

mejores empleos

ESPECIAL

Agenda del empleo

Pensiones, informalidad
y salarios justos,
entre los temas urgentes de
cara al próximo sexenio

ROBERTO EL HOMBRE AL
FRENTE DE LA STPS
CAMPA
¿EL SEXENIO DEL EMPLEO?
LOGROS CONTRASTADOS

\$59.00 MX

Edición 39
México



7 509997 101352

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

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

ASISTENTE DE DISEÑO
Daniela Hernández Sánchez

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

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

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

COLABORADORES
Jorge Andere Martínez, Luis Berango Irizar,
Maribel Cano, Margarita Chico, Daniel Gutiérrez Larotta,
Rafael Martínez de la Borbolla, Alejandro
Mendoza, Brenda Morales Ojeda, Arleth Leal Melich,
Óscar Rodríguez, Horacio Rosas, Fátima Ruiz

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

CONSEJO EDITORIAL



Contenido

LO QUE NECESITAS SABER...

- 4 Atraer y retener en época de elecciones
Daniel Gutiérrez Larotta
- 6 El empleo de cara al futuro
Jorge Andere Martínez
- 8 Las 5 claves para marcar la diferencia y destacar de los demás
Margarita Chico
- 10 Tengo que liderar un equipo, ¿por dónde empiezo?, ¿qué hago?
Luis Berango Irizar

PORTADA

- 14 Entrevista con Roberto Campa: "Alcanzaremos la meta de los 4 millones de empleos"
Erick Baena Crespo

ESPECIAL

- 20 Agenda del empleo: redireccionar el debate
Pamela Rendón Echeverría
- 26 Cuando el futuro nos alcance: La crisis de pensiones en México
Pamela Rendón Echeverría
- 30 Entrevista con Fernando Senties: "Urge fortalecer el combate a la corrupción"
Erick Baena Crespo

CAPITAL HUMANO

- 34 Entrevista con Pedro Vaquero Marcos: Los beneficios de la tecnología aplicada a los RRHH
Brenda Martínez Lunar



26

- 38 Entrevista con Carlos Mejía Canales:
OFI apuesta por el
e-commerce en México
Brenda Martínez Lunar

MUJER - MEJORES EMPLEOS

- 42 Entrevista con Albeth Rubio: "Promover
la diversidad es lo
que impulsa nuestra
innovación"
Pamela Rendón Echeverría

INCLUSIÓN LABORAL

- 46 Talento diverso, éxito en
las empresas
Edith Ciriaco Ramírez



50

- 54 **ETIQUETA**
¿Pasará de moda la
vestimenta formal?
Horacio Rosas

- 56 **DELEITE**
Herramientas para la
vida digital

- 58 **BREVES DEL EMPLEO**
Proponen 11 temas
claves para el combate a
la corrupción

- 59 Apuestan por la
formación de talento en el
sector automotriz

- 60 Todo lo que usted siempre
quiso saber sobre la
crisis de La Costeña pero
que nunca se atrevió a
preguntar

- 62 **ARTE + CULTURA**
Agenda cultural



VIDA + IDEAS + MOVIMIENTO

- Depresión laboral: cómo combatirla
en la oficina
Pamela Rendón Echeverría



Atraer y retener en época de elecciones



Daniel Gutiérrez Larotta

Director de Consultoría
Grupo Human

México atraviesa por una gran incertidumbre político-económica derivada de las próximas elecciones presidenciales 2018, hay muchos temas y dudas que surgen frente a este panorama, una de esas grandes preguntas para el ámbito de los Recursos Humanos y de las organizaciones en general es: ¿Qué ocurrirá en materia de empleo?

Si bien el crecimiento puede no ser el esperado o en algún momento dar la sensación de estancamiento, la generación de oportunidades laborales se mantendrá activa. Lo cierto es que las organizaciones mexicanas, tanto públicas como privadas, han trabajado muy fuerte en los últimos años para poder enfrentar tiempos de vacas flacas y salir adelante, generando oportunidades de empleo, así como de negocio para contribuir al desarrollo y crecimiento de México.

RECOMENDACIONES

Un estudio señaló que en 2018 se espera un crecimiento total de 12% en materia de empleo, del cual el norte del país tiene la mayor expectativa de incremento

con un 14%, mientras que en la zona de occidente se estima 13%, por su parte el sureste se registra con 12% y, finalmente, para el centro del país se pronostica un avance del 11%. De esta manera se observarán entre 550 mil y 600 mil empleos para finales del primer semestre del año.

“ Hay que ser un líder dispuesto a atender las necesidades de cada colaborador, mediar las situaciones externas que pudieran afectar la vida laboral del equipo de trabajo y actuar en el momento indicado. ”

De cara a este panorama, todas las organizaciones de los diversos sectores deben seguir multiplicando esfuerzos para lograr alcanzar las cifras estimadas y evitar confiarse en los pronósticos, pues solo son una herramienta que ayudan a entender la situación del país en materia laboral. Por ello algunas de las recomendaciones para atraer y retener talento en las organizaciones son:

No perder de vista a las personas. Desarrollar el talento existente en la empresa fortalecerá el compromiso de los colaboradores, además de mejorar su productividad para evitar las bajas o altos índices de rotación.</



El empleo de cara al futuro



Jorge Andere Martínez

Director General
Grupo Andere

Antes de iniciar nuestra reflexión me gustaría examinar algunos datos reales de la situación laboral de nuestro país. Del 100% de los que tienen alguna actividad remunerada: 56.1

actividad emergente y con ésta se da entrada al trabajo sucio, porque nadie soporta ver a sus hijos sin comer. Y esa labor sucia propicia y alimenta la corrupción y la inseguridad, conceptos que también se esgrimen, con promesas de eliminarlos, en las campañas electorales.

¿QUIÉN COMPRARÁ EL PAN?

Alguna vez le escuché decir a Roberto Servitje (Bimbo): "Si despedimos gente, ¿quién comprará el pan?". Por eso su estrategia fue apostarle al crecimiento más que a la reducción de costo.

Si solo interesa el dinero, las empresas harán que se trabaje más por menos y, si es posible, buscarán a través de la automatización deshacerse de los seres humanos que, a decir de muchos empresarios adoradores de lo material, "solo crean problemas".

No es posible que el empleo, que tanto se toma de estandarte en época de elecciones, a la hora de las prácticas de quienes lo



Las 5 claves

para marcar la diferencia y destacar
de los demás



Margarita Chico
Directora General
Trabajando.com

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa que el desempleo juvenil es una inquietud general para el desarrollo de Latinoamérica y el Caribe. El desempleo en los jóvenes de América Latina y el Caribe es de un 16%.

La demanda de profesionales en busca de empleo aumenta cada vez más. Esto ha provocado que los candidatos tengan que demostrar su valor agregado a las empresas y buscar la manera de ser aún más atractivos para ellos.

¿CÓMO DESTACAR DEL RESTO?

Se debe tener en cuenta que van a competir con gente que, como ustedes, está muy preparada, que posee la misma o mejor preparación académica y experiencia. La clave está en la diferenciación, buscar destacar del resto de la multitud. Entonces, ¿cómo marcar la diferencia? A continuación, te comparto las 5 claves:

1. **Define tu marca personal:** En inglés *personal branding*, es un concepto de desarrollo personal que apunta a venderse de la mejor forma, resaltando las características relevantes, con el objetivo de diferenciarse y conseguir mayor éxito en las relaciones sociales y profesionales.
2. **Responde las siguientes preguntas:** ¿Por qué deberían contratarte a ti? ¿Qué es lo que te destaca del resto de profesionales? ¿Qué es lo que te hace distinto y mejor que tu competencia?
3. **Ten presencia en internet:** Marca presencia en las diferentes redes sociales existentes. Una buena opción es crear un blog personal. Recuerda que hoy en día las empresas utilizan todas las herramientas de internet



Tengo que liderar un equipo, ¿por dónde empiezo?, ¿qué hago?



Luis Berango Irizar

CEO & Founder, TALÉNTICA

@luisberango

Este artículo va dirigido a todos aquellos que tienen que liderar equipos o grupos de personas para conseguir objetivos.

No importa que sean recién llegados a la posición o que lleven un tiempo liderando un equipo. Quizá un 360° acaba de indicarles que las personas del equipo no se sienten lideradas o que nuestro superior nos ha indicado diplomáticamente que tienes que trabajar en tu liderazgo porque las cosas no van como deberían.

Se trata de trabajar lo que nosotros llamamos la Agenda de Liderazgo (ADL). Esta posee una serie de pasos que hay que dar para que, progresivamente, nos vean como líderes y no solo como gestores o *managers*.

