



¿Cómo es el liderazgo humanista? 2 líderes empresariales lo explican

Reflexionar sobre el **valor de las personas dentro de las organizaciones** fue el objetivo del **Encuentro EXATEC Negocios 2025**, que reunió en el [Tec Guadalajara](#) a más de **150 egresados**.

Bajo la temática **Liderazgo Humanista**, inspirada en el libro *Everybody Matters*, líderes empresariales como Raymundo Martínez de la Torre, de [Akron](#) (líder en el sector energético) y Sandy Hermosillo, de [Improving](#) (transnacional de servicios de consultoría y desarrollo de tecnología), **compartieron sus experiencias** sobre la influencia del **bienestar y la conexión humana**.

Compartieron algunas de sus **estrategias** o modelos de operación para **integrar el capitalismo consciente y la responsabilidad social** en las operaciones diarias de dichas organizaciones.

El **capitalismo consciente**, según [Raj Sisodia](#), profesor distinguido FEMSA del [Centro de Empresas Consientes \(CEC\) del Tec de Monterrey](#), son negocios que tienen un **propósito centrado en las personas**.

Lo anterior, con la intención de **brindar herramientas útiles** que se conviertan en la base de **empresas sostenibles y que maximizan su éxito**.



Cultura organizacional

Con base en el diálogo sobre **cultura organizacional y liderazgo**, estas son 4 estrategias compartidas por dichos líderes empresariales:

1. Definir o redefinir el propósito de la empresa

Ambos representantes destacaron que la **redefinición del propósito** de la empresa y la **implementación de una cultura basada en la confianza** son esenciales para el **crecimiento sostenible** del negocio y el bienestar de colaboradores.

Por su parte, Raymundo Martínez, director de sostenibilidad de Akron, resaltó que en ocasiones **el entorno influye** en la necesidad de generar cambios de fondo.

Y comentó que la organización se vio impulsada a **redefinir su identidad** a partir de momentos específicos y cambios en el entorno de México, un proceso que llevó a la compañía a **replantear sus objetivos**. Por eso recomendó **estar siempre atentos a este tipo de escenarios**.



2. La confianza como motor del negocio

Para Sandy Hermsillo, directora de relaciones con la comunidad de *Improving*, uno de los mayores retos de la industria de tecnologías de información y de las empresas en general, es cambiar la percepción y el histórico **déficit de confianza** que enfrentan los profesionales del sector.

Señaló que es necesario **pasar de la desconfianza a la confianza** como uno de los motores de la organización. *“Nos dimos cuenta que tenemos que estar basados en la confianza, en la manera en que le entregamos al cliente”*, señaló Hermsillo.

Para lograrlo, dijo, la compañía utiliza como pilar de su cultura los 13 comportamientos del libro ***The Speed of Trust*** (La Velocidad de la Confianza), que son desarrollados y evaluados semanalmente en sesiones internas llamadas ***Trust Spots***.

*“Esos 30 minutos se convierten en una sesión de apoyo entre compañeros. No siempre hablamos de temas de trabajo; a veces llevamos temas personales. Es un **espacio seguro en donde puedes compartir tus experiencias**”*, compartió Hermsillo.



3. Complementar con iniciativas sociales

La empresa, añadió Hermosillo, complementa esta base de cultura organizacional de confianza con **iniciativas de impacto social y reconocimiento**.

Enumeró programas corporativos que utilizan, como aquellos que promueven el diálogo y la acción en torno a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la ONU a través de charlas, retos y actividades presenciales.

Y también incluyen otros de **reconocimiento entre pares** que permite a colaboradores enviar mensajes a quienes han realizado acciones destacadas.

"El reconocimiento no solo viene de tu jefe, sino de todos tus compañeros", destacó Sandy Hermosillo. Además subrayó la importancia de la participación en programas internos de **voluntariado** para colaboradores.

Según Hermosillo, estas prácticas han derivado en un **bajo nivel de rotación en la industria de tecnologías de la información**, especialmente en México, al fomentar un ambiente de respeto y valoración integral para sus colaboradores.

“El objetivo no es la felicidad, sino el proceso en donde vamos a encontrar la alegría de hacer las cosas”.- Raymundo Martínez.

4. Priorizar el bienestar de las personas

Raymundo Martínez explicó la filosofía resultante de la adaptabilidad de una empresa y de saber discernir cuándo es necesario redefinir objetivos de la organización.

“Nuestro propósito es ser un grupo de energía, sustentable, innovador y **generador de bienestar integral para la comunidad**”, aseguró.

Akron basa su estrategia en la convicción de que la empresa privada tiene una **responsabilidad ineludible con el país**. ***“De nada nos sirve si nos olvidamos de nuestra propia gente y de la comunidad donde estamos trabajando”***, afirmó.

“De nada nos sirve si nos olvidamos de nuestra propia gente y de la comunidad donde estamos trabajando”.- Raymundo Martínez.

El **compromiso con el bienestar integral se traduce en acciones concretas** e indicó como la más destacada la **implementación de un salario mínimo por encima** de lo establecido en la ley para colaboradores de la empresa.

Y a su vez, describió un modelo piloto para extender esta política a los despachadores de sus estaciones de servicio.

El directivo hizo un llamado a no perder de vista los valores fundamentales en el camino empresarial: ***“Que no se nos olvide **nunca perder nuestro ideal y nuestra pasión**”,*** apuntó.

Finalmente, concluyó que el objetivo en la búsqueda del bienestar no está en el resultado final, sino en el trayecto: ***“El objetivo no es la felicidad, sino el proceso en donde vamos a encontrar la alegría de hacer las cosas”***.



Iniciativa de vinculación

El **Encuentro EXATEC de Negocios 2025** es una iniciativa estratégica de vinculación de la Escuela de Negocios del Tec, que busca fortalecer la conexión con la comunidad de egresados y posicionar a la institución como referente en **liderazgo humano** y **desarrollo empresarial con propósito**.

*“El foro **combinó inspiración, diálogo y networking**, al reforzar el compromiso del Tec con la formación de líderes con propósito”,* compartió Patricia Cárdenas, del área de vinculación de la Escuela de Negocios (EN) del Tec.

A través de una experiencia inspiradora y cercana, *“**este foro promueve la actualización profesional, la reflexión sobre el papel de las personas dentro de las organizaciones y la creación de redes entre EXATEC, profesores y líderes empresariales**”,* finalizó Cárdenas.

LEE TAMBIÉN:

LEE TAMBIÉN: