

mejores **empleos**

6^{to}
ANIVERSARIO

Obidion
empleos y contenido,
el binomio ganador

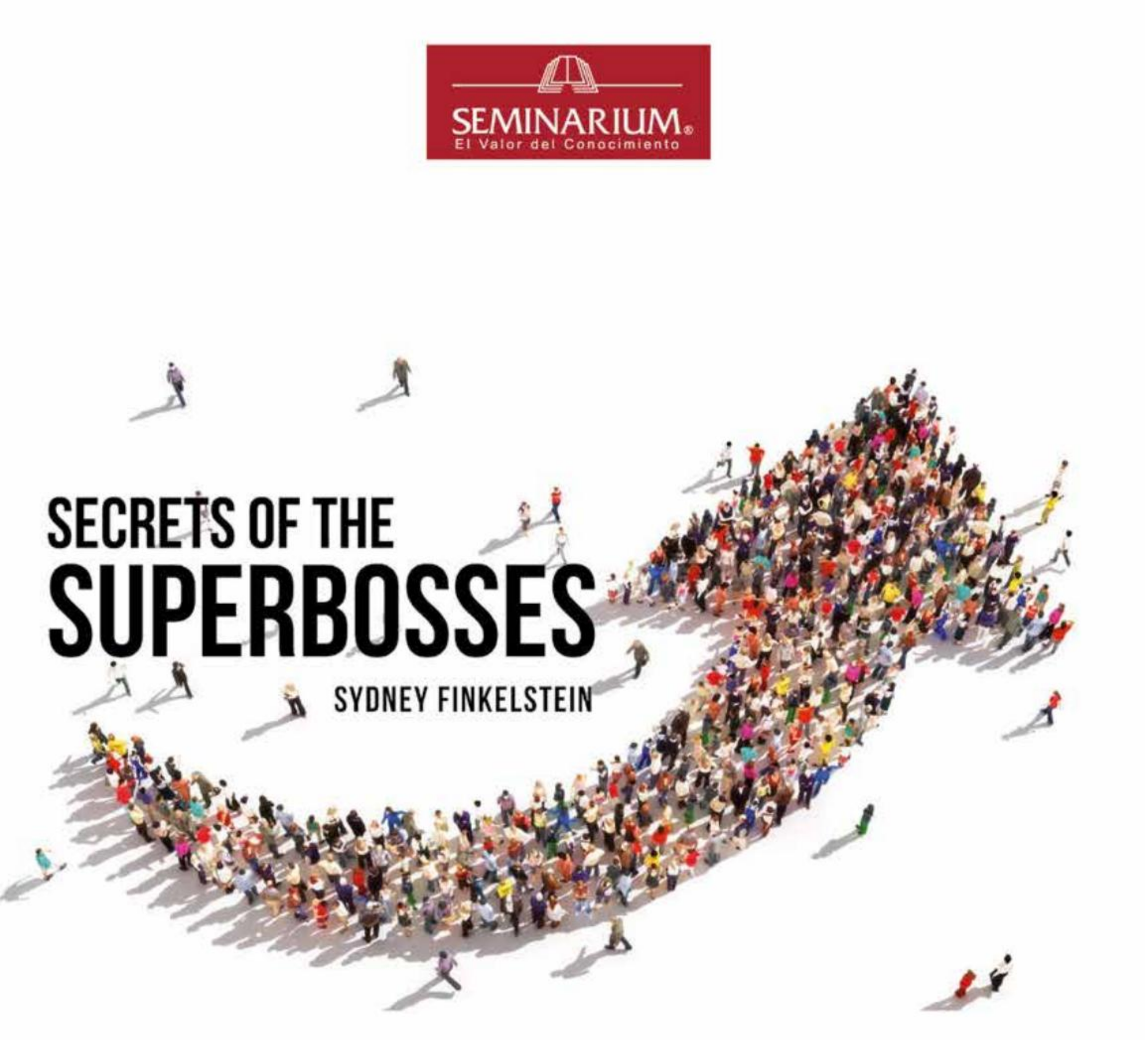
Coworking
una nueva
cultura del trabajo

Eneagrama
conoce la personalidad
de tu colaborador
y gánatelo

Cooperativismo:
el caso de éxito de Pascual

Entrevista con Filiberto Bucio, expresidente
del Consejo de Administración





SECRETS OF THE SUPERBOSSSES

SYDNEY FINKELSTEIN

OCT 25, 2017
CDMX

ARE YOU A SUPERBOSS?

Mayor información e inscripciones:
Tel. (55) 9172-2180 | informacion@seminarium.com.mx

www.seminarium.com.mx

PRESIDENTE EJECUTIVO
Carlos Sandoval Gómez
carlos.sandoval@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR GENERAL
Erick Baena Crespo
erick.baena@mejoresempleos.com.mx

EDITORIA WEB
Edith Ciriaco Ramírez
edith.ciriaco@mejoresempleos.com.mx

DIRECTORA DE ARTE Y DISEÑO
María Luisa Soler Aguirre
marialuisa@mejoresempleos.com.mx

ASISTENCIA EDITORIAL
Brenda Flores
brenda.flores@mejoresempleos.com.mx
Jenny Mendoza
Gustavo Flores

REDACCIÓN
Patricia Pérez Martínez
paty@mejoresempleos.com.mx
Penélope Silva Guzmán
penelope@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR ADMINISTRATIVO
Carlos Villanueva Mendoza
contacto@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR COMERCIAL
Francisco Uribe Mayen
contacto@mejoresempleos.com.mx

COLABORADORES
Jorge Andere Martínez, Luis Berango Irizar,
Margarita Chico, Rocío Juárez
Rodríguez, Gustav Juul, Arleth Leal Metlich,
Rafael Martínez de la Borbolla, Óscar Rodríguez,
Horacio Rosas, Daniela Salazar, - Ivonne Vargas.

PUBLICIDAD
contacto@mejoresempleos.com.mx

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López
Edith Ciriaco Ramírez

CONSEJO EDITORIAL
Carlos Sandoval, Gabriela Breña,
Cristina Jáuregui, Fernando Gutiérrez, Hugo F. Gutiérrez,
Agustín Domínguez, Bernardo Chavero,
Luis Ramón Carazo, Pablo Rivera, Jorge Forastieri, Jorge Vizcar-
no, Elizabeth Verduzco Garduño y Julio Portales

Mejores Empleos es socio activo de:



VENTAS Y SUSCRIPCIONES
México
5335-2164 ext. 122
contacto@mejoresempleos.com.mx
www.mejoresempleos.com.mx

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Quinto bimestre del 2017. Editor Responsable: Erick Baena Crespo.
Número de Certificado de Reserva Otorgada por el Instituto Nacional de Derechos de
Autor: 04-2011-121317565300-102. Número de Certificado de Licitud de Título y
Contenido 15662. Domicilio de la publicación: Gabriel Mancera 1121 interior 104
Col. Del Valle, México, D.F. 03100. Imprenta: Editorial Impresora Apolo, S.A. de C.V.
Carrera 1506 Col. Granjas Esmeralda CP 09810, México, D.F. Tiraje: 10,000
ejemplares. Mejores Empleos está inscrito en el Padrón Nacional de Medios Impresos.
Las opiniones expresadas por los autores y/o colaboradores no necesariamente reflejan
la postura de la casa editorial. Esta revista considera sus fuentes como confiables y
verifica los datos que figuran en su contenido en la medida de lo posible; sin embargo,
puede haber variantes en la exactitud de los mismos, por lo que los lectores utilizan esta
información bajo su responsabilidad. Prohibida la reproducción parcial o total, sin el
previo consentimiento de los editores.

Editorial

“La cooperación descansa en el simple principio de que como seres humanos nos necesitamos mutuamente”. Esa frase, atribuida a James Peter Warbase, fundador de la Liga Americana de Cooperativas de los Estados Unidos, describe el ánimo con el que el equipo de Mejores Empleos preparó este número.

Nos pareció pertinente abordar el tema del Cooperativismo –curiosamente en el marco de la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)- para recordarle a los mexicanos la importancia de la colaboración, de la ayuda mutua.

Pero, antes, ¿qué es una cooperativa? La Alianza Cooperativista Internacional (ACI), el organismo guardián de los valores y principios cooperativos, define a las cooperativas como “asociaciones autónomas de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus carencias y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada”.

Según datos del Fondo de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de México (GDF), en nuestro país operan alrededor de 15 mil cooperativas, las cuales dan empleo a casi 10 millones de personas, evitando incluso que familias y comunidades caigan en la pobreza extrema. De acuerdo a cifras de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) las cooperativas dan empleo a más de 100 millones de personas en el mundo.

Con esos datos en la mano, nos dimos a la tarea de buscar una organización cooperativa mexicana que fuese un ejemplo de caso de éxito. Y la encontramos. Por esa razón, les presentamos la historia de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual en voz de uno de sus protagonistas: Filiberto Bucio. Es el testimonio de una empresa que, tras un conflicto laboral, pasó a manos de los trabajadores, logró crecer, consolidarse y, a la fecha, cuenta con la confianza de los consumidores. Complementan este número un reportaje sobre las oficinas de Coworking, las cuales también se están convirtiendo en espacios colaborativos. Por último, pero no menos importante, los invito a leer la entrevista con los fundadores de Obidion, una novedosa bolsa de trabajo en línea, recién lanzada, que estoy seguro que dará mucho de qué hablar.

Con este número celebramos nuestro 6°. Aniversario, tiempo en el que nos hemos consolidado en el gusto de nuestros lectores, a los que, sin lugar a dudas, prometemos seguir ofreciendo la información más valiosa sobre el empleo en México. ¡Enhorabuena!

Carlos Sandoval Gómez

Presidente Ejecutivo

carlos.sandoval@mejoresempleos.com.mx



@mejoresempleos

f MejoresEmpleos



Contenido

LO QUE NECESITAS SABER...

- 4 ¿Dejarías ir a tu empleado
Ivonne Vargas Hernández
- 6 Cultivar la confianza de tus
colaboradores
Daniela Salazar
- 8 ¿Cómo lograr el
engagement de tus
empleados?
Gustav Juul
- 10 El 81 por ciento de los
mexicanos ha pensado
en emprender
Margarita Chico
- 12 Cooperativas de trabajo:
los motivos detrás de su
auge
Luis Berango Irizar

- 14 El modelo cooperativista
Jorge Andere Martínez

PORTADA

- 16 Entrevista a Filiberto Bucio
Cooperativa Pascual:
testimonio de una
batalla laboral"
Erick Baena Crespo

- 24 Cooperativismo
a detalle
Redacción Mejores Empleos

- 26 Obidion.com.mx.
Empleos y contenido: el
binomio ganador
Gustavo Flores

CAPITAL HUMANO

- 30 Entrevista a Víctor Chávez
Tecnología al servicio de la
gestion de talento
Por Rocío Juárez Rodríguez



34 Entrevista a João Nunes:
"La diversidad es una
herramienta de retención"
Penélope Silva

36 Coworking: espacios
para la colaboración
Patricia Pérez

40 **MUJER - MEJORES EMPLEOS**
El reto de hoy: adaptarse
a los Millennials
Arleth Leal Metlich

42 Entrevista a Valeria
Casenave
Cazadora de historias
de impacto
Patricia Pérez



50 **ETIQUETA**
Cuestión de actitud
Horacio Rosas

52 **OFICIOS EJEMPLARES**
El último bastión de los
cinéfilos
Erick Baena Crespo

ARTE + CULTURA

58 El increíble oficio de
librera
Penélope Silva

62 Agenda cultural



VIDA + IDEAS + MOVIMIENTO

Eneagrama de la personalidad: pistas
para entendernos más y trabajar mejor
Patricia Pérez



¿Dejarías ir a tu empleado?



Ivonne Vargas Hernández

Especialista en temas de educación, desarrollo laboral y gestión

Si hiciéramos una valoración para saber qué les duele a las empresas varios órganos mostrarían signos de atención. Por ejemplo, el 31 por ciento de los responsables de Recursos Humanos en el país señala que hasta 50 por ciento de la rotación anual se debe al agotamiento de sus empleados, según el estudio "La Fatiga en las Organizaciones", de Kronos Latinoamericana.

Otro síntoma de alerta: 57 por ciento de las organizaciones carece de programas para desarrollar líderes en todos los niveles, y no solo centrar esa preocupación en el nivel gerencial. Además, 59 por ciento de las empresas describe como "débil" las prácticas para crear compromiso entre los colaboradores, refiere la firma Deloitte en sus informes de Capital Humano.

El problema, como sucede con cualquier enfermedad, es: ¿Cuánto tarda la empresa en llegar a un diagnóstico fiable? Con una economía desafiante, una posible reducción en ingresos, además de la rotación de personal, la incógnita es: ¿En qué momento preocuparnos por el talento?, ¿cómo atraerlo y desarrollarlo para que represente una inversión, y no una pérdida?

PREVENIR PARA NO LAMENTARSE

La respuesta es -sin más preámbulo-: ahora. ¿Por qué dejar avanzar la enfermedad? Existe una gran diferencia entre ser una empresa que enfrenta desafíos económicos combinados con colaboradores molestos y poco comprometidos, a ser una organización "vacunada", con empleados que comprenden cuál es el impacto de sus acciones y, además, son escuchados. Hay que blindarse y buscar remedios de forma rápida, pues solo la contratación y formación de un remplazo, debido a la rotación, representa el 50 por ciento del salario anual de un trabajador, en promedio.

Para enfrentar un escenario difícil no siempre es necesario el "medicamento" caro. Se puede empezar con remedios más económicos, pero de acción prolongada en cuestión de resultados emocionales para el colaborador. Pensemos en una práctica sencilla: ¿A qué empleado no le gustaría tener una retroalimentación más cercana, y en tiempo "real", con sus superiores? Sé de muchos colaboradores (y no creo ser la única que ha visto esto) que disfrutarían tener juntas más efectivas, en vez de largas sesiones cuyo objetivo es mostrar quién tiene el poder en la empresa, en lugar de plantear respuesta a problemas concretos.

REMEDIOS EN LA EMPRESA

Siguiendo con la analogía médica, salir airoso de una época difícil implica atender las causas de un problema y no solo los síntomas. Esto significa comenzar por plantear una actualización en el estilo de gestión y aceptar que, en el trabajo, las cosas sí son personales. ¿Por qué tanto recelo a esta frase? Los negocios no se construyen con robots, sino con personas que quieren ser escuchadas, quienes encajan o no en un proyecto, y esto hay que saber detectarlo.

Atender la motivación intrínseca (lo que hace la gente por mera satisfacción), y no solo lo extrínseco (salario, compensaciones), es un punto de partida importante para retener en un escenario de incertidumbre.

Tal vez no puede incrementarse el salario, pero sí es posible centrarse en promover y erradicar ciertas prácticas para lograr que el empleado perciba valor permaneciendo en su lugar de trabajo. Por ejemplo, un escenario común es tener mensajes confusos (o guardar silencio)

por parte de los superiores acerca de las medidas que se tomarán en la empresa, o sobre nuevos proyectos. La falta de comunicación genera menos confianza en la empresa, confusión respecto a expectativas y los logros, especulación y rumores. Dicho en forma coloquial: poca comunicación = radio pasillo.

En cambio, puede funcionar:

1. Desmitificar el error. Permitir que el empleado colabore con nuevas ideas y premiar los errores como una experiencia de aprendizaje, en lugar de castigar, es un camino para involucrar más al colaborador. Si se enseña al colaborador a solucionar, en vez de repetir lo que hace el jefe, de paso resultará más atractivo para atraer y retener a nuevas generaciones de colaboradores. Ni el ranking más poderoso, que premia prácticas corporativas, funciona para alinear al personal si lo "castiga" todo el tiempo señalando lo mal que hizo, en vez de enseñar a que las cosas se hagan diferente.

2. Mejorar la comunicación. Algunos jefes parecen olvidar que el colaborador es persona "las 24 horas del día", no porque esté en el trabajo deja a un lado motivadores, como tener retroalimentación sobre qué esperan o no de ellos. Si no se pone al colaborador en el centro de la ecuación, y se toma su tiempo para ampliar la comunicación con la persona, no hay paquete de compensación lo suficientemente poderoso para retener a largo plazo.

Mantener una comunicación clara sobre los objetivos de la empresa es vital, si hay transparencia se demuestra a los empleados que existe un plan de acción. Parte del problema, hoy, es que el colaborador desconoce "a dónde se mueve el barco", tampoco encuentra con frecuencia a líderes que prediquen con el ejemplo.

Algo crucial, pero que no siempre se cumple, es conocer a los empleados. Cuando la empresa navega por un periodo de buenos resultados, es fácil descartar procesos, sistemas y criterios de evaluación de la gestión del bajo desempeño. Pero, si se presenta un problema económico, y se pierde recursos, entonces será indispensable contar con información sobre el desempeño de la fuerza laboral.

Por ello, no estará de más comenzar sus "vacunas" para retener al empleado con preguntas como: ¿Cuánto cuesta prescindir de los servicios de un colaborador y conservar los de otro (s)?, ¿si fueras el encargado de tomar esa decisión, sabrías identificar quién tiene el rendimiento más bajo y quién el más alto?, ¿los colaboradores saben lo que se necesita para destacar?



Cultivar la confianza de tus colaboradores



Daniela Salazar
Zavala Civitas Executive Search

La confianza se define como la capacidad de aceptar el riesgo personal basado en las acciones de otra persona. En general los empleados tienen una mayor confianza con sus pares que con sus superiores. Un estudio revela que más del 50 por ciento de los trabajadores se sienten seguros al momento de comunicar sus ideas y opiniones con sus compañeros.

Según la encuesta Edelman Trust Barometer de 2017, solo el 37 por ciento de los encuestados a nivel global calificaron a sus superiores y CEOs como confiables, esto indica el patrón de baja confianza en los últimos años. Estos resultados son preocupantes ya que la confianza en los líderes y superiores dentro de la organización está relacionada con el deseo de los empleados de permanecer, cumplir con los objetivos y su desempeño dentro de la empresa.

EL VALOR DE LA CREDIBILIDAD

Es importante apuntar a lo esencial que es la confianza en la conducción y resultados de una organización. Las empresas que tienen un alto nivel de confianza entre sus trabajadores son más rentables y superan de forma significativa a otras compañías, tanto al momento de alcanzar sus objetivos, retener a sus clientes internos y externos, y lograr mejores resultados financieros (Journal of Applied Psychology, Cheri Ostroff).

Los líderes corporativos pueden mejorar su credibilidad al centrarse en las relaciones con sus líderes de primera línea. En general los empleados tienen muchas más interacciones cotidianas con sus líderes y supervisores de primera línea que con los principales líderes de la organización, dando como resultado que los conozcan mejor, aprendan mediante la observación cómo lidiar con los problemas, implementen las estrategias y se comuniquen con sus equipos.

En México el liderazgo al que estamos más acostumbrados es de tipo autoritario o paternalista, que mantiene al personal en actitud de dependencia, de inferioridad y “menosprecia” sus aportes o habilidades. En muchas empresas mexicanas existe un alto grado de centralización del poder, de la información y de la toma de decisiones, ya que se tiende a desconfiar de la capacidad de los niveles inferiores para actuar por sí mismos. La supervisión y el control son estrechos y la participación del trabajador se limita a cumplir órdenes a menudo carentes de significado o de objetivos para él. La queja frecuente de los trabajadores es que cuando cometen errores hay sanciones y cuando el trabajo está bien hecho nadie lo nota. Se olvida que los verdaderos factores motivadores son el reconocimiento, el logro, el progreso, el crecimiento y, en general, los factores intrínsecos al trabajo.

La gente debe sentirse confiada para corresponder la confianza. Los gerentes tienen que hacer más que confiar en los empleados, deben mostrarlo. Pero incluso las acciones bien intencionadas, como el suministro de apoyo o revisiones periódicas en un proyecto, pueden transmitir a los empleados que no tienen suficiente confianza para completar el trabajo de forma independiente. La centralización de la autoridad, los recursos e información restringida, y las culturas burocráticas pesadas limitan la iniciativa de los empleados.

¿CÓMO GANÁRSELA?