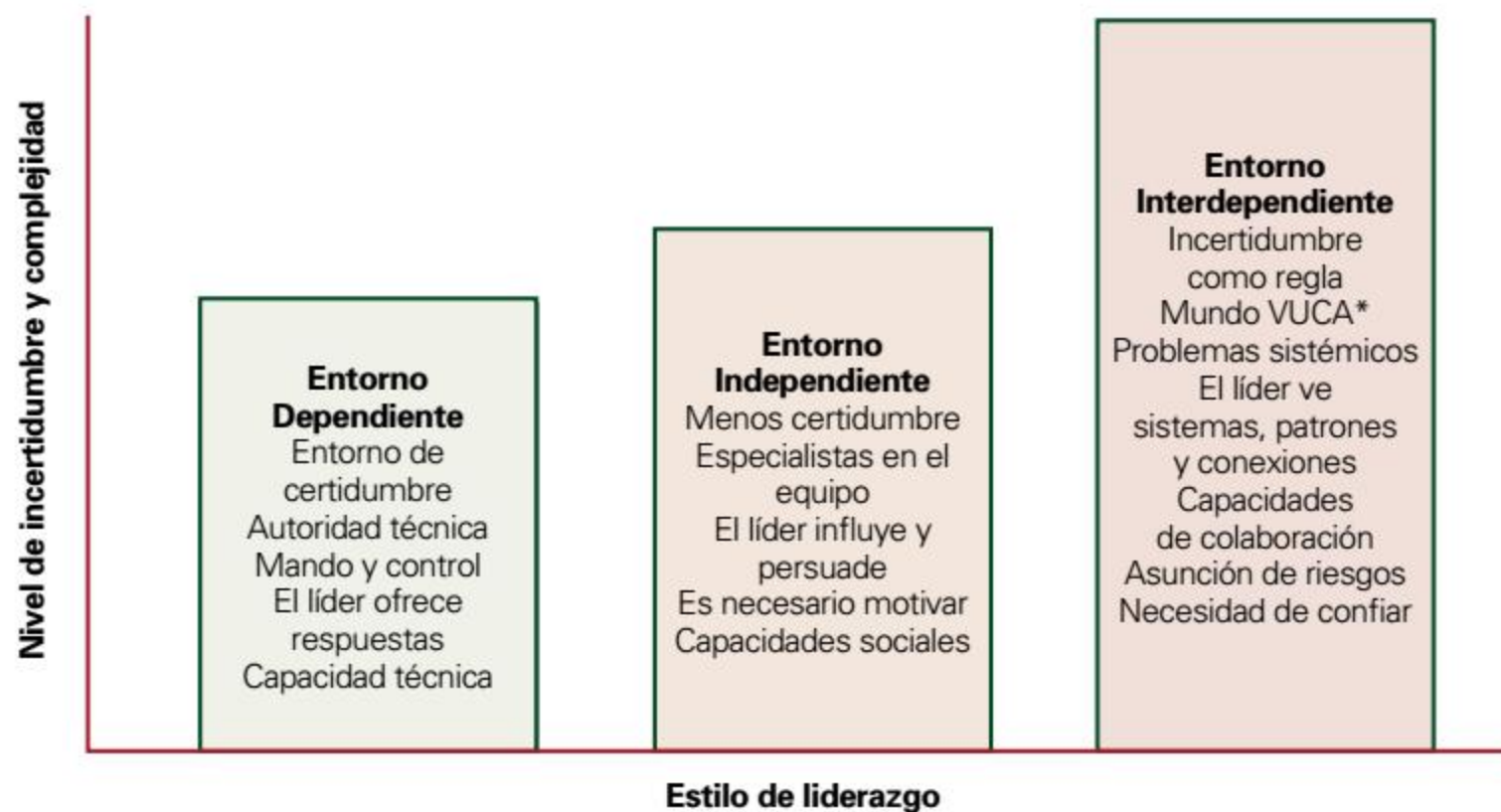
LOS 4 TEMAS DE LA AGENDA

En el aprendizaje del liderazgo es necesario conocer unos temas clave que, más adelante, condicionarán nuestro liderazgo.

1. El entorno

Conocer el entorno es clave. Ello incluye conocer a fondo nuestra empresa, la cultura, los sistemas y procesos, pero, sobre todo, el mercado en el que nos movemos.

