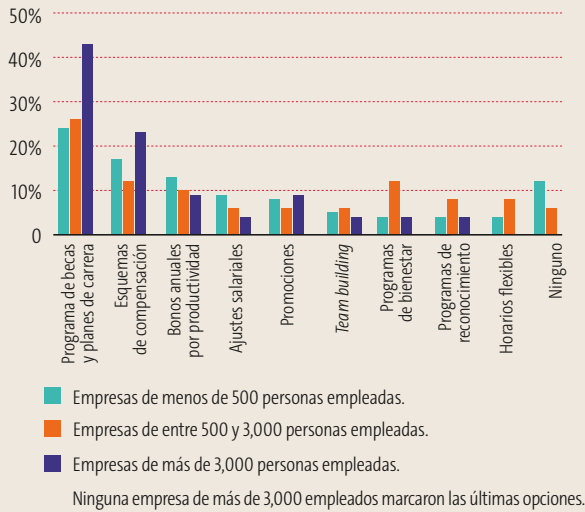
de las compañías de más de 3,000 personas empleadas.

¿EN QUÉ ÁREAS CUESTA MÁS ENCONTRAR AL PERFIL ADECUADO?



- Operaciones
- Comercial
- Finanzas
- TI
- C-Suite
- Manufactura
- Comunicación
- RH
- Legal
- Mercadotecnia

¿LA EMPRESA TIENE ALGÚN PROGRAMA DE RETENCIÓN DE TALENTO?



¿QUÉ PORCENTAJE DE LAS SÚPER EMPRESAS HA IMPLEMENTADO CAMBIOS EN SU PROGRAMA DE RETENCIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO?

59%

de las compañías con menos de 500 empleados.

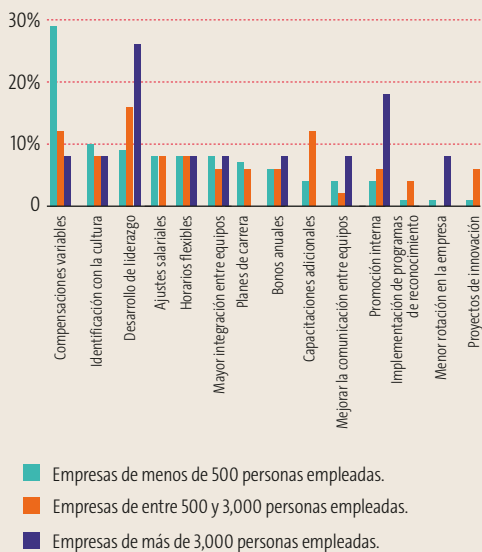
49%

de las empresas de entre 500 y 3,000 empleados.

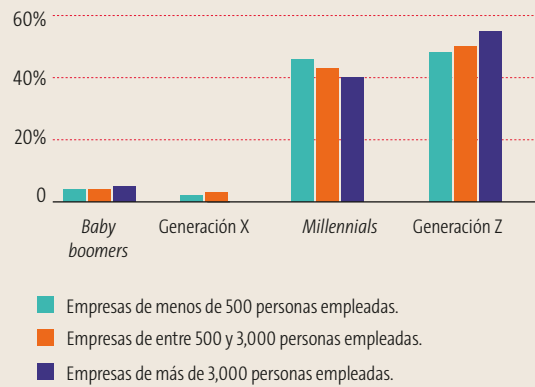
58%

de las compañías con más de 3,000 empleados.

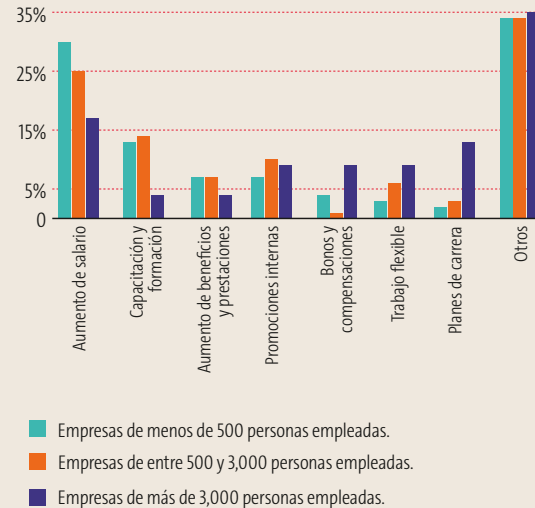
¿QUÉ TIPO DE CAMBIOS IMPLEMENTÓ PARA RETENER TALENTO?



¿EN QUÉ GENERACIÓN DETECTA MAYORES PROBLEMAS DE RETENCIÓN?