Muchas fuentes coinciden en que existen 3 aspectos fundamentales para lograr un ambiente sano dentro de una empresa: la confianza, el compromiso y la colaboración. Para crearlos y fomentarlos es necesario tener las expectativas claras entre empleados y directivos, así como el planteamiento de retos que generen sentido de pertenencia y lealtad hacia la compañía.

Para generar estos lazos debemos considerar los siguientes puntos:

- Tomar en cuenta las opiniones de tus empleados.
- Retroalimentar e informar a los empleados sobre el porqué se toman las decisiones.
- Establecer recursos para el éxito, proporcionar oportunidades de aprendizaje, capacitación y brindarles los recursos necesarios.
- Admitir los errores.
- No castigar a los empleados por plantear las dudas y comentarios que tengan.
- Tener expectativas claras de ambas partes.
- Plantear acuerdos retadores pero alcanzables.
- Que ambas partes cumplan con sus compromisos.

CONSIDERACIONES

Ganar la confianza es algo que se logra a través del constante cumplimiento de los compromisos, la transparencia y la justa forma de proceder que los colaboradores perciben en sus jefes. Cuando el trabajador siente que puede confiar en sus superiores, se acentúa su compromiso e incrementa su motivación, resultados y desempeño. Por el contrario, cuando la desconfianza invade nuestro entorno laboral, se desaceleran los procesos y los trabajadores pierden el entusiasmo, dejan de ser productivos y no se crea un sentido de pertenencia.

Para entender a México

El empleo en el marco de las negociaciones del TLCAN

La renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) comenzó el pasado 16 de agosto y ambos países emitieron sendos documentos base, con los criterios de negociación. Es interesante recalcar que el tema del empleo del lado mexicano se circunscribe a enunciados vagos de “trato justo a los trabajadores migratorios” o “condiciones adecuadas de empleo en los tres países” que no corresponden a las preocupaciones del gobierno estadounidense sobre “salarios justos para los trabajadores”, “apertura sindical” o “trato justo no solo de los migratorios, sino en nuestro propio territorio, a nuestros propios empleados”.

Es impresionante que, del lado de nuestras contrapartes del Norte, están más preocupados por las propias condiciones injustas laborales que tenemos en México que el propio gobierno mexicano. El planteamiento del gobierno mexicano desde hace 25 años para el TLCAN ha sido meramente comercial y de inversión.

Ya hemos señalado que el TLCAN nunca vio por un mejoramiento en el marco de políticas de competencia y antimonopolios, o un cambio en las políticas laborales hacia un mercado del trabajo moderno, o esquemas anticorrupción sindical o democratización de los gremios. Si bien su papel era el mejoramiento del comercio y la inversión, se esperaba que tuviera un efecto positivo en la distribución eficiente de los recursos productivos del país.

Dos décadas y media después, el gobierno mexicano se vuelve a sentar a la mesa de negociación, sin intención de poner el tema laboral seriamente a discusión. Si el TLCAN va hacia un 2.0 sería una buena oportunidad para plantear la agilización de los flujos migratorios de los profesionales entre los tres países e incentivar la atracción de talento, la formación de capital humano, la cooperación técnica y la total liberalización y flexibilización de los mercados laborales para asemejarlos a los de nuestras contrapartes.

Lo contrario es solo condenarnos a un tratado instrumental que mejora servicios, propiedad intelectual, comercio electrónico y demás disciplinas que serán discutidas, sobre la base que el trabajo como mercancía seguirá tratándose por nosotros, y no por ellos, como un valor y bajo un esquema del siglo XX, que no corresponde al tratado que regirá las relaciones de aquí a la mitad del siglo XXI.



Julio Portales
@julioportales



¿Cómo lograr el *engagement* de tus empleados?



Gustav Juul

Presidente & CEO / RHHR Group

En una reunión, le pregunté a la Directora General de una multinacional –con poco tiempo en el cargo–: “¿Cuántas personas trabajan en su compañía?”. Me dijo, sarcástica: “Menos de la mitad”. Su respuesta me hizo reír, aunque no es una situación que se deba tomar a la ligera.

A muchos de nosotros nos ha pasado que, al encabezar equipos u organizaciones, nos encontramos con un número significativo de colaboradores que estaban mentalmente “desconectados”.

Si el personal de la organización no está comprometido, ¿quién se va a esforzar?, ¿quién va a querer mejorar?, ¿quién se va a preocupar? y ¿cómo puede la empresa pretender alcanzar sus objetivos?

Por lo anterior, damos algunos puntos y sugerencias.

¿QUÉ ES EL ENGAGEMENT?

- Compromiso.
- Hacerse positivamente presentes en el trabajo.
- Contribuir voluntariamente.
- Esforzarse intelectualmente.
- Externar emociones positivas.
- Crear relaciones estrechas con otros colaboradores.

¿CÓMO AYUDA A LAS EMPRESAS?

- Mide la confianza que puede tener la empresa en sus empleados.
- Mide la pasión y el orgullo que estos sienten por la empresa.
- Los colaboradores se sienten orgullosos de decirle a la gente donde trabajan.
- Creen en la misión de la organización.
- Los trabajadores ven que su trabajo es valorado y sus talentos aprovechados.
- Sabe cuándo se sienten en un espacio seguro, que importan y que pertenecen.

¿CÓMO LOGRAR EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS?

- Debemos saber adaptarnos como líderes.
- Fomentar la participación activa, ayuda al progreso.
- Buscar conexión con la compañía.
- Detectar a los empleados desconectados para evitar el boicot.
- Romper con el "estado primitivo", ¿cómo? Brindando más seguridad y sentido de pertenencia.
- Generar el "estado inteligente", ¿cómo? cubriendo las necesidades del trabajador para que pueda comprometerse.

¿CÓMO FORMAR UNA TRIBU INTELIGENTE?

- Probar distintos tipos de liderazgo.
- Hacer sentir a los trabajadores seguros.
- Inculcar pertenencia a la organización.
- Mostrar que tienen importancia para la empresa.
- Ayudarlos con la jerarquía de necesidades.
- Conocer a nuestra gente.
- Evitar decir "Mande".
- Mostrar un interés genuino.
- Saber influenciar.

No olvides preguntar:

- ¿Qué te gustaría?
- ¿Qué representaría para ti lograrlo?
- ¿Cómo sabrás que lo has logrado?
- ¿Cuáles son los siguientes pasos?

Frases que pueden lograr meter a las personas en un "estado inteligente":

- ¿Cómo podríamos...?,
- ¿Sería útil si juntos...?,
- ¿Cómo resolveríamos...?,
- ¿Cómo haríamos para...?

PNL Y META PROGRAMAS

Dependiendo de la escuela varía la cantidad de Meta Programas que se manejan. Aquí les compartimos algunos de los más comunes para que vean cómo pueden afectar los resultados de las interacciones entre las personas a través de la influencia.

Acercarte - Alejarte: ¿Estás motivado por lograr un objetivo y obtener lo que deseas o prefieres resolver problemas y evitar tomar riesgos? Piensa en el perfil de un comercial versus un auditor.

Opciones - Procedimientos: ¿Te gusta tener muchas opciones o prefieres un proceso bien definido y comprobado? Piensa en la diferencia entre un desarrollador de negocios y un abogado.

General - Específico: ¿Estás cómodo con una visión general/superficial o te encuentras mejor conociendo los detalles de los asuntos?

Activo - Contemplador: El "Activo" encarna el lema de Nike "Just do it" y tiende a actuar sin importar si comete un error. El "Contemplador" analiza, quiere comprender antes de actuar. Este, en cambio, puede atorarse en la contemplación.

Interno - Externo: ¿Te importa más tu propio logro o el reconocimiento público y lo que otros dicen de ti? El primero no responderá a bonos e incentivos, el segundo los buscará.

Igualdad - Diferencia: ¿Trabajas mejor en un entorno estable que conoces o buscas cambiar con gran frecuencia para sentirte "vivo"?

¿EN DÓNDE LO PODEMOS APLICAR?

Como *Headhunters* nos es muy útil entender las dinámicas internas no escritas de las empresas. Reclutar únicamente en base a conocimientos tiene un gran elemento de riesgo. El éxito del reclutamiento depende en gran medida de si hemos logrado encontrar una persona con una personalidad que coincide con la que busca la empresa de sus empleados.

Cuando apoyamos a empresas en temas de desarrollo de un plan estratégico o capacitación de un equipo, rara es la vez en la que un factor principal no está directamente relacionado con una aplicación práctica o mejora del uso de algunas de las herramientas arriba descritas. Con franqueza puedo decir que lograr el compromiso de las personas que trabajen en la empresa a través de este cambio en el estilo de liderazgo es el más interesante que yo haya visto vivir en una empresa.



El 81 por ciento de los mexicanos ha pensado en emprender



Margarita Chico

Directora General de Trabajando.com

La forma de enfrentar el mercado laboral ha cambiado: las nuevas generaciones tienen motivaciones y objetivos profesionales diferentes, que en el pasado eran impensables.

Cada vez son menos las personas que se imaginan trabajando por décadas en una misma compañía; hoy, el talento demanda tiempo para su vida personal: familia, amigos y otro tipo de actividades.



¿HA CAMBIADO EL MERCADO LABORAL?

Trabajando.com quiso ver cuánto ha cambiado el mercado laboral y la forma que tienen los mexicanos de ver el empleo. Para eso realizó una encuesta a más de 1 mil 173 personas, donde 81 por ciento dice haber pensado en emprender alguna vez, y 9 por ciento dice ser emprendedor, solo 10 por ciento nunca lo ha considerado.

Al momento de preguntarles cuáles son los principales beneficios de emprender, 32 por ciento dice que la autonomía, 38 por ciento un mejor futuro, 28 por ciento la satisfacción personal, y 2 por ciento el rápido crecimiento económico.

Sin embargo, aunque la gran mayoría dice querer emprender, cuando se les pregunta si se sienten comprometidos con su lugar de trabajo, 74 por ciento dice estarlo, mientras que 26 por ciento no. La mirada positiva con respecto a su propia realidad se mantiene, cuando evalúan si han aprendido cosas nuevas en su empleo durante los últimos 6 meses, ya que el 70 por ciento reconoce que sí lo ha hecho y 30 por ciento no ha tenido la misma suerte.

Las principales motivaciones que tienen los mexicanos para hacer bien su trabajo es, para 56 por ciento aprender y ser mejor profesionalmente, para 14 por ciento la familia, 12 por ciento el sueldo, 4 por ciento los beneficios y flexibilidades que le entrega la empresa y 2 por ciento el jefe. Mientras que el 12 por ciento restante dice estar muy desmotivado.

Lamentablemente, cuando se les pregunta si se han sentido frustrados laboralmente, 85 por ciento dice que al menos alguna vez ha tenido esta sensación, y solo 15 por ciento nunca.

EL VALOR DE LA VIDA PERSONAL

La conciliación entre el trabajo y vida personal es un aspecto importante para mantener al capital humano motivado y, por ende, comprometido. Los colaboradores valoran aquellas empresas que se preocupan por sus aspiraciones, anhelos y necesidades, tanto en su vida personal como en lo laboral.

La remuneración y la calidad de vida laboral de los colaboradores son aspectos que deben estar en equilibrio. De nada sirve un trabajo bien pagado, pero con una gran carga psicológica, ya que como resultado obtendremos un mal ambiente laboral y colaboradores insatisfechos y, por lo tanto, una baja productividad. El tener a una persona contenta y motivada dentro de una empresa, en la que no solo esté satisfecha con su salario, sino con sus condiciones en general, es clave a la hora de retener el talento.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

De las personas que respondieron la encuesta, 69 por ciento son hombres y 31 por ciento mujeres. En cuanto a la edad, 42 por ciento tiene entre 46 y 60 años, 26 por ciento entre 23 y 30 años, 24 por ciento entre 31 y 45 años y 8 por ciento más de 60 años. El nivel de estudios de los encuestados: 55 por ciento corresponde a profesional, 25 por ciento a técnico, 19 por ciento a postgrado y 1 por ciento a secundario.

Inspiración para llevar

Se intentó suicidar; ahora es un exitoso empresario

Martín Gutiérrez es un ejemplo claro de emprendimiento exitoso. Ha fundado diversos negocios y fue invitado por la Comisión de Jóvenes Emprendarios de la Coparmex para representar a México en la cumbre del G20, en Berlín.

Sin embargo, su vida no siempre ha sido plena. De hecho, a los 15 años abandonó su hogar para vivir solo. Continuó sus estudios en el Instituto Politécnico Nacional (IPN) a la par de soportar múltiples problemas personales que lo llevaron a intentar suicidarse en tres ocasiones.

Tras recuperarse del último intento de quitarse la vida, la fortuna le sonrió. Fue entonces cuando conoció a un vendedor de gelatinas, quien le compartió la receta que utilizaba en sus productos. Martín modificó aquella receta y creó un producto que servía para tratar problemas gastrointestinales.

Como muchos emprendedores, comenzó a vender él mismo su producto. En un principio, de casa en casa y subiéndose a los camiones a vender. El éxito fue inmediato: pronto tuvo que contratar a más vendedores y organizarse de manera más estructurada, así como mejorar la manufactura de su producto.

Lo que inició con una inversión de apenas \$200 pesos ahora es toda una empresa que factura millones al año. Aquella receta de gelatinas evolucionó en Moneda Blanca, empresa que desarrolla y distribuye productos biotecnológicos benéficos para la salud y que hoy en día cuenta con casi 300 sedes a lo largo del país y más de 30 mil distribuidores.

Hoy en día exporta a seis países y este año establecerá fábricas en China y Argentina. Además, ha creado dos empresas alrededor de Moneda Blanca. También ha creado una incubadora de negocios sin fines de lucro. Brinda el servicio con el único compromiso de ayudar a otros emprendedores a generar un impacto social.

Además de Moneda Blanca, fundó la casa productora Chirgos, que surgió para abastecer su propio negocio y evitar contratar servicios externos de publicidad y producción. También dio vida a un despacho contable y jurídico para prevenir y evitar problemas en este ámbito. A la par de estas iniciativas, Gutiérrez lleva un fondo de inversión y es dueño de Fibonacci, marca también de productos naturistas.



Edwin Alejandro
Mendoza Morales
@aleroock77



Cooperativas de trabajo: los motivos detrás de su auge



Luis Berango Irizar
CEO & Founder LBI Network
@luisberango

Nacido a finales del siglo XIX en Europa, el movimiento cooperativo sigue de plena vigencia. Las cooperativas de trabajo emplean hoy a 100 millones de personas en todo el mundo y facturan 2.5 billones de dólares.

En un contexto de rápidos cambios sociales, económicos y tecnológicos, los valores diferenciales de las cooperativas han adquirido más sentido que nunca. La equidad, la solidaridad, la democracia, el apoyo mutuo y el

esfuerzo pueden parecer palabras vacías cuando la crisis económica hace estragos. Y, sin embargo, estos valores han permitido a las cooperativas combatir la falta de empleo, capear la recesión y, en algunos casos, convertirse en empresas punteras en sus sectores.

ESQUEMAS FLEXIBLES

Las cooperativas han soportado bien la crisis por varias razones: existe más flexibilidad salarial, dependen menos del sector bancario y en muchos casos trabajan el mercado de proximidad, lo que les permite conocer bien la demanda del mercado y ajustarse rápidamente a ella.

Además, hay otro factor importante que explica la supervivencia de estas entidades hasta en las peores circunstancias. El cooperativista juega un doble papel de empresario y trabajador, por lo que tiene un interés real en el éxito de la compañía. Está dispuesto a ser flexible con sus condiciones, a buscar sinergias y adoptar nuevas soluciones que permitan a la empresa salir adelante.

No es de extrañar que en los últimos años hayamos presenciado un boom de las cooperativas, sobre todo por parte de personas desempleadas o en empresas al punto del cierre que han sido rescatadas por sus empleados.

Además, las cooperativas juegan un importante papel en los países en vías de desarrollo, ya que ofrecen servicios, medios de subsistencia y empleo en condiciones dignas a colectivos de riesgo como las mujeres, los discapacitados o los pueblos indígenas.

“El cooperativista juega un doble papel de empresario y trabajador, por lo que tiene un interés real en el éxito de la compañía.”

CASOS DE ÉXITO

Tampoco debemos olvidar que las cooperativas pueden ser verdaderos casos de éxito a nivel empresarial. Grandes empresas de todo el mundo son cooperativas: Crédit Agricole, Liberty Mutual, Arla Foods y Mondragón Corporación son solo algunas de ellas.

Mondragón, que es con frecuencia objeto de estudio en las escuelas de negocio, ha sido siempre un ejemplo dentro del ámbito cooperativo por su eficiencia, modernización e internacionalización. Con 74 mil empleados en 97 países, la corporación ha sabido recomponerse después del golpe que dio la crisis a uno de sus buques insignias: Fagor Electrodomésticos. En aquel momento muchos criticaron el modelo corporativo, sin reparar en las miles de empresas mercantiles que habían tenido que cerrar o hacer despidos masivos.

Las cooperativas, con sus bondades y sus puntos débiles, no dejan de ser empresas que necesitan una buena dirección para ser rentables. Necesitamos más formación sobre cooperativismo para lograr gerentes mejor preparados y socios más implicados. También es fundamental una legislación actualizada que promueva este modelo y se adapte a una nueva sociedad en la que las personas están cada vez más por delante de la economía.

Tendencias en RH

Disrupción tecnológica: el reto de los líderes en la era digital

En los próximos años viviremos una disrupción tecnológica que provocará cambios en los modelos de negocio de las empresas, lo cual impactará la forma de gestionar a las personas. Dicha disrupción está en proceso y su avance está transformando el mercado, la forma de hacer negocios y de administrarlos. Los “avances tecnológicos” se refieren a las tecnologías digitales (redes sociales, tecnologías que se encuentran en la nube, inteligencia de datos —el famoso Big Data—, tecnologías móviles e Internet) que están permitiendo a las empresas innovadoras transformar sus estrategias y servicios rápidamente. Lo anterior ha generado nuevas formas de interacción entre las empresas y las personas.

Y por supuesto en los estilos de liderazgo, los líderes han constatado que cuando una empresa es una organización abierta, flexible y ágil puede ser dirigida de forma más eficaz que las organizaciones en donde todo viene de arriba y, además, en este nuevo formato de empresa los resultados superan las expectativas con productos/servicios innovadores. Cada vez hay menos espacio en las organizaciones para el líder autocrático, el inflexible. La era digital está modificando el paradigma del liderazgo. Un líder digital es aquel que no le teme al cambio, ni a las nuevas tecnologías, y que sabe encontrar oportunidades de mejora y crecimiento para su organización.

Es necesario que las empresas, a través de los líderes digitales, comiencen a gestionar los cambios y estos deben ser capaces de adaptar los modelos de negocio y procesos de gestión (personas, recursos y resultados) para adaptarse al entorno en el que compete y que también está cambiando.

Los líderes digitales, que encabezan equipos de trabajo en las empresas, deberán desarrollar nuevas competencias para responder a los nuevos desafíos planteados por un nuevo entorno empresarial digital, global y dinámico.

Las empresas y los líderes digitales que se adaptan a ese nuevo ambiente generarán, sin duda, más beneficios, crecimiento y mayor valor a la marca corporativa.

El líder digital es una realidad y no una teoría, así que enfoquemos nuestras acciones en la búsqueda de adaptarnos a esta nueva realidad empresarial.



Oscar Rodríguez
@familialaboral



El modelo cooperativista



Jorge Andere Martínez
Director General Grupo Andere

La Ley General de Sociedades Cooperativas mexicanas, publicada en 1994, define a las sociedades cooperativas, en su artículo segundo, como “Una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios”.

TRABAJO EN EQUIPO, LA ESENCIA

Derivado de dicha definición, las sociedades cooperativas enfrentan algunas consecuencias prácticas que atañen específicamente al ámbito humano.

Esclavitud infantil

Se les llama *restavecs* (del francés: *rester avec*, permanecer con) porque viven con una familia que no es la suya. Pero no son niños adoptados, sino más bien esclavos.