Existen 3 entornos básicos en los que podemos ejercer nuestro liderazgo.



2. Conocernos a nosotros mismos

El autoconocimiento es clave en el tema de liderazgo. Saber cómo vamos a reaccionar, cuáles son nuestros puntos fuertes y nuestras áreas de desarrollo, qué temas son los que nos hacen perder la paciencia, dónde podemos destacar, es un aspecto crucial en el desarrollo de liderazgo.

Además, la investigación nos dice constantemente que los líderes hoy, en el mundo incierto y complejo en el que vivimos, si quieren permanecer siendo competitivos, deben acelerar su propio desarrollo. Si quieren estar preparados y destacar, deben desarrollarse más rápido que el ritmo del cambio que se desata a su alrededor. Saber qué tipo de líder somos es un asunto estratégico.

Para ello contamos con herramientas cognitivas y de desarrollo de liderazgo muy reconocidas y valoradas (*Myers Briggs, FIRO B, DISC, Insights, Predictive Index*, etc.). Si no

Mundo VUCA*

El término VUCA se originó en el Colegio de Guerra del Ejército de los Estados Unidos para describir las condiciones resultantes de la Guerra Fría. Sus siglas significan (en inglés): volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. Desde entonces, el concepto de VUCA ha sido adoptado por empresas y organizaciones de muchas industrias y sectores para guiar el liderazgo y la planificación estratégica. Una conciencia de las fuerzas representadas en el modelo VUCA y las estrategias para mitigar el daño que pueden causar son parte integral de la gestión de crisis y la planificación de la recuperación de desastres.

podemos utilizar ninguna de ellas, no nos queda otra que reflexionar sobre cómo reaccionamos ante determinados estímulos y por qué lo hacemos así.

3. Decidir qué modelo vamos a utilizar

El modelo es el mapa que nos permite entender lo que hacemos y hacia dónde se dirige lo que hacemos. Es una estructura que nos dice dónde encaja una acción de liderazgo que vamos a realizar, por qué tenemos que realizarla y qué ganamos haciéndola (o qué perdemos no haciéndola).

Entender que ese modelo de liderazgo es además individual y colectivo nos ayudará a dar los pasos para que la eficacia de nuestro liderazgo se dispare y nos convierta en referentes.

De entre todos los modelos elegimos uno por su sencillez y facilidad de aplicación. Además, es un modelo dinámico y flexible que sigue siendo válido cuando cambia el entorno y genera un liderazgo más efectivo y mejores



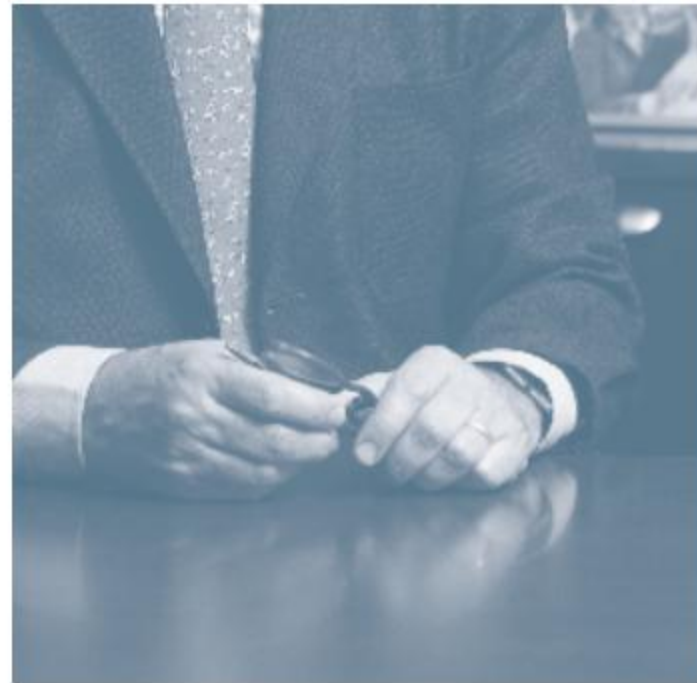
Roberto Campa

Secretario del Trabajo y Previsión
Social del Gobierno Federal

“Alcanzaremos la meta de los 4 millones de empleos”

Por Erick Baena Crespo | Fotografías: Pedro García

Informalidad, empleos de calidad, salario mínimo, además de los logros, retos y oportunidades en materia laboral, son los temas de esta conversación que sostuvimos con el funcionario a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Platicamos, en exclusiva, con el hombre que pasó de defender los derechos humanos a resguardar los derechos laborales.



empleos, el mejor enero en 10 años; en febrero, 160 mil, también el mejor febrero del que se tiene registro desde hace 35 años.

