

mejores emr...os

ESPECIAL

Empoderamiento
de las mujeres

Google, Laboratoria y Microsoft
apuestan por reducir la brecha
digital de género

**MAYRA
GONZÁLEZ**

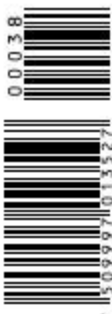
MUJER AL VOLANTE...
GARANTÍA DE ÉXITO

La líder que conduce el destino
de Nissan México

\$59.00 MX

Edición 38

México



0.0.0.38
7 509997101352

**ASISTE AL EVENTO
MÁS IMPORTANTE
DE RECURSOS
HUMANOS**

**FORMA PARTE
DE LA GRAN EXPO
DE NEGOCIOS**

7 y 8 de junio
CINTERMEX, Monterrey, México

**LA TRANSFORMACIÓN
ESTÁ AQUÍ**



**MARC
RANDOLPH**
Netflix
Cofundador



**DAVE
ULRICH**
Talento
Líder Mundial en
Gestión de Talento



**EDUARDO
DE LA GARZA**
PepsiCo
Vicepresidente
Senior de
Recursos Humanos



**SARA
ROBLES**
Danone
Directora de
Recursos Humanos
de México y
Centroamérica



**RAJ
SISODIA**
Capitalismo
consciente
Cofundador



**JACOB
MORGAN**
Organización del
futuro
Experto en temas
sobre el futuro
del trabajo



**GRUPO
ALEN**
Historia de
transformación



**JUAN PABLO
NEIRA**
Creatividad
Catalizador
de Emociones



**HOLLIE
DELANEY**
Zappos
Directora de
Recursos Humanos

Av. Fundidora #501
Col. Obrera, Planta Baja
Local 5, Interior CINTERMEX
Monterrey, N.L., México, C.P. 64010
+52 (81) 8115-8181
foromundialrh.com
eriac.com.mx

PATROCINADORES



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

REPORTERA
Pamela Rendón Echeverría
pamela.rendon@mejoresempleos.com.mx

ASISTENCIA EDITORIAL
Brenda Martínez Lunar
Jenny Mendoza

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

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

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

GERENTE DE PUBLICIDAD
Isabela Ruiz Arevalo
isabela.ruiz@mejoresempleos.com.mx

COLABORADORES
Jorge Andere Martínez, Luis Berango Irizar, Margarita Chico, Irma Flores, Rocío Juárez Rodríguez, Alejandro Mendoza, Arleth Leal Mellich, Patricia Pérez Martínez, Óscar Rodríguez, Horacio Rosas, Fátima Ruiz, Penélope Silva Guzmán, Ivonne Vargas.

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

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 Vizcaino, Elizabeth Verduzco Garduño y Julio Portales

Mejores Empleos es socio activo de:



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

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Segundo bimestre del 2018. Editor Responsable: Erick Baena Crespo. Número de Certificado de Reserva Otorgado 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, Ciudad de México 03100. Imprenta: Editorial Impresora Apolo, S.A. de C.V. Centeno 1506 Col. Granjas Esmeralda C.P. 09810, México, Ciudad de México 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

Empoderamiento de las mujeres, el reto

La brecha salarial por género en México creció en la última década, al pasar de 17% en el 2004, a 18%, en el 2014, reveló el estudio Perspectivas del Empleo 2016, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Ese es un tema urgente que debemos atender como sociedad.

Los empresarios debemos abrir más oportunidades al talento femenino, pues, como reza el subtítulo de los "Principios para el Empoderamiento de las Mujeres", una iniciativa de alianza de ONU Mujeres y de la Oficina del Pacto Mundial de la ONU, "la igualdad es un buen negocio". En el futuro apostar por la igualdad y la diversidad será un tema de sobrevivencia, de modelo de negocio, de retención de talento.

En el marco del Día Internacional de la Mujer decidimos homenajear a las mujeres, destacando los perfiles de aquellas profesionales que ocupan cargos en posiciones de liderazgos. Y también motivando la reflexión de los temas más urgentes en materia de empoderamiento de la mujer, como brecha de género, igualdad en remuneración y equilibrio vida-trabajo.

Nos complace contar con el testimonio de Mayra González, presidenta y directora general de Nissan México, una líder ejemplar, que se convirtió en la primera mujer directiva de la marca japonesa a nivel mundial, además de ser la más joven en ocupar ese puesto. En entrevista exclusiva con Mejores Empleos. Sus reflexiones atinadas, puntuales, además de poner el punto sobre las íes, elevan el nivel del debate sobre el tema. Mayra es un ejemplo a seguir para muchas mujeres, pues rompió prejuicios y paradigmas.

Complementan este número opiniones de mujeres líderes, de las más importantes empresas de la industria tech, como Google y Microsoft, sobre otro reto que enfrentaremos en la búsqueda de igualdad: la brecha digital de género.

A nivel mundial, solo 16% de las mujeres se gradúan en carreras del rubro STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), de acuerdo con un reporte de Global Gender Gap Report. Google, a través de su proyecto de voluntariado, Women@Google, introduce a su talento femenino en el universo tech. En sintonía con esos esfuerzos, nos acercamos a Laboratoria, una startup que capacita en temas de programación a mujeres de escasos recursos, busca empoderar a las mujeres jóvenes para que exploren su talento, lo desarrollen y descubran de lo que son capaces.

Sirva este esfuerzo editorial para homenajear al talento femenino y acompañarlo en su lucha por la igualdad de oportunidades. Apostar por el empoderamiento de las mujeres es apostar por un México, más justo, más próspero y con más y mejores empleos.

Carlos Sandoval Gómez
Presidente Ejecutivo

@mejoresempleos

f MejoresEmpleos





Contenido

LO QUE NECESITAS SABER...

- 4 Documentar y 'gritar' el empoderamiento
Ivonne Vargas Hernández
- 6 Diversidad de género en las organizaciones
Iñigo Arizmendiarieta
- 8 ¿Qué aporta una mujer directiva?
Gustav Juul
- 10 Mujeres al mando
Margarita Chico
- 12 Empoderamiento: un asunto de todos
Jorge Andere Martínez
- 14 México avanza en el empoderamiento de las mujeres
Luis Berango Irizar

PORTADA

- 16 Entrevista con Mayra González: "Las mujeres recibimos demasiado *coaching*, pero pocas oportunidades"
Edith Ciriaco Ramírez

- 22 Entrevista con el equipo de RH de Nissan: "Nos importa el bienestar de los colaboradores"
Brenda Martínez Lunar

ESPECIAL

- 26 Entrevista con Delfina Grossi: "Tenemos la responsabilidad de reducir la brecha de género digital"
Penélope Silva
- 30 Entrevista con Marissa Yáñez: "Buscamos talento en donde nadie más lo hace"
Edith Ciriaco Ramírez



34 CAPITAL HUMANO
Diseño de oficinas: haz que el espacio hable de tu cultura
Patricia Lucía Pérez Martínez

38 Aprende.org, formación online al alcance de todos
Penélope Silva

42 MUJER - MEJORES EMPLEOS
Entrevista con Alejandra Paczka y Rosy Morett: Una apuesta por el talento femenino
Rocío Juárez Rodríguez

46 Entrevista con Ana Lucía Cepeda: "La flexibilidad es un buen negocio"
Pamela Rendón Echeverría



50 Entrevista con Mariana Sanz: "El liderazgo empático es más efectivo"
Jenny Mendoza

58 ETIQUETA
Aprender a desaprender
Horacio Rosas

60 DELEITE
La oficina también puede ser portátil

62 ARTE + CULTURA
Agenda cultural



VIDA + IDEAS + MOVIMIENTO

Síndrome de Burnout: ¿sabes cuánto le cuesta a tu empresa?
Patricia Pérez



Documentar y 'gritar' el empoderamiento



Ivonne Vargas Hernández

Especialista en temas de educación, desarrollo laboral y gestión

En octubre de 2017, el hashtag #MisMedidasSon se colocó como *trending topic* la noche en que participantes del certamen de belleza 'Miss Perú' aprovecharon los reflectores para denunciar violencia de género y feminicidios en aquel país. Referir cifras sobre violencia física, abuso sexual, agresiones psicológicas no solo es aplaudible por ser una iniciativa diferente. De fondo, expone dos elementos clave en la tarea de luchar contra la violencia de la mujer: el primero consiste en esforzarse por documentar, en diferentes foros, lo que se hace y deja de hacer para respetar a la mujer. Para alzar la voz, por supuesto, hay que empezar por diagnosticar y finalmente proponer. Desde aquí lanzamos la primer pregunta de esta colaboración-conversación ¿cómo empresa tenemos identificado qué ha funcionado o no para empoderar a la mujer?

Las hormonas sí existen

Cuando supe que el tema central de la revista Mejores Empleos, para la edición 38, sería "Empoderamiento de la mujer", me emocioné. De ese tema, precisamente, me estoy ocupando en un libro que publicaré en el primer semestre de 2019, el cual habla de las barreras estructurales de género a las que se enfrentan las mujeres en nuestro País, las cuales las mujeres tratan de sortear, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal, social y profesional.

Según datos del Censo de Población y Vivienda realizado en 2010, la población en México está conformada por 48% de hombres y 52% de mujeres, lo que nos muestra que ante este entorno debemos aprender como sociedad a cuidar, respetar y promover su participación bajo un entorno de competencia en un ambiente de colaboración.

Un reporte de ONU Mujeres (Agencia de Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres) señala que: "En comparación con los varones, las mujeres están muy rezagadas en el acceso a la tierra, el crédito y el empleo decente [...] La discriminación de género implica que a menudo las mujeres acaban desempeñando trabajos no seguros y mal pagados, y siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos."

El proceso de empoderamiento de las mujeres debe incorporar una visión crítica sobre el sistema de género, sobre los roles asignados a ambos sexos, que deben replantearse. Y también venir acompañado por estrategias que garanticen la igualdad efectiva en el acceso a los recursos básicos, entre ellos, la educación, la salud y el empleo de calidad.

Si bien, en los últimos años, las mujeres —lo he observado en la última década de mi vida profesional— cada vez más ocupan responsabilidades de primer nivel en las organizaciones, se debe promover la participación de las mujeres en los niveles directivos, en la toma de decisiones y acceso al poder.

El empoderamiento de la mujer no es solo una cuestión de género. La lucha por la igualdad contribuye a la construcción de una sociedad más justa, más próspera y más humana.



Oscar Rodríguez
@familialaboral

CUOTAS DE GÉNERO, ¿UNA ALTERNATIVA?

Tener una política de cuotas de género en el sector público y privado ha generado polémica en más de un país y empresa, argumentado que no se trata de llenar números. Bueno, la propuesta es ¿por qué desacreditar antes de considerar esta idea como la base para diseñar estrategias de desarrollo de la mujer?

De entrada, tendríamos la claridad para definir, de manera cualitativa y cuantitativa, ¿cuántas mujeres están en posiciones clave en la empresa?, ¿cómo ha sido su desarrollo?, ¿están documentados sus ejemplos?, ¿son estas mujeres mentoras o *sponsor* de otras chicas en la organización? En una conversación personal con Caroline Codsí, fundadora de *Women in Governance*, organización que busca facilitar el acceso de las mujeres a posiciones de toma de decisiones, ella citó lo siguiente: "quien está en contra de las cuotas es porque no las entiende".

Cómo podríamos entender la forma de apoyar a las mujeres, e impulsar estrategias, si descartamos propuestas - de cuotas, de planes de carrera personalizados, de capacitación- sin tener documentado qué se ha hecho en la empresa y con qué resultados. Sí: aciertos y errores, inversión y ROI de iniciativas, documentar en redes y por escrito lo que sucede en términos de equidad (por algo dicen que lo no medido, no se impulsa). Podemos comenzar por algo sencillo: ¿sabemos las características del universo femenino que integra nuestras organizaciones?

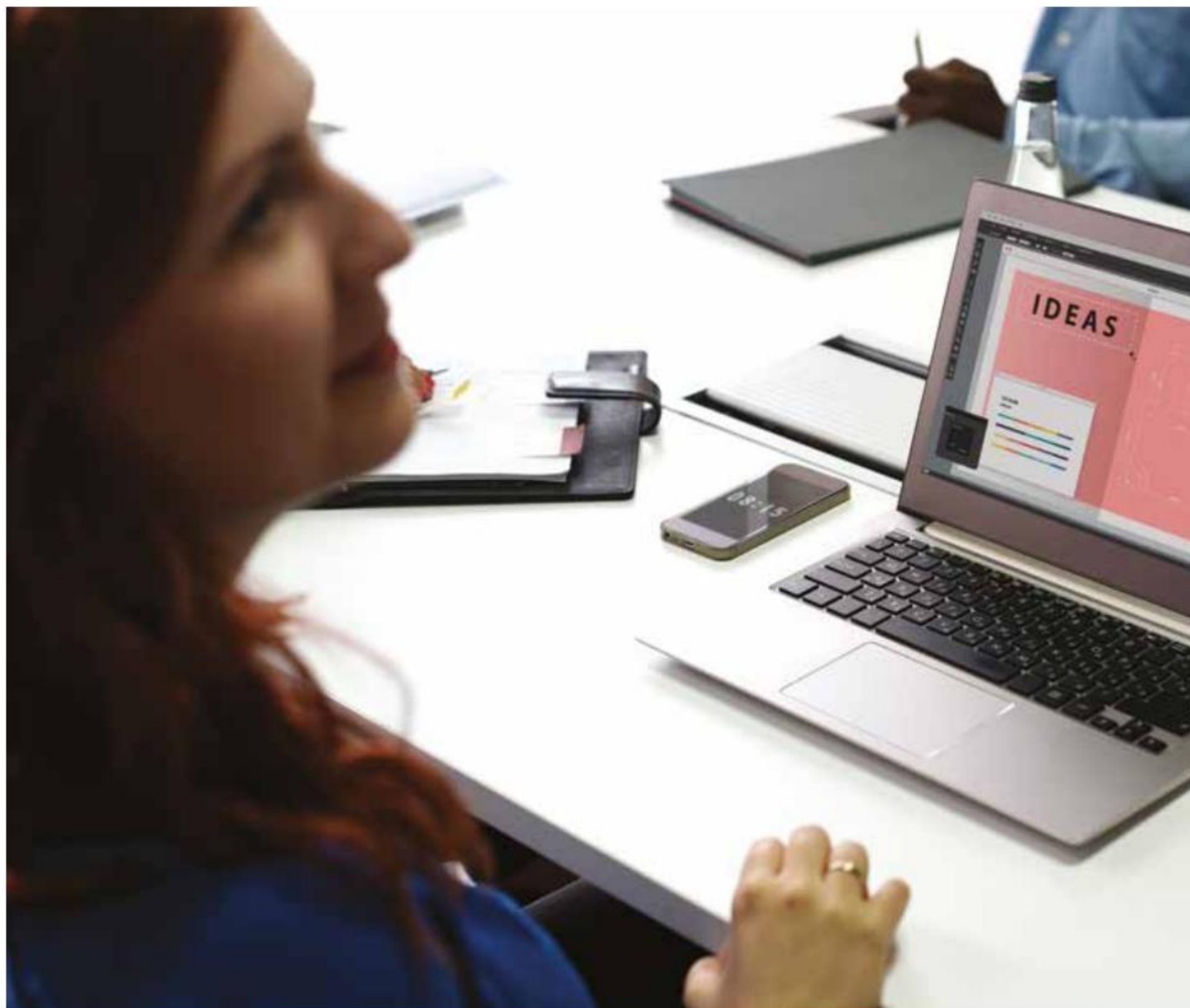
LA MEDIDA DE CUOTAS

Previo a desacreditar, porque además también hay mujeres que descartan una política de cuotas, con el argumento de que no quieren ser nominadas 'solo por número', hay que entender que el empoderamiento de mujeres, y de la organización en general, empieza por valerse -como colaborador- de las herramientas para trabajar el desarrollo personal y profesional, incluyendo mejorar la autoconfianza sobre lo que hacemos y creer en nuestra capacidad a la hora de aspirar a un puesto de liderazgo.

La Comisión Europea estableció en 2012 la recomendación de que al menos 40% de los puestos en los consejos de administración de las empresas sean cubiertos por mujeres para el año 2020. Bajo esa bandera, países como Francia pasaron de tener 12% de presencia femenina en las mesas directivas en 2010, a 40% en la actualidad. Una ley de cuotas podría considerarse una alternativa para lograr igualdad, pero no bajo el argumento de que ha funcionado en otros países. Implica hacer un análisis comparativo de las cualificaciones de cada mujer, aplicando indicadores específicos y no sexistas, para lograr la paridad. La pregunta es si nuestra organización está lista, o en vías de desarrollo hacia ello.

Tal vez la medida de cuotas pudiera parecer 'severa', 'cosa de otro país'. Lo importante en estas líneas es destacar que hasta que no haya más mujeres ocupando puestos clave, regresando a su lugar de trabajo con un mismo salario (y no menos porque son mamás) no podemos dejar de pensar en nuevas iniciativas, entre ellas comenzar por acciones, que no requieren un desembolso amplio sino disposición, como es generar redes de apoyo y mentoreo de mujeres en la empresa.

La disparidad no solo se registra en puestos dentro de un Consejo también es un desafío la cuestión salarial, la elección de carreras consideradas tradicionalmente para hombres. Como empresa, a título personal, son variados los aspectos que podemos abanderar en pro del empoderamiento femenino. Elijamos una, profundicemos en ello y documentemos si en realidad deseamos un cambio.



Diversidad de género en las organizaciones



Iñigo Arizmendiarieta

Director asociado
Talengo

En México el acceso de la mujer al mercado laboral está normalizado, al menos en etapas tempranas; no es este el problema cuando se habla de la falta de diversidad de género en las organizaciones, tanto públicas como privadas.

LOS DATOS DUROS

El primer dato revelador de esta situación es el número de mujeres que ocupan posiciones directivas y/o que ocupan posiciones en los consejos de administración en las empresas: De acuerdo con Verónica Zavala Lombardi, representante del Banco Interamericano de Desarrollo BID en México, citada por Milenio Diario, solo el 13% de las mujeres ocupan puestos de alta dirección frente al 87% de hombres, en las posiciones de presidencia, solo el 8%

Los saldos sociológicos del empoderamiento femenino

La liberación femenina de los años sesenta trajo consigo la participación de la mujer en la política y en la economía. Millones y millones de mujeres se incorporaron con su voto a la participación política y muchas más se sumaron a las filas del empleo, generando así un patrón de familia más reducido ante la imposibilidad de dedicarse de lleno a las labores del hogar e incluso un rompimiento del esquema donde el hombre era quien traía los beneficios a la casa y por tanto era la cabeza familiar por excelencia.

A principios del siglo XXI, el modelo de familia se ha transformado a tal grado, principalmente por el empleo de las mujeres y la conjugación con sus labores familiares, que a ello, se ha aparejado un gran número de divorcios, por la clara independencia del ingreso que proporcionaba el hombre o incluso el creciente número de madres solteras que inician una familia sin considerar al hombre en el esquema.

Hacia la segunda década del siglo XXI, en México, las familias encabezadas por una mujer ya representan el 31% de la Población Económicamente Activa y ello genera una fuerte presión al núcleo familiar de apoyo y consideraciones ante el bajo ingreso en general que siguen sufriendo las mexicanas, por el simple hecho de ser mujeres en un contexto laboral, todavía dominado por los hombres.

El famoso "techo de cristal" sigue vigente en el mundo laboral y no se ha logrado una equidad plena entre los sueldos de hombres y mujeres que realizan labores similares.

La liberación terminó cargando más el peso de las responsabilidades, no solo de la crianza de los hijos, sino de su manutención y educación para el lado femenino.

Sí, más libres, más independientes, pero con más responsabilidades. Y ello se refleja como indicativo en las crecientes tasas de embarazo adolescente, el creciente alcoholismo y tabaquismo, principalmente femenino, en aumento, y los trastornos de depresión y enfermedades crónicas degenerativas que están atacando más al género femenino.