La traducción literal del *restavec* criollo significa "permanecer con". Para las generaciones en Haití, el envío de niños al trabajo en el hogar de una familia más rica o, por lo menos, de menor pobreza, ha sido una opción desesperada para las familias paupérrimas. Incapaz de alimentar o de educar a sus niños, los padres los envían para "permanecer con" y trabajar con otras familias a cambio de la promesa, generalmente incumplida, de una mejor vida.

Sin embargo, la realidad es que "a menudo son abusados física, sexual y mentalmente, además de privados de comida y sueño", según el Índice de la Esclavitud Global.

Los pequeños *restavecs* son los que han de hacer, apenas por nada a cambio (un rincón de choza para dormir y un mendrugo de pan duro para combatir el hambre) las tareas de ese "hogar" al que a sus moradores les resulta casi imposible atender. Tienen prohibido retirarse a sus "aposentos" hasta que toda la *troupe* lo haya hecho. Se les niegan la educación y sufren muchas enfermedades físicas debido a la negligencia.

A los niños se les considera "un bien" del hogar, trabajan aislados y suelen perder todo contacto con sus familiares.

Lo malo de ser esclavo de exesclavos —recordemos que el grueso de la población de Haití proviene de esclavos que se emanciparon de Francia a finales del siglo XVIII— es que estos últimos son más exigentes. De ahí que los *restavecs* realicen sus tareas bajo estricta vigilancia y eso lleve a sus "dueños" a darse el gusto de golpearlos con saña. Ninguna vejación, de ningún tipo, es denunciada: todos entienden que la ley es así.

Si bien existen Centros Humanitarios de Apoyo para estos pequeños, su labor se limita a convencer a los "dueños" de que los niños tienen derecho a disfrutar del tiempo libre.

Desafortunadamente, en pleno siglo XXI, sigue siendo un buen negocio la compra-venta, disimulada, camuflada o no, de esclavos. Pueden estar sometidos a abuso físico, emocional y sexual, y léalo usted bien, sin la mínima posibilidad de defenderse.



Rafael Martínez
de la Borbolla
@rafaborbolla

Primero, el trabajo en equipo. Una consecuencia perceptible a simple vista es la ausencia de división entre patrones y trabajadores implicada en el mercantilismo, que fácilmente raya en la explotación sobre el intercambio justo. No hay patrones; cada cooperativista se certifica voluntariamente como tal mediante una aportación personal a la sociedad cooperativa. Desde el punto de vista de la dinámica humana en un grupo así constituido, queda claro que no existe una subordinación laboral real y que la cooperativa muestra, a diferencia de las empresas obrero patronales (aún las más avanzadas en materia laboral), la distribución del trabajo más equitativamente, de acuerdo con las competencias de cada asociado, ya que o no existen o existen en grado mínimo factores de intereses creados, como el ser accionista, la antigüedad, etc...

Subyacente a esta "mecánica" de asociación está un trabajo en equipo más eficiente y más real que en las empresas obrero patronales, en las que persiste ya como tradición ancestral la lucha entre sindicato y empresa. Esto no significa ausencia de conflictos en la sociedad cooperativa, la cual existe en todo grupo humano.

MEJOR COMUNICACIÓN

En una sociedad cooperativa el factor de la comunicación se potencia realmente. Aunque en las empresas con relaciones obrero patronales existe gran preocupación por habilitar más y mejores canales de comunicación, esta misma preocupación lleva a complicar la estructura de la comunicación (circulares, mails, etc.) hasta grados en los que se establecen formalmente sistemas y aplicaciones cibernéticas de denuncia anónima y espionaje. En una sociedad cooperativa, al no existir una pirámide organizacional o existir en grado mínimo, los procesos de comunicación se facilitan en gran medida. El acceso a las personas es más fácil para una comunicación cara a cara.

En relación con la mayor facilidad en la comunicación en el esquema cooperativista, las decisiones suelen ser más efectivas, pues cuentan con mayor y más genuina información. Incluso, pueden llegar a ser más rápidas. Es más difícil, aunque no imposible, que en una cooperativa existan agendas ocultas que se manejen como moneda para el logro de decisiones que benefician sólo a una parte del grupo.

VALORES DEMOCRÁTICOS

Un último factor que queremos considerar y en el que valdrá la pena extenderse un poco más, debido a las características históricas que representa, es el liderazgo en el cooperativismo.

En un país, como en una empresa tradicional o en una institución cualquiera, es esencial definir quién manda, porque al hacerlo, a su vez se establece quién obedece. Hablamos de lo que se conoce como liderazgo formal, es decir, por nombramiento.

Si se pregunta, ¿en cuál de los extremos está la organización cooperativista: el autocrático o el democrático? La respuesta es que la cooperativa, en esencia, es una democracia.

En una cooperativa existe un liderazgo informal. Este existe en cualquier organización en la medida en que las personas, sus valores y sus formas de comportamiento sean aceptados por el resto de la organización.

En toda esta fisonomía de las organizaciones cooperativas, el eje central son los valores. Los miembros de la cooperativa aportan su capital y su trabajo, pero también sus valores y ese factor puede ser el punto de inflexión que lleve a la cooperativa al éxito, a la mediocridad o al fracaso.

En México conocemos empresas exitosas que viven el compromiso derivado del modelo de cooperativas como Pascual y Cementos Cruz Azul, entre otras.

El modelo ideal de cooperativa en ocasiones se bloquea por el mismo ser humano, ya que los ideales no corresponden a la realidad cuando el valor común no prevalece sobre los intereses individuales.





Entrevista a Filiberto Bucio **Cooperativa Pascual:** testimonio de una batalla laboral

Por Erick Baena Crespo | Fotografías: Pedro García

A 35 años del inicio de sus operaciones, la Sociedad Cooperativa Pascual nos cuenta su historia. Presentamos el testimonio de uno de sus protagonistas, quien nos narra, desde una perspectiva privilegiada, aderezada con anécdotas y datos relevantes, los pormenores de una lucha que culminó con una victoria para los trabajadores.



Entre 1982 y 1985, la Ciudad de México se quedó sin bebidas de Pascual Boing en sus tiendas. Llegaron, incluso, a circular versiones “pirata” de su famosa bebida que —siendo más precisos— era producto fabricado sin el permiso de uso de la marca. Aunque la verdadera historia, la que provocó la escasez del producto, empezó antes.

En marzo de 1982 el Gobierno Federal decretó un aumento a los salarios del 10, 20 y 30 por ciento. Los trabajadores de Refrescos Pascual, que habían negociado un aumento salarial, llevaban 5 meses esperando una resolución. No obstante, Rafael Jiménez Zamudio, dueño de la empresa, rechazó acatar el decreto, lo que provocó un paro laboral (que inició a las 6 de la mañana del 18 de mayo) y, después, una huelga que duró 3 años, la cual terminó con la adjudicación de la empresa a favor de los trabajadores.

“Mientras la Cooperativa siga siendo un ente social, que cuente con el apoyo de los consumidores, la sobrevivencia está garantizada”

“Fueron 3 años intensos, difíciles, dolorosos y combati-vos, pero ganamos”, escribe Raúl Pedraza Quintanar en el álbum fotográfico “34 aniversario de la lucha de Pascual. La historia es nuestra. 1982-2016”, editado por Grupo Valbo y Grupo Inversionista Acolman.

Así nació la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, dueña de marcas como Boing, Lulú y Citrus.

Filiberto Bucio, expresidente del Consejo de Administración de la Cooperativa, fue uno de los protagonistas de ese

Fundación de
Refrescos Pascual



1940

1980

1982

Estalla el paro de los
trabajadores de R.P.



1985

Inicia operaciones la Sociedad
Cooperativa Trabajadores Pascual, S.C.L.



logro, además de testigo de los hechos, quien nos cuenta la historia en primera persona. Este diálogo, al que suprimimos las preguntas (porque sí: la historia les pertenece), es un relato vivo de una lucha ganada por los trabajadores, la cual rinde frutos hasta la fecha.

EL CONTEXTO

Antes de 1982 no teníamos delegado sindical ni nada por el estilo. ¡No existía un sindicato!

Recuerdo que los compañeros de mantenimiento eran los más inconformes con su salario. El día 18 de mayo los vendedores, que repartíamos a bordo de nuestros camiones, llegamos a las 7 de la mañana y encontramos a esos compañeros en la puerta, diciéndonos que los apoyáramos haciendo un paro de labores y la mayoría nos quedamos con ellos afuera de la planta, que estaba, en aquel entonces, en Insurgentes Norte No. 1320.

En esos días —entre el 18 y el 31 de mayo— nos llega el rumor de que Rafael Jiménez estaba fuera de México, pero que a finales del mes iba a llegar a las plantas con golpeadores para forzarnos a levantar el paro.

Entonces tomamos la decisión de asesorarnos. Nos acercamos a Don Demetrio Vallejo, dirigente del Partido Mexicano de los Trabajadores (PMT), y ex dirigente ferrocarrilero, quien planeó las acciones a seguir, guio a los asesores y al Comité de Lucha. También se incorporó Raúl Pedraza y Dionisio Noriega Aparicio.

No sabíamos, siquiera, cómo organizar un paro. Todo lo habíamos hecho sobre la marcha.

Las palabras comité, marcha, solidaridad para el sindicato, nos parecían tan ajenas y lejanas.

Jiménez, junto a trabajadores que laboraban en Cuernavaca, Veracruz y, al parecer, Toluca, empresas filiales de Refrescos Pascual, amenazó con atacarnos cuando menos lo esperáramos.

Entonces le mandamos a decir que nos íbamos a resistir, incluso confrontarlos, si era necesario. Estábamos buscando un diálogo con el dueño para poner sobre la mesa nuestras demandas. Recuerdo, lo digo con honestidad, que le

preguntamos a nuestros asesores, incluido Vallejo, si nos armábamos con palos, piedras o algo, para defendernos. Y ellos nos dijeron: “No, busquen el diálogo”. Desafortunadamente eso no se dio.

El 31 de mayo de 1982 yo me encontraba en la planta norte, que era mi lugar de trabajo y los hechos sangrientos ocurrieron en la planta sur. Los compañeros, las notas de prensa, relatan que 200 se presentaron en la planta sur, encabezados por Jiménez, quien les dio órdenes de disparar para romper el paro.

Incluso, a esos trabajadores, los agresores, los trajeron con engaños —nos enteraríamos después—, diciéndoles que vendrían a un desayuno a la ciudad. Como decía, venían de Guadalajara, Toluca, Cuernavaca y Veracruz. Los concentraron en un parque y les dijeron que tendrían que ayudar a quitar a unos “revoltosos”, que su trabajo estaba en juego.

El saldo de la represión fue de 2 muertos (Concepción Jacobo y Álvaro García) y 17 heridos de bala. No hubo consecuencias legales por la muerte de nuestros compañeros.

En ese momento nuestras demandas dieron un giro: exigimos, además del aumento salarial, justicia y detención de los asesinos materiales e intelectuales. Se formaron dos secciones de representación una en planta norte y una en planta sur.

En aquel entonces la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo estaba en manos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Recuerdo, incluso, que en una ocasión acudimos a las oficinas de Fidel Velázquez, quien —para negociar— nos solicitó deshacernos de nuestros asesores. A lo cual nos negamos. Por esa fechas nos enteramos de que la revisión contractual, entre patrón y trabajadores, ¡ya se había dado entre la CTM y Jiménez! Nos fuimos contra la Secretaría de Trabajo federal por dar su aval a ese convenio, ajeno a nosotros. A las afueras de sus oficinas les gritábamos: “¿Cuánto por el convenio?”. Entonces tomamos una decisión radical: tomamos, durante 15 días, el séptimo piso de las oficinas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Éramos como 100 personas instaladas día y noche ahí, en campamento, haciendo guardias.

1993

Inauguración de planta San Juan del Río, Querétaro



2003

Inicia trabajos planta de Tizayuca



2014

Alcanza ventas de aproximadamente 3 mil 750 mdp



2000

2010



UNA DE LAS EMPRESAS FILIALES

En 1994, como una respuesta a los requerimientos de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual S. C. L. en la distribución de los productos que fabrica, nace Transportes Valbo y Asociados S.A. de C.V. En diciembre de 2004, tras el crecimiento de su parque vehicular, abren la base de operaciones en Tizayuca, Hidalgo. En septiembre de 2005 inauguran la base de San Juan del Río, Querétaro, en donde además poseen una bodega de 13 mil 500 metros cuadrados. Cuenta con bases foráneas en Monterrey, Nuevo León, que inició operaciones en junio de 2005, y la más reciente en Guadalajara, Jalisco, que abrió en el año 2015. Actualmente cuenta con 400 empleados.

Les comparto una anécdota curiosa: Le contamos nuestra "hazaña" a Demetrio Vallejo, y lo primero que nos dijo fue: "¿A poco se subieron todos?". Le respondimos que sí, a lo que él respondió, reprimiéndonos: "¡Qué estupidez! No se dan cuenta que, si la autoridad lo hubiera querido, los reprime a todos y ahí se acaba el movimiento".

Para él fue un acto temerario que debió haberse planeado mejor. A pesar de nuestros temores nunca llegaron los granaderos a desalojarnos.

Por una afortunada casualidad, al acudir a una imprenta a imprimir volantes, encontramos el contrato colectivo de trabajo revisado por la CTM, el dueño y la Secretaría del Trabajo.

En una asamblea, efectuada en el Auditorio del Congreso del Trabajo, que está en Tlatelolco, le reclamamos —en el presidium— a Armando Neira Chávez, en aquel entonces era Secretario adjunto y sustituto de la Secretaría de Relaciones del Comité Nacional de la CTM, la revisión del contrato que habían realizado a nuestras espaldas. Él lo negó y tuvo que salir, pues las exigencias se intensificaron. Nunca volvieron a prestarnos ese auditorio.

Vallejo nos sugirió que acudiéramos con otro sindicato para pelear por la titularidad del contrato colectivo. Fuimos con Alberto Juárez Blancas, secretario general de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

Necesitábamos de un sindicato de un buen tamaño que peleara el contrato colectivo. Él nos mandó con Felipe González, del Sindicato de la Industria Refresquera de Guadalajara. Nos apoyaron, pasaron las semanas. Para ganar la titularidad, por ley, se tiene que hacer un recuento y quien más votos tenga gana la titularidad. Dos días antes de la fecha

del recuento nos comunican que el Sindicato de Guadalajara se desiste. Felipe González nos dejó solos.

Acudimos, de nuevo, con Alberto Juárez Blancas, a quien le decimos que su Secretario General de Guadalajara nos dejó tirados.

Nos pasamos un año así, entre idas y vueltas. No teníamos dinero, teníamos que andar boteando en las calles. Teníamos una mecánica de subsistencia con los trabajadores: que salían a botear: dejaban en las oficinas el 20 por ciento de lo recolectado y lo demás se lo llevaban a sus casas.

Juárez Blancas nos manda, ahora, con Alejandro Paredes, titular de otro sindicato de la industria refresquera de Puebla.

Fuimos, lo recuerdo bien, debido a que no teníamos para los pasajes, en mi Ford Continental, de 8 cilindros, hasta Puebla. Íbamos entre 7 y 8 compañeros, amontonados.

Paredes nos dijo: "Los apoyaremos, pero ustedes, como comité, tienen que estar presentes en todas las audiencias y lugares en los que se cite. Firmaremos solo lo que ustedes acuerden".

Así empezamos con el proceso de demanda de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Antes del recuento, la CTM llegó y como vio que iba a perder por votos —nosotros éramos más de 1 mil trabajadores— se desiste. Finalmente obtuvimos la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, quitándoselo a la CTM y, con ello, también nos otorgaron el reconocimiento legal de la huelga el 24 de mayo de 1983. Ganamos todos los juicios que iniciamos por la demanda del aumento salarial, además de salarios caídos. En ese momento, curiosamente, no veíamos como una posibilidad reabrir la planta, pues había pasado un año. Creíamos que lo mejor sería la liquidación de todos y cada uno de los tra-



LA CARRERA DE FILIBERTO BUCIO

Antes de que naciera la Cooperativa Pascual, Bucio fue chofer repartidor de la empresa, a la que se integró en 1970, labor en la que se desempeñó hasta 1982, año en el que se inicia el paro laboral. Fungió, durante el conflicto, como Secretario de Previsión Social y Deportes del Sindicato. Fue Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual en dos periodos (1985-1987; 1991-1993). Ocupó el cargo de Gerente de la Planta Morelos durante 16 años. Actualmente es pensionado de la Cooperativa Pascual, aunque, como él dice: "Aún esté dando lata", pues desde 2010 es el Presidente de Administración de Grupo Valbo.

bajadores, además de la indemnización para los deudos de nuestros compañeros asesinados. La autoridad decretó un embargo precautorio (en el que se embargan marcas, patentes, cuentas, terrenos, maquinaria y todo lo que aparece en los inventarios) para asegurar el pago de las demandas. Y, a pesar de que nos sentíamos victoriosos, no sabíamos lo que se venía.

LA RUTA HACIA LA COOPERACIÓN

Recibimos, tras la primera victoria, dos duros golpes: el primero, enterarnos de que los terrenos no eran propiedad de la empresa; el segundo, como un gancho al hígado, al descubrir que las 22 máquinas, que pensábamos que era lo más valioso de la empresa, se le rentaban a la empresa Tetrapak. Dicha empresa, con presencia en más de 100 países, tiene la política de no vender sus máquinas. Es una maravilla de empresa, cuyo negocio está calibrado a la perfección: te co-

no solo los componentes. Contrario a lo que pensábamos, no se presentó ningún postor fuerte al remate. Después de 3 años, en 1985, nos entregaron las plantas y nos dijeron: "Ahí están, a ver qué hacen con ellas". Adquirimos las marcas, que era lo más importante.

Demetrio Vallejo nos aconsejó antes de morir que hiciéramos una petición al presidente para que nos apoyara financieramente y así reabrir la empresa. Todavía no éramos una cooperativa, pero nos estábamos encaminando. Nos faltaba lo más importante: recursos para echar a andar las máquinas.

TAN CERCA Y TAN LEJOS

Le hicimos llegar 3 propuestas al presidente, para que viera que estábamos siendo abiertos a sus contrapropuestas de financiamiento. Farell Cubillas nos dijo: "La Secretaría tiene la facultad y obligación de capacitarlos en el modelo de coo-



De los 1000 trabajadores que fundaron la Cooperativa, actualmente un aproximado de 620 socios siguen en funciones.

bran por el comodato inicial, luego por el cartón, la asistencia técnica y las refacciones.

Arsenio Farell Cubillas, entonces Secretario de Trabajo, manda a llamar al Comité y nos dice: "Los bienes de la empresa se van a ir a remate. Ustedes dicen si quieren participar o no". Nosotros nos quedamos anonadados. "Ah, caray, ¿cómo que participar".

Los laudos sumaban 1 mil 200 billones de pesos y el avalúo del embargo era de 1 mil 700 billones de pesos.

El secretario nos dice: "Ustedes tienen laudos cuantificados, el remate cubre las 2/3 partes; o sea, ustedes pueden presentar una postura legal".

Nos preocupaba que, bajo esas condiciones, el remate fuese puesto por las autoridades a pedir de boca de otras fresqueras, que podrían llevarse algunas maquinarias que les sirviesen y dejar los fierros viejos. El secretario respondió que no era así, que se vendería toda la unidad industrial y

perativismo". Y luego nos dijo que, antes, tenían que hacer un estudio de factibilidad para ver si la marca podría regresar al mercado. De ese estudio, dependería el financiamiento por parte del gobierno, a través del extinto Fondo Nacional de Estudios y Proyectos (FONEP).

Tras los resultados del estudio, nos dijeron que los requisitos eran: despedir a 700 trabajadores —de mil 100, aproximadamente— y vender las máquinas de envasado de vidrio —que se consideraban fierro viejo—. Por si fuera poco, Tetrapak estaba demandando el regreso de su maquinaria, que llevaba 3 años sin utilizarse y ya había demostrado su propiedad. Nos llamaban: "Secuestradores de máquinas". Estaban muy molestos. Teníamos 22 máquinas de ellos, algunas incluso sin desempacar.