Tenemos una cantidad importante de empleos de dos salarios mínimos. No obstante, por encima de los dos salarios mínimos se sitúa el 46% de esos 3.5 millones. Por ejemplo, 29.6% de esa cantidad de empleos generados corresponde a personas que ganan entre 5 a 20 salarios mínimos, lo que equivale a 1 millón 100 empleos, que son prácticamente los que se generaron entre el 2000 y el 2006. Se trata de empleos dignos. Y creemos que pasar de la informalidad a la formalidad es también

Agenda del empleo:

un debate que no avanza

De cara al próximo sexenio, ¿cuáles son los retos más urgentes en materia laboral? Esa pregunta motivó el siguiente texto, el cual, a través de la opinión de los especialistas, enlista los temas que deberían ocupar la agenda de los candidatos a la Presidencia de la República. Indagamos, además, si estos tópicos están incluidos en sus propuestas, y esto fue lo que encontramos.

Por Pamela Rendón Echeverría





“Reducir las barreras de acceso de las personas al mercado laboral formal, reduciendo el gravamen al trabajo y financiando la afiliación a la seguridad social con impuestos al consumo, no con impuestos y contribuciones de nómina.”

Propuesta incluida en el *Memorandum para el presidente (2018-2024)*, documento elaborado por el IMCO.

México es uno de los países que mejor paga a sus políticos, en comparación con Noruega, EEUU y Canadá; en contraparte, los ciudadanos son los que más horas trabajan al año (2,255 horas), con retribuciones monetarias y prestaciones no simétricas, de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT) detectó una disminución en la tasa de desempleo de 4.0% en 2016 a 3.21% en 2018, el Observatorio del Salario, a su vez, apuntó que “la pobreza no se ha modificado, solo ha cambiado su estructura, su forma: ahora son más educados los pobres”.

Esto demuestra la advertencia que lanzó la OCDE: “Los altos niveles de informalidad, los empleos de baja calidad, el sistema de protección social insuficientemente desarrollado y la enorme desigualdad siguen representando desafíos para México”.

MERCADO LABORAL CON BAJO DESEMPEÑO

Pese a que la OIT ha mencionado una baja en la tasa de desempleo, se debe considerar lo que dice la OCDE sobre que el desempeño del mercado laboral no debe juzgarse únicamente por el número de empleos disponibles y cantidad de personas que forman parte de la fuerza laboral, sino también por la calidad del empleo.

En el sexenio del presidente Enrique Peña Nieto las cifras revelan que gran parte de los empleos generados requieren poca o nula especialización. Se registró una baja en la tasa de desocupación en personas que cursaron la primaria de manera incompleta y completa; en 2012, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), era de 10.3% y de 18.47%; para febrero de 2018 cerró en 3.39% y 10.87%, respectivamente.

Por otro lado, se notó un crecimiento en la tasa de desocupación en la población con un nivel académico medio superior y superior: a principios del 2012 se registró una tasa de 34.96% y de 50.03% para febrero del 2018; es decir, que mientras más preparado estás menos oportunidades de trabajo tienes. Estos parámetros se refle

¿QUÉ DICEN LOS PRESIDENCIABLES?

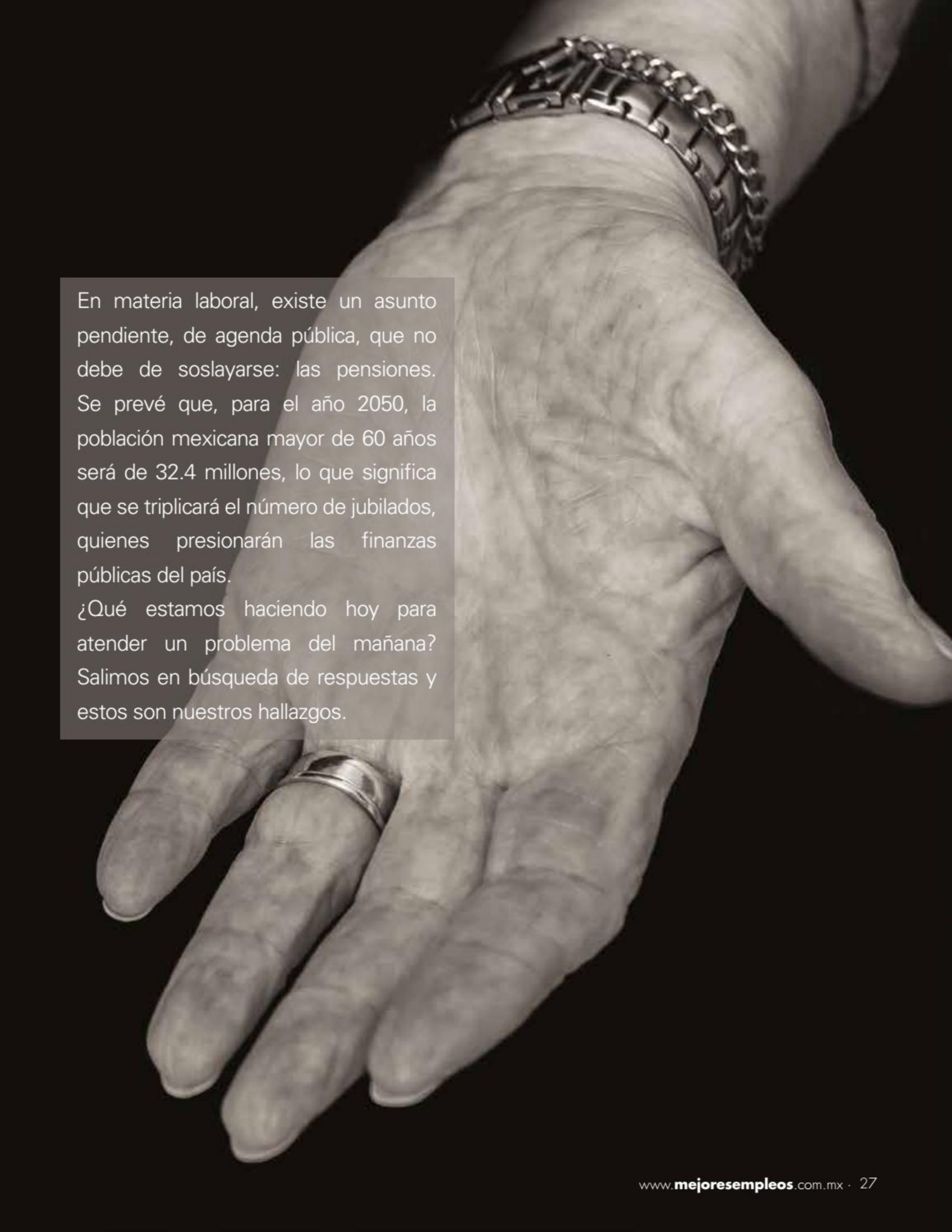
Los candidatos a la Presidencia de la República han debatido sobre diversos temas, enfrascándose en discusiones y ataques que poco aportan a la agenda pública. El tema del empleo, punta de lanza para el desarrollo, ha permanecido fuera del debate. Nos dimos a la tarea de rastrear sus propuestas en la materia. Aquí nuestros hallazgos.

¿Cómo generar empleo?	Hacer inversiones conjuntas entre el sector público y el privado.	Invertir en infraestructura que cierre la brecha de pobreza.	Apostar a sectores o industrias de alto valor agregado.	Hacer crecer inversión productiva igualando el porcentaje público y el privado para reforzar.
¿Modificaciones al Impuesto Sobre la Renta (ISR)?	Reducir el ISR a 20% y el Impuesto al IVA a 8% en la zona libre.	✗	Eliminar o reducir el ISR para trabajadores que ganan hasta quince mil pesos mensuales.	✗
¿Qué medidas tomará con el salario mínimo?	Homologar el salario. Recuperar el salario, no solo del salario mínimo, también del salario contractual.	Hacer reformas para lograr un salario igualitario.	Subir el salario mínimo, hasta que alcance para la canasta básica.	Crear un Ingreso Básico Universal (IBU).
¿Cómo mejorar el sistema de salud pública?	Fortalecer el Sistema Público de Salud (SPS).	Equipar hospitales y clínicas. Generalizar el acceso en los diferentes sistemas de salud.	Unificar los sistemas de salud y ofrecer un Seguro Médico Universal de Gastos Médicos a todos los mexicanos.	✗
¿Cómo impulsar al sector empresarial?	No habrá aumento de impuestos.	Implementar una política de crédito con diferenciadores para las diferentes zonas económicas.	Dar libertad a las pequeñas y medianas empresas a través de la reducción de trámites, la simplificación fiscal y el acceso a financiamiento, entre otros.	Para promover la formalización de las pequeñas empresas, propone hacer sujetos de crédito a todos los ciudadanos.
¿Cuál será su respuesta al reto de las pensiones?	Otorgar una pensión universal para los adultos mayores.	✗	✗	✗
				