¿QUÉ INCENTIVOS OFRECE LA EMPRESA PARA RETENER AL TALENTO?



sa. Incluso entre las generaciones más jóvenes, que suelen tener estadías más cortas, Pfizer ha logrado extender su permanencia.

El enfoque de permanencia en la organización también está en el diseño de sus oficinas. Espacios abiertos, juegos, baños sin género y áreas de descanso forman parte de una cultura que busca conectar con todas las generaciones. Aun así, hay un tema que le sigue quitando el sueño a De Deus y es cómo retener a los más jóvenes en un mundo donde todo es inmediato.

Este reto la llevó a impulsar un proyecto que está en puerta. Su intención es colaborar con estudiantes universitarios para rediseñar, desde su perspectiva, cómo debería ser la oficina del futuro. "Queremos saber qué esperan ellos de un lugar de trabajo. Qué los haría querer quedarse", dice. Porque, al final, la permanencia no solo se compra con beneficios, se construye con sentido. "Conecta a tu gente con el propósito. Que sepan que lo que hacen tiene impacto. Eso, más que cualquier beneficio, es lo que hace que alguien se quede".

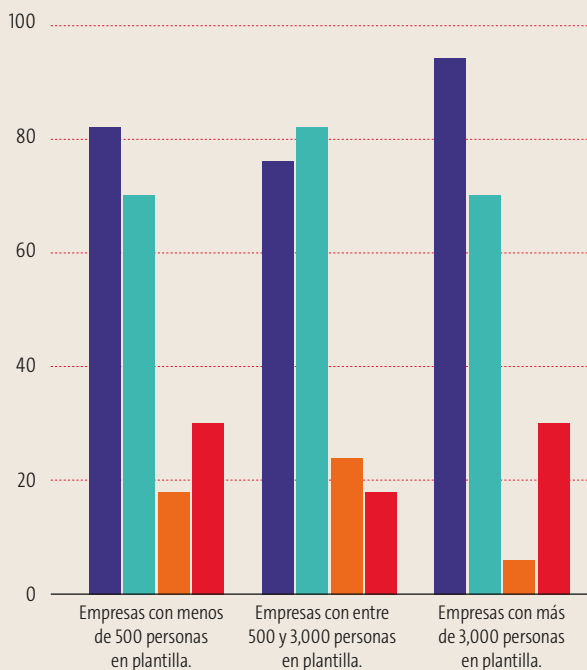
LA SALUD MENTAL EN LAS SÚPER EMPRESAS

La pandemia puso sobre la mesa un problema que ya existía, pero que se exacerbó ante la incertidumbre de la contingencia sanitaria. La preocupación por el bienestar de los colaboradores, sin embargo, no se fue al terminar la emergencia.

¿CREES QUE LA SALUD MENTAL DE TUS COLABORADORES ES UN RETO EN LA ACTUALIDAD?

CIFRAS EN PORCENTAJE

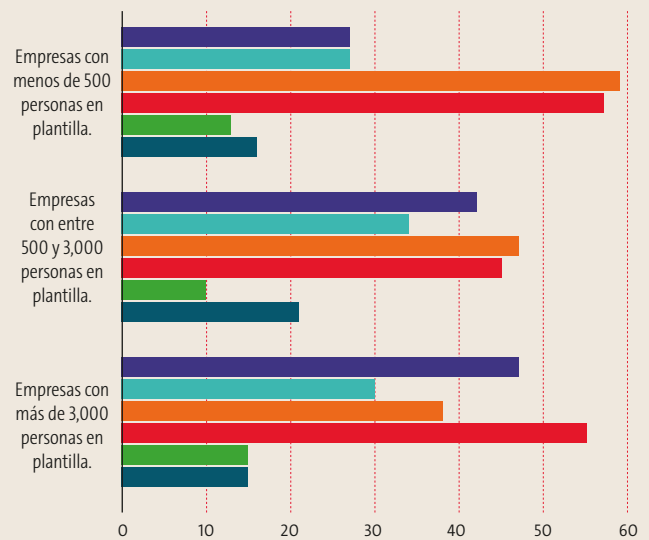
■ SÍ 2024 ■ SÍ 2025 ■ NO 2024 ■ NO 2025



¿HAN AUMENTADO LOS CASOS DE COLABORADORES QUE HAN DESARROLLADO ALGÚN PROBLEMA DE SALUD MENTAL EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS?

CIFRAS EN PORCENTAJE

■ SÍ 2024 ■ SÍ 2025 ■ NO 2024 ■ NO 2025
■ NO CUENTA CON INFORMACIÓN 2024
■ NO CUENTA CON INFORMACIÓN 2025



*2022 fue el primer año que a través del ejercicio de las Súper Empresas, que *Expansión* realiza con TOP Companies, se midió, de forma específica y más allá de la medición para participar en el ranking, la situación de la salud mental en las empresas.

PROMEDIO DE PERSONAS QUE SUFRIERON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN LAS SÚPER EMPRESAS:*

2024

8%

en las empresas de menos de 500 colaboradores.

16%

en las empresas con entre 500 y 3,000 colaboradores.

9%

en las empresas con más de 3,000 colaboradores.

2025

6%

en las empresas de menos de 500 colaboradores.

13%

en las empresas con entre 500 y 3,000 colaboradores.

3%

en las empresas con más de 3,000 colaboradores.



PROBLEMAS DE SALUD MENTAL CON MAYOR PREVALENCIA ENTRE LOS COLABORADORES

2024 y 2025

1
Estrés

2
Ansiedad

3
Depresión

4
Trastorno del sueño

5
Trastornos alimenticios

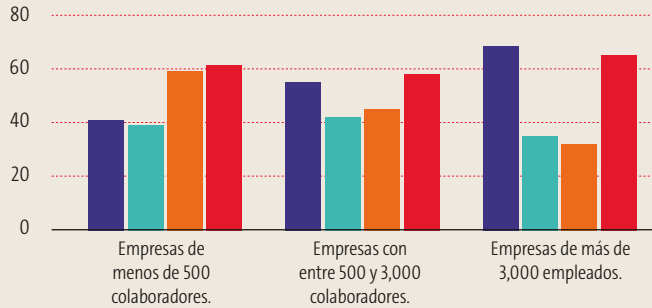
6
Adicciones

7
Otros

¿EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS TU EMPRESA HA DETECTADO PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN SUS COLABORADORES?

CIFRAS EN PORCENTAJE

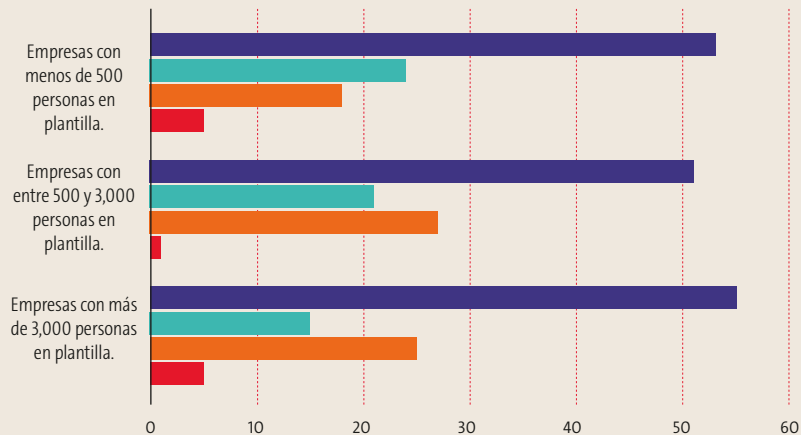
■ SÍ 2024 ■ SÍ 2025 ■ NO 2024 ■ NO 2025



¿EN QUÉ RANGOS DE EDAD SE HAN PRESENTADO NUEVOS CASOS DE SALUD MENTAL EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS?

CIFRAS EN PORCENTAJE

■ DE 26 A 35 AÑOS ■ DE 36 A 45 AÑOS ■ DE 18 A 25 AÑOS ■ DE 46 EN ADELANTE



5.5%

de las Súper Empresas 2025 participantes en el sondeo señalaron haber tenido registro de algún intento de suicidio en la plantilla de su compañía.

19%

de las personas que trabajan en las Súper Empresas 2025 toma medicamentos debido a la carga laboral.

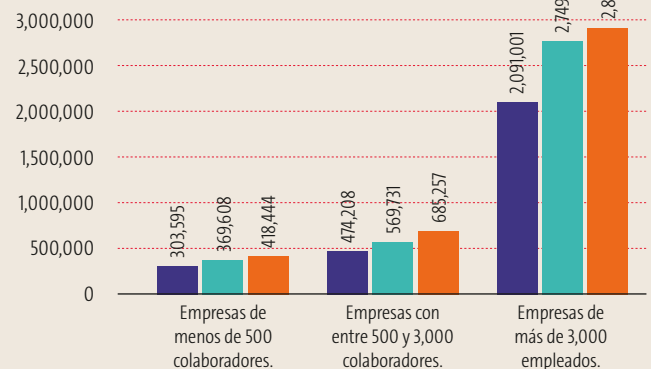
42%

de las personas que trabajan en las Súper Empresas 2025 toma medicamentos derivado del estrés causado por la pandemia de covid-19

¿CUÁNTO INVIERTEN LAS SÚPER EMPRESAS EN SALUD MENTAL?