El dueño tenía la exclusividad en el uso de ciertas máquinas. En realidad, siendo justos, Jiménez era un visionario de la industria fresquera, pero le falló muchísimo el manejo

de los aspectos laborales. Eso lo llevó a la ruina. Escuchó consejos de los peores asesores.

Teníamos, entonces, la posesión de las plantas, aunque no de los terrenos, que en la planta norte era de 17 mil metros cuadrados y en la sur de 33 mil. Los almacenes estaban atiborrados de producto terminado, pues la política del dueño era tener siempre llenas las bodegas, tanto de producto, como de insumos (cartón, corcholatas, etcétera), con una forma de defenderse de los aumentos que podría sufrir el azúcar. En Cuernavaca, Aguascalientes y Veracruz había plantas de Pascual, las cuales empezaron a envasar a marchas forzadas porque sabían que las marcas ya no les pertenecían. Hubo, incluso, distribución clandestina de productos Boing en la Ciudad de México. A algunos de esos camiones, logramos descubrirlos con canastas de Boing, los obligábamos a ir a las plantas, bajar el producto y dejarlo en nuestras manos. Les decíamos, a los choferes, que sabíamos que no eran responsables: "Aquí está tu camioneta, vete, pero este es nuestro producto con nuestra marca".

Llegamos a parar a las Agencias del Ministerio Público, acusados de secuestro, pero íbamos en contingentes de 100 cabecillas a exigir que se liberara a nuestro compañero, argumentando que nosotros éramos los dueños de la marca. Y los foráneos que fabricaban decían: "La marca es tuya, pero el producto es mío". Concluíamos diciéndoles: "Por ley no puede comercializar, envasar y distribuir el producto, pues se convierte en producto pirata".

El MP se declaraba incompetente y nos retiraban del lugar. Un día, un empresario de Aguascalientes llegó a las oficinas del Sindicato diciendo que un año atrás le habían dado el permiso para envasar la marca Pascual. Nos dijo que de él eran las camionetas de las que habíamos bajado el producto. Contaba con máquinas para producir 3 mil cajas diarias, del producto Boing de triangulito. Él quería recuperar la inversión y pedía que le prestáramos la marca, a cambio de algún pago a fin de comercializar el producto en la Ciudad de México. Después de pensarlo bien, 8 días después le dijimos que le teníamos una contrapropuesta: le íbamos a comprar toda su producción. Y nosotros, en la Ciudad de México, a través de las 17 camionetas que teníamos en las plantas, íbamos a distribuirlo. Al principio desconfió, pues no teníamos cómo pagarle. Era una apuesta: "Déjame venderlo y te pago", le dijimos. Al final, aceptó. Le dejamos 10 mil canastas, que se usaban para transportar el producto, como depósito de garantía.

El 27 de mayo de 1985 se inició con una nómina de 176 empleos y así nació el "Proyecto Aguascalientes".

¿Y QUÉ PASÓ CON TETRAPAK?

Fue una negociación difícil: acudimos al despacho de sus abogados, a solicitar la renta de las máquinas, pero nos recibían con la frase: "¿Qué quieres? Ustedes son unos secuestradores de máquinas. Primero devuélvanlas, y luego hablamos".

De pronto, la fortuna nos sonrió: en las bodegas teníamos casi 100 mil cajas de jugos, que habían permanecido 3 años a la sombra y que, algunos compañeros, habían probado sin presentar ningún malestar.

Estaban a la sombra, en racks, perfectamente bien almacenadas dispuestas en charolas de cartón corrugado, emplayadas con plástico. Solo las recubría una capa de polvo. En ambas plantas teníamos laboratorios de análisis de química y mandamos a hacer estudios del producto. Resultó que el 97% del producto era potable. Lo empezamos a vender: ya no salían 17 camionetas diariamente, sino 50. En el embargo al producto le habían dado un valor de 0, pues se creía que era inservible, así que la utilidad fue neta.



La solidaridad se paga
con solidaridad.”

Tras ese hecho fortuito, nos acercamos a Tetrapak, a quienes les mostramos estados de cuenta y les dijimos que teníamos capital guardado en el banco. Un día se nos ocurrió citar al director de la empresa, Dennis Johnson, un hombre alto, rubio, de ojos azules.

Le dijimos que, por fin, le entregaríamos las máquinas, pero que él tendría que acudir por ellas personalmente, esa era la condición. Si con las dos máquinas de Aguascalientes vendíamos 300 mil cajas, imagínate cuánto venderíamos con 22 máquinas. Llegó Dennis Johnson a la planta, acompañado de sus actuarios, y le dijimos que, para aumentar nuestra producción, necesitábamos que nos rentara 9 máquinas. Johnson, al ver la cantidad de empleados, nuestra férrea defensa, se convenció: accedió a rentarnos 9 máquinas y se llevó las 13 máquinas restantes. Después de todo le dimos la vuelta a nuestra situación: pudimos capitalizarnos y arrancar la empresa sin financiamiento del gobierno, sin despedir a 700 compañeros, que ya eran socios, y sin vender por kilo las 8 líneas de envasado de vidrio. Al contrario, empezamos a contratar a más personas. Comenzamos a crecer a un ritmo de más del 10 por ciento anual e iniciamos la exportación a Estados Unidos en 1992. Luego comensamos la adecuación de la planta de San Juan del Río, Querétaro, con la más moderna máquina italiana para proceso de frutas, línea de envasado en cartón, vidrio y lata.

Al final se hizo justicia y, al contrario de lo que todos pensaban, de que viviría este proyecto no más de 6 meses, nos convertimos en una empresa exitosa, administrada eficientemente por los trabajadores. Hoy todavía, a pesar de ciertas resistencias, de un mercado competido y cooptado por las transnacionales refresqueras, seguimos en pie de lucha, defendiendo los ideales que nos vieron nacer y que nos mantienen con vida, siendo una Empresa Socialmente Responsable.

Cooperativismo a detalle

Por Redacción Mejores Empleos

En México, el cooperativismo tiene una larga tradición. Surgió en la segunda mitad del Siglo XIX y en la tercera década del Siglo XX se fundaron grandes cooperativas que aún funcionan. Tiempo después se concreta la fundación de las primeras cajas populares, aunque la ley no las reconoce como cooperativas. Y ya en los años 70 es cuando surgen las cooperativas pesqueras y la creación de instituciones como la Comisión Intersecretarial para el Fomento Cooperativo.

Incluso, la realidad del sector parece seguirse dibujando, toda vez que el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, en un informe presentado el año pasado, destaca que las empresas cooperativas son aquellas que en su funcionamiento comparten los valo-

res del cooperativismo, y también agregan a las empresas familiares dentro del esquema de cooperativismo.

Hasta la fecha, las sociedades cooperativas se agrupan libremente en federaciones, uniones o en cualquier otra figura asociativa con reconocimiento legal y todos los actos relativos a su constitución y registro, están exentos de impuestos o derechos fiscales de carácter federal.

Las aportaciones a la sociedad cooperativa, pueden efectuarse en efectivo, bienes, derechos o trabajo y estarán representadas por certificados nominativos, indivisibles y de igual valor, actualizándose en forma anual, siendo susceptibles de transmisión al beneficiario que designe su titular en caso de muerte.

TIPOS DE COOPERATIVAS

Conforme a lo dispuesto por la Ley General de Sociedades Cooperativas, las sociedades cooperativas son de dos clases:

a) De consumidores de bienes y/o servicios. Estas, independientemente de obtener y distribuir artículos o bienes de los socios, pueden realizar operaciones con el público en general, siempre que se permita a los consumidores afiliarse a las mismas y dedicarse a actividades de abastecimiento y distribución, ahorro y préstamo, así como a la prestación de servicios relacionados con la educación o la obtención de vivienda.

b) De productores. Sus miembros se asocian para trabajar en común en la producción de bienes y/o de servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual y en forma independiente del tipo de producción a la que estén dedicadas, pueden almacenar conservar, transportar y comercializar sus productos, así como que si su complejidad tecnológica lo amerita, podrán constituir una comisión técnica integrada por el personal técnico que designe el Consejo de Administración y por un delegado de cada una de las áreas de trabajo en que se encuentre dividida la unidad.

Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. "Cooperativismo en México". Junio 2016

2.5 billones de dólares facturaron las **300 cooperativas** más importantes a escala mundial, según datos de World Co-operative Monitor.

Las organizaciones cooperativas **emplean** en el país cerca de **10 millones de personas**

VALORES

Ayuda mutua
Responsabilidad social
Equidad
Honestidad
Transparencia
Solidaridad comunitaria
Justicia social
Bien común



HUMAN CAPITAL
SUMMIT

¿CÓMO ME CAMBIO EL CHIP PARA SER UNA EMPRESA TRIATLÓN?

Helios Herrera
Director General

08 noviembre | 16:30 hrs.

Sala



*Experiencia
del empleado*



**ExpoCapital
Humano**
by: CFI



CONSULTA LA DINÁMICA DE ACCESO AL PROGRAMA EDUCATIVO EN NUESTRO SITIO WEB

Regístrate y obtén tu gafete de entrada sin costo en
www.expo-capitalhumano.com



info@expo-capitalhumano.com



ExpoCapitalHumano



@ExpoCapitalHumano

Organizado por **Reed Exhibitions**

Expo Capital Humano by CFI es una marca de REEX (Reed Exhibitions) Properties SA, dentro de un todo-mercado.



Carlos Sandoval Monroy

Empleos y contenido: el binomio ganador

Lanzan una bolsa de trabajo en línea, dirigida a los jóvenes, con una imagen fresca y atractiva, encabezada por un par de emprendedores que buscan entrar de una forma novedosa en el mercado.

Por Gustavo Flores
Fotografías: Luis García

A man with glasses and a dark suit over a light-colored shirt, smiling and leaning against a teal wall with a large white 'X' logo.

Miguel Gómez Treviño

De acuerdo con el estudio “Búsqueda de empleo por internet, 2016”, de la Asociación de Internet.mx (AMIPCI), 9 de cada 10 mexicanos buscan empleo por medio de las bolsas de trabajo, además de que “año con año va incrementando la búsqueda de empleo por medio de internet, ya sea por medio de buscadores o por redes sociales y bolsas de trabajo”. Por otro lado, el estudio Tendencias de Selección de Personal 2016 de LinkedIn reveló que 57 por ciento de las empresas mexicanas confía en este tipo de plataformas para encontrar capital humano de calidad. Con el fin de ayudar a las empresas a completar el proceso de contratación, Carlos Sandoval Monroy, CEO y Fundador, y Miguel Gómez Treviño, Vicepresidente, lanzan Obidion Bolsa de Trabajo, una nueva plataforma que promete ingresar de forma novedosa en el mercado del reclutamiento en línea. Mejores Empleos platicó con ellos de este nuevo proyecto y esto fue lo que nos contaron.

¿Cómo surgió Obidion?

Miguel: Obidion surge a partir de la bolsa de trabajo de Pozzeidon (empresa filial de Grupo Pozzeidon).

Carlos: Un día le conté a mi papá (el Ing. Carlos Sandoval Gómez) que por qué no transformábamos la bolsa de trabajo que teníamos en una plataforma más amigable, con la idea de llegarle a los jóvenes millennials (con un rediseño, un nuevo nombre y una imagen fresca), aunque la edad no es un impedimento para encontrar empleo.

Miguel: Sí, coincido. La experiencia no está ligada a la edad, sino a los aprendizajes que la persona tiene en la vida. Es por ello que Obidion cuenta con una imagen más amigable y más fácil de utilizar para buscar empleo.

A diferencia de otras bolsas de trabajo, ¿cuál es la ventaja competitiva de Obidion?

M: Obidion es totalmente gratuito para las personas que buscan empleo y las empresas tendrán paquetes muy atractivos para la publicación de vacantes, que por introducción es gratuito por tiempo limitado.

C: Es una plataforma que, además, ofrecerá contenido a través de un blog. Para nosotros es importante darle consejos, tips y recomendaciones a todas las personas que buscan empleo.

¿Cómo funciona el sitio?

C: Sencillos pasos al registrarte, el llenado del formulario es amigable y rápido, y el candidato puede subir su CV de forma atractiva. En el blog, les daremos consejos para diseñarlos.

¿Qué les dirían a las empresas para que publiquen sus vacantes con ustedes?

M: Redireccionamos las vacantes a nuestras redes sociales para llegar a mayor cantidad de personas.

Carlos, Para ti, que eres muy joven (16 años), ¿qué representa este emprendimiento?

C: A pesar de que soy un estudiante de prepa, esto es un logro muy importante para mí. Es mi primer emprendimiento, que me emociona mucho, daré lo mejor para lograr su consolidación y crecimiento. Espero aprender muchísimo de la experiencia de mi padre (Carlos Sandoval Gómez) y, a su vez, aportar ideas, pues como joven puedo entender las inquietudes de las personas de mi generación.



¿CÓMO FUNCIONA?

1. Entra a obidion.com.mx
2. Registra tu perfil
3. Publica tus vacantes
4. Encuentra candidatos
5. Conecta nuevo talento

Buscar vacantes en la red es una actividad que crece más del 20 por ciento cada año, de acuerdo a datos de la empresa de medición Nielsen. ¿Cómo aprovechar ese mercado en expansión?

M: Por tal motivo, hemos decidido llegarle a mayor número de personas, de prácticamente todas las edades: desde *early* Millennials hasta adultos mayores.

C: Apostando por el contenido y con una fuerte estrategia en redes sociales.

¿Qué planes a largo plazo tienen para Obidion?

M: Al consolidar el portal en México, pretendemos abrir las fronteras para llegar a los mercados de Estados Unidos y Europa principalmente.

#NoBusquesMás
El mejor talento
en un clic



OBIDION
Human Resources

 Obidion bolsa de trabajo

www.obidion.com.mx

Una plataforma de reclutamiento con un diseño y funcionalidad accesible. Con tan solo registrarte y publicar, encontrarás el talento que buscas



Entrevista con Víctor Chávez Montes de Oca **Tecnología al servicio de la gestión de talento**

La innovación en las áreas de Recursos Humanos pasará, forzosamente, por la tecnología. Existen hoy en día empresas que ofrecen herramientas tecnológicas para atraer, retener y desarrollar al talento. Y aquí te presentamos una de ellas.

Por Rocío Juárez Rodríguez | Fotografías: Pedro García Castro



/// Mide lo que se pueda medir, y lo que no, hazlo medible". Esa frase, atribuida a Galileo Galilei, encaja perfectamente con la esencia del Grupo Human, una consultoría de talento e investigación en Recursos Humanos que tiene más de 20 años en el mercado mexicano, ofreciendo su experiencia en tres unidades de negocio: Diagnóstico y consultoría, Educación y desarrollo y Búsqueda de talento. Destaca en la actualidad por el uso de la tecnología en prácticas, procesos y metodologías en el área de Recursos Humanos.

"Un gran diferenciador que tenemos es la aplicación de la tecnología en el área de Recursos Humanos, no solo en un sistema, sino también en la generación de servicios y en la integración de otras ofertas y productos, internos y externos. Esto es lo que nos hace potentes en el mercado. Con mucho desarrollo e investigación, y todo basado en un método científico y matemático, creamos instrumentos válidos y confiables para evaluar y medir el talento humano", dice Víctor Chávez Montes de Oca, Socio Director de Grupo Human.

Es sabido que el ámbito tecnológico se encuentra en cambio vertiginoso siempre, por lo cual esta empresa considera que la innovación constante es fundamental. Tiene una fábrica interna de software con talento especializado que maneja diferentes lenguajes para atender el mercado y generar desarrollo de métodos, productos y servicios basados principalmente en las necesidades de sus clientes. No consideran que tienen una solución única para todos los casos.

KHOR: ATRAER, RETENER Y DESARROLLAR

A través del sistema y del modelo KHOR –de cuyo software son fabricantes, el cual fue desarrollado en español, inglés, mandarín y portugués–, llevan a cabo la gestión del talento humano. En palabras de Chávez Montes de Oca: "Nuestro modelo busca tener todas las prácticas para gestionar recursos humanos, con lo cual cualquier organización puede atraer, retener y desarrollar al talento, sobre todo, buscará crecimiento, rentabilidad y permanencia".

En Grupo Human afirman que esta es la primera herramienta en México que permite observar y medir al talento humano desde un método científico y matemático, desarrollado en software de alta tecnología. Su plataforma integral contempla 8 prácticas principales:

1. Estrategia y planeación del talento: Comprende elementos como modelos de competencia, estructura organizacional, valuación de puestos, escenarios de compensación, inventario de personal y verificación de la equidad interna.

2. Reclutamiento y selección del talento: Incluye pruebas psicométricas y aptitudes para descubrir el potencial de las personas, proyectar sus competencias, descubrir áreas de oportunidad y conocer su perfil de valores y antivalores. Chávez Montes de Oca afirma que el diagnóstico debe considerar los requerimientos del puesto, de modo que sirva de referencia para clasificar a los candidatos.

3. Evaluaciones y diagnóstico del personal: Evaluar herramientas como las descritas, pero con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y desarrollo.

4. Evolución y desarrollo del talento: Se refiere a la administración de la capacitación (presencial o virtual). Entre otras cosas, la plataforma permite cargar contenidos para capacitación y además Grupo Human puede generar el contenido que necesitan.

5. Desarrollo del liderazgo: metodologías para evaluar el liderazgo: Cuentan con una metodología propia, centrada en el concepto de Liderazgo

Transformacional. Es decir, fomentar un tipo de liderazgo centrado en el desarrollo de las personas. Esto permite fortalecer la cultura organizacional y, a su vez, crear una banca de líderes con miras a la sucesión de puestos clave.

6. Gestión del desempeño: Hay diferentes metodologías, como la evaluación de objetivos alineados 360° (que incorpora la percepción del jefe, la autoevaluación, pares, clientes internos, etc.).

7. Compromiso del talento: Se trata de un sistema que permite evaluar el clima organizacional y determinar acciones correctivas que sean relevantes y oportunas, para impulsar los resultados organizacionales, evitando el burn out del talento.

8. Resultados: Generan mapas de talento, constancias de participación, reportes automatizados, en fin, obtienen toda la correlación posible de las prácticas en recursos humanos. Por ejemplo, potencial con desempeño, potencial con competencias, competencias con desempeños, etc.

"El sistema tiene la facilidad de ser llave en mano, lo que genera implementaciones efectivas y rápida. Te puedo entregar un módulo, capacítate y brindarle acompañamiento con consultores especializados. También te damos soporte técnico y conceptual".

ABC DE LA RETENCIÓN

- Los colaboradores deben saber lo que se espera de ellos.
- Deben saber que serán evaluados y el alto desempeño no pasará desapercibido.
- Retener no es solo un asunto de dinero, se trata también del salario emocional.

MÁS QUE BÚSQUEDA DE TALENTO, COMPATIBILIDAD

Herramientas, prácticas y metodologías en Recursos Humanos siempre han existido. Esta afirmación fue una constante durante la plática con Chávez Montes de Oca. Lo verdaderamente importante y en lo que la mayoría falla es en definir muy bien el perfil, el tipo de talento que se necesita. En este sentido, el socio director de Grupo Human añade: "Mientras no se definan, de forma cuantitativa, competencias, experiencia y aspectos técnicos, difícilmente habrá una compatibilidad entre



la empresa y el candidato. Nuestro sistema brinda metodologías cuantitativas para que puedas identificar una compatibilidad; con datos duros, tendrás percepciones para encontrar al candidato adecuado".

Una vez que se realiza esta definición cuidadosamente, Chávez Montes de Oca dice que debes identificar qué metodologías tienes y qué percepciones sumas. Prosigue: "Debes ver cuál es tu ponderación a estas metodologías para que te dé

una compatibilidad y, de forma cuantitativa, puedas determinar quién es el candidato idóneo. Una vez definido esto, debes asegurarte de que esté alineado con la organización. De los candidatos rankeados, con prueba de honestidad, psicometría, una entrevista por competencia, todo esto alineado a la experiencia buscada y dándole un peso a cada una de las percepciones, consigues al candidato. El sistema mucho de lo que busca es esa alineación".