	Andrés Manuel López Obrador	José Antonio Meade	Margarita Zavala	R

La crisis de pensiones en México

Cuando **EL FUTURO** nos alcance

Por Pamela Rendón Echeverría



En materia laboral, existe un asunto pendiente, de agenda pública, que no debe de soslayarse: las pensiones. Se prevé que, para el año 2050, la población mexicana mayor de 60 años será de 32.4 millones, lo que significa que se triplicará el número de jubilados, quienes presionarán las finanzas públicas del país.

¿Qué estamos haciendo hoy para atender un problema del mañana? Salimos en búsqueda de respuestas y estos son nuestros hallazgos.

Pensión, palabra conocida por la mayoría pero que no todos encuentran en su futuro. En México, las pensiones surgieron como una necesidad para la seguridad social, con ello se planteó un sistema insostenible que ha tenido ajustes, los cuales han sido insuficientes para el crecimiento poblacional y deficientes para el reto al que se enfrenta.

En la evaluación Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI) de 2017, el sistema de pensiones mexicano fue calificado con D (45.1)¹, lo que significa que "algunas características son deseables, pero también tiene muchas debilidades y/u omisiones que deben abordarse. Sin las mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en duda".

Hasta antes de 1997, el ahorro de los trabajadores se concentraba y se repartía en una cuenta general, a pesar de ser un sistema tripartita (Estado, trabajadores y patrones), se capitalizaba con las aportaciones de los trabajadores activos para el financiamiento de los retirados, lo cual era posible porque

“Cuando los seres humanos no conocemos la solución a un problema, en ocasiones, elegimos no atenderlo”, así ejemplifica Raymond Aguilera, socio de October Three, la cuestión de las pensiones. Por tanto, para no hacer lo que dice Aguilera, lo más urgente es definir qué queremos para nuestro retiro y cómo lo podemos lograr, revisar los rendimientos y las comisiones que va a generar la Afore es algo básico, ya que de ello dependerá tener un buen rendimiento del ahorro.

Gabriela Meléndez Vargas, directora de Operaciones de Actuaría de Vitalis, dice que una buena medida es “promovernos hacia una mejor vacante porque nuestra tasa de reemplazo se medirá con el último sueldo que cotizamos”, lo cual sumado a una de las recomendaciones que da MM-GPI, sobre incrementar el ahorro voluntario, es una manera de acercarse a la cantidad deseada para el retiro.

El problema del ahorro voluntario comienza desde los empleos, los cuales -como los describió OCDE- son de mala calidad y no cubren las necesidades, pues se requiere tener un excedente que permita llegar hacia lo que se desea para la

¿Para qué nos alcanzaría ese monto? De acuerdo con cálculos de la UNAM, el desembolso en corrupción alcanzaría para multiplicar por 10 el número de alumnos inscritos en la UNAM. En el ciclo escolar 2017-2018 la máxima casa de estudios contabiliza 349 mil 515 alumnos; es decir, si México abatiera la corrupción y ese gasto se redirigiera a la UNAM, habría espacio para admitir a 3 millones 495 mil 150 alumnos, tanto a nivel de bachillerato, licenciatura y posgrado.

Senties hace hincapié en las consecuencias económicas y sociales de la corrupción.

“La corrupción alimenta la impunidad. Es como un árbol con ramificaciones –ejemplifica–: La raíz es la impunidad, que genera corrupción, y la corrupción, a su vez, deriva en desigualdad y polarización social”.

–¿Qué tienen que hacer las empresas para contribuir con el combate antic

1^{ER} DIPLOMADO

Igualdad y No
Discriminación Laboral



Fecha de Inicio:
2 de Junio 2018

CONTACTO

3096 5189

contacto@casagaviota.org.mx

www.casagaviota.org.mx

Pedro Vaquero Marcos
Director para América Latina de Meta4

Los beneficios de la tecnología aplicada a los RRHH

Apostar por la tecnología puede mejorar los procesos de selección y gestión del talento. Meta4 provee soluciones en la nube que pueden ayudarte a mejorar los procesos, maximizar la operación y darle el impulso que necesita a tu área de Capital Humano.

Por Brenda Martínez Lunar | Fotografías: Pedro García

Meta4 es una empresa con más de 25 años de experiencia en la proporción de soluciones tecnológicas y rápida gestión de nómina y RRHH.

Aposta por el servicio de soluciones en la nube, que impacta en 18 millones de personas a las que presta servicio en 100 países.

Platicamos con Pedro Vaquero, director general de Meta4 para América Latina, sobre diversos temas que preocupan a los líderes de gestión de talento. Aquí sus opiniones.

OFI.MX apuesta por el e-commerce en México

¿Sabías que existe una especie de Amazon para las empresas? Y no solo eso, sino que quiere ser la compañía más grande del sector en América Latina. Conoce su historia y las soluciones que ofrece.

Por Brenda Martínez Lunar

Con ventas por 13 mil 700 millones de dólares, México ocupó el primer lugar en *e-commerce* en América Latina, de acuerdo al *Informe de Tendencias en Medios de Pago 2017*, elaborado por Indra, empresa de consultoría y tecnología, con cifras de 2016. Al cierre de ese año, las ventas por comercio electrónico en México crecieron 28.3%.

Por ese motivo, plataformas como OFI, dedicada a proveer soluciones en hardware y software para empresas, ingresó a México para aprovechar esa demanda al alza.

Peter Ostroske, empresario originario de Nueva Orleans, junto a su socio, Ricardo Parra, fundó OFI en Colombia hace 4 años. Iniciaron operaciones en 2014 con 3 personas a bordo; ahora cuentan con más de 100 colaboradores. Su rápida expansión y crecimiento llamó la atención de inversionistas de Rise Capital, firma de inversión global, que se dedica a respaldar a empresas de internet que operan en mercados emergentes. Tras un empuje de 5 millones de dólares, OFI amplió su portafolio de servicios y replicó su modelo en México. A un año de operaciones cuenta con 40 colaboradores y oficinas en Monterrey y Guadalajara.

Carlos Mejía Canales, director comercial de OFI, afirma que la empresa busca la expansión en tierras mexicanas, en donde buscan ofrecer soluciones tanto a Pymes como a grandes corporativos.

¿Qué ofrece OFI que otras plataformas no?

Contamos con dos tipos de esquemas para ofrecer soluciones a las empresas. En el primero, el cliente compra todo y se encarga de la instalación, es decir, ellos lo administran y controlan (nosotros solo proveemos el servicio); en el segundo, la empresa, al tener un problema, se acerca a nosotros y la solución que va a obtener será la más adecuada, de acuerdo a los altos estándares de rendimiento que se manejan dentro de un corporativo; es decir, va a obtener justo lo que necesita.

Hablando de las Pymes, cuyos procesos podrían no estar tan digitalizados, ¿de qué otra forma las acompañan en su crecimiento, en los retos digitales del día a día?



OBIDION
Human Resources



Regístrate gratis y
encuentra empleo.

#NoBusquesMás

Si eres empresa, publica
tus vacantes y recluta
al mejor talento.

www.obidion.com.mx

“Promover la diversidad es lo que impulsa nuestra innovación”

Equipos más integrados, con propuestas más osadas, abiertos a los *feedbacks*, además de un aumento en la productividad son algunos de los beneficios que obtienen las organizaciones que apuestan por la diversidad. AT&T no solo lo hace, sino que abrió un área para impulsarla.

Por Pamela Rendón | Fotografías: Pamela Rendón

La diversidad e inclusión no es un tema nuevo, se ha comprobado que tener un lugar de trabajo diverso e inclusivo ayuda a atraer talento, incrementar la satisfacción laboral, reducir los conflictos, fomentar la innovación y la creatividad, dotar de ideas, enfoques y perspectivas diferentes en un equipo de trabajo.

Tras la compra de Iusacell, Unefón y Nextel en 2014 y 2015, AT&T llegó a México posicionándose como una de las empresas más importantes de telecomunicaciones en nuestro país, donde laboran más de 18 mil profesionistas y conectan a más de 96 millones de personas con