Bienvenido, pues, el empoderamiento femenino. Gracias a ello en el mundo laboral hay cada vez más mujeres en puestos directivos y mandos medios, y muchas dirigiendo organizaciones. No obstante, el costo ha sido alto y todavía falta mucho camino por recorrer: el saldo es que la mujer salió ganando en muchos sentidos, pero en otros, el modelo de este mundo moderno terminó recargando labores complejas y delicadas de la familia, adheridas al trabajo que están generando disfuncionalidades en la familia, la crianza de los hijos, los roles sexuales de las madres y el ejemplo de trascendencia hacia los hijos, donde la madre es el rol de ejemplo, versus los padres ausentes que dejaron de ser las figuras relevantes en la crianza de los hijos.



Julio Portales
@julioportales

son mujeres y en los consejos de administración el 5% son mujeres. Para que veamos el contraste, la media en cuanto a presencia de la mujer en los consejos de administración en los demás países de la OCDE es del 25%.

El segundo dato revelador aparece al comparar la remuneración entre hombres y mujeres. Los hombres tienen ingresos significativamente mayores que sus colegas mujeres en puestos similares. De acuerdo con la Encuesta de Ocupación y Empleo 2017, en México la brecha salarial entre hombres y mujeres era de un 30%, y solo aplicado a las posiciones de menor remuneración.

Hay que entender que estos números no tienen que ver con la cantidad de aplicaciones que se reciben para estas posiciones ni con una menor capacidad o formación académica de las mujeres para ocuparlos.

¿QUÉ HACER, ENTONCES?

A la hora de tratar de atajar esta realidad, o al menos mejorarla, hay que entender cuáles son las razones que ofrecen las organizaciones para provocar estas situaciones y cuáles son culturales. Existen 3 consideraciones, o ideas, que deben de erradicarse:

- ✖ Los hombres tienen más capacidad para tomar decisiones ejecutivas.
- ✖ Las mujeres son, primero, madres, y luego profesionales.
- ✖ Las mujeres son el pilar de la familia y están obligadas a ocuparse del cuidado de los hijos.

En definitiva, las organizaciones consideran a las mujeres menos productivas y menos dedicadas a la empresa. El cambio cultural (transitar hacia una conciencia social que privilegie la perspectiva de género) ocurrirá, me atrevo a pronosticar, de forma lenta y paulatina, y requerirá forzosamente de medidas legislativas.

Recientemente el Gobierno de Islandia aprobó una ley para garantizar igualdad salarial para hombres y mujeres con la misma posición. También, una nueva ley alemana obligará a las empresas de ese país que tengan más de 200 empleados a transparentar los salarios para evitar brechas entre hombres y mujeres en posiciones similares.

En México estamos lejos de que estas leyes e iniciativas se apliquen, pero, ¿cómo convencer a las organizaciones de que se debe tratar de igualar el porcentaje en posiciones directivas?

Hay diversos estudios de prestigiosas universidades e instituciones que cuantifican los beneficios de los liderazgos inclusivos, pero lo que es una realidad es que estamos viviendo una época de grandes transformaciones en los negocios y estos cambios no son exclusivamente aplicables a lo digital, sino también a lo cultural.

Las organizaciones que apuestan a la diversidad son fuente de inspiración. Las empresas, las marcas, cada día, son cada vez más transparentes, esto asociado a la competitividad, pues, ¿quién querrá comprar, invertir o hacer negocios con organizaciones no inclusivas? Las empresas en México tienen un largo camino por recorrer para ser más competitivas y no ser desplazadas por su competencia internacional si quieren actuar en mercados globales.



¿Qué aporta una mujer directiva?



Gustav Juul

Presidente & CEO / RHHR Group

*No sigas el camino para descubrir a dónde te puede llevar,
camina por donde no hay camino y deja tu huella.*

Ralph Waldo Emerson

Actualmente la posición de líder se redefine. Se transforma de una persona de "mando y control", que tiene las respuestas para todo y quien dirige toda la "orquesta", a un líder abierto e incluyente el cual escucha la voz de todas las personas dentro de la organización, buscando el poder de la inteligencia, la colaboración y la creatividad colectiva para lograr soluciones co-creadas. Estos son los llamados líderes "Post-heroicos".

Impulsado por lo que las nuevas generaciones buscan en un líder, el estilo de liderazgo tradicional ya no es el óptimo. Este es visto demasiado individualista, competitivo, agresivo y sobre todo falta de habilidad interpersonal necesaria para sacar lo mejor de las generaciones X, Y y Z. Los empleados quieren ser empoderados, incluidos, desarrollados y vinculados de manera personal a un proyecto, competencias tradicionalmente relacionadas con las mujeres. Precisamente por eso, es por lo que la idea de que las mujeres en muchos casos son mejores líderes que los hombres está ganando seguidores.

Aunque tradicionalista y cauteloso, el mundo empresarial está acostumbrándose a la idea de que la mujer tiene lugar en los puestos más altos de los corporativos. ¡Ya era hora!

Desafortunadamente, la discusión se está viciando. Algunos grupos de interés buscan someter a las empresas a cuotas mínimas de mujeres. ¡Qué lástima! No se trata de hombres

contra mujeres, sino de estilos de liderazgo. Las competencias tradicionalmente vistas como masculinas pueden perfectamente encontrarse en una mujer y viceversa. Piensen en Margaret Thatcher, "La dama de hierro".

Lo que es cierto es que todavía existe una enorme disparidad entre la cantidad de mujeres que ocupan posiciones directivas, contra el porcentaje dominante que ocupa la presencia de los hombres. La verdad, ¡estas empresas se lo pierden!

LAS CIFRAS, UNA CRUEL REALIDAD

Las mujeres ocupan el 4% de los puestos de dirección general de las empresas de acuerdo con Standard & Poor's 500 Index. Es decir, ¡solo 20 de las posibles 500 direcciones generales! Según la encuesta de RHHR Group, en México, los números son muy similares.

En la Unión Europea existen países en los que las empresas tienen hasta un 40% de mujeres ocupando posiciones directivas. En estos países ya quedó claro el valor que tienen las mujeres dentro de las organizaciones, tanto que, para atraerlas, las empresas invierten en programas diseñados específicamente para atracción de talento femenino. Empresas de estos países fueron las primeras en implementar horarios flexibles, reducción de horarios de trabajo, redes de apoyo, programas de mentoría, entre otros.

OTRAS CIFRAS, OTRA REALIDAD

Como hay tan pocas mujeres que ocupan puestos de dirección, vicepresidencias y dirección general, debe existir una buena razón para ello, ¿o no? Los siguientes estudios muestran unos números muy interesantes:

- Los consejos de administración que tienen una justa representación de mujeres, tienen 46% mejor rendimiento de capital propio (ROE), 60% mejor beneficio sobre capital invertido (ROIC) y 84% mejor rentabilidad de ventas (ROS). (Estudio: 2011 Catalyst Census; Fortune 500 Women Board Directors).
- Tener solo una mujer en el consejo de administración disminuye en un 20% el riesgo de quiebra. (Nick Wilson & Ali Altanlar, Director Characteristics, 2009).
- El estudio del 2012 de Credit Suisse Research Institute, en el que participaron 2,360 empresas a nivel global, demostró que las empresas con mujeres directivas superaban las empresas sin mujeres en esas posiciones. Además, se vio reflejado que la presencia de al menos una mujer en el equipo directivo tenía un efecto directo positivo sobre la valoración en bolsa de la empresa.
- Un estudio de Harvard concluyó que el ROE y el EBITDA de empresas con al menos tres mujeres en posiciones de dirección era significativamente más fuerte que las empresas que no contaban con la misma diversidad. (Harvard University Study 2013, "Does the Gender of Directors Matter").
- El estudio de Thomson Reuters del año 2013, que incluyó a 4,100 empresas cotizadas, mostró resultados muy similares a los de Harvard anteriormente descritos.
- El estudio de Gallup de 2013, que incluyó a más de 800 empresas, principalmente de los sectores de hotelería, restauración y gran consumo, muestra que las empresas con diversidad de género en sus unidades de negocio tienen significativamente mejores resultados que las que están dominadas por un solo género.

Estos datos parecen indicar que el estilo de liderazgo femenino hoy en día es vital para el éxito de las empresas y que invertir tiempo y esfuerzo en retener y crecer a las mujeres talentosas de la empresa, puede ser la mejor inversión que se pueda hacer.

Para entender el mundo

El primer año de Trump

En 12 meses, sin necesidad de guerras ni magnicidios, se han roto todos los moldes: el presidente de Estados Unidos ha insultado y amenazado, mentido y despreciado. Ante los ojos estupefactos del planeta, ha convertido la Casa Blanca en un show en sesión continua. El resultado ha sido enfermizo. La fractura social ha alcanzado niveles que no se registraban desde Vietnam. Su valoración es la más baja de un presidente a estas alturas de mandato. El desprestigio de las instituciones, ese proyectil que él tanto utilizó en campaña, se ha abismado y su propia administración es vista como disfuncional por el 70% de los ciudadanos.

No hay país al que el presidente de Estados Unidos haya humillado tanto como México. En campaña y desde su llegada a la Casa Blanca, el vecino del sur ha sido víctima del *bullying* imperial, mientras combate al resto del mundo. De sus tres grandes promesas de campaña, a excepción de la derogación del Obamacare que no ha podido realizar del todo, sus otras dos implicaban a México: la cancelación del Tratado de Libre Comercio (TLC), por el supuesto déficit comercial que presenta el Imperio del Norte y la construcción de un muro sobre la frontera para evitar la inmigración ilegal y el tráfico de drogas. Ambas promesas han sido un dolor de cabeza para la administración de Peña Nieto: La primera, por la incertidumbre económica que causa, alejando la inversión y fomentando la devaluación del peso; la segunda, a pesar de que Trump recurra a ella para soliviantar a su electorado, porque obliga a los funcionarios mexicanos a repetir un mantra: "No vamos a pagar ningún muro. Esta determinación no es parte de una estrategia negociadora mexicana, sino un principio de soberanía y dignidad nacional".

En sus ataques al TLC, como en tantas otras cosas, Trump no solo no cuenta con el apoyo en bloque de su país, sino que también le discuten su aproximación muchos votantes republicanos, especialmente los de regiones agrícolas: las exportaciones de este sector a México y Canadá se han quintuplicado desde que el tratado entró en vigor, hace casi un cuarto de siglo. Dentro de su propia administración, el secretario de Agricultura, Sonny Perdue, ha liderado la apuesta a favor del acuerdo.

Pese a todo, la economía mexicana en 2017 se mantuvo a flote, creciendo incluso un poco más de lo esperado, 2.1% en el primer año de Trump. En cuanto al muro, su construcción dependerá del presupuesto que le otorguen sus legisladores, los cuales se encuentran pulverizados en opiniones. Sobre el TLC, cuyos beneficios son probados, aunque se prevén modificaciones, todo indica que se mantendrá.



Rafael Martínez
de la Borbolla
@rafaborbolla



Mujeres al mando



Margarita Chico

Directora General de Trabajando.com

Siempre se ha discutido sobre los derechos y oportunidades reales que tienen las mujeres en el mercado laboral, y más aún en México donde la tasa de participación laboral femenina alcanza cerca de 45% y donde el modelo tradicional de familia ha cambiado notoriamente, ya que más de la cuarta parte de los hogares mexicanos cuenta con una mujer a la cabeza, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde ese punto de vista resulta aún más importante brindar igualdad de derechos y oportunidades a las mujeres, ya que no solo tienen las mismas capacidades que los hombres, sino que también hoy asumen con mayor protagonismo ambos roles, el de trabajadoras y jefas de hogar.



EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES

El desafío es lograr que las empresas creen incentivos y planes de beneficios que les permitan a las mujeres conciliar familia y trabajo, y ser capaces de rendir en ambas tareas como se les exige. Estudios demuestran lo importante y estratégico que es para las organizaciones contar con diversidad entre sus integrantes, ya que cada uno cuenta con sus habilidades y competencias, lo que permite que las empresas tengan mejores resultados. Las mujeres que también son jefas de hogar, por lo general, son personas muy responsables y comprometidas con su trabajo, ya que necesitan de él para mantener a su familia. Además, son más productivas y eficientes, porque no quieren perder el tiempo, ya que eso se traduce en extender su jornada y, por ende, llegar más tarde a su hogar.

EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO

Sin lugar a dudas, la conciliación entre vida familiar y vida laboral constituye uno de los mayores retos de nuestro tiempo y es un requisito fundamental para avanzar en pro de una sociedad más justa e igualitaria.

Según un informe de la OIT, 53% de las mujeres de América Latina y el Caribe están incorporadas al mercado del trabajo, una proporción que llega hasta el 70% para las mujeres de entre 20 y 40 años, algo que sin duda ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza.

Al mismo tiempo, la incorporación de las mujeres ha puesto al descubierto la existencia de una rigidez en los papeles de género, una desvalorización de las labores domésticas y la percepción de que ellas deben asumir el cuidado familiar y del hogar, lo cual las obliga a realizar al mismo tiempo trabajo remunerado y no remunerado.

Las tensiones entre trabajo y familia también son vinculadas a la "cuestionable calidad" de los empleos disponibles para muchas mujeres forzadas a trabajar en la economía informal, o a que sus ingresos en trabajos remunerados sean menores en un 30%, en comparación con lo que reciben los hombres.

En definitiva, si queremos crecer como sociedad y economía, debemos ser justos e igualitarios en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, no basta con dar trabajo, sino que este debe contar con las mismas condiciones y, por supuesto, las compañías tienen el desafío de trabajar en pro de entregar beneficios que permitan conciliar ambos roles. Contar con mujeres al interior de las empresas, y que ellas estén comprometidas y motivadas con su labor, no sólo va en beneficio de la organización, sino también del País.

Inspiración para llevar

Esperaba que le crecieran brazos, pero le salieron alas

Adriana Macías, licenciada y conferencista mexicana, ha inspirado a miles de personas gracias a su valor y forma de ver la vida. Además de ser una *speaker* reconocida por sus pláticas sobre liderazgo y automotivación, ha escrito tres libros y aparecido en cientos de programas de radio y televisión.

¿Cuál es la historia detrás de Adriana? Quizá el aspecto que más resalta en ella es la ausencia de sus brazos. Nació sin dichas extremidades por razones aún desconocidas. Lo que parecería un fuerte impedimento para desarrollarse plenamente se convirtió en una situación cotidiana irrelevante.

Como ella ha declarado, su condición no fue un problema en la infancia pues creía que le saldrían los brazos cuando creciera, sin embargo, eso nunca pasó. Sin poder acostumbrarse a las prótesis que había en el mercado, aprendió a realizar todas sus actividades con los pies. Desde vestirse hasta hacer las compras diarias, Adriana se las ha arreglado para prescindir de brazos y manos en su vida diaria.

Como la mayoría de las mujeres, soñaba con tener una vida romántica y plena. Cuando conoció al chico ideal se comprometió y pensó en formar una familia, pero el joven canceló el compromiso poco antes de la boda.

La depresión fue la secuela directa de tal evento. Sus conferencias cobraban cada vez más fama, pero su estado anímico no mejoraba. El trabajo no era suficiente motivación para seguir adelante.

Un día, sin más motivos que su propia decisión, optó por cambiar su vida. Con el firme compromiso de salir adelante, centró su energía en su trabajo. Logró influenciar positivamente a cientos de personas y posicionarse como una conferencista de renombre. Curiosamente, sería su trabajo lo que la llevaría a conocer a su actual esposo, con quien tendría una hija.

Fruto de ello nació su filosofía: "Quejarse no genera beneficios". Y es que, cuando parecía que solo tenía razones en la vida para quejarse, decidió trabajar para cambiar su entorno y salir adelante. Su vida cambió radicalmente, de niña esperaba que le crecieran brazos, pero la vida le dio alas.



Edwin Alejandro
Mendoza Morales
@aleroock77



Empoderamiento: un asunto de todos



Jorge Andere Martínez
Director General Grupo Andere

*Se levantó la mujer del diván y su psicoanalista le dijo:
"La próxima vez, trabajaremos con el inconsciente".
"¡Uy, doctor, no creo que mi marido quiera venir!"*

Ese epígrafe me recordó el breve diálogo que tuvimos mi amigo Rafa y yo en una de tantas veces que nos despedimos:

-Cuando veas a Jorge, me lo saludas –me dijo Rafa.
-¿No te entiendo, Rafa? ¡Yo soy Jorge!

-Por eso mismo, cuando puedas contactar contigo, cuando tengas tiempo de estar a fondo contigo y puedas percibir la otredad de los demás, la realidad de allá afuera, me lo saludas.

Eso hizo eco en mí. El empoderamiento femenino es un tema que debe importarnos tanto a mujeres como a hombres.

Los hombres crecemos sumergidos en la inconsciencia, engrilletados a un lenguaje machista que se nos inculca desde la cuna, creando distancia, violencia y discriminación.

LENGUAJE MACHISTA

Cuatro cadenas del lenguaje desembocan sobre el machismo que se respira en la cultura toda, no solo de nuestro país, sino de todo el mundo, aunque haya facciones que lo nieguen y claramente se ve reflejado en las organizaciones.

- La semántica, o más simplemente el lenguaje con sus significados culturales, nos encaja y nos hace sentir falsamente seguros y seguras en sufijos como los "ismos": machismo, feminismo -"Yo soy de aquí"- agregación, más que unión y al mismo tiempo disgregación (mujeres de Venus, hombres de Marte). Enajenación y discriminación ("No seas mariquita, solo te faltan las enaguas" o "Tú pareces marimacha"). Un par de ejemplos que discriminan y crean violencia.
- El lenguaje de los hechos. Desafortunadamente, en el hogar que nos vio nacer y crecer, en la mayoría de los casos se establecía una competencia más o menos velada entre hombres y mujeres, entre esposo y esposa. Lo que nos educa son los hechos y la reflexión sobre los mismos. En el seno familiar, desafortunadamente, se cultivan costumbres discriminatorias: a los hombres se les presiona para mostrar valentía, incluso prepotencia; a las mujeres, por el contrario, recato, mesura. Reflexionemos: ¿Mamá permitía los abusos de papá? ¿Papá apoyaba los esfuerzos profesionales de mamá? ¿Qué fue lo que vivíamos? En eso, estriba nuestra actitud hacia las mujeres.
- Un lenguaje falso de las instituciones educativas, religiosas, gubernamentales y organizacionales que hablan de la igualdad, y según los datos de la ONU: Hombres con empleo 70%, comparado con 41% de las mujeres. Las mujeres ganan el 60% del salario que ganan los hombres en trabajos iguales. Y miles más de datos duros.
- La intención de igualar. La verdad, y esto hay que reflexionarlo desapasionada y objetivamente, para que el empoderamiento de la mujer sea parejo al del hombre, es necesario comenzar por reconocer las diferencias entre ambos sexos; diferencias derivadas de la naturaleza, pero no determinantes de un rol en la sociedad. Somos esencialmente iguales, pero existen enriquecedoras diferencias.

CAMBIO NECESARIO

Tenemos que cambiar a nivel de lenguaje, y a nivel de comportamientos familiares, desde los enfoques educativos de las escuelas, los religiosos de las iglesias, hasta los sociales de las instituciones públicas. Debemos hacer una verdadera reinvenición de los líderes y directivos para que el cambio no quede en lindas declaraciones, sino que se pueda comprobar con indicadores medibles.

Finalmente es importante entender el significado de la palabra "empoderamiento". Se refiere a la acción o efecto de adquirir u obtener poder, es decir, hacer poderoso y fuerte a individuos y/o grupos sociales.