En Grupo Human generan variadas recomendaciones con base en resultados de sus evaluaciones y diagnósticos y, según su experiencia, las organizaciones son bastante receptivas y son proactivas en su implementación. Sin embargo, cuando se trata de medir, evaluar, es importante recordar y hacer énfasis en que esas recomendaciones, producto de los resultados, deben tener la debida ejecución.

Con respecto a este tema, Chávez Montes de Oca cierra con dos sugerencias puntuales: 1) Las organizaciones a veces quieren evaluar, porque ya saben que tienen un problema interno y busca una validación. Si ya sabes qué tipo de problemas aqueja a tu organización, evalúa sólo si vas a hacer algo al respecto. Las evaluaciones crean expectativas. 2) Si lo evalúas, toma acciones que sean visibles, de manera que las personas sepan que quieres mejorar a la organización. Siempre hay muchas formas de hacer esto.

DISEÑO DE PLANES DE CARRERA

El sistema KHOR permite generar planes de desarrollo y sucesión de los puestos claves, con base en las familias de puestos (cuerpos de especialidad) y los resultados de desempeño de sus ocupantes actuales.

Capital Humano 4.0

La transformación digital de los Recursos Humanos

Hoy en día existen grandes retos para la gestión de los Recursos Humanos (RH) y, sin duda, la digitalización es uno de ellos. Tal y como muestra el reciente informe sobre el grado de Evolución Tecnológica de los Recursos Humanos, desarrollado por IDC para Meta4, a través del análisis de más de 340 encuestas realizadas a empresas ubicadas en España, y América Latina, "a pesar de que la mayor parte de las organizaciones manifiesta contar con una estrategia de digitalización, en más del 51 por ciento de los casos esas estrategias no están unificadas o alineadas a los procesos de negocio".

Bajo este nuevo entorno, los procesos de gestión del talento ya no son una responsabilidad exclusiva de RH. Las tecnologías digitales están trasladando la información y la toma de decisiones a los empleados, y haciendo de la selección y retención del talento aspectos críticos y complejos para las organizaciones, frente a un gran contingente de nuevas generaciones de profesionales que se van incorporando en masa al mercado en espera de un ambiente laboral que fomente la innovación.

En esta transición de las organizaciones hacia lo digital, las empresas necesitan ser innovadoras y generar cambios profundos en sus procesos de negocio, haciendo uso de la tecnología e integrando en este proceso de transformación a todas y cada una de las personas que forman parte de la propia organización. En este proceso de digitalización de las áreas de RH resulta necesario considerar cómo las empresas pueden hacer frente a la naturaleza cambiante del trabajo de esos recursos con aplicaciones y herramientas que faciliten la comunicación y la colaboración entre sus empleados.

No cabe duda que las nuevas tecnologías están transformando la forma en que los empleados trabajan, interactúan y se comunican en sus lugares de trabajo. Aunque no conocemos cuál será el futuro de los Recursos Humanos, sí podemos vislumbrar que lo digital adquirirá un papel aún más importante que el actual en todos y cada uno de los procesos que intervienen en la gestión del capital humano. Por ello, las empresas deben desde ya comenzar su transformación hacia lo digital, ya que solo aquellas que sean capaces de adaptar la digitalización a sus políticas de talento de una manera óptima, serán las que consigan alcanzar el éxito en sus negocios.



Carlos Pardo
CEO de Meta4 para
España y América Latina
@meta4_lat

01 800 90 EXCEL
(39 235)
www.excel.com.mx



EXCEL
CONSULTORES

Recursos
Humanos

Asesoría
Fiscal

Asesoría
Legal



Asesoría a Municipios
y Gobiernos

Auditoría

Asesoría
Financiera
y Litigio

SOLUCIONES INTEGRALES A SU
SERVICIO

Cobertura Nacional
INTERNACIONAL
Centroamérica, el Caribe y España.



#DiversidadEnLasOrganizaciones Parte 2



Entrevista a João Nunes: “La diversidad es una herramienta de retención”

Para el director ejecutivo de PageGroup, empresa consultora de reclutamiento, mantener una cultura de diversidad en la organización favorece el compromiso de los trabajadores con la empresa y esto se traduce en resultados positivos.

Por Penélope Silva

En nuestro número anterior comenzamos a abordar el tema de la diversidad en las organizaciones, escuchando la voz de quien está al frente del área de Recursos Humanos de Cinépolis, Mariana Ruiz.

En esta oportunidad, João Nunes, director ejecutivo de PageGroup, reconocida consultora de reclutamiento internacional, platica con Mejores Empleos sobre los beneficios de adoptar políticas de inclusión y diversidad en las empresas, para obtener mejores resultados. ¿Por qué considera que esta práctica es positiva?, ¿cómo se logra hacer una gestión incluyente? De esto y más nos responde desde su expertise.

¿Por qué es importante contar con una cultura de inclusión a la diversidad en las empresas?

Nosotros en PageGroup, una empresa con presencia en 36 países, mercados y culturas distintos, observamos que la diversidad es uno de los pilares más importantes de la organización.

La organización tiene su propia cultura, sus propios valores, eso es importante, pero el hecho de tener personas con distintas opiniones puede traer una riqueza muy grande a las empresas y crear un impacto positivo en los resultados de la organización.

Hoy las empresas tienen que tener diversidad, sea cultural o de género, y eso no quiere decir que deben perder su identidad corporativa y su identidad cultural. La diversidad permite desarrollar empresas más modernas, esto es importante porque esperamos que en el año 2025 más de 80 por ciento de las organizaciones van a tener la presencia de Millennials. La nueva cultura de esa generación se basa en la

modernidad en la compañía; en el hecho de que sea diversa, que tenga distintas culturas y distintas nacionalidades.

En PageGroup contamos con 50 por ciento de equilibrio entre hombres y mujeres en México y con más de 10 nacionalidades distintas al día de hoy. Eso, de verdad, nos aporta una riqueza a nivel de resultados y ambientes de trabajo. Hoy las personas se sienten muy bien porque un mexicano puede trabajar al lado de un europeo y aprender cómo se trabaja en Europa; y un europeo trabajar con un latinoamericano y descubrir otras culturas como la mexicana.

Al tener presencia en 36 países, ¿qué consejos puedes darles a los líderes para la gestión de un equipo multicultural de forma efectiva?

Lo principal es tener personas líderes que sean las primeras en creer en los beneficios de la diversidad. Hoy, para tener una política de integración de la diversidad dentro de la organización, tenemos que ser muy receptivos a las necesidades específicas, individuales, de las personas que trabajan con nosotros. Hay que tener constantemente una retroalimentación abierta, continua, directa y sincera, que permite desarrollar y hacer crecer la organización. Se trata de un liderazgo más complejo porque se tiene que hacer de manera individual. Es más complejo porque en el mismo equipo podemos tener hombres, mujeres, gays; diferentes religiones, culturas, nacionalidades... Entonces tenemos que tener un trato único y especial para ellos: comunicación y liderazgo muy próximos.

Por eso es muy importante que los líderes entiendan bien cuáles son los beneficios de la diversidad. Por ejemplo, la diversidad aumenta el compromiso de los trabajadores con la empresa. Dentro de nuestra política de inclusión y diversidad, por ejemplo, tenemos personas homosexuales en la organización y su integración es igual a la de cualquier otra persona; o damos flexibilidad horaria a las mamás que lo necesitan. Entonces, el compromiso de esas personas es muy grande.

La diversidad es una herramienta de incremento de compromiso de los empleados y de retención, y para nosotros, de manera muy directa y específica, da mejores resultados como compañía.

¿Se requieren prácticas de integración con determinado grupo?

El éxito para que sea una buena integración es no hacerla, si hacemos una integración distinta de una persona estamos asumiendo que no tenemos una política de diversidad. La principal política o iniciativa que se tiene que hacer con la diversidad es la capacitación de los directivos y de los líderes de la organización, ellos lo tienen que hacer de manera natural.

Mañana, si empleo a una persona con distinta orientación sexual, género o religión, etc., no debo darle un trato especial, porque para mí es igual que el otro que está a su lado. No desarrollar políticas específicas, pero sí capacitar a los

líderes, gerentes y directores para saber comunicarse con cada una de las personas que trabajan en la organización.

En el caso de personas con discapacidad, se hace una integración para apoyo de logística e infraestructura de la organización, pero no es una integración o una inclusión a nivel social o personal. Todos somos iguales.

¿Podría explicar cómo opera el caso del “horario flexible” como política de diversidad, especialmente para las mujeres que quieren ser madres?

Cuando una persona tiene una determinada necesidad personal de cuidar a otra, a sus hijos, por ejemplo, la empresa debe adaptar claramente sus procesos de trabajo con esa persona.

El hecho de que una persona quiera ser mamá (meta personal), debe afectar lo mínimo posible su desarrollo dentro de la organización (meta profesional). Esto debe ser considerado no solamente durante el momento en el que está fuera de la empresa, sino también en su regreso a la organización. En PageGroup damos un horario flexible y lo que pedimos son resultados, no presencia física. Cada vez más las empresas deben definir qué tipos de resultados puede dar una madre, para que pueda tener flexibilidad en el trabajo. La mamá tiene que entender la necesidad de la empresa y la mayoría del éxito de ese horario flexible viene de ellas y no solo de las compañías. La organización tiene que entender el momento de la persona y la persona tiene que entender que cuando está, de verdad está trabajando por ese resultado.

Nosotros tenemos ejemplos de mujeres que están embarazadas, que tienen ese horario flexible, y reciben promociones, porque entregaron el resultado.

¿Cree que debemos revisar las políticas de reclutamiento y evitar ser excluyentes desde el proceso de selección de personal?

En Inglaterra un CV no puede tener edad, religión o género. Contratas a una persona por su experiencia técnica. Debemos evitar contratar a alguien en función de nuestra necesidad personal, por ejemplo: “Yo voy a trabajar mejor con un hombre de 30-35 años”, es decir, pedir determinadas características personales en una contratación. En países como Estados Unidos o algunos de Europa ya no se puede pedir a una empresa de contratación que la persona sea hombre o mujer, sino hacer referencia a sus competencias técnicas, independientemente de la edad de la persona, por ejemplo, y en función de eso se hace el proceso de selección.

La recomendación es tener conciencia sobre la importancia de la diversidad en la organización; que las características que está buscando la persona que está contratando no sean en función del género, la edad, la religión o la orientación sexual, tiene que ser en función de las características técnicas de la persona.

Coworking:

espacios para la colaboración

Los emprendedores y las *startups*, protagonistas de la innovación, están cambiando la forma de trabajar. Estos lugares, rentables y atractivos, están revolucionando la oficina como la conocemos.

Por Patricia Pérez



Se conocieron un lunes de mezcal. Ella necesitaba entender el universo de la psicología del color para marketing digital y él requería con urgencia una serie de asesorías para ser más versátil con el manejo de las redes sociales. Ella ocupa uno de los espacios abiertos del piso 1 y él fue contratado recientemente por una empresa que tiene sus oficinas en el piso 2 de ese coworking. Por esta razón no se habían encontrado en el *brunch* que organizan los dueños cada quince días, para activar las redes de colaboración entre sus clientes, impartir talleres o realizar algún evento especial.

Cada vez son más los profesionales que optan por los establecimientos de coworking para realizar sus proyectos, llevar adelante sus emprendimientos o cumplir jornadas laborales en ambientes más relajados. Lo cierto es que tanto ella como él consiguieron el intercambio de saberes y destrezas, pusieron a la orden del otro su base de datos y acuden a sus labores diarias en una casa acogedora, que en nada se parece a sus anteriores oficinas.

¡Claro! Ella pudo recibir el curso de psicología del color para marketing digital y ofrecerle a su compañero la asesoría en manejo de redes sociales, porque el coworking cuenta con ludoteca para su hija de 7 meses. Entre una actividad laboral y la otra, logró coordinar con la puericultora y la pedagoga los horarios para lactancia, cambio de pañal y paseo de la niña, con el apoyo de la aplicación digital que descargó en su celular y que solo está disponible a través de la red de conexión interna.

DEL DICHO AL HECHO

Todo lo narrado sucede y no es ficción. Se trata de los servicios que actualmente ofrecen CFO CoWorking y Collab&Play, dos de los espacios compartidos para hacer posible el trabajo independiente, en las colonias Escandón y Roma de Ciudad de México, respectivamente. Dos de los oasis laborales repletos de innovaciones, entre los aproximadamente 74 espacios de co-working que existen en México, según el Instituto Nacional del Emprendedor (Inadem).

13 millones de mexicanos laboran bajo sus propias reglas y el último incremento de trabajadores autónomos se registró en 2015, de acuerdo a cifras de Disruptivo TV.

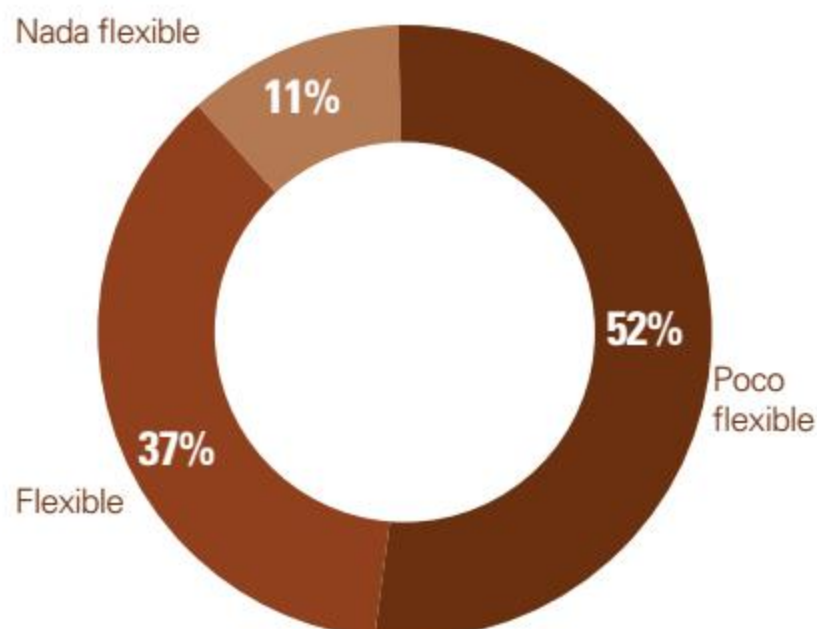


Sin pretender estandarizar o amplificar el impacto de lo visto en las visitas a estos espacios de coworking, llaman la atención el esmero y el cuidado de los detalles, así como la versatilidad en el diseño de la oferta para particulares y dueños de empresas. En ambos casos la necesidad inmediata se centra en la mayor rotación de clientes, y esta realidad lleva a mencionar la otra cara de la moneda: representada por el cambio más lento que el de las políticas de flexibilidad laboral y también por la actualización de esquemas más tradicionales, como la renta de oficinas.

Por ejemplo: de tanto usar otros espacios colaborativos y no dar con las condiciones más cómodas, los dueños de CFO CoWorking decidieron darle prioridad a la personalización del servicio, manteniendo los costos accesibles. Si un cliente necesita ir el sábado a su estación de trabajo por alguna emergencia, se le apoya. Mientras los dueños de Collab&play son líderes en el diseño de espacios para que las madres trabajadoras puedan reintegrarse a sus labores profesionales y atender a sus hijos.

Este último aspecto es de notable relevancia, y Collab&Play lo defiende tanto, que incluso ofrecen el servicio de instalación de ludotecas dentro de las empresas. Tienen todo un estudio sobre las métricas necesarias por la cantidad y edades de los niños, que sorprende. Según ellos, 45 por ciento de las mamás que hoy buscan empleo, abandonaron el anterior para dedicarse a sus hijos.

Flexibilidad de tu empresa actual para negociar políticas



Fuente: PwC "Lo que ellas quieren de las empresas en México"

Y son de los que sin pretensiones expresan: "Es un gran desperdicio que estén tantas madres en sus casas".

Es tan visible la innovación, que sus dueños también se mantienen a la espera de que detone el mercado que aproveche más fervientemente estos espacios.

FLASH BACK

El coworking es un concepto que nace en Estados Unidos acuñado por Bernie DeKoven en 1999 y usado por Brad Neuberg en 2005 para describir el espacio físico de trabajo, donde se permitía el alquiler de escritorios, acceso a wi-fi, café o té ilimitado, libre uso de la cocina, inicialmente para emprendedores o trabajadores "freelancers". Desde ese entonces el modelo de la oficina comenzó a catalogarse como tradicional y el del coworking como más relajado y sobre todo colaborativo.

ELLOS ESTÁN CONTENTOS

"Mi experiencia en coworking ha sido muy buena porque a Collab&Play van padres de familia y es gente que tiene varias responsabilidades y valoran el tiempo que se tiene para trabajar, así que son muy respetuosos con el espacio y la hora de trabajo de los demás compañeros".

"Las instalaciones son buenas, la red es muy eficiente, yo he transmitido Webinars desde ahí sin problemas. Aquí tengo la ventaja de que es un espacio profesional para mí y muy seguro para mi bebé, hay mucha seguridad y cámaras que me permiten observar a mi bebé mientras trabajo y tengo toda la confianza de que mis pertenencias están seguras. En la parte de la ludoteca el personal está muy bien capacitado para las actividades de estimulación, te puedo decir que ahí mi niño aprendió a gatear y no le confiaría mi bebé a cualquier persona, pero ahí saben lo que hacen".

Diana Varela / Directora en Arte Pixeles

"Mi experiencia ha sido por demás placentera en CFO Coworking, sin bien es cierto que lo único malo es que no cuenta con estacionamiento, se compensa con la excelente atención y amabilidad de la persona a cargo. El trato es excelente, el ambiente súper cordial y se trabaja como en casa. Cuentas con los servicios básicos, igual puedo trabajar en la oficina, que salir al área del roof garden o incluso en el comedor".

Elena Gutiérrez / Ventas de RIP Mosquito



No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com

grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com



El reto de hoy: adaptarse a los Millennials



Arleth Leal Metlich
Director Asociado Red Ring

Mucho se ha hablado de las características de esta generación, de las ventajas y desventajas de contratarlos, de sus aportaciones, motivadores, necesidades, etcétera; no obstante, las compañías siguen sufriendo por no entender a esta generación y lo que es más grave, no logran adaptarse. ¿El motivo? Nos hemos sentado tarde a la mesa para analizar con profundidad el tema y, más tarde aún, para aplicar acciones inmediatas dentro de nuestras organizaciones.

¿Son las compañías las que deben adaptarse a esta generación? o ¿son los Millennials los que deben aclimatarse a la cultura de las empresas? En definitiva, son las empresas las que requieren analizar a profundidad sus características y hacer adecuaciones importantes en sus procesos y formas de trabajo para atraer y retener a esta generación.



“No saber guiar a los Millennials puede representar un arma de doble filo.”

LA RESPONSABILIDAD DE RH

Es tarea primordial de las áreas de Recursos Humanos concientizar a todos los niveles, dentro de sus organizaciones, acerca de las características y necesidades de esta generación. También debe encargarse de hacer las adaptaciones correspondientes para no enfrentar una frustración constante, una alta rotación y fuga de talentos que se vea reflejada en una baja productividad y pérdidas en todos los sentidos. No saber guiar a los Millennials puede representar un arma de doble filo.

¿Qué pueden esperar principalmente las empresas de esta generación?

- Una gran capacidad de innovación.
- Una mejor preparación académica.
- Un mejor manejo del idioma inglés.
- Trabajo de forma independiente.
- Una cultura profunda hacia la conservación del medio ambiente.
- Amplias herramientas tecnológicas.

Sin embargo, lo que no se puede esperar es:

- Colaboradores de larga trayectoria en las organizaciones: Su estancia en las empresas es de seis meses a dos años, cuando antes teníamos colaboradores con una estabilidad de 5 a 10 años de permanencia.
- Una renuncia al trabajo con un previo aviso: Ya que hoy su tiempo de cambio de compañía es de 3 a 5 días.
- Tiempo para planear una promoción: Buscan un ascenso inmediato, suelen aburrirse de la rutina y de un mismo puesto.
- Que trabajen largas jornadas y fuera de su horario laboral.

La situación de adaptación en las compañías hoy es complicada. Y, entonces, ¿cómo sobrevivir a los Millennials y no enfrentar pérdidas mayores en las compañías?