PRESUPUESTO PROMEDIO PARA CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DE SUS COLABORADORES

■ 2022 ■ 2023 ■ 2024





MODELOS DE LIDERAZGO: ¿CRISIS O REINVENCIÓN?

LAILA CHARTUNI,
PRESIDENTA DE TOP COMPANIES

legamos a la mitad de una década sin precedentes, no solo para la historia de las organizaciones, sino para la humanidad. Con una pandemia detrás y un futuro que ya no podemos imaginar sin el apuntalamiento tecnológico, los números de las Súper Empresas no mienten. Estamos en un punto de quiebre para los modelos de liderazgo.

Este año, se observa un alza en los niveles de rotación, mientras que los índices relacionados con temas de salud mental se mantienen. Son dos factores que representan un alto costo para las empresas e inestabilidad para los colaboradores. Nos habla de una dinámica que se va distanciando cada vez más de los líderes. Todo parece apuntar a que los modelos de liderazgo deben reinventarse.

Los relevos generacionales siempre implican cambios. Simplemente imaginemos qué motiva a un *baby boomer* y a un *gen-Z* a levantarse para ir a trabajar. Son factores distintos. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurría hace 20, 30 o 40 años, actualmente conviven hasta cuatro generaciones en los espacios laborales, lo cual plantea nuevas formas de entendimiento de las jerarquías y de la experiencia, además de otras variables,

como hábitos, estilos de vida, asimilación tecnológica, responsabilidad, enfoque y formas de adaptación.

¿Qué significa esto para los líderes? Que deben ser capaces de considerar esas diferencias intergeneracionales para establecer una conexión emocional. Se debe favorecer la cohesión de un grupo que camine en favor de la organización y la cultura que esta se ha planteado.

Sin embargo, parece que algo está fallando, quizá sea que el líder se está centrando demasiado en su propio estilo de liderazgo sin darse cuenta de que los equipos son cada vez más diversos no solo en sus características, también en sus habilidades y necesidades, lo cual implica un nuevo reto para establecer una conexión. Por otra parte, los colaboradores deben perfilarse tomando en cuenta su flexibilidad y su capacidad de adaptación. Es importante ejercitar en ellos la habilidad tanto para proponer como para ceder en favor del objetivo común.

Es hora de que el líder mire más hacia afuera, hacia sus propios colaboradores y la cultura de la organización, más allá de caer en prácticas impositivas, omisas u obsoletas. Su labor, hoy más que nunca, es mirar todas aquellas vidas que toca cada día para equilibrar el qué y el cómo de la organización. Responder a esto es labor de todos días y es lo que permite la innovación y el crecimiento. Que se valore la experiencia de quienes llevan más años, así como se escuchan las ideas de los más jóvenes, por ejemplo, solamente puede lograrse a través de la conexión emocional que el líder establece.

Sin duda, estas nuevas necesidades de conexión llevarán al líder a cuestionarse y replantearse diversos aspectos no solo a nivel laboral, también personal e, incluso, pueden llevarle a reformular ciertos valores. Esto es sano y necesario para empujar hacia el objetivo de la organización y encontrar el estilo de liderazgo que camina adecuadamente con la cultura de la empresa.

Por otro lado, la importancia que ha tomado la salud mental nos deja algunos cuestionamientos: ¿se ha adquirido una mayor conciencia acerca del bienestar psicológico o efectivamente ahora hay más padecimientos? Aún estamos comprendiendo este fenómeno, sin embargo, uno de los aprendizajes que nos queda claro es que el líder no puede obviar el bienestar mental de sus colaboradores. Esto implica que las buenas prácticas pospandemia han podido comprobar que, a mayor bienestar psicológico en los colaboradores, mayor eficiencia y beneficio económico para la empresa.

No existe un común denominador entre los diversos tipos de liderazgo debido a que estos se redefinen constantemente. Entre las empresas más exitosas existen líderes altamente disruptivos, carismáticos, tradicionales, autoritarios, extremadamente eficientes, excéntricos o poco convencionales. Y las tendencias cambian constantemente, los propios líderes cambian a lo largo de su trayectoria. ¿Entonces qué es lo que funciona mejor? La respuesta tiene que ver con el objetivo y la dinámica organizacional. Ninguno de los estilos de liderazgo es idóneo para todas las empresas e, incluso, un estilo de liderazgo que hoy es ideal puede dejar de serlo en el mediano o largo plazo.

El mundo se mueve cada vez más rápido. Es tiempo de reinventarnos y crear nuevas formas de liderazgo. De esta manera, tanto los líderes como los colaboradores podrán crecer siempre al lado de las organizaciones.