En el caso del empoderamiento de la mujer debemos entenderlo como autoempoderarse, no esperen que los hombres les demos el poder, eso sería un absurdo, son ellas mismas quienes tienen que dárselo, precisamente por el hecho de ser mujeres. Volviendo al lenguaje, es mucho más precisa y justa la palabra "empoderarse" que la palabra "empoderar".

Cierto, las mujeres y los hombres tendremos que crear igualdad de oportunidades, salarios, acceso a puestos gerenciales y directivos con igualdad de oportunidad. Esto ya está sucediendo en alguna medida, en comparación con lo que ocurría en los años cincuenta del siglo XX.

Pero tenemos que reconocer que las empresas aún presentan una cultura machista y ya basta de diferenciaciones: ni las mujeres son de Venus ni los hombres de Marte, todos somos de la tierra y tenemos que crear juntos una sociedad justa e igualitaria desde que nacemos hasta el final de nuestras vidas, ese es el reto. ¿Qué sería sin las mujeres? ¿Qué sería sin los hombres?

Se levanta un hombre del diván...

Visión laboral

Es cuestión de negocios, no de género

Vivimos una gran época de cambios, transición y nuevas oportunidades para la mujer en posiciones clave, tanto en empresas, organizaciones, política y economía. Hago un alto para estudiar y analizar aquellos casos de éxito de grandes mujeres con un liderazgo tatuado como su principal competencia. Distingo un común denominador: su seguridad y autoestima íntegras. Para lograrlas, observo también que en esta generación, no sólo la mujer por sí misma ha obtenido esta fuerza interior, sino que interviene una figura sumamente importante: la del hombre, que ha reconocido el papel y desarrollo de la mujer, haciendo a un lado el anclado paradigma de los roles de género. Hablo de los hombres que han apoyado a la mujer: los que son padres, hermanos, esposos, parejas, dueños de negocios, socios, inversionistas.

Este cambio de visión se origina por los resultados que tiene una mujer en posiciones estratégicas, sobre todo en el mundo de los negocios. Dueños de negocios, administradores de grandes firmas hoy confirman que un negocio dirigido por una mujer ha obtenido cifras de rentabilidad mucho mayores, que cuando fueron dirigidas por hombres, o inclusive por ellos mismos. Esto no es casualidad, o un fenómeno aislado, se debe a que las mujeres están terminando sus carreras, especializaciones, estudios, mientras que hace varias generaciones atrás, la llegada de la familia a edades más tempranas, provocaban que la dedicación de su tiempo fuera enfocada en sus hijos, dejando sus carreras o estudios trancos, hoy ya no es así. A pesar de esto, aún sigue siendo mucho mayor el número de directores que de directoras.

El tema va más allá de una brecha o diferencias entre capacidades, competencias o habilidades de un hombre contra los de una mujer, no se trata de comparar, sino de enfatizar que en los casos en que una mujer logra ascensos, puestos directivos, puestos políticos o económicos estratégicos, es porque tiene una alta autoestima y confía en sí misma. Se visualizan en posiciones directivas, porque saben en todo momento que pueden lograr éxito y resultados. Una mujer empoderada es aquella que ya se reinventó a ella misma con su propia versión, sin depender de otro género, creyendo en la equidad y balanceando su vida de tal forma que transmite y comparte su éxito con toda su familia que siempre será lo más importante en nuestra sociedad.



Irma Flores
@irmafloresr



México avanza en el empoderamiento de las mujeres



Luis Berango Irizar

CEO & Founder, TALÉNTICA

@luisberango

El empoderamiento femenino, respaldado por unas políticas públicas que refuercen y consoliden la plena participación de las mujeres en todas las áreas del desarrollo, es fundamental para crear economías fuertes, sostenibles y preparadas para los retos futuros.

EDUCACIÓN PARA EL FUTURO

Es uno de los aspectos en los que más medidas se están implementando desde las instituciones. Empezando desde la base, la matrícula preescolar es gratuita y casi universal. Se han aumentado las becas, lo que favorece la permanencia de las adolescentes en la enseñanza media y, prácticamente, se han equiparado las cifras de inscripción en la universidad de estudiantes varones y mujeres. En este momento, y gracias a las políticas de apoyo, entre los jóvenes mexicanos el nivel educativo de los hombres y las mujeres jóvenes es similar. Además, en México,

como en otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) entre los que se encuentran Australia, Alemania, Japón o Reino Unido, se han puesto en marcha medidas para potenciar que las niñas elijan estudios vinculados a la ciencia, la ingeniería o las matemáticas, como la iniciativa NIÑASTEM PUEDEN, presentada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) a principios de 2017.

MÁS PRESENCIA POLÍTICA

Gracias al sistema de cuotas, que establece la paridad en el acceso a las candidaturas para los cargos de elección popular, ha aumentado la presencia de mujeres en la esfera política. En 2016 el 42% de los miembros de la Cámara de Diputados eran mujeres, una cifra por delante de países como Estados Unidos o Japón. Además, es un hecho que en los últimos años ha aumentado la presencia de mujeres capacitadas tanto en los municipios como en el ámbito federal, y cada vez más nombres femeninos destacan en la cultura, la empresa, la ciencia, el deporte y la sociedad civil en general. A pesar de todo ello, todavía queda un largo camino por recorrer para romper los roles de género imperantes, que otorgan tradicionalmente al hombre un papel protagónico en todos los ámbitos.

EMPLEO, EL DESAFÍO

Según publicó a finales de 2017 la OCDE en su informe "La búsqueda de la igualdad de género: una batalla cuesta arriba", la brecha de género en el ámbito laboral sigue siendo profunda. México ostenta la tasa de empleo femenino más baja (44.9% de mujeres empleadas) solo por detrás de Grecia (41.7%) y de Turquía (28.7%). A pesar de que el nivel educativo de las mujeres es en la actualidad similar al de los hombres, ellas tienen menos posibilidades de conseguir un empleo remunerado, y muchas de las que sí lo logran tienen trabajos informales, poca protección social, inseguridad y bajos salarios. Equilibrar las diferencias salariales entre hombres y mujeres es otro de los objetivos, ya que en México se sitúa en el 16.7%, por encima de la media de los países de la OCDE (14.3%).

CAMBIOS CULTURALES

Reformas recientes, como la relativa al permiso por paternidad, tratan de continuar avanzando. Cada vez son más los hombres que quieren participar en el cuidado de los hijos. El permiso de paternidad de cinco días laborales con sueldo por el nacimiento de un hijo, recorta la distancia y facilita que tanto el padre como la madre puedan participar de manera más equitativa en el cuidado tras el alumbramiento.

Tradicionalmente, son las mujeres las que más horas dedican a las labores domésticas y de cuidado de niños o familiares; ese tiempo no remunerado hace más profunda la brecha de la desigualdad. Aunque si bien esos roles siguen vigentes, hay atisbos de cambio especialmente en la población más joven. También ha aumentado en los últimos años la concienciación social que exige poner freno a las elevadas tasas de violencia familiar, que lastran el avance social que las mujeres ya están reclamando.

Ante la realidad imparable de esta corriente de empoderamiento, son valiosas todas las iniciativas que ayuden a consolidar una tendencia necesaria para la sociedad del futuro. En España, en el mes de febrero, durante la gala de entrega de los Premios Goya, la Academia del Cine Español quiso manifestar su apoyo explícito a la igualdad dedicando el evento a las mujeres e invitando a los asistentes a llevar un abanico rojo con el lema #MásMujeres. En este momento de empoderamiento de las mujeres a nivel global, todos los gestos tienen algo que aportar. El respaldo explícito al empoderamiento femenino, sea en el campo que sea, es importante para avanzar.

Conexión talento

Empresarias y ejecutivas, ¿mujeres con poder?

En este país el tema de equidad de género sigue siendo un tema pendiente. Las mujeres que somos empresarias, ejecutivas o sobresalientes en cualquier otro ámbito, le debemos mucho a las mujeres valientes que lucharon por hacer valer nuestros derechos.

Sin embargo, aún falta tanto por avanzar. ¿Cómo vamos a lograrlo? Lo resumiré:

- **Apoyar a otras mujeres:** El techo de cristal, suele pasar, también lo generamos nosotras. No siempre la mujer es la promotora de la misma mujer. Existen mujeres misóginas. Un golpe a una tiene resonancia en todas.
- **Confianza en nosotras mismas:** Solo el 21% de las principales compañías del mundo son lideradas por mujeres y, en muchos casos, no es por falta de oportunidad, sino por falta de interés o temor. Es primordial confiar en nuestra capacidad para ocupar un alto cargo y sobresalir.
- **Educar a nuestros hijos:** No tenemos que preocuparnos por el país que vamos a dejarle a nuestros hijos, sino por los hijos que vamos a dejarle a nuestro país. Debemos educarlos en el liderazgo y en la aspiración, tanto a hombres como a mujeres. Y en el respeto a la diversidad.
- **El poder:** Como líderes hay que ser humildes, independientemente de la posición o el poder que tengas. Antes de ser una gran líder, hay que ser un gran ser humano.
- **Vida personal vs profesional:** Las mujeres hoy no están alcanzando la cima de sus profesiones en ningún lugar del mundo. El 48% de las mexicanas han rechazado un ascenso por el impacto que pudiera tener en su vida personal. Algunas abandonan su trabajo en el mejor momento de sus carreras, para ser pareja o ser madre, como si tuviera que contraponerse un lugar con el otro.
- **Work life balance:** Es difícil llegar a ese círculo perfecto en donde las aristas del trabajo y la vida personal se pierden en armonía. De alguna manera todas aspiramos a eso. Y lo que debemos aceptar, con humildad, es que dicho balance puede ser imperfecto, caótico.

Ojalá un día podamos darle la vuelta a estas deshonrosas estadísticas:

Actualmente, muchas mujeres terminan la universidad con mejores calificaciones que los hombres, sin embargo, antes de que cumplan 30 años están ganando un 10% menos que ellos.

Las mujeres ocupan solo el 31% de los puestos de alta dirección en las empresas de México. Solo el 16% de las mujeres del país son empresarias.



Arleth Leal Metlich
@Arleth_Metlich

“Las mujeres recibimos demasiado *coaching*, pero pocas oportunidades”

Hace dos años Nissan México decidió dar un paso firme hacia la igualdad de oportunidades: nombró a Mayra González como presidenta de su filial en el país, lo que la convirtió en la primera mujer, a nivel global, en ocupar dicho cargo. De ella depende el destino de 19 mil colaboradores. Y eso, afirma, es lo que enciende sus motores todos los días. La mujer que representa el 2% del PIB conduce el destino de la empresa en una “industria de hombres, más no exclusiva de hombres”, como ella dice, rompiendo paradigmas. A pesar de su historia de éxito, en esta conversación habla sin rodeos de los pendientes en materia de equidad laboral: empoderamiento, igualdad de remuneración y brecha de género.

Por Edith Ciriaco Ramírez | Fotografías: Pedro García

A professional portrait of Mayra González, President and General Director of Nissan Mexico. She is seated at a dark wooden desk, leaning forward with her chin resting on her hand. She is wearing a vibrant teal zip-up jacket over a black top. Her dark hair is styled in a straight, shoulder-length cut. She is smiling warmly at the camera. On the desk in front of her is a computer mouse. The background features a large window with a grid pattern, allowing natural light to filter through. A laptop is partially visible on the desk to her right.

Mayra González
Presidenta y directora general
de Nissan México

Mayra González cree en la fuerza de los símbolos. La presidenta y directora general de Nissan México elige cada año una figura que represente su plan de negocios. En 2017 eligió el gallo, un signo de la astrología china, porque “es el primero que se levanta, el que anuncia los cambios y el que está dispuesto a morir por una pelea”, explica. Y ese mensaje lo transmite, día a día, a los 19 mil colaboradores que conforman la familia Nissan.

Sentada en su oficina, con las manos recargadas sobre el filo de la mesa y una sonrisa tatuada en el rostro, recibe al equipo de Mejores Empleos una mañana fría de principios de febrero. Salta a la vista, reposando sobre un mueble a nuestras espaldas, junto a una veintena de reconocimientos, desde pequeñas esculturas hasta diplomas enmarcados, un guante de box firmado por el “Finito” López. Dicho obsequio conmemora un logro de 2016: al cierre de ese año fiscal, Nissan reportó un crecimiento del 14.3%, al vender 406,995 vehículos en el país. “A Dios rogando y con los guantes dando. Con afecto y admiración”, reza la dedicatoria.

Mientras cursaba la licenciatura en Mercadotecnia en la Universidad Tecnológica de México (Unitec), Mayra le pidió a su papá que le comprara un coche. “Trabaja y cómpratelo”, le respondió su padre. Así se inició su carrera en la industria automotriz, como asesora de ventas en una agencia de Chevrolet. Esa experiencia —dice— le enseñó que comprar un vehículo es cumplir un sueño para muchas personas.

“También aprendí que siempre hay que centrarse en el cliente, escucharlo, saber qué necesita, tratar de ofrecerlo todo, lo que tú sabes y, lo que tú puedes en cuanto a productos y lo más importante, trabajar en equipo”.

Platicamos con ella días antes de la celebración del Día del amor y la amistad, así que, para romper el hielo, le pedimos que nos contara su historia de amor con Nissan: “A los 24 años, Renault me invita al proyecto de la financiera que iba a llegar a México en el 2001, que era crediNissan en ese momento y ahí es donde empiezo a conocer la marca Renault y luego la marca Nissan y el 2 de abril del 2001 es cuando yo me incorporo a la alianza y así se inicia mi historia de amor”.

Mayra nació el 23 de febrero de 1977. Su signo, en el horóscopo chino, es “Serpiente de fuego”, que se caracteriza, de acuerdo con los versados en astrología china, “por ser un espíritu brillante, misterioso y elegante, que destaca en los negocios, la política y las relaciones públicas”. Y, además, “confía en su intuición”, misma virtud que la ha llevado a acumular récords en Nissan:

- ✓ Es la primera mujer en ocupar la presidencia y dirección general de Nissan México.
- ✓ Es la primera directiva de la marca japonesa a nivel mundial.
- ✓ Es la más joven en ese puesto.

Si bien esos récords la motivan, reconoce que implican mayor responsabilidad. “Es un orgullo para las muje-

res. Mi tarea es inspirar y decirles sí se puede. Pasar por todos los puestos ha significado superar muchos retos a través de la cultura del esfuerzo”, confiesa.

Mayra es el ejemplo vivo de que el techo de cristal se puede romper y que una empresa liderada por una mujer puede alcanzar grandes objetivos. Ella fue la responsable de la elaboración del primer proyecto de la red de distribución local, que significó un aumento de más de 26 mil unidades adicionales vendidas durante el año fiscal 2012. Y como vicepresidenta de Ventas, Mercadotecnia y Desarrollo de Red de Distribuidores, estableció otro récord al vender, en 2015, 347,124 unidades.

En 2017 el presidente y CEO global de Nissan, Hiroto Saikawa, le entregó el Global Nissan Sales Power Award, un reconocimiento por haber alcanzado el objetivo de ventas del año fiscal 2016

-¿Has declarado que la gasolina “corre por tus venas”, pero quisiera que me dijeras qué es lo que te mueve, lo que hace encender tus motores?

-A mí me mueve, cada día, cumplir la misión de la compañía: enriquecer la vida de la gente. Es un privilegio impactar a 19 mil familias haciendo lo que te gusta.

-¿Quién es Mayra González, además de la presidenta y directora general de Nissan?

-Soy mamá, esposa, hija, hermana y amiga de alguien.

-¿Cómo equilibras tu vida con un trabajo de alta responsabilidad?

-Yo creo que es un día a la vez. Siempre digo que estoy disponible 24/7, y esté donde esté siempre me localizan, ya sea en Japón, Suiza o Singapur.

Saber darle prioridad a tus funciones y, sobre todo, sentirte cómoda con lo que haces: esa es la clave.

En entrevista exclusiva con Mejores Empleos, la mujer al volante de Nissan habló con nosotros sobre el empoderamiento de la mujer, techo de cristal, brecha de género y liderazgo femenino.



¿Crees que las mujeres profesionales en México (o el mundo, si prefieres hacer un énfasis global) aún se enfrentan con frecuencia al “techo de cristal”?

El techo de cristal existe, es real. Las mujeres tienen que vencer muchos estereotipos a la hora de ocupar posiciones de liderazgo en industrias que se cree que son exclusivas de los hombres. Incluso pueden ser discriminadas, por su edad, eso también pasa. En materia de inclusión laboral tenemos mucho trabajo que hacer. A pesar de eso, creo que las mujeres tenemos que luchar contra la baja autoestima y la duda, que pueden llevarnos a no creernos suficientemente buenas para una posición de liderazgo.

“

En materia de inclusión laboral tenemos mucho trabajo que hacer. A pesar de eso, creo que las mujeres tenemos que luchar contra la baja autoestima y la duda, que puede llevarnos a no creernos suficientemente buenas para una posición de liderazgo.”



¿Cómo romper el techo de cristal?

En Nissan, desde mi posición, he tratado de entender un poco más de las problemáticas que viven las mujeres profesionales. Nosotros hemos hecho muchísimos esfuerzos para que las mujeres profesionales sigan, se integren y se desarrollen. Contamos con políticas, *mentoring*, *coaching* y muchos otros programas para ayudarlas en su desarrollo.

Impulsamos una política de parentalidad, pues la maternidad no debería significar para las mujeres el fin de sus carreras, sino el inicio de otra etapa de sus vidas. Nuestra política está dirigida a hombres y mujeres. A ellas se les da oportunidad de tomarse una licencia por 6 meses, pues creemos que siguen siendo igual de capaces y talentosas, y pueden seguir desarrollando su carrera a la par de ser madres. Es una de las mejores políticas de parentalidad que existe en este país, y no solo de la industria automotriz, me atrevería a decir.

¿Qué aconsejas hacer a otras mujeres que construyen una carrera para desdibujar los límites que impone este “techo de cristal”?

Que se preparen mucho porque al final esto no es un club social; hay que dar resultados consistentes, contundentes y firmes. Esa es tu carta de presentación. También aconsejo contar con una red de apoyo y una red de *mentoring*, para que sean aconsejadas por personas con cierta trayectoria, que han sorteado obstáculos y pueden contribuir en el desarrollo de sus carreras. Tienen que empezar a creer que pueden: morir en el intento.

México ocupa el quinto lugar de los países con la peor brecha de género en América Latina, de acuerdo con el reporte de género 2017 elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). Desde tu punto de vista, ¿qué hace falta para reducir esa brecha?

Si bien hace falta que las empresas apuesten por la inclusión laboral, y que exista mayor preparación y entrenamiento, también hace falta impulsar la inversión, el desarrollo y la innovación, para que eso derive en más oportunidades. Eso es una parte esencial del empoderamiento de las mujeres: darles oportunidades. A veces siento que las mujeres recibimos demasiado *coaching*, pero pocas oportunidades.

¿Cuál es el mayor reto que enfrentan las mujeres para ocupar una posición de liderazgo?

Sin duda, como decía, la falta de oportunidades, pero también —y eso está relacionado— el acceso a la educación. Está comprobado que incluir más mujeres ayuda al desarrollo económico, no solo de la empresa, sino de un

país. Y al acceso a la educación agregaría la educación familiar: los padres tenemos un papel importantísimo. Los líderes se crean en las casas, porque los niños crecen creyendo lo que sus padres les dijeron. A mí, en mi casa, por ejemplo, nunca me restringieron. Al contrario, me dijeron: puedes ser lo que tú quieras.

¿Encuentras alguna diferencia entre liderazgo femenino y liderazgo masculino?

Yo creo que son complementarios. Las mujeres son más empáticas en ciertas cosas; el hombre es más directo, se comunica diferente. Y estoy convencida de que en los equipos de trabajo tienes que contar con ambos. Por otro lado, las organizaciones deben aspirar a la diversidad porque eso es una fuente de poder y ventaja competitiva.

¿Qué medidas ha tomado Nissan México para caminar hacia la igualdad de remuneración?

Nosotros nos aseguramos de que exista y no lo vemos como diferencias entre hombre y mujer, sino que se trata del talento, de la posición. Nos aseguramos de remunerar de manera justa y competitiva la posición, sin importar quién la ocupe, pues será el candidato que se la gane.

En abril de 2016, las mujeres ocupaban el 13% de todos los puestos directivos de Nissan, a nivel global, un incremento notable en comparación con el 7% de 2008. Para algunos ese porcentaje será poco; para otros, mucho. ¿A ti qué reflexión te merecen esos datos?

Hemos avanzado en el tema de la diversidad, a pesar de que tenemos un camino que recorrer. Contamos con 4 mujeres en el comité de dirección (antes había una sola; o sea, yo). Y a eso agregaría que contamos con mujeres en áreas estratégicas, como la dirección de Recursos Humanos. La alianza Nissan-Renault-Mitsubishi tiene un plan para que tengamos equipos más diversos a nivel global, en todas las posiciones.

¿Qué mensaje le darías a las mujeres?

Las invito a que conozcan la industria automotriz en México, que necesita mucho talento de las mujeres en las áreas de ingeniería de desarrollo, de manufactura. Nissan representa casi el 2% del Producto Interno Bruto (PIB). Y para seguir siendo líderes en el futuro, vamos a requerir del talento femenino. Les recomiendo mucho que conozcan Nissan, pues me encantaría poder tener equipos más diversos en el futuro. Y que se quiten el prejuicio de que la industria automotriz es únicamente para hombres, yo soy la prueba de ello.



Historia de inspiración

Mover un dedo, luego un pie, después dar un paso...

Hace mucho tiempo tuve un accidente automovilístico (qué curioso, ¿no?). Ese evento fue un maestro muy duro y doloroso, tanto emocional como físicamente.

Quedé paralizada y solo podía mover mi cabeza. Recuerdo ver pasar las horas con dolor y la mirada en el techo. Es muy duro pensar que la vida se acaba ahí, porque pierdes no solo la movilidad, sino tu independencia y hasta tu intimidad. Era muy joven y creía que mis sueños se estaban truncando, entonces tomé una decisión arriesgada: someterme a 4 cirugías complicadas, de pronóstico reservado, para volver a caminar. Y así empezó mi recuperación: primero logré mover un dedo, luego un pie. Fue una recuperación bastante dolorosa y larga, pero valió la pena. Estar postrada en la cama me hizo valorar la belleza de los pequeños detalles. Bañarme era un privilegio que no me podía dar. Y se los digo de verdad: estar de pie, sentir el agua caer sobre tu rostro, es algo que debemos disfrutar. Esa experiencia cambió mi visión de la vida. Nada es imposible, la verdad es que yo lo creo, por eso siempre a mis equipos de trabajo los motivo y los impulso, porque no hay nada que no se pueda hacer. Si yo volví a caminar, podemos lograr lo que sea.

¿Qué mujeres líderes inspiran a Mayra González? ¡Descúbrelo!



"Nos importa el bienestar de los colaboradores"

Equipo de RH de Nissan México

La armadora japonesa atraviesa un proceso de transformación cultural basado en 5 pilares: interés genuino por las personas, empoderamiento, calidad de vida, transparencia y cero tolerancia, y competitividad, en el que participa un equipo multidisciplinario.

Por Brenda Martínez Lunar

Cuando las personas y las culturas se actualizan, el resultado puede ser un renacimiento.
Satya Nadella

El tema de la cultura, para las organizaciones, es un tema vital, de negocios. De acuerdo al informe de Tendencias Globales de Capital Humano 2016, realizado por Deloitte, el 73% de los encuestados considera la cultura organizacional como importante o muy importante.

En la búsqueda de la competitividad, de aumento de la productividad, las empresas, muchas veces, le apuestan al cambio.

Verónica Melián, socia consultora en el área de Capital Humano de Deloitte, en una entrevista publicada por el diario El País, de Uruguay, nos acerca a una definición de cultura organizacional: "La definición de cultura organizacional es muy amplia, pero podemos resumirlo como ese conjunto de supuestos básicos compartidos: los valores y creencias que caracterizan la forma cómo se hace el trabajo dentro de una organización. De esta manera, la cultura es moldeada por las acciones y direcciones de los líderes, sostenida a través de los comportamientos de las personas y reforzada a través de los sistemas, políticas y procesos organizacionales".

La transformación cultural es un proceso que involucra a todos los colaboradores y se contruye a base de un *feedback* continuo. "Cambiar una cultura una vez consolidada puede ser incluso más difícil que crearla", escribió en su blog Xavier Marcet, presidente de Lead To Change, una empresa de consultoría en innovación estratégica

Blanya Correal, directora de Recursos Humanos de Nissan México, encabeza el proceso de transformación cultural de la empresa líder en ventas de vehículos en México, acompañada de un equipo multidisciplinario. Platicamos con los involucrados y esto fue lo que nos contaron.

ARRANCAN MOTORES

"El modelo de negocio está cambiando, las personas no buscan comprar un vehículo necesariamente, sino una solución de movilidad", afirma Blanya. Y el proceso de transformación cultural que ella encabeza responde a ese cambio en el modelo de negocio.

Nissan ha sido líder en el mercado por cerca de 8 años. Y para mantenerse en el número 1, afirma, "necesitamos liderar el cambio de modelo". Y hablar de cambio de modelo –agrega– implica cambiar la cultura interna".

Herman Morfin Ortiz, director de Comunicación Corporativa, complementa: "No teníamos una definición clara y formal de la cultura, así que se hizo un diagnóstico y, a diferencia de otras organizaciones, decidimos que el proceso sería liderado por equipos multidisciplinarios".

Así se integraron 5 comités, en los que trabajan alrededor de 50 personas, que involucra los siguientes temas:



De izq. a der.: Herman Morfin, Director de Comunicación Corporativa; Jessica García Gómez, HR Subdirector; Dirección Recursos Humanos NRFM; Jéssica Maya, Subdirector Total Rewards, Dirección de RH; Blanya Correal, Director Senior de RH; Sara Díaz Aranda, Subdirector de Recursos Humanos; Romeo Alejandro Rodríguez Padilla, Senior Manager de RH; Jimena Pérez Bartel, Subdirector RH y Seguridad Industrial y María Laura Balassanian, Subdirector HRBP

1. Interés Genuino por las Personas
2. Empoderamiento
3. Calidad de Vida
4. Transparencia y Cero Tolerancia
5. Competitividad

Y este esquema; es decir, esta estrategia basada en los comités, considera Blanya, es innovador.

El pilar de su proceso de transformación, argumentan, es el interés genuino en las personas.

Jessica García, subdirectora de Recursos Humanos, explica que se han realizado *focus group* para entender las necesidades de cada una de las generaciones.

Jessica Amaya, del comité de competitividad, agrega: "En este proceso no solamente participan las personas de las áreas de Recursos Humanos, sino también

los empleados, porque no buscamos una solución ad hoc a nuestra forma de pensar, sino una solución real, participativa".

LA GASOLINA DE LA TRANSFORMACIÓN

¿Cómo han involucrado a los colaboradores en el proceso? Esta vez es María Laura Balassanian, HRBP & Talent Management Subdirector, quien responde la pregunta. Explica que, para involucrar al talento en este proceso, se basaron en 3 pilares:

- ✓ El empleado debe saber, con claridad, hacia dónde se dirige la empresa y qué tiene que hacer para lograr los objetivos.
- ✓ Capacitar a las personas.
- ✓ Un interés genuino en el desarrollo del talento.

Blanya complementa: "Más que en la diversidad creemos en el pensamiento diverso, lo importante son los

puntos de vista distintos y tener la capacidad de entenderlos, valorarlos”.

Para Blanya, Nissan, a pesar de que abreva de la tradición cultural japonesa, fincada en la disciplina, se nutre mucho de la cultura latina, al incluir la apertura, la diversidad de voces.

“Si no somos capaces de aceptar que cualquier colaborador puede levantar la mano, entonces estaríamos perdiendo la oportunidad de escuchar una idea que –nunca se sabe– podría transformar el negocio”.

-¿Cuál ha sido el reto más difícil que han enfrentado en este proceso de transformación?

-Lo más difícil, al momento de plantear un cambio, es enfrentarte a la pregunta: ¿por qué? Entonces, lo que hacemos, es preparar a los líderes para que sean agentes de cambio. Ellos deben entender la diversidad de pensamiento, recibirla y entenderla.

Herman agrega: “El éxito del pasado no garantiza el futuro, esa es una frase de Armando Ávila, nuestro vicepresidente de Manufactura. Y eso es lo valioso de esta organización: nunca hay complacencia, sino todo lo contrario, al término de cada año fiscal sube la exigencia”.

María Laura, a su vez, dice: “El ADN de Nissan es la orientación a resultados, eso impacta tanto en los colaboradores que, sin importar la generación a la que pertenezcan, el trabajo en equipo se vuelve lo más importante”.

El equipo que encabeza la transformación cultural, que ejemplifica el trabajo en equipo, resalta que, sin el compromiso de Mayra González, presidenta y directora general, este proceso no sería posible.

EXPORTADORES DE AUTOS... Y DE TALENTO

Sara Díaz, subdirectora de Recursos Humanos, cuenta que el compromiso con el talento es primordial. “Si nuestro talento quiere ser promovido, tiene que cumplir con varios pasos, además de haber cumplido cierto tiempo en la posi-

ción, para ascender”. No obstante, el acompañamiento y la conversación de carrera, además del *training*, están garantizados.

Sara considera que las organizaciones en México deben de trabajar más en el talento; es un tema pendiente. “Desarrollar *capabilities* que necesita el negocio para el futuro. Leía, en un artículo publicado en inglés, que el 60% de las compañías ahora están enfocadas más en desarrollar el talento de gente interna en vez de salir al mercado a buscarlo”.

A eso apuesta Nissan. Y agrega, orgullosa, que se han convertido, también, en exportadores de talento, al enviar a diversas oficinas en todo el mundo a 52 colaboradores.

En ese sentido, Nissan cuenta con un programa basado en competencias para puestos gerenciales, el cual que tiene como objetivo permear el modelo de liderazgo que se busca estandarizar en la compañía.

Dicho programa, señala Alejandro Rodríguez Padilla, senior manager de Recursos Humanos, les permite una identificación de líderes, una “detección temprana”.

“Con esto no hay posibilidad de argumentar que eres víctima de las circunstancias, pues la compañía te da todas las herramientas y facilidades para poder ascender”, agrega.

CODA

“No queremos soluciones normales, habituales en Recursos Humanos, queremos hacer cosas disruptivas y por eso somos un equipo multidisciplinario que se retroalimenta. Saber que hay segmentos de interés en tus colaboradores, términos de calidad de vida y beneficios diversos, eso, solo lo conoces cuando integras cadenas distintas”, sostiene Blanya Correal. Y concluye, de forma insistente: “Tenemos un interés genuino en las personas”.

Por ahora, Blanya y su equipo, además de los comités citados, continuarán por esa ruta hasta llegar a su destino.



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.



Delfina Grossi

Sales Manager de Google Marketing
Solutions en Google México

"Tenemos la responsabilidad de reducir la brecha de género digital"

En el mundo, solo 16% de las mujeres se gradúan en carreras del rubro STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), de acuerdo con un reporte de Global Gender Gap Report. Google, el gigante de la industria tech, está haciendo algo al respecto: a través de su iniciativa Women@Google está fomentando el empoderamiento de las mujeres en el área.

Por Penélope Silva | Fotografías: Pedro García

Es de Buenos Aires, su acento la delata, aunque italiana por nacimiento. Solo tenemos veinte minutos para conversar con ella y otros veinte para hacer las fotografías. Es de respuestas largas y sentidas. Queremos que nos cuente cómo llega a Google, una de las empresas más importantes del mundo, que se quede un buen rato hablando de inclusión y diversidad, de mujeres y liderazgo, de la relación de las niñas y jóvenes con la tecnología, de la brecha digital y un largo etcétera vinculado, porque son esos unos de los temas que respiran en sus redes sociales y en algunos eventos a los que asiste como Embajadora de Diversidad de la empresa en México, país donde radica desde hace tres años. Es mucho y el tiempo corre.

Delfina Grossi, Sales Manager de Google Marketing Solutions en Google México, comenzó a trabajar en la organización en mayo de 2012, cuando por curiosidad y sin saber que existía una oficina en la capital argentina, entró al buscador y se postuló a un par de puestos: "En particular a uno del rubro de atención al cliente alineado con marketing, porque yo soy economista, pero luego me especialicé en mercadotecnia".

Después de varias entrevistas virtuales, telefónicas y presenciales, dentro de un proceso de selección que duró cerca de tres meses, inició su carrera en la empresa en un puesto diferente al cual había aplicado, lo cual confiesa que le gustó mucho: "Me vieron con un perfil más proactivo, más de ventas, versus el rol al que yo me había postulado inicialmente, que era uno de atención. Eso me encantó, que fueran proactivos ellos al decir 'tengo un candidato frente

mío, veo su talento y me pregunto dónde podría encajar mejor', eso me parece espectacular". Así comenzó su historia como *Googler*.

El buscador de la igualdad ●●●●

"En Google a nivel global 31% de los empleados son mujeres; y las mujeres en puestos de tecnología y de liderazgo crecieron un punto porcentual dentro de Google, de 19 a 20% y de 24 a 25%, respectivamente. Si bien vemos que es el cuarto año consecutivo en donde ha habido un crecimiento a nivel global, sabemos que el camino que nos queda por recorrer es largo".

(Datos del mes de enero de 2016, disponibles en <https://diversity.google>).

DÍA A DÍA

Nuestra entrevista fue a las 2:00 p.m. y ya Delfina había participado en un rosario de seis reuniones que iniciaron a las 9:00 a.m. Reporta a su jefe en Buenos Aires y tiene juntas semanales con sus equipos: "Casi todas las salas que tenemos aquí están equipadas con el sistema de videoconferencia, entonces diría que un día mío típico es de mucha interacción en general y mucha videoconferencia, también yo manejo equipos y tenemos 'uno a uno' constantemente, lo cual es muy importante en la cultura de Google, fomentar esta comunicación y tener las puertas abiertas".

Ante esto, le preguntamos: ¿Cómo lograr el tan anhelado balance vida-trabajo entre los líderes de hoy?, a lo cual respondió: “Debo serles muy sincera, el ritmo suele ser acelerado, pero nunca me voy después de la hora, a las seis de la tarde me levanto y me voy, también porque elijo no tomarme tantas pausas durante el día, nunca me tomo dos horas para comer, por ejemplo, también hay muchas reuniones con husos horarios diferentes, lo cual nos lleva a tener mucha concentración durante el día. Además, procuro hacer ejercicios antes de llegar y eso sí es una costumbre que les recomiendo a todos porque me cambió la vida y la energía. Google es una empresa muy agradable para trabajar: el edificio, el ambiente, la luz natural, la comida nos ayudan a lograr el equilibrio”.

Otro de los aspectos destacables es que disfruta lo que hace: “Mi trabajo del día a día es dar soporte y consultoría a Pymes, ayudarlas a posicionarse y a que les vaya mejor, es lo que hago desde que empecé, en diferentes equipos y diferentes modalidades; la satisfacción de ver que una empresa pueda crecer y llegar a resultados gracias a un motor de búsqueda y una combinación de soluciones como las que ofrecemos, la verdad, me llena muchísimo. El día a día es muy satisfactorio para mí”.

Pensando en las madres... ●●●

Desde Google afirman que el desarrollo de políticas y beneficios internos inclusivos es clave para asegurar el bienestar y la equidad dentro de la empresa. Llevan a cabo iniciativas que buscan cubrir todas las necesidades de los *Googlers*. Un ejemplo son sus políticas de maternidad. Las madres en Google reciben 18 semanas de licencia de maternidad y espacios donde pueden fortalecer el vínculo con sus hijos como el Maternity Room. Además, acerca a las madres contenidos relevantes, foros de consulta (Parents Hub) y gurús para responder a sus dudas, a través de su red interna. Adicionalmente, brinda información de valor a los managers cuando alguien de su equipo ha regresado al trabajo después de tener a un bebé, para que ellos también tengan un impacto positivo en este proceso.

WOMEN + TECH

En ese día a día también hay espacio para contribuir en términos de inclusión. Delfina se ha dedicado a luchar por la diversidad y la inclusión centrándose en las mujeres y la comunidad LGBTQ, por el respeto por la identidad de género; nos comentó que para Google todos estos temas son prioritarios: “Justo en esta oficina no tenemos personas que hayan pasado por un cambio de sexo, pero en Estados Unidos sí, incluso Google les cubre el tratamiento que tienen que seguir. Considero que en general el mundo *tech* está bastante a la vanguardia en el tema de inclusión”.

Dice con entusiasmo que Women@Google, proyecto de voluntariado que Delfina lidera en México, es la ONG interna de la compañía, desde donde se fomenta el empoderamiento de las mujeres, con herramientas para emprender, así como para introducir las en el universo *tech* y reducir la brecha digital, entre otros aspectos. Sobre esto agrega: “Al ser Google una empresa del rubro STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), uno de nuestros principales desafíos es la inclusión de mujeres en tecnología y eso me parece bien interesante, porque por más que yo sea economista y no sea programadora como tal, trabajamos en una empresa de tecnología y sí observamos una brecha, entonces como líderes en ese sector tenemos una responsabilidad muy grande, y sentir que podemos generar un cambio gracias a este extra tiempo que le dedicamos, a mí me da mucho gusto”.

“Delfi, mi profesor me dijo que Ingeniería es para hombres”. Esa frase que Delfina escuchó recientemente se le quedó grabada en la memoria. En México solo 10 de cada 100 programadores son mujeres, según datos de Software Guru (2016). La falta de diversidad de género en empleos *tech* se debe en parte a que solo 16% de las mujeres se gradúan de carreras STEM en contraste con 39% de los hombres, según información de Global Gender Gap Report. Es un síntoma palpable que indica que aún hay mucho trabajo por hacer en pro de la inclusión de la mujer en estas áreas.

Esa experiencia que compartió es apenas una muestra de que desde las familias y las escuelas se comienza a construir el techo de cristal que obstaculiza primero la entrada, y luego el ascenso de las jóvenes y mujeres en áreas de ciencia y la tecnología: “Hay varios estudios que muestran que entre los 11 y los 15 años de edad es cuando las mujeres pierden el interés en tecnología por varios motivos, uno de ellos es la influencia social, en varios aspectos, primero en la casa, los padres y las familias, pero también en el rubro académico, los mismos profesores. En esa edad, la preadolescencia, estás formando tu personalidad y tiene mucha incidencia”, expone Grossi.

¿Delfina, cuál sería la solución? Responde con seguridad que debemos saber lo que está sucediendo y que más allá de las familias y la academia, las empresas en el sector de las STEM también tienen una responsabilidad que asumir en esa dirección: “Sí hay un legado cultural sobre la posición y el rol que se espera que tenga la mujer en la sociedad y eso va mucho más allá de México y de la región, es un fenómeno global, entonces yo creo que la mujer y el hombre, la sociedad, debemos tener esto consciente, una vez que lo tenemos consciente, entonces es mucho más fácil poder mitigarlo; preguntarnos: ‘A ver, ¿por qué se está dando esta situación? o ¿por qué en Google hay un 19% global de líderes que son mujeres?, ¿por qué la mayoría sigue siendo hombre?’, divulgamos estos datos porque es importante mostrar la realidad y sabemos que el camino por recorrer es largo, pero que se empieza hablando del tema. ¡Eso es clave!”.

No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com

grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com

"Buscamos talento en donde nadie más lo hace"

Empoderar a las mujeres jóvenes para que exploren su talento, lo desarrollen y descubran de lo que son capaces, esa es la misión de Laboratoria, una *startup* que ofrece una carrera tecnológica a mujeres de escasos recursos.

Por Edith Ciriaco Ramírez



Marissa Yáñez

Country Director México de Laboratoria

/// Cuando descubrí que en seis meses puedes capacitar a mujeres talentosas para que entren al mercado laboral como programadoras, me dije: ‘¡Quiero trabajar con ellas!’”. Así que dejé mi vida en los Estados Unidos y me mudé a México”, cuenta Marissa Yáñez con una sonrisa en el rostro, al hablar de su reciente incorporación al frente de Laboratorio México, una organización que brinda un programa de formación en desarrollo web a mujeres jóvenes que no han tenido acceso a educación superior de calidad.

De acuerdo con cifras de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la juventud mexicana es la quinta más desempleada del mundo. Las oportunidades laborales en el sector tecnológico van en aumento, el Banco Interamericano de Desarrollo señala que para 2025 se necesitarán más de 1.2 millones de desarrolladores en Latinoamérica (Latam). El porcentaje de mujeres contratadas en empleos del sector tecnológico está en aumento, esto debido a la demanda y a los programas de inclusión que cada vez más empresas están incorporando. Los puestos más ofertados y en aumento en el sector *tech* son diseñador UX, director de tecnología y desarrollador web.

Dichas vacantes requieren de talento especializado y Marissa nos cuenta cómo Laboratorio se está convirtiendo en la principal fuente de talento femenino digital de México, Latam y para el mundo. Más de 200 empresas de la región, EE.UU. y Europa ya están contratando *coders* (aquel que es capaz de escribir código de *software*) de Laboratorio.

“Preparamos a mujeres de bajos ingresos para los trabajos del futuro; incluimos talento y diversidad en el sector digital. Nos enfocamos en buscar talento en donde nadie más lo hace, mujeres que han tenido acceso limitado para estudiar o que no terminaron sus estudios y que están en trabajos donde ganan 3 o 4 mil pesos al mes. No buscamos personas que ya conocen algo de desarrollo, nos interesa cómo piensan, sus capacidades socioemocionales, la resiliencia que tienen”, explica Marissa. Y agrega: “Nuestro *core* es la formación intensiva, durante los primeros 6 meses damos todas las herramientas para que las chicas se conviertan en *junior web developers*”.

POR UNA INDUSTRIA MÁS DIVERSA E INCLUSIVA

Es urgente que la industria tecnológica aumente su diversidad de género. Aun cuando la poca participación de las mujeres en el sector tecnología es un fenómeno mundial (en 2013 solo el 26% de las personas involucradas con ciencias de la computación en Estados Unidos eran mujeres), la brecha de género en Latam es superior, solo el 10% de profesionales de la industria son féminas.

Laboratoria existe para cambiar esto, comenta Marissa, trabajamos para construir una industria tecnológica más diversa e inclusiva, aportando innovación al sector y solucionando una problemática social latente.

“La equidad de género es un tema difícil, tener cuotas es algo muy peligroso, es importante que los líderes de empresas y las áreas de Recursos Humanos consideren la diversidad en sus equipos, no quieres que entre gente solo

por llenar cuotas, es más importante entender el valor de la diversidad de género y el talento. Hay estudios que dicen que los equipos diversos logran mejores ingresos”, matiza Marissa.

En un curso intensivo, Laboratorio enseña a las participantes a construir páginas y aplicaciones web, además de que las ayuda a prepararse para obtener un trabajo en una empresa de tecnología.

“La verdad es que la mayoría de nuestras alumnas van a llegar a un equipo donde serán la única mujer y es difícil, por eso nos enfocamos en crear una red de egresadas que forman un sentimiento de comunidad, de apoyo, de familia”, complementa.



Laboratoria invita a las empresas a contactar al área de inserción laboral de la organización. Escríbeles al correo sumate@laboratoria.lat para participar en el *Talent Fest*, que se realizará a finales de abril: “Esto funciona para que se conozcan alumnas y empresas, y al final del evento pueden llegar incluso a contratar nuestro talento”, explica Marissa.

IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LA MUJER

De acuerdo con datos del Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), las carreras de Tecnología de la Información y Comunicación, Electrónica y Automatización, así como diversas Ingenierías, están entre los empleos del futuro. La carrera de Ciencias de la Computación en la UNAM tiene una duración de 8 semestres, los profesionistas ocupados en esta rama son 227,011 de los cuales 62.2% son hombres y 37.8% mujeres con un ingreso mensual promedio de \$10,469 pesos.

Laboratoria imparte una capacitación en 6 meses que es igual o mejor de la que pueden recibir en carreras de 4 o 5 años, enfatiza Marissa: “El 75% de nuestras egresadas consiguieron empleo en el sector digital y lograron un incremento de 2.7 veces su nivel de ingresos, llegando a los 13,500 pesos netos mensuales”.

La currícula de Laboratorio se alinea a las necesidades de las organizaciones, a lo que requieren del talento web. Tienen un constante *feedback* de las empresas, con las que tienen convenios de colaboración.

El sector *tech* en México, a juicio de Marissa, es fuerte. La transformación digital de las empresas está provocando una mayor demanda de este tipo de perfiles, por lo que el mercado está creciendo. Marissa augura un futuro promisorio: “Vamos a necesitar 10 Laboratorias para responder a esa demanda”.

#EnPrimeraPersona



La coincidencia, formación y pasión la llevaron a ser líder de esta empresa

"Mientras estudiaba Ingeniería en la Universidad de California en Berkeley, me di cuenta de la poca diversidad y la falta de acceso a la educación y a temas tecnológicos que tenían las personas con menos recursos. Si no lo ves en tu comunidad o en tu familia, si no lo conoces, qué te va a motivar para estudiar algo referente a tecnología. Esto me llevó a iniciar mi propia ONG *"Empoder, Empoder Girls Code"*, con el objetivo de llevar programas que inspiraban y preparaban a los estudiantes para seguir carreras en Ingeniería y Ciencias de la Computación. Con este proyecto participamos y ganamos en el Google RISE Awards, un programa anual de subvenciones para organizaciones con proyectos educativos que promueven temas de Informática, enfocados en niñas y jóvenes en comunidades de bajos ingresos y con poco acceso a temas de tecnología.

Casualmente, en la lista de ganadores también estaba Laboratorio y en la reunión que se dio en Boston en 2017 fue donde conocí a Mariana Acosta, CEO del proyecto social.

En 2017 me incorporé a Facebook, como líder de un programa en Latinoamérica para crear, conectar y capacitar comunidades de desarrolladores. Esto me permitió viajar por diferentes países de América Latina y me sorprendió ver que era muy bajo el porcentaje de mujeres desarrolladoras, me di cuenta de que el tema de equidad de género es más fuerte en esta región. En Santiago de Chile conocí las oficinas de Laboratorio en ese país, porque estábamos interesados en que fueran parte de nuestra comunidad. Me impresionaron las instalaciones, las chicas, lo que estaban haciendo, cómo lo estaban haciendo, el ambiente familiar, todo; entré y dije: 'Este es mi hogar, quiero ser parte de esto'. En ese mismo año estuve en Campus Party, en Guadalajara, ahí mi socio de Facebook me invitó a una reunión en la que también coincidí con Gaby Rocha y Mariana Costa, directora y VP Growth de Laboratorio, respectivamente, y dije: *'Oh my good! cómo las estrellas se están alineando'*. En ese momento confirmé una vez más la labor que realizaban al desarrollar talento femenino *tech* para la región.

Esa noche me invitaron a una fiesta en la que se anunció el lanzamiento de Laboratorio en Guadalajara, me comentaron que tenían la vacante de la nueva directora para esa sede. Yo dije: 'Debo unirme a esta empresa', lo pensé, quería hacer un trabajo que tuviera un impacto inmediato y cuando decidí aplicar ya estaba también la vacante de Country Director para CDMX, postulé para las dos y decidieron que yo era la mejor opción para ese puesto y así dejé mi vida en los Estados Unidos y me mudé permanentemente a México".

VRIM

Úsala a donde vayas.



Tus empleados son muy importantes
acércalos a los mejores servicios de salud

Beneficios membresías:



• Asistencia médica
telefónica **sin costo**

• Consultas a **precio fijo \$450.00**
con médicos especialistas

• Asistencia **Emocional**
y **Nutricional**

• Más de **\$10,000 pesos en Chequera**
cupones de descuentos en la: **de la salud**

• **Precios preferenciales en:**
- Estudios de laboratorio
- Ambulancias y más

• **Descuentos** en restaurantes, spa's, nutrición,
gimnasios y mucho más...



Todas nuestras membresías incluyen
un **seguro para accidentes personales**

Y MUCHOS BENEFICIOS MÁS.



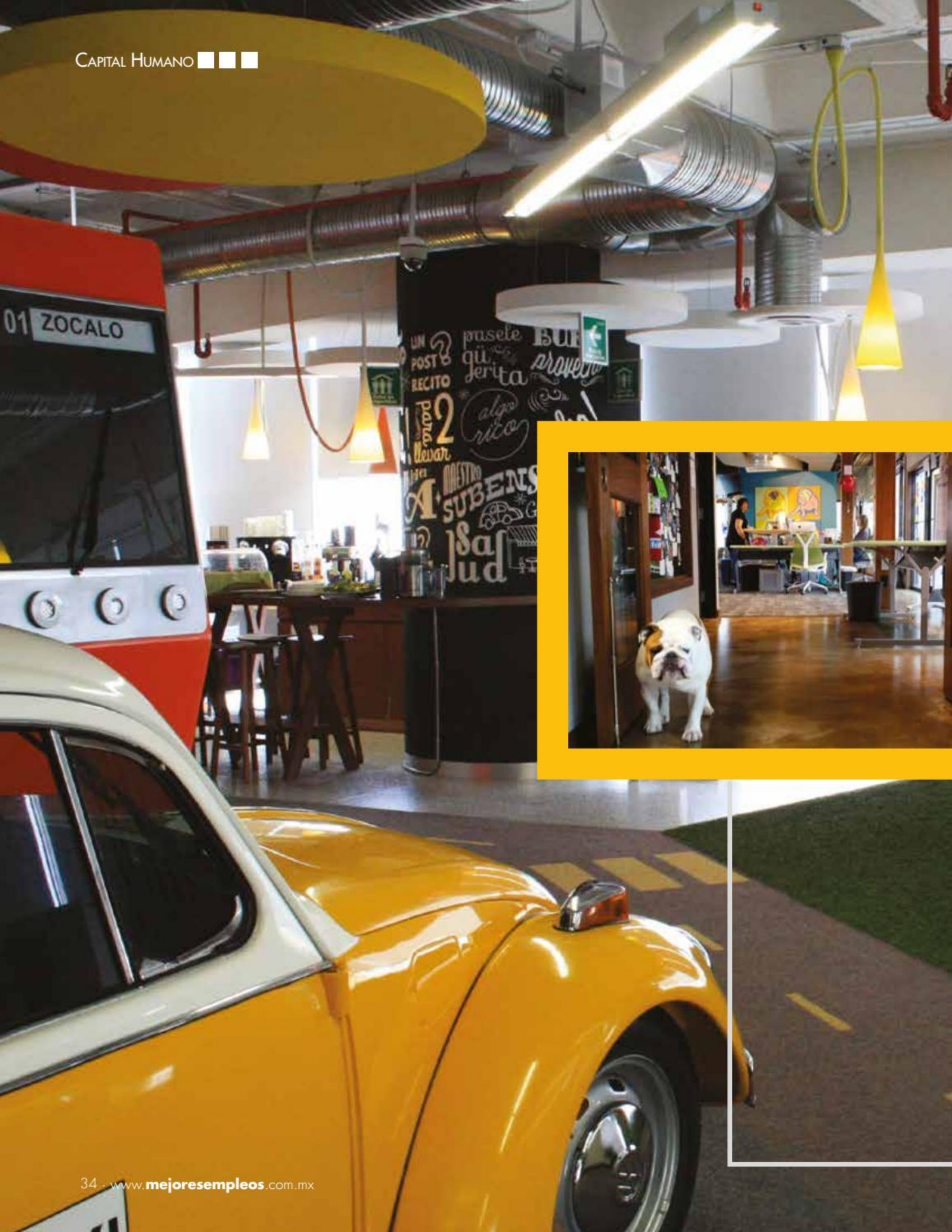
Para más información: ale.torres@salud-interactiva.com.mx



www.vrim.com.mx



Descarga
App de VRIM



Diseño de oficinas:

haz que el espacio hable de tu cultura

El diseño de interiores corporativo no es un asunto cosmético. Los espacios de trabajo influyen en el bienestar de los colaboradores y esto incide, directa o indirectamente, en el logro de los objetivos. Una oficina con espacios abiertos transmite un ánimo de colaboración mientras que un lugar a puertas cerradas comunica falta de transparencia. Y tú, ¿has pensado en los valores que quieres transmitir a través del mobiliario de tu oficina? Es el momento de hacerlo.

Por Patricia Pérez

Si en algo coinciden los expertos es que el diseño de interiores crea experiencias para los usuarios. No se trata simplemente de la generación de objetos y espacios bellos. Va mucho más allá, pues la configuración de los espacios impacta lo que ocurre en ellos. Esto también aplica en el caso del diseño de oficinas. Según Sandra De la Torre Zavala, directora creativa y fundadora de Tresismo (www.tresismo.com), firma de diseño que nació en Monterrey en 2010: "Existen diversos estudios, elaborados por diferentes empresas, que revelan que tu espacio de trabajo impacta directamente en tu desempeño. Uno está interactuando con todos sus sentidos y si uno no se siente cómodo, si no tienes las facilidades en el espacio que te proporcionan, el desempeño puede ser muy ineficiente".

Al respecto, Steelcase INC (www.steelcase.com), multinacional que se ha especializado a lo largo de 100 años en "crear grandes experiencias para organizaciones líderes de todo el mundo", como dice en su página web, ha realizado una serie de investigaciones que concluyen que el espacio de trabajo influye directamente en el bienestar de las personas y esto tiene una repercusión directa en los resultados de las compañías. "Una encuesta llevada a cabo entre más de 70 mil trabajadores de 10 países revela que solo el 59% de los empleados se siente satisfecho con sus oficinas. Las principales razones para la insatisfacción son el estrés, la dificultad para



"El diseño de oficinas hoy no es sobre ego ni estatus. Cuando empezamos eran muebles tradicionales y paneles oscuros de madera. Ahora es sobre colaboración, cómo hacer para que se colabore e interactúe. Los que apoyan y promueven la colaboración son más exitosos financieramente y tienen empleados más felices".

Arthur Gensler, arquitecto



concentrarse, no tener la posibilidad de *home office* y la ausencia de privacidad al trabajar en espacios abiertos”.

Según Yerandy Tey Martínez, director de diseño, de la firma mexicana Sincroniart (www.sincroniart.com): “Es imprescindible el diseño de las oficinas para el buen desempeño y rendimiento de los colaboradores, así como la creación de espacios de relajación fuera de la oficina y al interior de la empresa, para disminuir la movilidad de los trabajadores optimizando tiempo y rendimiento y lograr a su vez un esparcimiento o descanso durante las horas laborales. Cada empresa, a partir de sus intenciones y del mercado al que quiere acceder, debe tener en cuenta la creación de espacios agradables tomando en cuenta la comodidad del mobiliario y los colores”.

LA CLAVE ES CONOCER AL CLIENTE

Sin duda, cada empresa tiene sus propias necesidades y objetivos precisos, además de una cultura organizacional que define su modo de interactuar y lograr esos objetivos. Para De la Torre Zavala, conocer todas esas especificidades que caracterizan a la empresa es una tarea primordial que le permitirá al diseñador hacer bien su trabajo. “No sabemos hacer, aunque no nos lo pida el cliente, un diseño que no represente la cultura organizacional, ni sus valores, ni los ayude a lograr sus objetivos, a ser más productivos, más funcionales, ese es nuestro objetivo y, más que nada, quien no haga eso, no está haciendo diseño de interior. Quien hace diseño de interior corporativo en general tiene que considerar estas cosas, sino solo está creando algo que no cumple el objetivo de un diseñador de interior, que es pensar en el usuario”.

Opina el arquitecto Arthur Gensler, en una entrevista publicada en la página www.gensler.com, de la trasnacional de diseño que lleva su nombre: “En realidad se trata de crear realidades funcionales que mejoren la vida de las personas. En ese sentido una empresa cuyo diseño de oficina va acorde con su cultura organizacional logrará mejor sus objetivos, ya que sus espacios estarían dispuestos y amueblados en función de las tareas que deben realizar sus trabajadores”.

UN TRAJE A LA MEDIDA DE CADA CULTURA

Los especialistas en el tema también coinciden en que en materia de diseño de oficinas no hay una fórmula exacta que se pueda aplicar a todas las empresas, pues cada una tiene sus particularidades. Destaca al respecto, en la descripción de servicio del estudio Tresismo, la frase: “Entregamos un diseño creativo y único a base de una previa investigación, creando la perfecta psicología ambiental que cada espacio requiere, mejorando la calidad de vida y el bienestar de los usuarios. Somos reconocidos por las experiencias que hemos creado, las emociones que han sido tocadas por el diseño, las vidas que hemos cambiado, el incremento de productividad de los usuarios, aumento de ventas para nuestros clientes comerciales, entre otros”.

A propósito, comenta De la Torre Zavala: “Para que un diseño corporativo sea efectivo y no solo represente la empresa, sino que promueva que el funcionamiento de los usuarios vaya de acuerdo a la cultura organizacional de la empresa, se tiene que considerar cuál es su cultura para poder plasmarla en los espacios. Un buen diseño de interiores corporativo debe de representar esa cultura. Hay empresas donde su cultura organizacional es más colaborativa con menos jerarquías, de más eficiencia de los tiempos, con más sentido humano, y en el espacio simplemente el diseño tiene que representarse con elementos y muebles que promuevan que al empleado se le facilite funcionar en sus actividades de acuerdo a esa cultura”. Así, deja claro que cada diseño es un traje hecho a la medida de la empresa, y para realmente lograr su objetivo debe ser un traje a la medida de la cultura organizacional de dicha empresa.

No cabe la menor duda de que el espacio de trabajo influye directamente en el bienestar de las personas y esto impacta en los resultados de su trabajo. Tampoco hay duda de que las empresas en la actualidad enfrentan grandes retos, y ello requiere de colaboradores muy eficientes y por lo tanto muy a gusto en sus espacios de oficina. En voz de los expertos, la combinación de tecnología, talento y espacio es la fórmula para activar soluciones innovadoras que permitan afrontar esos retos. Se vuelve indispensable, entonces, tomar en cuenta los espacios y su comunión con la cultura organizativa, seguros de que esto hará colaboradores más felices, potenciará los valores y apalancará el logro de los objetivos.



NEGOTIATION STRATEGIES

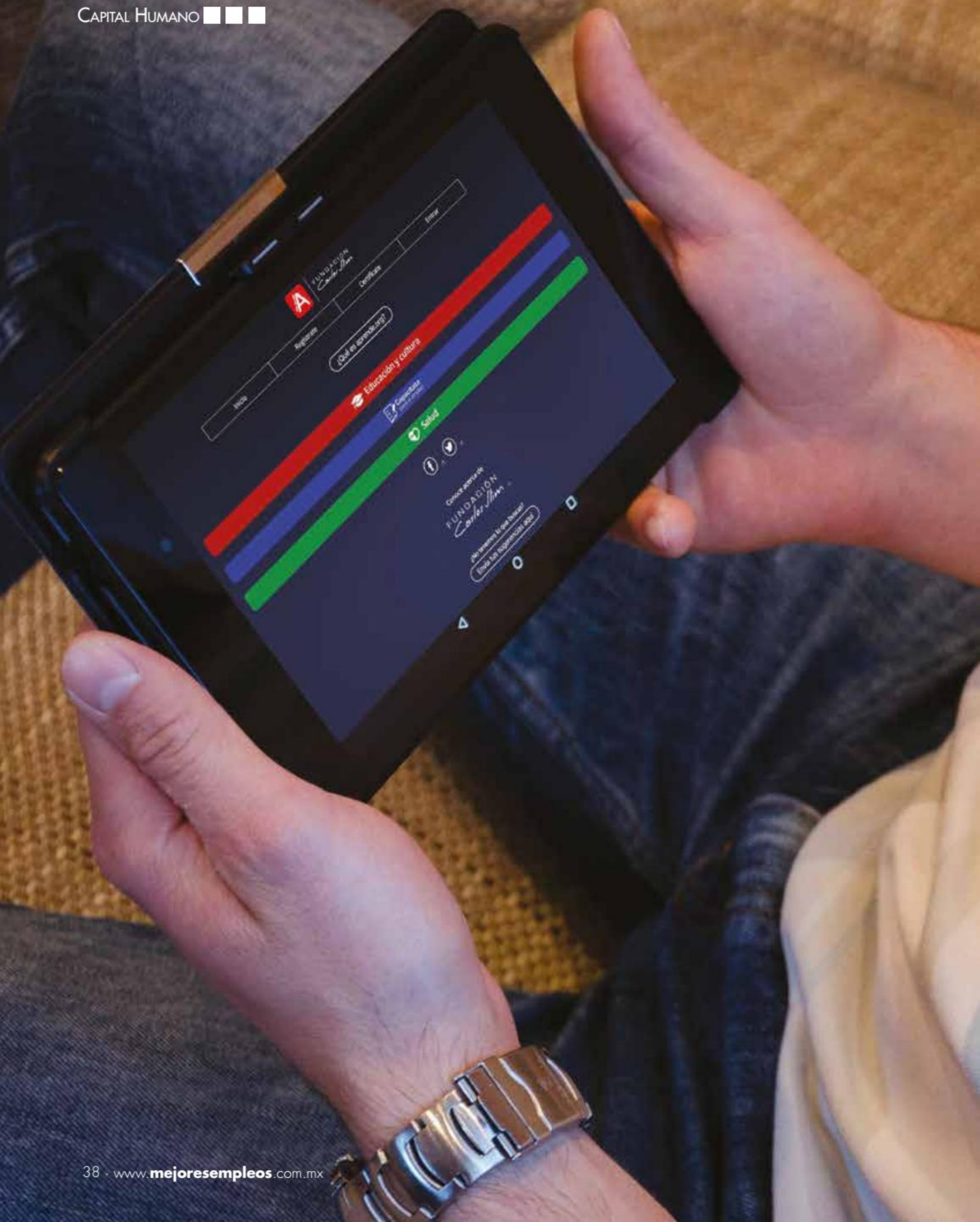
TO CREATE VALUE AND
OVERCOME OBSTACLES

Brett Saraniti, Ph.D.
Kellogg School of Management

MAR
21-22
CDMX

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

www.seminarium.com.mx



Aprende.org

Formación online al alcance de todos

La Fundación Carlos Slim desarrolló una plataforma de aprendizaje en línea, la cual incluye una atractiva propuesta de diplomados con validez oficial, entre otras valiosas herramientas de capacitación. ¡Conócela!

Por Penélope Silva

José Enrique Sánchez Thompson es ingeniero mecánico, radicado en Monterrey, y conoció Aprende.org por sugerencia de una amiga, quien le explicó que además de continuar su formación a través de esta plataforma de manera gratuita, podía acceder al beneficio de postular su candidatura en la bolsa de empleo que ofrece. Cuando tomó su primer curso, mecánica automotriz, trabajaba en una empresa nacional de generadores eléctricos.

No solo tomó otros cursos, sino que también motivó a otras personas a hacerlo en el taller de autosuficiencia donde era voluntario como instructor en aquel entonces, de esta forma el grupo comenzó a capacitarse constantemente y a incorporar las certificaciones obtenidas en sus currículos: "Nadie pensaba que iba a tener un auge tan grande. Como se sabe, una certificación es costosa y por medio de la plataforma es gratuita, y no muchos la tienen para poder demostrarla en redes profesionales".

Para sorpresa de José Enrique, varias empresas manifestaron interés en una hoja de vida que cada vez hacía más nutrida, hasta que en mayo de 2017 empezó a trabajar en una compañía internacional de aires acondicionados donde se mantiene actualmente como ingeniero de producto: "Dentro de la empresa seguí obteniendo beneficios de Aprende.org, al entrar en un giro completamente distinto en el ramo eléctrico, de aires acondicionados en mi caso, tuve una capacitación de parte de la empresa, pero quise fortalecer bases técnicas y teóricas, así que tomé un curso de reparador de aires acondicionados, el cual me dio fundamentos para aclarar algunas dudas, y aún sigo usando los materiales audiovisuales de la plataforma para compartir este conocimiento y dar capacitación a demás distribuidores y vendedores".

TODOS PODEMOS APRENDER

Aprende.org reúne iniciativas educativas que han implementado hace años en las empresas Telmex, Telcel, Fundación Telmex, Telcel y Fundación Carlos Slim. Hace dos años, decidieron agrupar las mejores experiencias en una sola plataforma y al entrar a su web podemos identificar sus tres grandes ramas: "Educación y cultura", "Capacítate para el empleo" y "Salud".

"Educación y cultura" ofrece contenido dirigido a estudiantes, así como a padres y maestros, en formación Inicial, Básica y Media, Superior, en áreas como arte, español, historia y matemáticas, además incluye espacios dedicados a tecnología y habilidades digitales, entre otros de interés. "Capacítate para el empleo" abarca más de 300 oficios, pero nos centraremos en esta rama más adelante. En "Salud" presentan información para cuidar a la familia y promover su bienestar, con datos y consejos sobre diferentes enfermedades como cáncer, diabetes, hipertensión, obesidad, VIH/Sida, entre otras.

"Por más de 20 años, en Telmex y en Telcel, llevábamos una serie de actividades y de beneficios a la población, mediante productos y servicios que ayudan a digitalizarnos. La experiencia que nos dio trabajar estos años con las plataformas por separado, nos facilitó integrar Aprende.org en menos de un año con estas tres grandes ramas y con un equipo muy vasto, aproximadamente 70 personas trabajan en Fundación Carlos Slim nada más para este proyecto", detalla Sergio Patgher, gerente de Marca Institucional y Responsabilidad Social de Telcel. Explica que la plataforma de aprendizaje tiene una amplia gama de opciones para todos los niveles educativos y todos los niveles sociales: "Se compuso de tal forma que sea muy intuitiva y muy amigable. Se pensó desde

un principio que hay gente que no sabe ni leer ni escribir y que consultan el celular, porque la ayuda desde hacer un negocio o su emprendimiento, hasta ubicarse o entretenerse. No importa el nivel de conocimiento que tenga, en caso de que la población no sepa leer ni escribir, porque la mayoría de los cursos están basados en videos”.

Actualmente cuentan con un universo de 4 millones de usuarios ávidos de nuevos conocimientos, un promedio de 3 cursos por persona, y perciben un crecimiento mensual de 10%. Quienes tienen acceso a Internet pueden descargar la aplicación de forma gratuita a través de las tiendas de los móviles o directamente en la web aprende.org. Está disponible para Android y iOS.

CAPACÍTATE PARA EL EMPLEO

Además de los cursos que nos mencionó José Enrique, podemos hacer referencia a otros en oficios y especializaciones tan variadas como asistente de mesero, bartender, desarrollador de videojuegos, estilista, gestor de imagen web, mercadotecnia digital, visualizador de big data y más. Entre su oferta de diplomados con certificación



de la Secretaría de Educación Pública (SEP) se encuentran: Técnico en sistemas informáticos, Desarrollo de sitios web y aplicaciones móviles, por nombrar un par. Próximamente abrirán los diplomados en Business Intelligence, en Cómputo en la nube y en Internet de las cosas.

Mención aparte merecen los módulos dedicados al emprendedor y Pymes con contenido sobre cómo crear, operar, profesionalizar y extender un negocio: Formulación y evaluación de proyectos, Ecología industrial, Comercialización y distribución, Comercio digital, Plan de exportación son solo algunos de los vinculados. Además, destaca Patgher: “En la experiencia que tenemos en los últimos dos años las empresas nos han convocado para utilizar la plataforma o nos han solicitado que diseñemos cursos especiales para ayudarles a desarrollar a su personal”.

Por su parte, Sánchez nos cuenta que el tiempo que invirtió en tomar los cursos no fue un tiempo que tuviera que restarle a su familia o a su trabajo: “La plataforma

es muy amigable y yo tomé esos cursos en los tiempos muertos que tenía en el transporte público, yo soy de la ciudad de Monterrey, donde las distancias son largas. Trabajo en San Pedro Garza García y mis traslados duran una hora y media. Acabo de completar mi primer diplomado, en gestión de ambientes virtuales de aprendizaje. Con los audífonos uno se pierde en el mundo, me considero un alumno autodidacta”.

En este espacio tienen un valor agregado muy útil: una bolsa de empleo, sobre ello agrega el gerente de Marca Institucional y Responsabilidad Social de Telcel lo siguiente: “Afortunadamente, usamos todas las empresas del Grupo Carso y estamos buscando más alianzas para poder ampliarla, Inbursa, Sears, Sanborns, Telcel, Telmex son algunas. Tenemos casos de personas que han hecho un curso de cajero y trabaja en Sanborns o en Inbursa; tenemos un curso de telefonista y hay gente trabajando en Telcel, por ejemplo. La plataforma ya lleva dos años y lo que buscamos es hacerla más robusta y después poderla ofrecer y aliarnos con otras empresas del sector privado”.

CONTRA LA BRECHA DIGITAL

“Sabemos que hay una brecha muy fuerte, más de 40% de la población apenas tiene acceso a Internet. Más de 50% de nuestros usuarios hacen sus consultas a través de su dispositivo móvil, navegan por Internet y hacen transacciones. ¿Cuál es el objetivo?: La intención es digitalizar por lo menos a todos nuestros usuarios, que son más de 70 millones”, detalla el gerente de la iniciativa impulsada por la Fundación Carlos Slim.

También relata que en 2016 realizaron una experiencia muy satisfactoria, convocaron a sus usuarios que quisieran cambiar sus *smartphones* a entregarlos a Telcel y a cambio los compensaron con un paquete de datos con un valor de 500 pesos de llamadas o de mensajes: “En 2017 pudimos dotar con *smartphones* sobre todo a los sectores más desprotegidos de la población, entregamos 5 mil celulares. En Telcel y Telmex, Aprende.org no tiene costo de navegación, de tal forma que estas personas pueden navegar todo el día, todo el año, sin ningún costo”.

La digitalización de la población es la meta de la Fundación Carlos Slim al compartir este tipo de herramientas: “Creemos que el avance tecnológico cada vez es más rápido y creemos que ofrecer capacitación para digitalizar a la gente en el sector de las TIC y en general en el mundo de Internet es muy importante”, enfatiza Patgher.

Ya José Enrique puede vivir y compartir las ventajas del aprendizaje en línea: “Mejor sueldo, por encima del 100% de lo que devengaba antes. Puedo también mencionar mejoras en la calidad de vida y la calidad laboral, ahora trabajo en una empresa donde se preocupan por mi familia y el bienestar laboral del empleado, con aspectos como el horario más flexible y más cómodo que me permite dar más tiempo a mi familia y seguirme capacitando”.



ADIÓS

AL “LE QUEDÓ
GRANDE EL PUESTO”

HOLA

AL “EMPLEADO
DEL MES”



La **aplicación de reclutamiento móvil con funcionalidad web**, que permite una **comunicación directa** entre empresas con empleos de **alta rotación** y **candidatos potenciales**.

Contrata por medio de HolaStaff.

HolaStaff
.mx

lo@holastaff.mx

www.holastaff.mx

 **HolaStaff**

 DISPONIBLE EN
Google Play

 Consíguelo en el
App Store



Alejandra Paczka y Rosy Morett
Directora y gerente de Recursos
Humanos de Microsoft México

Una apuesta por el talento femenino

Por Rocío Juárez Rodríguez | Fotos: Cortesía Microsoft México

Las oficinas de Microsoft en México comenzaron el año con buenas noticias para sus colaboradoras: anunciaron, entre otras compensaciones, que la licencia por maternidad será de 20 semanas. De estos y otros temas nos platicaron las mujeres que encabezan el área de Capital Humano de dicha organización.

Bill Gates y Paul Allen iniciaron la historia de Microsoft en 1975 para hacer comunes entre nosotros vocablos como Office, Windows, Xbox. Actualmente la empresa de origen estadounidense se encuentra en un centenar de países y cuenta con 125,416 empleados en todo el mundo. Sus sedes en América Latina comenzaron a echar raíces una década después y hoy tienen 35 oficinas distribuidas en 18 naciones, "con un equipo de 4 mil empleados en la región", especifican en su web.

Ese talento es primordial para la multinacional, así nos lo hizo saber Alejandra Paczka a principios de nuestra conversación, directora de Recursos Humanos en Microsoft México: "Para Microsoft todo empieza con la gente... Nuestra gente es primero".

Implementan una serie de políticas para ofrecer las mismas oportunidades a todos sus colaboradores, en pro de la inclusión y la diversidad, donde impera la meritocracia, antes que el género o la orientación sexual, entre otros aspectos. Al centrarnos en aquellas políticas que conciernen a la equidad de género, Paczka reveló un dato interesante y es que en todos sus procesos de reclutamiento al menos 50% de los candidatos tienen que ser mujeres.

Rosy Morett, gerente de Recursos Humanos de la organización, especificó que 30% de la plantilla de Microsoft México está formada por mujeres (160, aproximadamente): "Esto es resultado de un camino recorrido que iniciamos formalmente en 1994, con foco en el tema de equidad de género, con la preocupación no solo de ir incrementando la cantidad, sino también de procurar su desarrollo para que puedan alcanzar posiciones de liderazgo".

Además, aportaron que 3 de los 10 directores dentro de la junta directiva de la empresa son mujeres y son 10 las mujeres que ocupan un puesto de nivel ejecutivo de administración dentro de Microsoft México.

#TrabajaDondeQuieras

"Con esta iniciativa buscamos no solo promover una transformación de la cultura laboral, sino también para que trabajen de forma remota y sobre todo segura. Si los negocios adoptan esta nueva cultura de trabajo, obtendrán ver aumentos de la productividad, generando mayores ingresos y crecimiento del negocio, traduciendo también en menores costos fijos de oficina, mantenimiento, y mejor balance de vida-trabajo, entre otros", opinan líderes de RH de Microsoft México.

Planteamos a estas expertas en capital humano que quizás los porcentajes de mujeres en la industria de la Tecnología son menores porque son pocas las interesadas en cursar este tipo de carreras. Morett lo confirma y añade que, aunque cada vez más las mujeres se interesan por estas

Sobre igualdad salarial

Según datos de la OIT las mujeres ganan entre 22.9 y 30% menos que los hombres en México. La directora de Recursos Humanos en Microsoft México, Alejandra Paczka, asegura que esto no sucede en la compañía que representa: "Aquí somos evaluados por los objetivos que se nos definen a principios de año y tenemos conversaciones sobre plan de carrera y resultados al menos dos veces al año. En Microsoft hay meritocracia, independientemente de si eres hombre o mujer, se te evalúa por resultados. A nivel nacional yo he escuchado esos números, pero pienso que las empresas cada vez están haciendo más para que las mujeres queden en los mismos tabuladores que los hombres".

áreas, el porcentaje de aquellas que llegan a concluir sus estudios es mínimo.

Juntas formularon una valiosa conclusión al respecto: "Creemos que los equipos más diversos crean mayores y mejores innovaciones con enfoques, preguntas e ideas más diversos. Con esta creencia en mente, nos esforzamos por ser un líder en la atracción de mujeres a carreras en tecnología. Microsoft participa en una amplia gama de programas destinados a tratar de atraer, reclutar, retener y desarrollar a mujeres de todo el mundo en el campo de la tecnología. Para lograr esto trabajamos continuamente en aumentar la representación del talento femenino; el área de reclutamiento y selección tiene el objetivo de generar una cartera de al menos dos candidatas mujeres por cada candidato hombre".

FLEXIBILIDAD POR LAS FAMILIAS

¿Cómo incrementar la cantidad de mujeres en puestos de liderazgo? Ante esta pregunta, Paczka esboza que tienen políticas de flexibilidad para apoyar especialmente a las mujeres que en algún momento de su vida desean conjugar su vida personal y profesional, por ejemplo, quienes quieren ser madres o aspiran a continuar su preparación profesional:

"Estamos lanzando algunas políticas que tienen que ver con el apoyo a las familias y que se encuentran no solo por arriba de la ley, sino del mercado en general".

Microsoft México incrementó este año el mínimo en la licencia por maternidad a 20 semanas (como referencia, el IMSS expide un certificado único de incapacidad por maternidad de 84 días, es decir, 12 semanas, el cual ampara los periodos prenatal y posnatal) y la licencia por paternidad/parental a 6 semanas mínimas con el pago del 100% del salario base. Además, cuando la madre se reintegra al trabajo, le ofrecen la opción de asistir medio tiempo durante las primeras 6 semanas con miras a apoyar su proceso de adaptación. Para los padres y madres que adopten a sus hijos, la licencia es de 6 semanas mínimas, igualmente con su pago completo de salario base. Estos beneficios también se extienden a familias LGBT.

En algún momento de nuestras vidas quizás algunos de nosotros hemos tenido que ausentarnos del trabajo para cuidar a un familiar con algún problema de salud serio, pensando en realidades como estas, la empresa agregó también el beneficio de licencia para sus empleados que tienen que atender a algún ser querido, la cual consta de 4 semanas mínimas.

7 aspectos del *Home Office* de Microsoft

1. Un día al trimestre el personal no va a trabajar a la oficina.
2. Es una empresa que trabaja por objetivos.
3. Están convencidos de que a través de la tecnología pueden trabajar bien donde quieran.
4. Saben que tiene que quedar muy claro el alcance.
5. Saben que deben tener la tecnología adecuada.
6. Piensan que si no tienes a los líderes correctos, no funcionará.
7. Las mujeres que necesitan mayor flexibilidad se benefician mucho de esta medida.

11vo. Congreso Marketing Digital

15
Marzo
2018

Oradores



segundamano



Walmart
México y Centroamérica

comSCORE

CongresoMarketingDigital.com.mx

ABRIL
19 Y 20
2018

12vo.
RH

Congreso Internacional
**Recursos
Humanos**

Oradores



MUFG
Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ



accenture

ORACLE

UNIVERSIDAD
TECMILENIO.
Innovación con propósito de vida.

BOLSA
ROSA



GRUPO FINANCIERO
BANORTE



Deloitte

www.CongresoRH.mx

15%
Descuento Especial
para Referidos:

mejores
empleos

55 32 23 98 79

(55) 9000 0404 / 01800 087 2411

Informes@CongresosPE.com.mx

Organiza



Sede



CDMX



Entrevista a Ana Lucía Cepeda

Fundadora y directora general de Bolsa Rosa

Por Pamela Rendón Echeverría

La única bolsa de trabajo dirigida a mujeres surgió a raíz de una necesidad: la escasa oferta de empleos con horario flexible. Su fundadora, además de promover el equilibrio vida-trabajo, trata de concientizar a los líderes sobre un hecho probado: apostar por horarios flexibles garantiza resultados que “pueden ser 10 veces mayores a lo esperado”.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de la Mujeres (Inmujeres), para cerrar la brecha de género se debería de incrementar el salario entre un 5.9% hasta un 31.8%, dependiendo del sector laboral, para alcanzar la equidad de género en cuanto a remuneración. No obstante, para especialistas en el tema, la equidad no solo se trata de igualdad en el salario, sino que se debe de apostar por un desarrollo integral, que le permita al talento femenino alcanzar el equilibrio vida-trabajo.

Por esa razón, desde 2011, Bolsa Rosa, la única bolsa de trabajo en línea dirigida a mujeres, les ofrece a miles de empresas la posibilidad de contratar a talento femenino, capacitado y comprometido con sus objetivos empresariales y personales. Ana Lucía Cepeda, fundadora y directora general de Bolsa Rosa, detectó que la flexibilidad era igual a una mayor producción, cuestión que podía apoyar al desarrollo de las mujeres y crear toda una cultura en torno a la flexibilidad laboral.

En entrevista con Mejores Empleos, Cepeda nos cuenta sobre su iniciativa, habla sobre los retos que enfrentan – como la única bolsa de trabajo en su tipo– y opina sobre el techo de cristal.

6 de cada 10 mujeres dejan de trabajar cuando tienen a su primer hijo y aumenta a 8 de cada 10 cuando tienen al segundo.

(INEGI 2012)

¿Cómo surgió Bolsa Rosa?

Crecí con una mamá que desde que nació yo, tuvo la oportunidad de trabajar medio tiempo. La empresa con tal de no dejarla ir le permitió cambiar su esquema de trabajo para que pudiera conciliar su vida laboral y familiar.

De pequeña, yo pensé que esto era normal, que todas trabajaban medio tiempo, porque para mí era algo lógico, ya que no podían trabajar tiempo completo porque tenían una familia e hijos que atender. Conforme fui creciendo me di cuenta de que esto del horario flexible para mujeres no era algo normal, no se les otorgaba ese beneficio a todas las mamás trabajadoras y los horarios de trabajo eran de tiempo completo en la oficina. Muchas mujeres sacrifican a su familia para trabajar o dejan trancos sus sueños profesionales.



Me empezó a interesar bastante el tema y fue por esa razón que comencé a investigar acerca del mismo, para ver qué es lo que existía y qué estaban haciendo al respecto. Después de mucha investigación detecté una gran necesidad que no estaba siendo atendida en el país.

El 62% de las personas considera que México es un país machista, de acuerdo con una encuesta de Parametría. Una bolsa de trabajo que posiciona el talento femenino, ¿a qué tipo de machismo se enfrenta?

Nos enfrentamos, dentro del mundo laboral, con jefes o líderes que no creen en el potencial del talento femenino o no les interesa hacer nada por apoyarlas en sus empresas. Es la falta de tacto humano y poca importancia por el personal, solo se preocupan por el dinero que ingresa a su organización.

Las mujeres en este caso, al ser mamás, las llegan a ver como una carga y no como un recurso valioso con potencial para su negocio, que puede hacer mucho más que antes, porque ya tiene la capacidad y *expertise*. Ahora tiene el factor de hacer uso del tiempo de mejor manera, más óptimo y eficiente, dando valor al negocio aumentando su productividad y resultados.

Crear en el talento femenino significa apostar por empleos de calidad. ¿Qué tipo de empleos, y en qué sectores, se ofertan en la Bolsa Rosa?

Las vacantes son de nivel ejecutivo y hay diferentes esquemas de flexibilidad laboral en las vacantes que ofrecen las empresas. Las áreas de los puestos de trabajo son en cualquier rama administrativa, arquitectura/diseño, ingenierías y tecnologías de información. Las candidatas deben contar con una carrera técnica, como mínimo.

Las empresas que atendemos son principalmente medianas, las cuales buscan atraer talento altamente calificado de mujeres que trabajen por resultados, aumentando la productividad y mejorando los resultados económicos de la misma.

ESQUEMAS FLEXIBLES



Horario combinado

Trabajar cierto tiempo del día en la oficina y el resto desde la casa.



Horario corrido

Trabajar las 8 horas seguidas, eliminando la hora de comida, solo incluir media hora de descanso o para la comida.



Días alternativos

Trabajar ciertos días en la oficina y el resto a distancia.



Home-Office

Trabajar a distancia desde casa o de cualquier otro lado de manera remota.



Jornada reducida

Trabajar de 6 a 7 horas corridas, sin hora de comida con el fin de salir más temprano.



Medio tiempo

Trabajar de 4 a 5 horas al día de manera presencial o remota.



Trabajar por proyecto

Trabajar por un periodo específico, puede ser con un tiempo determinado o no, para cumplir cierto objetivo. El esquema de cubrir una incapacidad se incluye aquí.



Tiempo completo con horario flexible

Trabajar 8 horas al día pero con la flexibilidad de modificar el horario de entrada y salida, y el esquema presencial o remoto.



Trabajo compartido

Dividir las tareas de un mismo puesto en 2 turnos, ya sea en turnos de medios días o días completos.



Semana comprimida

Trabajar más horas por 4 días de la semana y tener 3 días libres a la semana.

Tan solo el 10.9 % de los cargos con poder de decisión son ocupados por mujeres, de acuerdo con Índice Pionero en el Avance de Género, elaborado por Weber Shandwick. ¿A qué atribuyes esto? ¿Crees que las empresas mexicanas tienen la madurez suficiente para lograr la equidad?

Se ha ido forjando con el tiempo y hay empresas modelo que tienen directoras generales o presidentas de consejo. No obstante, falta mucho por hacer, el 53% de los graduados en carreras y posgrados son mujeres. Esa inversión en educación no se refleja en niveles directivos.

“Techo de cristal” es la expresión que se emplea para hablar sobre las limitaciones en las empresas hacia el desarrollo profesional de las mujeres, que están altamente capacitadas para los altos cargos. Este término se hizo oficial hace más de 30 años y continúa vigente.

Gran parte del problema es que las mujeres más educadas tienen la posibilidad de no trabajar. El mundo laboral no es atractivo y el costo-beneficio no lo vale, lo que mantiene el rezago en la brecha de género y no logramos tener un balance en niveles ejecutivos y que impacten en la toma de decisiones.

¿Crees que las mujeres profesionales se enfrentan con frecuencia al “techo de cristal”?

Sí, porque en algunas organizaciones los líderes se comportan como si fueran miembros de un “Club de Toby”, apartando de la toma de decisiones a las mujeres. Sin embargo, también existe el “techo de cemento”, ese es peor que el “techo de cristal”, porque es el que impone las creencias de cada persona, y muchas veces somos influenciadas por dichas creencias, de forma tan dominante que hacemos que nos limiten, nos impidan crecer.

Además del e-learning, ¿qué otras ventajas competitivas, con respecto a otras bolsas de trabajo, tiene la Bolsa Rosa?

Somos especialistas en puestos con esquemas de trabajo flexibles. Trabajamos con empresas constantemente para educarlas, sensibilizarlas y cambiar sus modelos de trabajo para que sean cada vez más flexibles, aprovechando la tecnología y orientando sus puestos por objetivos, para que se les facilite atraer talento altamente calificado, eficiente y productivo, mejorando los resultados de su negocio.

A las candidatas también les ofrecemos asesorías “Back to Work”, que son sesiones personalizadas por videoconferencia, donde se le ayuda a pulir y mejorar su currículum, haciéndolo más atractivo con el fin de que aumenten sus posibilidades de conseguir un empleo. Así mismo, se hacen ensayos de entrevista para prepararse mejor y poder salir a buscar con las herramientas deseables.

EL ÚNICO EVENTO QUE REUNE A LAS MUJERES MÁS INFLUYENTES DEL MUNDO CORPORATIVO EN MÉXICO.



4º ENCUESTO MUJERES DE ÉXITO

26
ABRIL
2018

ORGANIZADO POR:

CONFERENCE
MANAGEMENT

Líder en Capacitación
Empresarial

PRESENTADO POR: Walmart
México y Centroamérica

CONSULTA MÁS DETALLES EN:
MUJERESDEEXITO.COM.MX

CON ORADORAS DE:



EVENTO PATROCINADO POR



AUDITORIO SAM WALTON
Blvd. Manuel Ávila Camacho #647 Col. Periodista CDMX

informes@mujeresdeexito.com.mx 68 30 72 70 / 68 30 72 71

www.UNIVERSIDADES CORPORATIVAS.COM.MX

4º Encuentro UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

24 y 25 MAYO 2018

Organizado por:

CONFERENCE
MANAGEMENT

Líder en Capacitación
Empresarial

CON ORADORES DE:

informes@universidadescorporativas.com.mx

68 30 72 70 / 68 30 - 72 71



NUESTROS PATROCINADORES



Mariana Sanz, general manager de Edelman

“El liderazgo empático es más efectivo”

Para Sanz el trabajo es un espacio de construcción y crecimiento. Y en esta charla, aderezada con anécdotas familiares, en la que cuenta las dificultades por las que pasó para encontrar el equilibrio vida-trabajo, nos habla de liderazgo y de la urgente necesidad de generar espacios laborales “más equitativos y más respetuosos”.

Por Jenny Mendoza | Fotos: Pedro García



Desde hace dos años Mariana Sanz ocupa la posición de general manager en la oficina mexicana de la agencia Edelman. Este cargo le permite dedicarse a las relaciones públicas que es lo que le gusta, sin caer en la rutina. Porque si algo le resulta terrible en la vida es aburrirse. “Si me aburro no soy yo”, dice. Tiene más de 18 años de experiencia en el mundo de las relaciones públicas y en la industria de las comunicaciones. Durante ese tiempo ha formado parte de diferentes equipos. Por casi 10 años fue socio en Guerra Castellanos y Asociados. Ha servido en algunas instituciones públicas como la embajada mexicana en Washington; en Pemex, como consejera del CEO en materia de comunicaciones; en el Banco Interamericano de Desarrollo, y en MIT.

Mariana se formó en el ITAM (Instituto Tecnológico Autónomo de México), y hasta su padre estuvo sorprendido de que se fuera a estudiar con los tecnócratas. Pero ella es ambiciosa y le gusta retarse, así que a pesar del difícil comienzo que tuvo terminó pasándola muy bien. Al punto que cuando tuvo la oportunidad continuó estudiando en Estados Unidos. Hizo una primera maestría en Comunicación y Relaciones Internacionales en la Universidad de Boston y luego una segunda en Administración Política en la Universidad George Washington. “Siempre he disfrutado mucho de trabajar y de estudiar. Y si decidí estudiar una maestría y luego la otra fue por eso, es porque lo disfruto. Trabajar nunca me ha parecido cansado. Para mí es un espacio donde encuentro mucha satisfacción y un espacio para mí, de construcción y de crecimiento”.

Este amor al trabajo lo lleva en la sangre. Ella viene de una familia de refugiados españoles, en la que la cultura del trabajo siempre ha sido la columna vertebral de la vida de todos. “Afortunadamente vengo de una familia que nos ha ido muy bien. A mi papá siempre le ha ido muy bien y tenemos una situación muy privilegiada. Mi mamá tiene 68 años y sigue trabajando todos los días desde las siete de la mañana. Ella siempre ha sido una mujer trabajadora, que nos cuidó mucho, aunque su vida profesional siempre fue importante para ella. Finalmente, eso lo ves y lo repites. Yo creo que esa parte me marcó mucho”.

Así, esta gerente que decidió hacerlo todo y muy bien, también es esposa y madre de dos niños pequeños. Por supuesto, asumir los diferentes roles no ha sido sin traspiés. Cuenta que ha tenido algunos momentos difíciles y uno de ellos fue cuando se dedicó a ser mamá a tiempo completo. Fue en ese instante que entendió que ella no funciona así y que necesitaba volver a trabajar, pero sin duda debía encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia. Entonces cuando le ofrecieron el puesto en Edelman tuvo que dejar eso claro: “Fue una negociación interesante en ese sentido. Yo venía de esos cuatro meses, de haber dejado mi trabajo porque quería estar en casa. Yo tenía un bebé de un año y yo fui así de clara y así de

honesto. Me interesa. Tengo muchas ganas, pero esto otro (la familia) es muy importante. Si ustedes confían en que yo tengo la capacidad de hacer las cosas y de distribuir mis tiempos, entonces sí le entro”. Sin duda, este acto de confianza mutua ha sido beneficioso para ambos, Mariana se sigue desarrollando en lo profesional y en lo personal y Edelman ha consolidado su posición en el mercado mexicano.



FLEXIBILIDAD MÁS CONFIANZA IGUAL A LEALTAD

Para Mariana fue vital entender que el secreto está en encontrar un balance, distribuyendo bien su tiempo. “En México somos muy culposos. Vengo de una casa donde nos exigimos mucho. Uno tiene que saber eliminarse culpas. No soy mala madre porque no lo llevo al fútbol y me siento a ver el partido. No le pasa nada. Uno tiene que saber priorizar. Y tienes que saber encontrar el punto en que generas más valor. A qué hora genero más valor aquí y a qué hora genero más valor en mi casa. Yo estoy muy cercana a los niños, pero eso no implica que tenga que estar 12 horas de mi día con ellos”.

La cultura organizacional de la empresa también le ha permitido lograr ese balance, pues en esta trasnacional entienden la importancia de la flexibilidad cuando de mujeres se trata. Dice: “Edelman es una empresa súper consciente del valor que tienen las mujeres. Edelman se ha propuesto que para este año va a tener 50% de mujeres en su *top leadership* y estamos a nada de lograrlo. Edelman ha entendido lo que representa tener mujeres

en sitios de decisión y lo ha hecho durante muchos años. En ese sentido, no es esta empresa que va a poner las guarderías. Simplemente trabaja mucho con el tema flexibilidad y en la confianza. La confianza es una palabra central en toda la cultura de Edelman. Eso hacemos para nuestros clientes, generamos confianza".

“Y tienes que saber encontrar el punto en que generas más valor. A qué hora genero más valor aquí y a qué hora genero más valor en mi casa. Yo estoy muy cercana a los niños pero eso no implica que tenga que estar 12 horas de mi día con ellos.”

CON ESTILO PROPIO: MARCA MUJER

Según Mariana, las mujeres no solo honran con lealtad la confianza otorgada, sino que poseen otros rasgos femeninos que pueden aprovechar a su favor. Por ejemplo, la capacidad de empatizar que es natural en las mujeres puede marcar un estilo de liderazgo más efectivo. “Este estilo de liderazgo de las mujeres que quieren ser duras y patronas. ¡Eso no funciona! Yo creo que logras mucho más con la empatía, o sea con la zanahoria más que con el garrote. Yo creo que los estilos de liderazgo más empáticos funcionan siempre mucho más. Y en eso somos mucho más capaces que los hombres. En lo que me ha tocado ver de estilos de liderazgo a mi alrededor, creo que lo que mejor funciona son las mujeres que empatizan, que se relacionan más, con los mismos clientes, que los entienden más, que los escuchan más. Creo que eso es un fuerte que tenemos que aprender a trabajar más”.

Sin duda, el potencial de las féminas es un tema de actualidad. En 2017, el tema central del Día Internacional de la Mujer fue: “Las mujeres en un mundo laboral en transformación: hacia un planeta 50-50 en 2030”. Y para esta gerente exitosa queda muy claro que, “es una tendencia que o sucede o sucede. Es un tema, que el que no se trepe se queda atrás. Este es un mundo de mujeres y hombres y la verdad creo que se tardó mucho. Hoy estamos viviendo toda esta onda de generar ambientes más equitativos y más respetuosos. Hay muchas empresas que lo tienen de verdad muy internalizado, que sí lo hacen en serio y que sí tienen ganas de impulsar a las mujeres y darles un espacio equitativo. Yo creo que hay muchas empresas en México que sí lo están haciendo y lo están haciendo muy bien”.

Liderazgo femenino

Equilibrio vida-trabajo

Lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida diaria es un tema relevante que afrontan la mayoría de los trabajadores; un importante indicador es el tiempo destinado a la jornada laboral.

Para saber cómo nos encontramos los mexicanos en este tema, las referencias mundiales son importantes: con base en estudios de la OCDE, el país con la proporción más alta de personas que trabajan muchas horas al día es Turquía con 34%, seguida por México con el 30%, y con tal cifra podríamos considerar tener un alto nivel de productividad, pero no es así. Según la misma OCDE, de los 35 países analizados, México se encuentra en el último lugar de productividad laboral por persona, por hora. ¡Vaya contraste!

¿En qué se basa la OCDE para medirla? El estudio toma en consideración las horas promedio trabajadas por persona de estos 35 países frente al ingreso per cápita en dólares y la productividad que cada nación logra. En este ejercicio, la primera importante y curiosa revelación es que, en los países con más alta productividad, los individuos pasan menor cantidad de tiempo en el sitio de trabajo, y aun así, su PIB es más alto.

En México, para efectos de equilibrio de vida y trabajo, además de las horas destinadas a la jornada laboral, se suman las grandes distancias que recorren los trabajadores para trasladarse a sus empleos, como consecuencia de una insuficiencia y deficiencia en el transporte público y en materia de regulación de autos. Hay personas que destinan 4 horas al día en traslados en torno a sus trabajos.

Estas complejidades no respetan género, hombres y mujeres las afrontan; sin embargo, las mujeres que trabajan, todavía suman a su jornada un promedio de 4 horas más que los hombres, las cuales destinan a labores no remuneradas de cuidado de otros y del hogar, reduciéndose su tiempo para dedicarlo a otras actividades y a fortalecer su desarrollo personal y profesional.

Es necesaria una nueva concepción de la vida personal y familiar tendiente a equilibrarse con la laboral. Las empresas podrían impulsar la creación de prácticas laborales solidarias, flexibles, orientadas a mejorar las condiciones de los trabajadores de nuestro país con un muy buen argumento: las referencias demuestran que una mayor productividad laboral es previsible.



Gabriela Breña
gbrena@mejoresempleos.com.mx

ATRAER, RETENER, CAPACITAR

Encontrar a las mejores personas para los
mejores puestos

ESCUCHA **ZONA LABORAL**, TODOS LOS
MIÉRCOLES DE 7 A 8

DE LA NOCHE EN
RADIO CAPITAL 830 A.M.

CON LAS PERIODISTAS



IVONNE
VARGAS
Y
PILAR
MARTÍNEZ



*Hablaremos de las tendencias y retos del
mercado laboral mexicano*

Síndrome de Burnout:

¿sabes cuánto le cuesta a tu empresa?

De acuerdo con un estudio publicado por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh), la fatiga por estrés laboral puede alcanzar costos superiores al 5% de la nómina de las empresas. Aquí te decimos cómo prevenirlo y apagar el fuego a tiempo.

Por Patricia Pérez

Cuando los llamados de su cuerpo se hicieron más agudos, Ana Mendoza comprendió que lo que le ocurría era mucho más que cansancio por exceso de trabajo. Las contracturas en su espalda eran frecuentes, no se aliviaban con analgésicos y se hacían tan intensas que le costaba trabajo respirar.

Ana trabajaba en el área de Marketing en una trasnacional. Sus largas jornadas se dividían entre muchas horas frente a la computadora y extensas reuniones de planificación. La medicina ha descrito por qué toda esa tensión literalmente “gritaba” desde su espalda: es tan probable sufrir de dolores en esa zona del cuerpo por un traumatismo o exceso físico, que por estrés, ya que éste tiende a alterar el estado de los nervios que facilitan el movimiento de los músculos, lo que ocasiona la aparición de contracturas y comprime las vértebras. El resultado es un dolor que va *in crescendo* mientras la situación de estrés se mantenga.

Ana ignoraba los malestares de su espalda, hasta que una fuerte migraña la sacó de combate y la llevó a visitar al médico. Allí obtuvo el temido diagnóstico: el estrés laboral había saltado desde su oficina y había invadido su salud.

Además de tratamiento y reposo, le recomendaron practicar ejercicios para liberar la tensión de su espalda. El plan funcionó durante meses hasta que Ana fue cambiada a otro departamento aún más exigente. Su espalda volvió a acusar el impacto.

“Cambié de Marketing a Ventas, a una posición más demandante y estresante, así que me han vuelto los dolores de espalda. No he podido mantener el ritmo de hacer ejercicio y por eso he estado peor”, confiesa.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, el 75% de los mexicanos padecen el síndrome de Burnout o fatiga por estrés laboral. México tiene el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral, superando a países como China (73%) y Estados Unidos (59%) en este rubro.