- Entender por qué se van y desarrollar estrategias que les permitan crecer profesionalmente y que son reconocidos.
- Trabajar en esquemas de sucesión rápida y hacer un programa de reemplazos.
- Adoptar esquemas de beneficios diferentes y crear planes de incentivos que puedan ser flexibles.
- Integrar programas de *home office*: Las empresas deberán contar con la tecnología suficiente y adecuada para trabajar a distancia.

La principal cuestión hoy es que las compañías estamos intentando hacer lo mismo y estamos esperando que esta generación responda igual que nuestros colaboradores de otras generaciones y esto no va a pasar.

CONCIENTIZAR PARA RETENER

Los que participamos en procesos de reclutamiento y selección somos testigos de la frustración de muchas organizaciones que no saben cómo actuar ante las demandas de esta generación.

Hoy la cultura laboral ha cambiado y no podemos esperar tener a los mismos colaboradores de antes ni utilizar los mismos esquemas para retenerlos y desarrollarlos. Debemos concientizarnos de que estamos frente a una generación diferente dentro de un mundo cambiante.

El tiempo de transición puede ser tan amplio o tan corto, dependiendo de la rapidez de reacción de cada departamento de Recursos Humanos, pero, sobre todo, de la capacidad de aplicar cambios importantes.

Entrevista a Valeria Casenave

Cazadora de historias de impacto

Platicamos con la productora ejecutiva y organizadora de TEDxCuauhtémoc, quien es la responsable de que ocurran esos eventos gratuitos y abiertos al público general, con el objetivo de estimular el diálogo y empoderar comunidades.

Por Patricia Pérez
Fotografías: Edith Ciriaco Ramírez



Por obra y gracia de una asincronía en algún huso horario, nos permitimos imaginar que estamos en el mes de septiembre, pero de 2018. Las calles cercanas a El Zócalo, en Ciudad de México, permanecen con tránsito pesado aunque sin detonar ninguna alarma, más allá de la curiosidad de los que no lograron reservar su plaza a tiempo para el segundo evento TEDxCuauhtémoc de ese año.

Obviamente, no solo las 200 mil personas que siguen llegando al lugar quieren conocer las historias de impacto que Carmen Aristegui y Diego Luna, entre otros imperdibles invitados, que tienen ideas para contar a su audiencia. Mientras los ya conocidos y nuevos sponsors comienzan a sentir hasta la piel de gallina, por la energía positiva que va *in crescendo* en el lugar. Pero eso aún no ocurre.

No obstante, Valeria Casenave lo tiene en la mira y ella trabaja arduamente, desde hace ya cuatro años, para lograr que los eventos TEDxCuauhtémoc sigan sucediendo.

Todo empezó un buen día en que recibió la llamada de Marcela García, curadora y licenciataria TEDxCuauhtémoc (que son licencias gratuitas que entrega TED bajo el programa global TEDx), con quien ya había trabajado en el periódico La Nación, de su natal Argentina. La atractiva propuesta de convertirse en la productora ejecutiva de este proyecto coincidió con un instante de más cambios personales y profesionales sucediendo en su vida.

“Después de un año en la dirección de ventas de la Agencia Ifahto, con la meta personal de correr el maratón de Chicago y la idea de ser una mamá más presente, me di cuenta de que quería cambiar todo lo que estaba haciendo hasta el momento y sabía que siempre había sido buena para empezar proyectos desde cero”, relata Casenave.

“El lugar del emprendimiento me quedaba bien”, comenta en recuerdo de la renuncia a su trabajo de entonces, de la posibilidad del home office para atender a su hija y a las tres páginas que en esbozo de Power Point luego fue derivando en un plan de negocios, que hoy incluso llama la atención de sus relacionados en la comunidad TEDx, precisamente porque los eventos suceden.

Decenas de pequeñas y grandes empresas ya se han acercado a la comunidad TEDxCuauhtémoc, pero aún falta mayor reconocimiento y compromiso, para hacer realidad patrocinios que permitan realizar más eventos de impacto. A la fecha, los sponsors han sido: Izzi, Robotix, Indio, Teatros Ciudad de México, Centraal, Cine Tonalá, La Teatrería, Fogra, Halls, ifahto, Ontwice, Entrepreneur y Alto Nivel, entre los principales.

La escasa presencia de mujeres conferencistas en los eventos TEDxCuauhtémoc llama la atención de Casenave: “De 400 postulaciones, alrededor de 80% son hombres y 20% mujeres”. Y la principal causa que ha notado, para que

EMPENDIMIENTO FAMILIAR

La vivencia de la maternidad de Valeria junto a sus dos hijos y su esposo, también ha sido fuente de inspiración para un emprendimiento familiar que lleva por nombre La Silla Taller. Pensando en el desarrollo y evolución de sus hijos, comenzaron por crear un set de mobiliario infantil para su casa. Luego llegaron sus amigos, quienes los convencieron de llevar ese proyecto a otro nivel. La línea de muebles está completamente pensada para niños: no contienen clavos ni pegamentos, son encastrados, durables y fáciles de limpiar, prácticos y muy disfrutables y, además, a un precio justo. Para su difusión, crearon también la tienda en línea para facilitar el proceso de compra: lasillataller.com



esto continúe sucediendo, es la falta de credibilidad de las mujeres en ellas mismas.

“Es difícil que las mujeres se postulen. Sería interesante conocer la respuesta a esta situación, pero es común a toda la comunidad TEDx global”, expresa, aún en conocimiento de las muchas virtudes que también ha visto en las invitadas a los eventos y de la facilidad con la que luego se convierten en “ancla emocional” para el desarrollo de más ideas.

“Queremos que la gente muera por un lugar en TEDxCuauhtémoc, para juntos cambiar el rumbo del país.”

VALOR EN LAS BUENAS IDEAS

La línea de aprendizaje ha sido exponencial y lo imprescindible también deja huella:

- Tener la certeza de funcionamiento de la organización.
- Ser estrictos con la curaduría de los eventos.
- Mantener la pluralidad.
- Ofrecer contenidos de valor.
- Integrar las marcas al proyecto, generando valor para ellas, con la condición que el contenido tiene una línea independiente completamente.
- Concretar ideas para el crecimiento orgánico.
- Sensibles a contenidos de impacto.



CALEIDOSCOPIO 2017

El Teatro de la Ciudad será sede del nuevo evento TEDxCuauhtémoc, el 9 de septiembre del año en curso. Entre los conferencistas que conversarán sobre sus historias de impacto se encuentran: Pedro José Fernández, Pablo Holman, Denise Dresser, Carlos Pérez Ricart, Heike Söns, Carlos Galindo, Brandy Ruvalcaba, Humberto Ramos, Antonio del Río Portilla, Tacubo Luchador, Mark Lovett, Alberto Carrañana y Ariosto Manrique.

LO QUE VIENE

Para el año 2018, TEDxCuauhtémoc seguramente se acercará a estos temas:

- Casos de corrupción que nos golpean como país.
- Construcción de comunidad.
- Migraciones. Lo que nos divide y lo que nos une.

Liderazgo femenino

¿Una mujer en la silla presidencial? ¿Estamos listos?

El acceso a la educación, el nivel de salud, la participación en la economía y la política son los indicadores para medir la magnitud de la brecha entre hombres y mujeres en todo el mundo. Si bien cada uno de estos es relevante, el rubro de la participación femenina en materia política merece un análisis aparte.

Estamos viviendo una época interesante: en el escenario político cada vez es más frecuente que mujeres contiendan por la presidencia de algunas naciones más poderosas del mundo, con los desafíos que ello representa. Basta mencionar la pasada contienda electoral en Estados Unidos, en donde Hillary Clinton y Donald Trump contendieron por la presidencia de ese país. Impresionó la resolución final: los estadounidenses de último momento, otorgaron el voto a Trump y, entre decenas de razones, existe una que vale la pena analizar: ¿Estaba la sociedad dispuesta a entregar a una mujer el poder y representar los intereses de los estadounidenses?

En nuestro país, hoy existe una sola precandidata a la presidencia. En mi opinión, y sin considerar las encuestas, si estas la favorecen o no, formulo la misma pregunta: ¿Los mexicanos estamos preparados para tener a una mujer como presidente?, ¿estaríamos dispuestos a aceptar el liderazgo femenino en el poder ejecutivo?

No será un camino fácil para cualquier mujer que lo intente. Pero la lectura detrás de estos argumentos es que, en materia de brecha de género, las mujeres poco han podido demostrar a la sociedad cómo es y qué tipo de beneficios aporta su gestión en los altos cargos de administración pública.

Mientras no existan mayores referencias de este tipo, la sociedad será incapaz de apreciar y dar una representación real al liderazgo femenino en la esfera política, y la brecha en este rubro seguirá siendo un factor del estancamiento social.



Gabriela Breña
gbrena@mejoresempleos.com.mx

Congreso Internacional de Capacitación, Desarrollo del Talento & E-Learning



26 de Octubre

Oradores

LEADDEX
SOLUTIONS

estafeta

PRODEMO
Profesionales en Desarrollo Humano y Organizacional

DHL

entre otros...

 CongresoCapacitacion.com.mx

Foro
9
Noviembre



Happiness at Work

Cómo Promover la Felicidad en el Trabajo

Oradores

 **IBI**
Instituto de Bienestar Integral

 **INSTITUTO
DE LA
FELICIDAD**

 **Certificación en
Psicología y Gestión
Laboral**

 **HAPPINESS
AT
WORK MEXICO**

 **ARTURO VILLEGAS**
happiness developer

 **medix**

 **PRESENTE CONTINUO**

 HappinessAtWork.com.mx

15%
DESCUENTO
PARA REFERIDOS DE:

mejores
empleos

 (55) 9000 0404 / 01800 087 2411
 Informes@CongresosPE.com.mx

Organiza

 **PE**
Promoción Empresarial
PROCESOS DE CALIDAD EN EL EMPLEO

Sede

 **CENTRO ASTURIANO
DE MEXICO A.C.**

Eneagrama de la personalidad:

pistas para entendernos más y trabajar mejor

Esta herramienta psicológica, utilizada por universidades como la Harvard Business School o la Stanford University School of Business, es un camino de autoconocimiento que nos permite descubrir aquello que nos hace únicos, con el fin de enfrentar con serenidad los retos del día a día.

Por Patricia Pérez

En colaboración con la Mtra. Patricia Rodríguez Guerra, de la Universidad Panamericana – prodriguez@up.edu.mx

¿Les ha sucedido que después de la junta anual entre jefes y colaboradores de la corporación hay diversidad de percepciones ante lo sucedido? Algunos piensan que el jefe estaba muy serio, otros que cumplió los objetivos propuestos, otros señalan que ni volteó a mirarlos, mientras hay quienes quedan totalmente satisfechos y contentos.

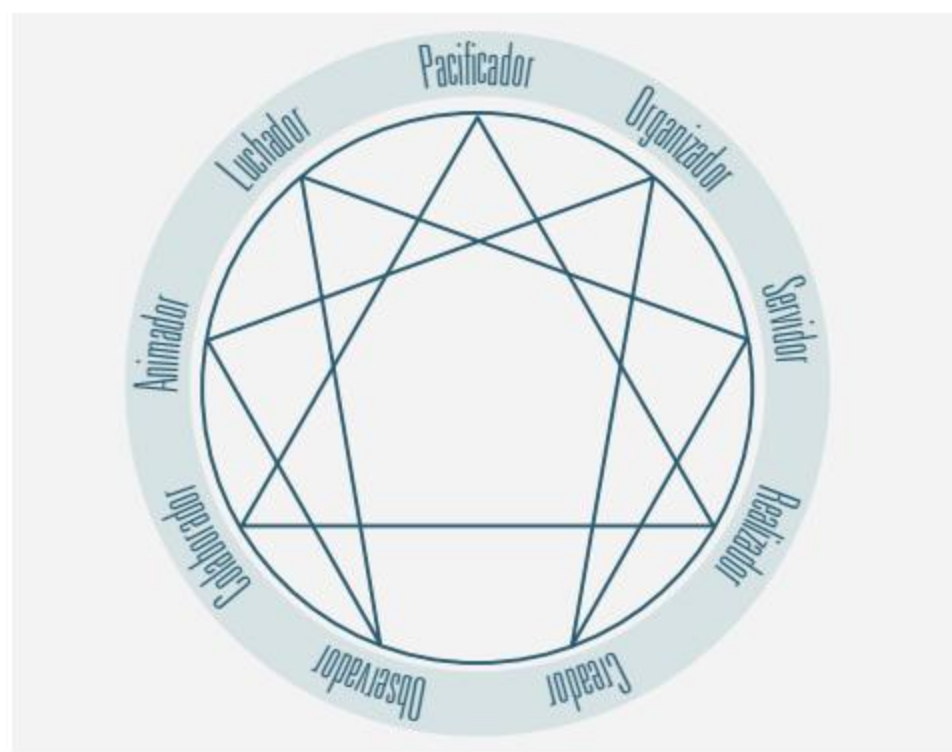
A todos nos ha sucedido alguna vez, que eso que pensamos finalmente no concuerda con parte de la realidad vivida, o todo lo contrario. Lo que intentaremos en estas páginas será precisamente dar luces sobre esos patrones de pensamiento y comportamiento que todos tenemos, y que también definen a las empresas, a través del conocimiento del eneagrama.

¿QUÉ ES EL ENEAGRAMA?

Es un sistema de clasificación de la personalidad que describe nueve tipos de personalidad distintos y sus interrelaciones. A mediados de la década de 1950, el psicólogo Óscar Ichazo descubrió la conexión entre el símbolo del Eneagrama y estos tipos de personalidad, estrechamente relacionados con las pasiones humanas: ira, soberbia, vanidad, envidia, avaricia, cobardía, gula, lujuria y pereza. Los estudios se fueron perfeccionando, lo cual influyó en especialistas en el tema como Don Richard Riso, Russ Hudson y Helen

Palmer. Se ha popularizado su uso entre psiquiatras, psicólogos y coaches. Incluso empresas transnacionales como Microsoft, Procter & Gamble, e-Bay, KLM Airlines, Apple o Toyota están valiéndose de esta herramienta, para sacar mejor provecho de sus colaboradores, a través de sus áreas de Recursos Humanos.

El eneagrama, como señalamos antes, describe nueve formas de pensar, sentir y actuar identificadas a través de un número, que sirve para facilitar su manejo y comprensión.





Su estudio se basa en la certidumbre de que la personalidad se desarrolla alrededor de un eje central, de un rasgo dominante de carácter. Esta fijación casi siempre es inconsciente, pauta nuestras costumbres y limita nuestra visión del mundo. El eneagrama nos proporciona un punto de partida.

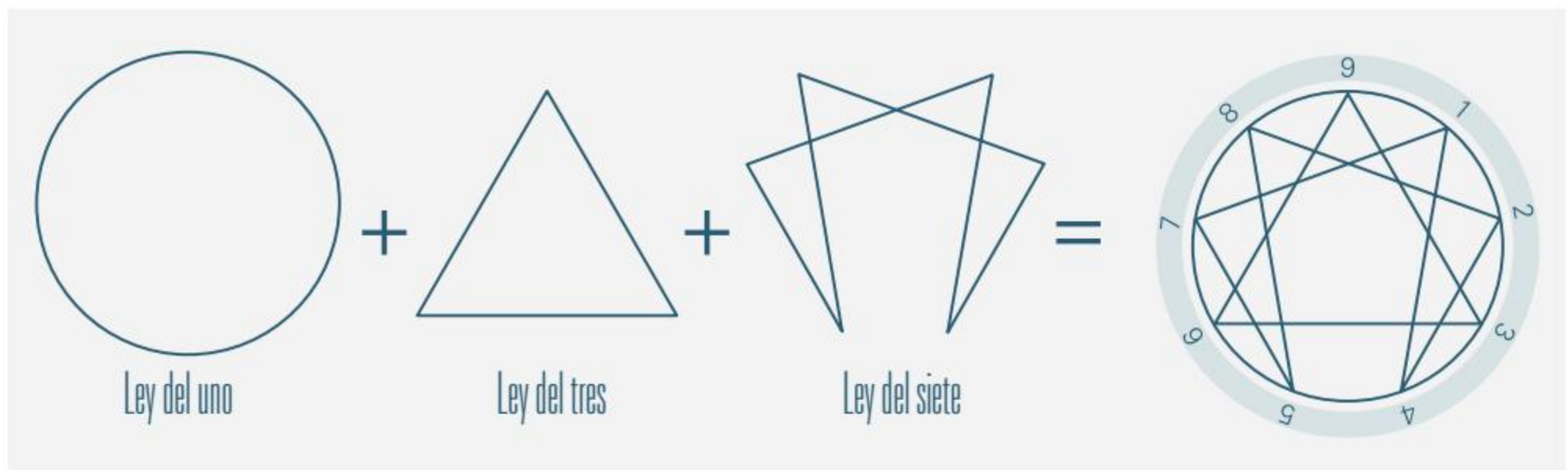
Toda persona aun siendo única comparte con una tipología determinada, semejanzas importantes en cuanto a miedos, necesidades, actitudes, motivaciones, virtudes y compulsiones.

Además de las asesorías presenciales, existen tests *on line* donde es posible definir la tipología que es más dominante en cada persona, aunque hay quienes con solo ver las nueve descripciones ya se reconocen, y esto es lo ideal.

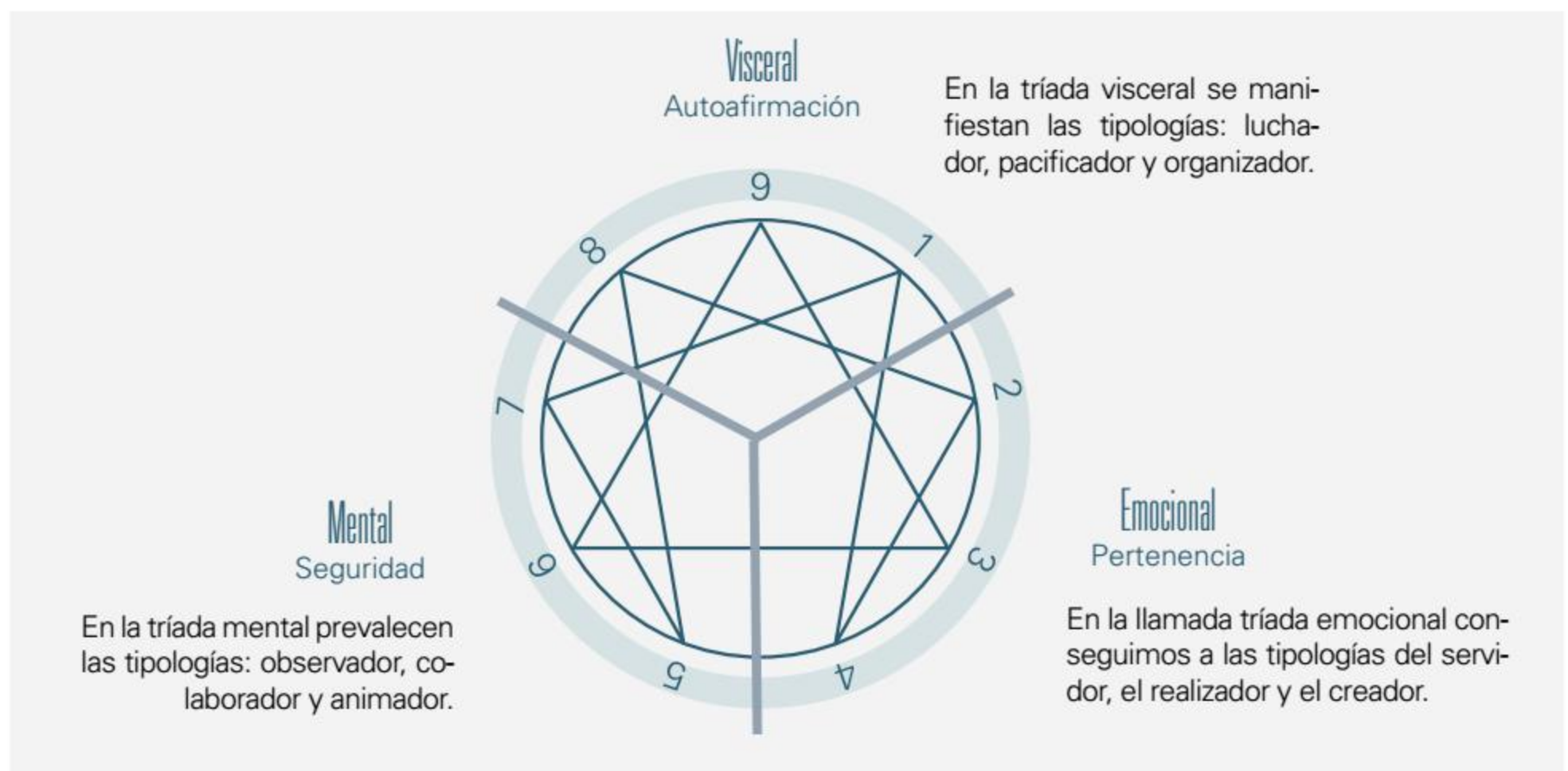
Interesante sería reconocer... ¿Cuál es tu tipología determinante?

A DETALLE

Los símbolos que logramos ver en el eneagrama son un indicador de la ruta a seguir hacia la transformación. La ley del uno refiere a la unidad, la ley del tres tiene que ver con la manifestación de la conciencia, la ley del siete remite a la perfección y al dinamismo de la vida, al equilibrio entre lo espiritual y la materia. Y la transformación es la consecuencia natural que esperamos.



Aunque somos seres muy complejos y en ciertos momentos podemos experimentar diversidad de emociones, hay un tipo de energía que se mantiene como constante. Los números 2, 3 y 4 refieren la energía relacionada con las emociones (pertenencia), las tipologías 5, 6 y 7 con la energía mental (seguridad) y las 8,9 y 1 remiten a la energía visceral (la autoafirmación).



Gráfica reveladora del uso del eneagrama a escala corporativa

Tal vez ésta sea una de las imágenes que más llame la atención a quienes lideran grupos o necesitan mejorar la comunicación en sus equipos de trabajo. Primero vemos cómo se ve a sí mismo una persona con predominio de cierta tipología, de acuerdo a los números antes vistos, y luego cómo puede ser percibida por el entorno.



CONSEJOS PARA ENTENDER LA PERSONALIDAD DEL OTRO Y TRABAJAR CON ÉL

El Organizador

- El orden cuenta
- Cumple las reglas del juego
- Sigue los canales adecuados
- Reconoce tus errores con sinceridad
- Pide permiso antes de criticar

El Servidor

- Mantén contacto cara a cara
- Manifiesta afecto, aprobación
- No lo avergüences
- No satisfagas sus necesidades como él las tuyas
- Las relaciones son parte de su trabajo

El Realizador

- Apúntate a su lista, no compitas
- Prepárate para poder ir al grano
- No esperes que te de reconocimiento
- Haz lo que dijiste que ibas a hacer
- Establece parámetros de resultados

El Creador

- Le gustan los procesos

- Reconoce el toque especial que brinda
- Trátalo con empatía
- No le pidas que no sea intenso
- No lo convencerás de otros modos

El Observador

- Le gusta la información reservada
- Le son difíciles las reuniones
- Necesitan intimidad y distancia
- Dales tiempo para tomar decisiones
- Sé directo, preciso y conciso

El Colaborador

- Sé fiel a tu palabra
- Requiere tiempo para la confianza
- Deja claras tus lealtades
- No quites importancia a sus miedos
- No des órdenes tajantes

El Animador

- Haz acuerdos por escrito
- Establece fechas límite
- Enséñale cómo sus sueños pueden dar resultado
- Deja que exponga su visión

- Querrán ocuparse del trabajo creativo

El Luchador

- Da la cara frente a ellos
- Di las cosas sin rodeos
- Reconoce su poder y el tuyo
- Maneja los problemas en términos de blanco y negro
- Establece límites claros pues tratará de sobrepasarlos

El Pacificador

- Confirma por escrito sus compromisos
- No interpretes su silencio como un sí
- Establece metas claras en cuanto al rendimiento
- Recuérdales que otros dependen de ellos para su trabajo

No es fácil hacer el viaje de autoconocimiento, verse en el espejo. Es un compromiso a largo plazo, consideran los expertos. De lo que se trata es comprendernos para aceptarnos tal como somos y así, tras recorrer un largo trecho, tener una mejor relación, personal o profesional, con los otros.



Cuestión de **actitud**

En nuestro artículo anterior hablamos de la importancia de mantener una autoimagen saludable, solidificarla; trabajar con ella día con día, con la finalidad de aprender a visualizarse a uno mismo, aceptarse mejor y hacer los ajustes que resulten más convenientes en nuestras personas, lo anterior, por supuesto que además de hacernos sentir mejor, puede generar (si estamos lo suficientemente conscientes) muchas cosas positivas, y sí debo mencionarlo, existe secuencia... pero no te espantes, esta es positiva.

La Universidad de Yale realizó una investigación en la que señala que:

“Las personas atractivas físicamente tienen ventajas que no poseen las personas poco atractivas”.

Reflexionemos por un momento la conclusión de esta investigación, y permítanme diferir, ya que la considero muy parcial; ya que si generalizamos estaríamos aseverando que solo un grupo de personas tiene mejores oportunidades por haber nacido con características físicas “ideales”, lo que me coloca a mí mismo en el grupo “no ideal”, yo creo firmemente que no todo es atractivo físico (existen personas no muy agraciadas que son exitosas y viceversa), luego entonces todos somos capaces de superar lo físico y obtener ventajas, considero que mientras mejor te sientes, mejor te ven los demás, estoy seguro de que no todo es belleza física. A diferencia de lo que se cree, la verdadera atracción que todo ser humano provoca en los demás radica en la actitud. El poder de la actitud es capaz de atraer más que la belleza física; mientras que la primera atrae, la segunda seduce. Estoy claro que las personas que creen haber recibido

una herencia física favorable pensarán en este instante de la lectura que pueden estar conformes, pero sería interesante que me brindaran el beneficio de la duda y continuaran leyendo, ya que aún con ese beneficio podrían obtener más.

“ La actitud es capaz de atraer más que la belleza física, mientras que la primera atrae; la segunda seduce ”

Si partimos de la base de que todos somos atractivos (solo hay que potenciarlo y aprender a percibirlo), todos tenemos la posibilidad de visualizarlo (en este apartado establece tu objetivo personal), y prepárate, inicia con un empujón de motivación extra cada mañana a tu autoestima; si eres del grupo favorecido, no está de más hacer el experimento (seguro tendrás más éxito), asegúrate de sentirte seguro de ti mismo el cien por ciento del tiempo, a continuación un bombardeo de ideas de cómo lucir más atractivo: sé amable con las personas, también muéstrate sensible ante ellas, sé optimista y tenaz, mantén una buena postura, muestra una sonrisa relajada (no solo te hará ver más agradable a los ojos de las personas que te rodean, también te harán sentir y ver más controlado en momentos de alta tensión, no temas al fracaso (todos nos equivocamos, todos), continúa preparándote y aprendiendo de todo, ten presente que la fotografía de Instagram o Facebook en algún instante tendrá que emitir un comentario (sería ideal que el comentario fuera inteligente), habla fluido, arréglate diario, vístete para el nivel que buscas, cuida tu ropa (es reflejo de ti), que sea de tu talla, desarrolla tus habilidades sociales (no por whatsapp), hazlo en vivo, muestra energía en todo lo que haces y, lo más importante, no sobreactúes, sé tú mismo, vivimos una época de la uniformidad, muéstrate distinto. Estoy seguro de que desarrollar seis o más de estas habilidades de forma cotidiana hará que te veas y te vean más atractivo y poco a poco te harás notar (esto no es generación espontánea). Trabaja y notarás que irás consiguiendo más ventajas en todos los terrenos.



Horacio Rosas
Consultor en
identidad física

#MILLENNIALS:

El Reto de las organizaciones

29. SEPT. 2017

ADRIANA RIUS

Gerente de
Comunicación y Marca

3M



ORGANIZADO POR:

CONFERENCE
MANAGEMENT

Líder en Capacitación
Empresarial

(55) 68 30 - 72 70 / 68 30 - 72 71

INFORMES@FOROMILLENNIALS.COM.MX

FOROMILLENNIALS.COM.MX

FEDERICO ISUANI

Director General

socialand



NALLELI AUDELO

Directora de
Recursos Humanos

RESUELVE



CARLOS LANDA

Learning Innovation
Manager

GREAT
PLACE
TO
WORK



Patrocinado por: **CAFFENIO**

Organizado por:

CONFERENCE
MANAGEMENT



DOW

LUIS IZE LUDLOW
Commercial Director NoLA

ENCUENTRO
LIDERES
SOCIALMENTE
RESPONSABLES

22 DE SEPTIEMBRE 2017

COFRESPONSABLES .MX

JAVIER MESTRE
Director en México



3M

JANA NIETO
Directora de Responsabilidad
Social y Relaciones Institucionales



**CERVECEROS
DE MÉXICO**

MARGARITA GARCIA CARRILLO
Gerente de Comunicación y Responsabilidad Social



ERIKA DIAZ
Directora de MKT y PR



McBride
Sustainability
MODERADOR

Eduardo Domínguez
Especialista en RSE



Cemefi

Ricardo Reynoso
Director de Comunicación



MARSH

Katy Rodriguez Botello
Gerente de RSE



**Fondo Unido
México
United Way**

Nancy Lara
Directora de Desarrollo
Institucional



Walmart
México y Centroamérica

Jimena Rodriguez
Gerente de Fundación Walmart
México y Centroamérica



integrarRSE
MODERADORA

Odile Cortés
Directora de Estrategia



estafeta

Astrid Martínez
Gerente de RSE



PHILIP MORRIS

Gonzalo Salafranca
Director de Asuntos
Corporativos



KidZania

Diana Pino
Gerente de Comunicación y
Responsabilidad Social



DOW

Mauricio Bribiesca
Director de
Asuntos Públicos

WWW.ENCUENTROESR.COM.MX

(55) 68 30 - 72 70 / 68 30 - 72 71

informes@encuentroesr.com.mx

El último bastión de LOS CINÉFILOS

En el corazón de la colonia Del Valle habita un espacio que se niega a sucumbir ante la era digital: el Videoclub Amores. Don Rómulo González, su guardián, que resguarda un tesoro conformado por 7 mil películas, nos abrió las puertas para contarnos su historia.

Por Erick Baena Crespo | Fotografías: Edith Ciriaco



Si el Videoclub Amores fuera un set de filmación, su utilidad sería aplaudida, además de que sería innegable la obsesión por las líneas en color azul de la directora de arte.

Con su cámara al hombro, el fotógrafo recorrería ambos pasillos, registrando los anaqueles repletos de películas en DVD o blu-ray, organizadas por categorías, géneros e, incluso, por los nombres de actores famosos. Y luego haría un zoom sobre la fila de películas de Gene Hackman: *Tras las líneas enemigas*, *Bajo sospecha*, *Los valientes*. Otras imágenes mostrarían cómo, al tacto suave, algunas de las cajas de los DVD dejan en las yemas de los dedos una delgada capa de polvo. Se escucharía el timbre de la entrada, que suena cada vez que alguien atraviesa el umbral, mismo que sería la señal para que Don Rómulo González apareciera y pronunciara su primer parlamento, con una sonrisa tatuada en el rostro:

-Buenas tardes, ¿en qué puedo servirle?

Un guionista obsesivo cambiaría la sintaxis de ese "diálogo", por considerarla poco coloquial, pero eso se debe a que Don Rómulo, por lo regular, recibe visitas de alguno de sus clientes que se pasean por los pasillos, quienes preguntan por los estrenos del mes y se detienen a charlar con él sin prisas.

Pero no, para el infortunio de un productor de cine con pose *kitsch* y nostalgia noventera, el Videoclub Amores no es un set de filmación. Y Don Rómulo González no es un actor, aunque sí es el protagonista de esta historia.



Este lugar, el último bastión de los cinéfilos románticos, nació en 1994. Don Rómulo, en aquel entonces, era un comerciante de dulces, ajeno a la industria del cine.

"Era un simple mirón de películas", confiesa. La incursión de la videocasetera, con los formatos Beta y VHS, le pareció -entonces- un invento hermoso.

"Era de ensueño la posibilidad de volver a ver las películas que uno había visto de niño".

Cuando salieron a la venta las primeras películas en Beta a Don Rómulo se le ocurrió la idea del Videoclub. Empezó con un catálogo de alrededor de 100 películas. No invirtió ni un peso en publicidad ni marketing: "Las personas se acercaban por interés", dice. Y agrega: "Con la ventaja de que al 99 por ciento de las personas les gusta el cine".

Don Rómulo nació en 1945, así que creció con las películas de Joaquín Pardavé, Fernando Soler, Pedro Infante, Jorge Negrete, Luis Aguilar y Silvia Pinal.

El cine, confiesa, siempre ha sido parte de su vida. Recuerda que su padre lo llevaba al autocinéma, en donde veía las películas de Emilio Tuero.

Ahora cuenta con un extenso catálogo de alrededor de 7 mil películas, en las que -quizá por nostalgia- abunda

los estantes dedicados al cine mexicano, sobre todo a la Época de Oro.

-¿Aunque también ha apostado por el cine de autor?

-Nunca hemos sido elitistas. Tenemos una oferta para todos los gustos. Es curioso, pero últimamente están perdiendo muchos clásicos. Y ahorita muchos jóvenes se acercan en busca de ese tipo de cine.

Don Rómulo, como su padre cuando lo llevaba al autocinéma, pasa los domingos viendo películas con sus nietos. "Nunca me canso del cine", confiesa



El videoclub Amores libra una batalla épica, aunque silenciosa, sin efectos especiales: la sobrevivencia. Y la única arma que tiene a su favor es el servicio.

Las 5 mejores películas (según Don Rómulo)

La novicia rebelde (1965)

Lo que el viento se llevó (1939)

Pídele al tiempo que vuelva (1980)

El fantasma de la Ópera (1925)

La momia (1932)

Don Rómulo, en este océano de 7 mil películas, con una base de 14 mil suscriptores, es como el faro que guía los barcos en los puertos. Sus clientes, que provienen de cualquier punto de la ciudad, se acercan buscando una recomendación.

A pesar de que parece una empresa imposible, Don Rómulo ve todas las películas que le llegan, para poder aconsejar a sus clientes, incluso sobre el contenido de los filmes.

"Llegan aquí familias completas y es importante, en caso de que busquen un título que puedan ver todos, advertirles sobre escenas para adultos".

Como anécdota curiosa cuenta que, incluso, tiene clientes famosos. Así que a nadie sorprendería ver a Margarita Gralia pasearse por los pasillos.

-¿Considera a Netflix su competencia?

-No. Creo que existe público para todos.

Los apologistas de la no lectura, que pronosticaron la muerte de los periódicos y el libro impreso con la llegada de internet, coincide Don Rómulo, han fallado en sus pronósticos.

"Decían que se iban a acabar las librerías y creo que ahora se venden más". Y detalla: "Nadie había previsto que nuestros tiempos de traslado, cada vez más, serían largos. Sigo viendo, incluso jóvenes, que ocupan ese tiempo en leer un libro",

-¿Con la llegada de las plataformas digitales, ha bajado su número de suscripciones?

-No, curiosamente cada vez tenemos más. Nosotros, a diferencia de Blockbuster, ahora extinto, no cobramos cuota excesiva por demoras en la entrega.

Don Rómulo hace un símil: las personas, cada vez más, están decepcionadas del servicio de Uber. Para él, el mismo caso aplica a Netflix. Los naufragos de la web, aquellos a los que no los convenció el servicio de video on demand, llegan aquí -dice- buscando consuelo.

-¿Qué encuentran aquí que no hay en Netflix, por ejemplo?

-Quizá la posibilidad de comentar la película. Mis clientes vienen y comparten sus impresiones de la película y platicamos. Incluso, si una película los decepcionó, se las cambio por otra sin costo alguno. Incluso nos han hecho

peticiones de películas raras, difíciles de conseguir, que les hemos traído desde Europa.



Si el Videoclub Amores fuera un set de filmación, el director pediría encuadrar dos pequeños ventiladores, que enmarcan el letrero: "Videoclub Amores, desde 1984".

Se escucharía la palabra "Acción" y el silencio reinaría. Don Rómulo González, con esas manos largas y rugosas que tiene, señalaría la fila de DVD que se encuentran en lo alto de un estante, en donde presumiría la edición especial de "La Momia", la versión original. Fuera de cuadro, se escucharía una voz que pregunta:

“ En el servicio estriba el éxito de todos los negocios. ”

-A pesar de Netflix y otras plataformas, ¿el videoclub seguirá de pie?

Y a cuadro, veríamos a Don Rómulo responder:

-Sí, mientras se sigan produciendo películas en DVD y existan suscriptores, aquí estaremos.



Videoclub Amores

Dirección: Amores 1649,
Del Valle, Benito Juárez, 03100
Teléfono: 5524 5124



"Empresas altamente
productivas y
plenamente **humanas**"

Somos la **Asociación** en
México que **transforma**
la **gestión empresarial**.

www.usem.mx
comunicacion@usem.org.mx
Tel: 5536 2580 al 82



USEM México



@usem



usemmexico

Gadgets de ayer y hoy

Conoce los dispositivos y aplicaciones de vanguardia que, sin duda, simplificarán tus actividades del día, pero también déjate contagiar por la nostalgia noventera y échale un ojo a ese juguete que resucitó.

La oficina del futuro

La oficina del futuro es hoy y HP lo sabe, por eso nos presenta HP EliteBook Folio G1, la notebook de clase empresarial más delgada. La distingue una fabricación sofisticada y rendimiento excepcional.

Cuenta con recursos superiores optimizados para la colaboración, es la opción ideal para quienes valoran una experiencia impecable. Ofrece comunicación con equipos, clientes y proveedores utilizando el audio cristalino de Bang & Olufsen y el teclado de colaboración premium HP de alto rendimiento, que permite iniciar llamadas y videochats con solo pulsar un botón.

Este equipo, además, permite detectar, proteger y recuperarse de ataques malintencionados al BIOS con HP Sure Start y Dynamic Protection, el primer BIOS de autorrecuperación que supervisa y corrige los daños del BIOS en tiempo real.

Este modelo, sin duda, está equipado para realizar tu trabajo.



El poder de llevarte más lejos

Por primera vez en un smartphone, el Xperia XZ Premium, tiene una pantalla HDR 4K, en la que Sony utilizó la misma tecnología de los televisores BRAVIA. Una experiencia única de color, claridad y contraste. Este nuevo modelo es tan elegante como ergonómico, sorprenden sus superficies de vidrio, cuenta con un estilizado exterior que se sincroniza con las innovaciones de su interior.

La lluvia es algo de lo que puedes olvidarte cuando sales con el Xperia XZ Premium, es resistente al agua, a prueba de polvo y reforzado con vidrio durable.

Con hasta 1 Gbps de velocidad de descarga y un procesador Qualcomm® Snapdragon™ 835, no hay nada que pueda detenerte, exploración web super rápida, videojuegos fluidos, transmisión de video sin retrasos e impresionante capacidad multitareas.

El Xperia XZ Premium aprende de ti y se adapta a tu día a día, vigila el nivel de tu batería y te sorprenderá al anticipar tus funciones favoritas.



Libera tu productividad

Es el fin del "no puedo" o "sí, eso lo vemos después", se trata de Hightrack, una aplicación que te permitirá trabajar eficazmente tus tareas diarias y en equipo. Esta app la encuentras para sistemas iOS, Android, PC o Mac y trabaja bajo la premisa "Getting things done" (resolver las cosas), con la cual podrás ordenar tu día a día mediante tracks, es decir, asistentes personalizados que jerarquizan las labores cotidianas para saber qué es lo primero que debes realizar, aquello que debes hacer en los próximos días; así como hacer una revisión de lo que hiciste durante la última semana, para que puedas ver en qué es posible mejorar.