¿POR QUÉ UN TRABAJO PUEDE ENFERMAR?

El de Ana es uno de los millones de casos que colocan a México como el país en el que más ciudadanos padecen el síndrome de *Burnout* o fatiga por estrés laboral en todo el mundo. 7 de cada 10 trabajadores lo han sufrido. Hay más personas en el país con estrés laboral que en China (73% de los trabajadores) y Estados Unidos (59%) según las cifras más recientes de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Entre los variados síntomas del *Burnout* se pueden precisar: sensación recurrente de desmotivación, agotamiento mental, menor tolerancia a la frustración, disminución de energía y menor rendimiento. Físicamente, el

dolor muscular como el que afecta recurrentemente a Ana es una de las características más resaltantes.

INVERTIR EN SALUD ES GANANCIA

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las pérdidas económicas ocasionadas por enfermedades y lesiones laborales representan el 12% del PIB en Latinoamérica.



El ausentismo laboral en México es además responsable del 13% de las pérdidas en la productividad anual según la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh).

Gerardo Lapeluz, socio de Prevenmed, refiere que gigantes industriales como General Motor gastan más en salud que en acero para sus automóviles. Compañías como Chrysler estiman que la incidencia de los gastos de salud de sus empleados aumenta en 700 dólares sus costos por auto.

Por ello, invertir en salud laboral a la larga implicará ganancias: con un programa sólido, se puede reducir hasta en 50% el ausentismo de los empleados.

La atención se debe enfocar hacia lo preventivo preferiblemente, recalca Lapeluz. La empresa que representa ofrece un estudio del sitio de trabajo para detectar de forma temprana áreas cruciales para intervenir y prevenir problemas de salud. Plantean inducciones sobre hábitos de alimentación, tips de vida saludable y hasta pausas programadas para hacer ejercicio leve dentro de las áreas de trabajo, entre otras iniciativas.

La transnacional para la que trabaja Ana no cuenta con esta, ni con ninguna alternativa para hacer frente al estrés laboral.

"El apoyo que recibo de ellos es *coaching* para mejorar las ventas. Los noto cada vez más estresados y eso se traslada al grupo. Ya comienzo a ver en los compañeros ausencias por dolores o enfermedad. Personalmente, trato de no salir tan tarde de la oficina y, por iniciativa propia, intento concientizar a la gente de la repercusión que trae el cansancio físico para que ellos también tomen sus medidas. Siento que eso puede ayudar a bajar un poco el estrés colectivo", comenta.

ESTIRAR Y RESPIRAR PARA SANAR

Lourdes Soto, maestra de yoga, recalca que el estrés laboral representa un riesgo para la salud integral, pues implica un declive en la vida personal de quien lo padece y en el proceso de interacción y socialización con su ambiente laboral.

En la disciplina milenaria que enseña hay técnicas para afrontar y resolver las responsabilidades laborales sin pasarlas a la activación de los estresores.

"Con la práctica de yoga aprenden a desarrollar una mejor disposición ante conflictos tanto externos como internos para elevar su visión y calidad de vida. Sea una empresa o institución, asociación o grupo, lo que afecta a algunos, afecta a todos. Lo que sana a algunos, sana y saca adelante a todos. Por lo que el yoga puede comenzar a ser aplicado como solución para el estrés laboral colectivo", sostiene.

Una correcta respiración es la llave mágica del yoga hacia la determinación y la claridad mental. Al controlarla, se pueden controlar la mente y los pensamientos y, en consecuencia, las emociones.

"Respirar de manera abdominal profunda y realizar exhalaciones mucho más largas que la inhalación dirigiendo el aire nos ayuda a elevar el prana (energía vital) creando un almacén de energía en el cuerpo y, lo más importante, calmando la mente. Así la agitación de imágenes y pensamientos –muchas veces negativos– se centrarán en el momento presente con claridad para actuar de manera efectiva y coherente con las metas personales y grupales", explica.

"Todo esto detona el mal humor y se ramifica una sintomatología que puede variar entre dolores de cabeza, deficiente concentración, bloqueo de la intuición y creatividad, miedo, frustración, relaciones interpersonales desequilibradas, automatismo y depresión", asegura.

Por último, envía un mensaje a esos trabajadores que se sienten atrapados en su situación de estrés laboral: "Quizá no sea el trabajo de tus sueños pero solo tú puedes hacer diferente la historia y tomar acción para no frustrarte, con calma y mente clara. Mantente presente y verás cómo se abren los caminos".

Recupera la eficiencia corporal

¿Qué es una buena postura?

Tener "buena postura" no es estar "de-rechito", "sacar el pecho", "echar los hombros hacia atrás" y "no jorobarse". Una buena postura es la forma eficiente de adaptar el cuerpo a su entorno para conseguir lo que se busca en ese momento, sin esfuerzos musculares excesivos, sin poner en riesgo a las articulaciones y por supuesto, sin dolor.

Sabemos que la mayoría de las personas económicamente activas pasa entre 8 y 10 horas diarias en una oficina, generalmente bajo mucha presión que resulta en tensiones musculares, dolores y molestias. Desafortunadamente, son muchos los que optan por ignorar esos dolores, acostumbrándose a vivir con ellos y creyendo que desaparecerán solos.

La experiencia nos enseña que no sólo se puede vivir y trabajar sin dolores en el cuerpo, sino que también se puede usar la energía y la tensión muscular a nuestro favor aprendiendo a equilibrarlos y a distribuirlos mediante posturas eficientes. Con la práctica de posturas activas, inteligentes, adaptables y conscientes que protejan al cuerpo y al mismo tiempo estimulen la actividad intelectual que se requiere en ese momento.

El cuerpo debe adoptar diferentes "buenas posturas" dependiendo de la actividad que se quiere realizar en un momento determinado. Por ejemplo, hay posturas más eficientes para pasar horas analizando datos y otras diferentes para atender una junta, cerrar negociaciones de ventas, dirigir un plan ejecutivo o estimular procesos creativos e innovadores.

La eficiencia corporal es parte de una cultura que escucha, protege y valora al cuerpo como el gran aliado que es. Por ello, a continuación te comparto algunos tips para que observes tu postura durante las horas laborales.

- Procura que tus pies tengan un apoyo firme en el piso y que se encuentren alineados hacia el frente.
- Las pompas deben estar bien apoyadas en la silla.
- Procura 90° de flexión de rodillas, caderas y codos.
- Evita sacar el pecho.
- Evita echar hombros hacia atrás.
- Mantén la pantalla aproximadamente a un brazo de distancia de ti.
- Cambia de posición, levántate y muévete por lo menos una vez cada hora.



Fátima Ruiz
@RECOP_MX

¿Buscas o quieres cambiar de trabajo?

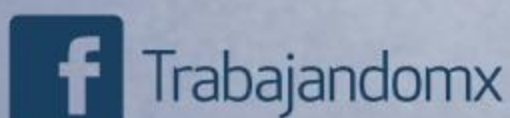


Te invitamos a ser parte de
La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica,
presente en 11 países.

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

Aprender a desaprender

Desde hace tiempo, a mis clientes y alumnos les he hablado de la importancia de aprender a desaprender. El tema del empoderamiento femenino se vincula estrechamente con este concepto: las mujeres tienen la capacidad de decidir sobre su cuerpo, su entorno y su vida profesional; no obstante, la educación, o la cultura, puede orillarlas a permanecer en la zona de confort. Por eso el desaprender sería un paso previo, o paralelo, al proceso de empoderamiento.

Se desaprende a cualquier edad, y debe considerarse un proceso constante y repetitivo. Las mujeres, por ejemplo, deben aprender lo que por derecho les corresponde: vivir su juventud sin el peso del deber ser, impulsado por la educación de generaciones anteriores (como la presión social de la maternidad).

Debemos estar conscientes de que desaprender no es una forma de pensamiento nuevo, es solo cuestionarse sobre lo establecido (pero de manera genuina), sobre lo que siempre hemos creído, desprenderse de las ideas y juicios adquiridos, desaprender cuáles son los límites y, solo así, podremos partir de cero, solo desde ese momento estaremos preparados para que empiece a surgir lo nuevo.

CUESTIONAR TODO, EL PRIMER PASO

En mis aulas y grupos han pasado cientos de mujeres. Algunas de ellas, influenciadas por el estándar de la cultura, se dicen a sí mismas que no son bellas, que no son delgadas, que no son esto, que no son lo otro, que les sobra aquello, que estudiaron algo que no les gustaba, que están altas, que son bajas, que no son rubias, hasta cosas abrumadoras de estar casadas por años con personas a las que no aman. La mujer debe de reaprender que su rol no es el que dicta la sociedad ni la cultura. En el caso del empo-

deramiento, la mujer debe de creerlo y reforzarlo a través del reaprendizaje.

Les describo un ejemplo sencillo que utilizo en aula: les platico a las alumnas que mi madre acostumbraba cortarles las puntas a los pepinos y tallarlas contra el cuerpo del pepino antes de pasarles el pelador para desprender la piel (casi siempre estallan las risas, lo que me hace suponer que esta leyenda culinaria o es viral o algunas tachan a mi madre de inculta), y después les comento que así transcurrieron 40 años hasta que un buen día le pregunté por qué lo hacía. Y me respondió que, de no hacerlo, el pepino se amargaría. Entonces tomé un pepino, al que no le había tallado las puntas, le quité la piel lo probé y le dije que no pasa nada si no lo tallaba, ¡que sabía exactamente igual! (las risas se hacen más sonoras, nunca pregunto lo que las provoca). A partir de entonces comencé a desaprender, les explico a mis alumnas; pero no solo en esto tan simple, sino en todo y a partir de ahí les invito a estas mujeres a que cuestionen todo lo aprendido sin juicios de valor: cuestionen y tomen sus propias decisiones. Respeto todas las formas de pensamiento, pero estamos en el momento perfecto de cuestionarlo todo y promuevo que ellas lo hagan. Si eres mujer, pregúntate, ¿que patrones repites, qué cosas haces exactamente igual a como las hacía tu madre, tu abuela?, ¿te gusta hacerlo de esa forma?, ¿puedes hacerlo de una manera diferente?, ¿quieres intentarlo?, ¿quieres no hacerlo y hacer algo distinto? Es cuestión de tomar la decisión y al hacerlo responsabilizarte, tomar el control, pues eso, al final, significará que te estás empoderando.



Horacio Rosas
Consultor en
identidad física

arkamax
THE ARCHIVES COMPANY

Administra tu archivo muerto

Creación
Clasificación
Almacenaje
Digitalización
Destrucción



Correo: info@arkamax.net
Tel: (55) 8288 9346 / 9347 / 9920
Líder en Gestión de Información desde 1985
Empresa certificada en ISO 9001:2015

| www.arkamax.net

La oficina también puede ser portátil

En cuántas ocasiones hemos tenido juntas fuera de la oficina en donde todo parece improvisado y siempre quedan cosas por resolver debido a que no tenemos lo necesario para cerrar de forma extraordinaria esa minuta. Aquí te presentamos los 5 gadgets que harán que tengas una oficina en cualquier lugar.

Una batería de uso rudo

Recuerdas la cantidad de veces que has entrado a cafeterías buscando dónde cargar tus dispositivos, muchas veces sin éxito, y las otras que has dejado que se apague la laptop sin poder concluir algo del trabajo.

Ya es muy común que carguemos con baterías externas para los celulares pero la capacidad de carga no es suficiente para laptops. Por eso, Power Bank Infinity de Xtorm es un objeto indispensable si trabajas fuera de la oficina, con una capacidad de carga de 45 vatios y sus 27.000 mAh, que es capaz de cargar un celular hasta 10 veces y una MacBook hasta una vez y media. Ahora escogerás las cafeterías solo por las bebidas.



Escaner para emergencias

Urge enviar los documentos, anteriormente la solución era llegar a la oficina y escanear o tomar una foto, probablemente sin la calidad adecuada. Para eso, existe un escáner portátil que te da una calidad de resolución de hasta 300, 600 o hasta 1050 DPIs, que guarda en diferentes formatos y puede almacenar hasta 32 GB de fotografías y demás documentos. Se llama iScan y te permite descargar cualquier imagen a PC, iPhone, iPad y dispositivo Android móvil, puesto que la conexión Wi-Fi ayuda a tener documentos para compartirlos al instante.



Imprime mientras corres a la oficina del CEO

Se le hicieron algunos ajustes al documento y lo tienes que imprimir. La herramienta imprescindible es una impresora portátil, muchos se imaginan que la calidad será muy baja y eso, actualmente, ya no pasa. La OfficeJet 200 Mobile de HP ofrece calidad de hasta 1200 DPIs, con tinta a color e imprime en papeles de diferentes calidades, desde fotográfico hasta el papel reciclado.

Podrás terminar esos documentos con la calidad que quieras a una velocidad de 20 hojas por minuto.



Café a cualquier hora y en cualquier lugar

Una oficina no es oficina sin un buen café, un buen espresso que haga fluir las ideas. Con la cafetera Wacaco Minipresso podrás disfrutar de uno como si fuera preparado por un barista. No requiere baterías y pesa menos de medio kilo, te dará un café de grano de calidad a la hora que tú quieras.



Un teclado que te salva del autocorrector

Editas y redactas una infinidad de documentos desde tu tablet o celular, un teclado externo te hará la tarea más sencilla y rápida sin arriesgarte al temible autocorrector. El modelo K380 de Logitech es compatible con cualquier dispositivo, se conecta vía bluetooth y puede sincronizarse con tres diferentes puertos para que con una sola tecla cambies de móvil.

Ahora solo te falta encontrar el lugar ideal para que hagas sonar las teclas.



Agenda Cultural

TEATRO

Sobrevivir del arte en *La metáfora de las aves*

Inspirada en la obra *La gaviota* de Antón Chéjov, *La metáfora de las aves* nos muestra a Itari Marta, Hamlet Ramírez y Verónica Bravo interpretando a 20 personajes en 7 escenas entrecruzadas que tienen como escenario una galería que está al borde de la quiebra, una compañía de baile que vive en crisis... Retrata la forma de supervivencia de escritores, artistas y pintores dispuestos a cualquier cosa por llegar al fin de mes en el mundo del arte.

¿Dónde?: Foro Shakespeare. Zamora #7 Col. Condesa

¿Cuándo?: Lunes y martes, del 15 de enero al 8 de mayo

¿Cuánto?: \$350



TELEVISIÓN

Una heroína en la pantalla chica

Conmemorando el Día de la Mujer, Netflix lanzará la segunda temporada de *Jessica Jones* protagonizada por Krysten Ritter. Los 13 capítulos que la componen fueron dirigidos solo con la visión femenina de diferentes directoras.

La serie se basa en el personaje creado por Marvel, quien después de su fracaso como la superheroína Jewel, se hace detective privada y se involucra en casos con personas que tienen habilidades destacadas en la ciudad de Nueva York.

¿Dónde?: Netflix

¿Cuándo?: A partir del 8 de marzo



LAS RUINAS CIRCULARES

Libros y otras divagaciones

Elogio al desnudo literario

“¿Puede ser la ironía el mejor bisturí para abrir en canal la propia vida?”, se pregunta Jorge Carrión en la cuarta de forros del libro *Llamada perdida*, de la periodista peruana Gabriela Wiener (Lima, 1975), una cronista *rara avis*, cuya obra oscila entre el periodismo gonzo y el testimonio autobiográfico. Y sí: abunda la ironía, aunque más como un recurso para sortear el pudor, el desnudo literario.

Llamada perdida reúne 17 textos en los que la autora, de forma radical, sincera, hace confesiones sexuales, desmitifica la maternidad, habla de su esposo, de su hija y de los inconvenientes de vivir escindida entre dos patrias: España y Perú. Delinea el perfil de las escritoras Corín Tellado e Isabel Allende y, al mismo tiempo, a través de las bestsellers, ensaya ideas sobre lo femenino y la posteridad.

Abundan textos autobiográficos de escritores y periodistas con una mirada más cercana al autoelogio, o su contraparte: la victimización, que suelen ser fallidos.

Y hay otros que, si bien no se salvan de momentos de presunción, esbozados en unas cuantas líneas, están repletos de dudas, miedos, derrotas y sinsabores. A esta última categoría pertenece el libro de Wiener.

“El lector —escribe en el cintillo Juan Bonilla— podrá preguntarse si [Wiener] cumple así con el encargo de alguna revista o con el de su propia alma”. Prueba de ello es su crónica sobre su experiencia en un taller de autoayuda, llamado *Vive tu muerte*,

CINE

Spielberg lleva a la pantalla grande *Ready Player One*

En el año 2044, existe un mundo en decadencia, el capitalismo ha sido voraz, las grandes empresas se reparten las ganancias, mientras que la mayoría de la población mundial vive en cúmulos de caravanas y el único lugar en donde disfrutan de la vida es en OASIS, un videojuego de realidad virtual. La gente dedica más tiempo al juego que a la depresión en la que se ha sumergido su vida.

Basada en la novela de ciencia ficción *Ready Player One* de Ernest Cline y dirigida por Steven Spielberg, logra trasladarnos al futuro, donde pareciera que no existe la realidad, solo OASIS.

¿Dónde?: Consulta las carteleras

¿Cuándo?: A partir del 30 de marzo



Ficha: Llamada perdida
GABRIELA WIENER
Editorial MALPASO
Barcelona, 2015
199 pp.

cuya premisa es “experimentar cosas muy parecidas a las narraciones de las ECM (Experiencias cercanas a la muerte)”. Wiener escribe: “Porque, aceptémoslo: la muerte no puede ensayarse, la muerte es un show en vivo y directo, pura improvisación. Y, ¡qué más da!, asomarse a ella tampoco nos va a vacunar del horror al vacío”.

El escritor argentino Martín Caparrós dice que la crónica, rodeada de un hálito de prestigio –aunque nadie sabe muy bien qué es–, es un intento de contar algo en vez de dar cuenta de ello. Y Wiener, formada como cronista en la escuela de la prestigiosa revista Etiqueta Negra, bajo la batuta del celebrado editor Julio Villanueva Chang, cuenta historias desde el yo, con las que “ha logrado desdibujar las fronteras entre la periodista y la exploradora de sí misma”, agrega Bonilla. En el último texto del libro, Wiener escribe de Isabel Allende: “La veo darse retoques frente al espejito”. Y ella, con *Llamada perdida*, como si estuviese interpretando un monólogo frente a su público (nosotros, sus lectores), hace la operación contraria: se coloca frente al espejo, desnuda, paseándose un dedo entre los pliegues de su vientre, para hablarnos descarnadamente de la vida, el sexo, la patria y la muerte.



Erick Baena Crespo
@ErickBaena



ARTES VISUALES

Cerith Wyn Evans en México

La primera exposición en México de Cerith Wyn Evans, quien se ha caracterizado por crear momentos de tensión y fractura dentro de las estructuras de comunicación existentes. A través de la muestra busca detonar experiencias sensoriales y temporales en el espectador, así como desafiar sus nociones de percepción, cognición, subjetividad y realidad, a través de 12 piezas a gran escala que juegan con la luz neón, el sonido, la literatura y el cine.

¿Dónde?: Museo Tamayo

¿Cuándo?: Del 3 de marzo al 1 de junio

¿Cuánto?: Entrada libre

#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



EFEKTO TV

125 .iZZI! telecom. 163 Totalplay 234 SKY 159 MEGACABLE



ZONA PÚBLICA

con **Guillermo Vázquez
Handall**

Lunes a Viernes
16:00 hrs

 Zona Pública

 @ZonaPublica_TV



Somos los expertos en Recursos Humanos de la industria de la construcción y energía

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, **Veracruz**, Xalapa.

Oficinas en Madrid España

www.pozzeidonspain.com

+52 (55) 5559-0441