Toda tu información la tendrás disponible estés donde estés, fácil, eficaz y con estilo. Podrás hacer uso de ella a través de calendarios y otras funcionalidades que te harán ser más productivo.

Apaga el ordenador antes y disfruta tu tiempo.



Pedalea con electricidad

No esperes por alguna de las 340 bicicletas eléctricas que tendrá Ecobici, puedes anticiparte y tener la tuya.

ElectroBike tiene modelos novedosos, vanguardistas y ergonómicos que se ajustan a la movilidad urbana ecológica, económica, eficiente y saludable. Olvídate del alto tránsito vehicular, la creciente contaminación y los gastos excesivos de gasolina y transporte.

La autonomía de la batería de este tipo de bicicletas varía entre los 30 y 40 kilómetros con una carga completa y con solo acelerar. La carga al 100% de la batería es de dos a tres horas y basta conectarla a cualquier enchufe, ya que es desmontable.

Su vida útil es de tres años.

Un medio de transporte como la bicicleta eléctrica puede alcanzar velocidades mayores a las de un auto en medio del tráfico. Consulta los modelos y elige el que se ajuste a tus necesidades y presupuesto.

#LoRetro: La mascota virtual de los años 90

Probablemente tuviste o recuerdas algún pequeño monstruo llamado Tamagotchi.

Estos coloridos aparatos en forma de llavero tipo huevo tienen su origen en Japón y fueron la causa de que muchos niños noventeros aprendieran a cuidar su primer gadget o mascota, si queremos verlo desde un lado más humano, ya que posibilitaban un afecto y responsabilidad hacia el aparato eléctrico. Se trataba de una pantalla en blanco y negro pixelada, donde podías ver a tu mascota virtual. Contabas con tres famosos botones para seleccionar, aceptar o cancelar, estos te permitían manipular el menú y darle de comer a tu mascota.





Entrevista a Selva Hernández

El increíble oficio de librera

Durante su infancia, Selva Hernández recibía más libros que juguetes como obsequio, pues pertenece a una familia con larga tradición librera que en los años treinta se asentó en la Ciudad de México. Ella decidió no alejarse de las influencias de su origen y actualmente conduce proyectos propios vinculados con el mundo que conoció desde niña: los libros.

Por Penélope Silva | Fotografías: Pedro García Castro

Selva Hernández creció rodeada de libros, como si fuera un personaje invitado a pasar una larga estancia en el universo de *La biblioteca de Babel*. “Soy tercera generación de una familia de libreros”, expresa cuando habla sobre su origen. Cuenta que todo inició en los años treinta cuando su tío abuelo Nicolás, hermano de su abuela materna, Berta, dejó atrás Guadalajara, para establecerse en la Ciudad de México. “Comenzó a coleccionar libros antiguos y, después, a vender los que no quería en La Lagunilla. Cuando empezó a tener cierto éxito, puso tres librerías sobre avenida Hidalgo en los años cuarenta”.

A su tío abuelo lo encarcelaron y esto propició que el matrimonio conformado por su abuela Berta y su abuelo Ubaldo se encargara de las librerías. Aprendieron así el oficio y cuando el primer librero recobró su libertad y sus librerías, la pareja comenzó a dar vida a sus propios negocios. La librería Selecta, inaugurada en 1969 en Donceles 79, es una de las muestras de esta historia en la que trece hijos debían apoyar en el negocio y muchos de los cuales heredaron el oficio.

“Mis padres pusieron su primera librería en 1986, después del terremoto. Todavía existe, está en la avenida Cuauhtémoc, se llama librería Teorema. Después mi mamá (Silvia López Casillas) puso otra en Álvaro Obregón hace veinte años (A través del espejo). Todo el mundo ha puesto y quitado, puesto y quitado librerías. Las librerías de viejo son un negocio muy noble, porque tiene ganancias buenas, nunca para ser millonario, pero sí para vivir bien”.

DE LO ANTIGUO A LO NUEVO

Después del fallecimiento de su madre hace tres años, Selva heredó tanto las responsabilidades como los encantos de la librería A través del espejo y, a partir de las recientes experiencias que ha vivido ahí, decidió crear su primera librería propia, La increíble librería, junto con quien forma un

hogar desde hace cinco años, el diseñador gráfico Alejandro Magallanes, ganador de la medalla Jozef Mrosczak en la XVI Bienal Internacional del Cartel en Varsovia, entre otros reconocimientos.

“Yo creo que el gusto por la lectura y por el papel nunca se van a acabar. A las personas les gusta ponerle su marca de propiedad a los libros, guardarlos en su librero y decir: ‘Estos son míos’.”

La increíble librería abrió sus puertas en la colonia Roma a mediados de noviembre de 2016. Hay libros viejos y libros nuevos. “Nuestra idea era tener pocos libros, pero muy selectos, donde pudiéramos vender cosas tanto antiguas como nuevas; que fuera, además, un bonito escaparate para las editoriales independientes de México y del mundo, con libros muy bien seleccionados, sobre todo no pensando en criterios comerciales. También queríamos vender objetos de diseño que tuvieran que ver con la lectura o con la escritura”, evoca Hernández al describir el concepto de este proyecto, mientras aclara que tiene “pocos” volúmenes, pues son alrededor de 6 mil, mientras que en la librería de Álvaro Obregón conviven unos 120 mil títulos, “no libros, títulos”.

Entre las editoriales independientes mexicanas que conservan ahí un espacio se encuentran Almadía, Sexto Piso, Gato Negro, Antilope y, por supuesto, Ediciones Acapulco, de la cual Selva es creadora, directora, editora.

“También tenemos algunas pequeñísimas chilenas, argentinas, colombianas y venezolanas. Llegan aquí sus editores, nos hacen la propuesta y si nos parece material interesante, lo aceptamos. Normalmente los mismos editores son quienes traen sus publicaciones, esto elimina un poco la figura del distribuidor y hace que el dinero de la venta se vaya directamente al editor y, por lo tanto, al autor”, revela.

En su oferta tienen un librero dedicado al coleccionismo, con primeras ediciones increíbles —no cabe otro adjetivo—, las cuales circulan muy bien, según la editora. “Tuvimos aquí las primeras ediciones de (Juan) Rulfo, de (Julio) Cortázar, de (Jorge) Borges, de (Gabriel) García Márquez; vendimos la primera edición de *Cien años de soledad*. Aún tenemos primeras ediciones de Octavio Paz, de (José) Revueltas, de José Agustín y de Jorge Ibargüengoitia. Además, hay también libros ilustrados por el Dr. Atl, Gabriel Fernández Ledesma, Leopoldo Méndez, Miguel Covarrubias”.

LA TERCERA LIBRERÍA

Selva comenzó a coleccionar estos objetos desde muy pequeña y a fijarse en los detalles de diseño, ilustración y tipografía, así que estudió Comunicación Gráfica “para poder diseñar libros”, dice. Narra que su primer trabajo fue en el periódico *Unomásuno* y después, junto a su tío Mercurio López y José Luis Lugo, creó una revista para bibliófilos llamada *Galera* (1994-2003). Continuó dedicándose principalmente al diseño de publicaciones de arte, como libros o catálogos de exposiciones de museos, hasta que hace seis años fundó Ediciones Acapulco y hace tres se entregó de lleno al oficio de librera.

En Álvaro Obregón tiene un departamento al que llama “La tercera librería”: “Está dedicado solo a libros raros, antiguos y difíciles de conseguir, sobre todo con temas que tienen que ver con México. Ese lugar es mi centro de operaciones, donde voy haciendo pequeñas selecciones para distribuir a las dos librerías o para vender en ferias. Ahí los catalogamos, hacemos la restauración, le ponemos sus fo-

rrros y los dejamos listos para la venta. Voy separando los libros en bueno, malo, regular, basura, excelente. De eso se trata el trabajo de librero, de estar seleccionando y separando lo bueno de lo malo, lo excelente de lo bueno”.

A Selva le encanta vivir entre libros y descubrir aspectos diferentes a los que dicen los índices de lectura o de consumo: “A pesar de que no son las ventas tan buenas como yo quisiera, siento que es el trabajo que mejor me ha dado dinero”. Considera que vender libros es muy difícil, el producto en general tiene poco margen de ganancia y hacerlo es muy costoso. Pero, su experiencia y la de su familia le permiten sostener la afirmación de que las librerías de viejo son un negocio mucho más rentable, fuera del contexto de los grandes grupos.

Cuando Selva nos cuenta que de niña recibía libros en vez de juguetes como obsequios de cumpleaños, que aún conserva la edición de la editorial española Calleja de *Los cuentos de los hermanos Grimm* con las historias originales, que su tío Mercurio le regalaba libros de Juan Rulfo y Juan José Arreola para que se acercara a la cultura mexicana, que a los 14 años se llevaba los más raros de las librerías de sus padres para coleccionarlos, que a esa edad también comenzó a coleccionar *exlibris*, que en su casa hay miles de libros distribuidos por todos lados y que no termina de acomodarlos desde que se juntaron las bibliotecas de ella y de Alejandro, que su libro favorito sobre libros es *Mendel, el de los libros*, de Stefan Zweig, y que espera con ansias que llegue a México la película sobre la vida de este autor austriaco, teníamos que preguntar:

—Selva, ¿hay algún libro del que te haya costado mucho desprenderte?

—¡Uy, todos! Acabo de vender la primera edición de *Crímenes ejemplares* de Max Aub y me dolió mucho... Vendí mi colección de libros estridentistas... Sí, sufro y me duele desprendarme de ellos, sobre todo porque antes fui coleccionista y cuando sé que son libros que nunca voy a volver a ver recuerdo que mi abuelito decía: “Denle un besito porque nunca lo van a volver a ver”. Cuando son ediciones muy raras, muy difíciles de conseguir, sí siento dolor en el corazón, pero soy librera y vivo de esto, debo vender libros para pagar la renta.

—¿Aún le das un besito a algunos de los que despides?

—Sí.



Próximos eventos

Zona Maco Salón del Anticuario y Zona Maco Foto

Cuándo: 20-24 de septiembre de 2017

Dónde: Ver zsonamaco.com

Qué: Libros raros y fotos antiguas, propiedad del acervo familiar de Selva Hernández. Primeras ediciones de literatura latinoamericana, una sección de fotolibro mexicano (Graciela Iturbide, Pablo Ortiz Monasterios), fotos de Hugo Brehme, obras de Casimiro Castro y Hesiquio Iriarte, entre otras.

PaperWorks 2017, Feria del Libro de Arte

Cuándo: 23-24 de septiembre de 2017

Dónde: Museo Tamayo

Qué: La increíble librería y Ediciones Acapulco llevarán una selección de editoriales independientes y pequeñas latinoamericanas.

¿Buscas o quieres cambiar de trabajo?

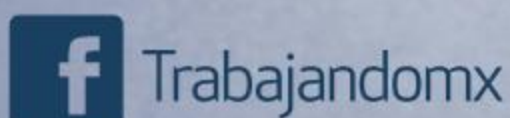


Te invitamos a ser parte de
La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica,
presente en 11 países.

Es fácil y no tiene costo. Sigue estos pasos:

- 1.** Ingresa a www.trabajando.com.mx
- 2.** Haz clic en "Regístrate"
- 3.** Registra tu currículum al 100%,
luego postúlate a las ofertas de tu interés.

**¡ Ahora podrás encontrar un muy buen trabajo
y serás parte de la Comunidad Laboral
Líder de Iberoamérica!**



www.trabajando.com

Agenda Cultural

TEATRO

11 actores en escena, música en vivo y una gran escenografía

Una comedia negra que da luz a temas como la doble moral, las diferencias entre clases sociales, la hipocresía y el abuso del poder eclesiástico.

La divina ilusión, por primera vez en español, es el estreno del texto de Marc Bouchard, quien toma como pretexto la situación que se dio, durante 1905, en Canadá, entre la actriz francesa Sarah Bernhardt y la Iglesia. ¿La vida actual tendrá similitud con situaciones de hace más de 100 años?

¿Dónde?: Teatro La Capilla, Madrid 13, Col. Del Carmen, Coyoacán, CDMX

¿Cuándo?: Hasta el 21 de noviembre

¿Cuánto?: \$ 250 general



TELEVISIÓN

¡Explora esta opción!

Si ya has mirado todo el contenido de tu plataforma favorita o simplemente necesitas un respiro, ¡no te preocupes!

MUBI es una cineteca en línea que nos deleita con películas de culto, clásicas, independientes y reconocidas a nivel internacional. Esta opción te recomienda una película para cada día del año y podrás disfrutar de ella donde lo desees, desde tu Smart TV hasta tu celular o tablet.

¿Dónde?: mubi.com

¿Cuánto?: \$ 99 al mes



Una oda a la soledad

A 100 años de su nacimiento y 50 de su muerte, se reedita La balada del café triste (Seix Barral, 2017), de

Carson McCullers, una obra clásica de la literatura que reúne los relatos más significativos de la autora, considerada —junto a William Faulkner— como una de las mejores representantes de la narrativa del sur de los Estados Unidos.

“Wunderkind”, “El jocker”, “Madame Zilensky y el rey del Finlandia”, “El transeúnte”, “Dilema doméstico” y “Un árbol. Una roca. Una nube”, además del relato que da título al libro, componen este paisaje plagado de personajes solitarios, víctimas de una tierna desesperación, hermosamente tristes.

McCullers, como refiere Paulina Flores en el prólogo, tenía una preferencia por los personajes deformes o peculiares, lo cual se debía “a la necesidad de rechazar rígidas dicotomías que predominaban en la sociedad sureña”.

Los “monstruos” de McCullers, en palabras de Flores, están hechos para afectarnos de un modo íntimo, pues “por más físicamente deformes que sean sus personajes, nunca nos parecen extraños, sino todo lo contrario”. En efecto: los relatos, con una perfecta sintonía entre forma y contenido, sin giros inesperados al final, dejan una sensación agria, una agitación interior, áspera, apenas perceptible. “Madame Zilensky y el rey del Finlandia” es un ejemplo de ello. El relato trata sobre la relación de dos profesores de música, además de compositores, de la Universidad de Ryder: Mister Brook y Madame Zilensky.

A Brook lo intriga el comportamiento de Zilensky, recién llegada. Tras conocerla, charlar con ella, escucharla contar anécdotas extravagantes, Brook concluye que Zilensky es una “mitómana patológica”. Brook se propone des-enmascararla, a pesar de que —cavilando, en un diálogo interior— comprende la razón de las mentiras de Madame Zilensky: “Toda su vida había trabajado en el piano, enseñan-

LAS RUINAS CIRCULARES
Libros y otras divagaciones

CINE

Siete francesas



Una muestra itinerante que presenta lo mejor del cine francés contemporáneo en diferentes puntos de la República Mexicana, eso es el Tour de Cine Francés que este año, en su edición 21°, trae a México una selección de siete películas: *De plus belle*, *Sage femme*, *Ce qui nous lie*, *Frantz*, *Les ex*, *Patients* y *Cigarettes et chocolat chaud*.

Recuerda que esta muestra también incluye 25 cortometrajes mexicanos que se exhiben previo a cada función.

¿Dónde?: Circuito Cinépolis (117 cines en 70 ciudades) y Circuito Cultural (28 cines en 16 puntos de la República Mexicana)

¿Cuándo?: septiembre – octubre consulta fechas en: www.tourdecinefrances.com

¿Cuánto?: Consulta cartelera



ARTES VISUALES

El muralista de la lente

El Palacio de Bellas Artes es el punto de encuentro, desencuentro y reencuentro entre la obra de Leo Matiz y David Alfaro Siqueiros.

Una muestra que, en el marco del centenario del nacimiento del fotógrafo colombiano, articula uno de los proyectos donde se concilia la pintura y la fotografía y, después de 70 años, reconcilia a dos grandes artistas.

"Leo Matiz: el muralista de la lente. Siqueiros en perspectiva" se trata de 41 obras, exhibidas en dos salas, que dejan ver el aporte de la fotografía al muralismo mexicano.

¿Dónde?: Museo de Bellas Artes

¿Cuándo?: Hasta el 8 de octubre

¿Cuánto?: \$ 60. Domingo: Entrada libre



**La balada del
café triste**
Carson McCullers
Editorial SEIX BARRAL
México, 2017
161 pp.

do y escribiendo aquellas doce sinfonías hermosas e inmensas. [...] Humana como era, sufría esa falta, y hacía lo que podía para compensarla [...] Por medio de sus mentiras vivía una doble vida; las mentiras doblaban lo poco de existencia que le quedaba fuera del trabajo y engrandecían el pequeño andrajo último de su vida personal". No obstante, esa revelación, no lo hace desistir; la encara, acorralándola, evidenciando sus mentiras. No se detiene hasta que advierte el daño que podría ocasionarle. "Nunca en la vida pudo olvidar Mister Brook la cara de Madame Zilensky en aquel momento. Había en sus ojos sorpresa, consternación y una especie de horror acorralado. Era como una persona que mirara todo su mundo interior abierto en trozos y desintegrado".

Tras ello, Brook "se sintió de pronto como un asesino". Y eso lo hace renunciar a su propósito, como si estuviese atendiendo la advertencia del dramaturgo sueco Henrik Ibsen:

"Si quita usted la mentira vital a un hombre vulgar, le quita al mismo tiempo la felicidad".

Brook, al obligar a Zilensky a mirarse en el espejo, no advirtió que su imagen también se reflejaría en el cristal. Como escribe Flores: "[...] señala el patetismo del otro sin ver el propio, en este caso, sin darse cuenta de que él, al igual que Madame Zilensky, es un hombre solitario, que por su dedicación a la música no tiene más diversión que espiar la vida de los demás y evidenciar desaprobación como si fuera la gran cosa".

McCullers, con ello, abofetea al lector con una pregunta que flota en el mar del subtexto: "¿Quién tiene el derecho moral de destruir aquello (el autoengaño) que mantiene viva a una persona?".



Erick Baena Crespo
@ErickBaena

Cursos y Diplomados

Diseño



Web



Video



Programación



MacSchool
Centro de arte y diseño digital

TELÉFONOS:

(55) 56 01 56 42

(55) 62 59 54 07

info@macschool.com.mx

**Conocimiento que
genera excelencia**

www.macschool.com.mx

Tenayuca 55 3er piso. Col. Letrán Valle

08:00 am - 09:00 pm Lunes a Sábado



Tus empleados son muy importantes
*acércalos a los mejores y los más
prestigiados servicios
de salud en el mercado*

Elige su bienestar, *elige* VRIM

- Más de 4,700 **médicos especialistas** a Nivel Nacional
- Más de 10,000 pesos en **cupones de cortesía** y descuentos
- **Asistencia médica telefónica** sin costo las 24 hrs.
- **Asistencia emocional**
- **Asesoría nutricional**
- Consultas a \$300.00 precio fijo
- **Descuentos** en más de 3,000 establecimientos comerciales
- Todas nuestras membresías incluyen un **seguro de accidentes personales**



Contacto empresarial 4209-3333 Ext. 3001
negocioscorporativos@medicavrim.com.mx



www.medicavrim.com

Menciona este anuncio y recibirás precios exclusivos



Un rumbo estable para su empresa y bienestar para su capital humano

Soluciones confiables para:

- Administrar estratégicamente el recurso humano
- Reclutar y seleccionar talento
- Mejorar las prestaciones de su capital humano
- Aumentar la rentabilidad de su empresa

www.grupopozzeidon.com.mx

Ciudad de México

Con más de 20 oficinas de representación

Interior de la República:

Baja California, Tijuana; **Campeche**, Cd. Del Carmen; **Chihuahua**, Chihuahua y Cd. Juárez; **Coahuila**, Torreón; **Colima**, Colima; **Durango**, Durango; **Guanajuato**, León; **Jalisco**, Guadalajara; **Nuevo León**, Monterrey; **Puebla**, Puebla; **Querétaro**, Querétaro; **Quintana Roo**, Cancún; **Sinaloa**, Culiacán, Mazatlán y Los Mochis; **Sonora**, Hermosillo y Cd. Obregón; **Tabasco**, Villahermosa; **Tamaulipas**, Tampico; **Yucatán**, Mérida.

Oficinas en Madrid España

www.pozzeidonspain.com

+52 (55) 5559-0441