

mejores empleos

ESPECIAL

Diversidad e inclusión

Discriminación laboral:
color de piel y
padecimientos mentales,
¿filtros de selección?



ProMéxico: cómo
impactará su
desaparición al turismo
y al empleo

SARA

UNA FUNCIONARIA QUE APUESTA
POR LA CONCILIACIÓN EN LA CDMX

PROCURADORA DE LA
DEFENSA DEL TRABAJO

MORGAN



\$59.00 MX

Edición 43
México

01 800 90 EXCEL
(39 2 3 5)
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.



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

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

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

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

REPORTERA JR
Brenda Martínez Lunar
brenda.martinez@mejoresempleos.com.mx

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

EDITORA DE VIDEO
Daniela Hernández Sánchez
daniela.hernandez@mejoresempleos.com.mx

CORRECCIÓN DE ESTILO
Penélope Silva Guzmán

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

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

GERENTE DE PUBLICIDAD
Juan Manuel Sánchez
contacto@mejoresempleos.com.mx

COLABORADORES
Jorge Andere Martínez, Luis Berango Irizar,
Gabriela Breña, Víctor Chávez, Manuel Javier Hernández,
Rafael Martínez de la Borbolla, Alejandro Mendoza, Brenda
Morales Ojeda, Arleth Leal Melich,
Óscar Rodríguez, Horacio Rosas, Fernando Véliz Montero,

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

CONSEJO EDITORIAL
Carlos Sandoval, Gabriela Breña,
Fernando Gutiérrez, Hugo F. Gutiérrez,
Agustín Domínguez, Bernardo Chavero,
Luis Ramón Carazo, Pablo Rivera, Jorge Forastieri,
Jorge Vizcaino y Elizabeth Verduzco Garduño

Mejores Empleos es socio activo de:



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

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos, segundo bimestre de 2019. 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, Cal. Del Valle, México, Ciudad de México, 03100. Imprenta: Litográfica e Impresas Taca, S.A. de C.V., Lago Texcoco No. 28, Colonia Anáhuac, 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

Diversidad e inclusión

De acuerdo a un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), si se impulsara la equidad de género el PIB mundial aumentaría significativamente para el 2040. Estamos a tiempo.

Un estudio de la OIT señala que las personas con discapacidad mejoran el clima laboral, la productividad y el compromiso con la empresa. Sin embargo, solo 39% de las personas con discapacidad obtiene empleo. Estamos a tiempo.

El objetivo 5.5 de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada en 2015 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), invita a: "Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública". Estamos a tiempo.

Sin duda, la diversidad y la inclusión son un factor de éxito en los negocios. Está comprobado que contar con este tipo de programas mejoran el *engagement* de los colaboradores, promueven la fidelización con la marca, atraen y retienen talento, y son factor de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Por esta razón, nos dimos a la tarea de solicitar a nuestros colaboradores que reflexionaran sobre el tema, quienes arrojaron luz y enriquecieron el debate.

Nos complace contar con las aportaciones, en materia de justicia laboral, de Sara Elvira Morgan Hermida, Procuradora de la Defensa del Trabajo de la Cdmx, un organismo que -ante un escenario de incertidumbre respecto a la paz laboral- será protagonista de los conflictos laborales en la capital. Desde su trinchera, Sara Elvira Morgan está convencida de que la conciliación es la mejor vía para solucionar los conflictos laborales. Coincido plenamente.

Complementan a este número un dossier sobre discriminación laboral por color de piel y por padecimientos mentales, dos temas que dialogan con nuestro especial sobre diversidad e inclusión. De acuerdo a la última encuesta de OCCMundial sobre discriminación en el mundo laboral, los principales motivos de discriminación en México son la apariencia física, el género, orientación sexual, edad, discapacidad y la condición socioeconómica. Estamos a tiempo.

En esta edición también nos ocupamos de un asunto de coyuntura: la desaparición del ProMéxico, organismo del gobierno federal que se encargaba de fortalecer la participación de México en la economía internacional, respaldar el proceso de exportación y la internacionalización de las empresas establecidas en el país. También coordinaba las actividades dirigidas a atraer la inversión extranjera y contaba con 46 oficinas en el exterior, distribuidas en todo el mundo. La desaparición de este organismo, anunciada a inicios de este sexenio, generó preocupaciones sobre el impacto que tendrá en la economía, la inversión extranjera, el turismo y el empleo. ¿Será suficiente que las embajadas y cónsules de cada país concentren las actividades del desaparecido organismo? Ya veremos.

Es hora de hablar de conductas discriminatorias en el ámbito laboral. Estamos a tiempo.

Carlos Sandoval Gómez
Presidente Ejecutivo

@mejoresempleos

MejoresEmpleos





Contenido

LO QUE NECESITAS SABER...

- 4 Nadie es más que nadie
Fernando Véliz Montero
- 6 Una empresa para todos
Víctor Chávez
- 8 Políticas para la
permanencia
Manuel Javier Hernández
- 10 Diversidad e inclusión
Arleth Leal
- 12 Apuntes sobre la
diversidad
Jorge Andere
- 14 Una necesidad estratégica
Luis Berango

PORTADA

- 16 Discriminación laboral,
efecto grave de un
padecimiento psíquico
Pamela Rendón Echeverría
- 22 Color de piel, ¿un filtro de
selección?
Brenda Martínez Lunar
- 28 Entrevista con Sara Elvira
Morgan Hermida: "Urge
una reforma laboral
moderna y flexible"
Brenda Martínez Lunar

CAPITAL HUMANO

- 32 Consultores de cuidado
Redacción Mejores Empleos

A FONDO

- 38 La desaparición de
Promexico, ¿medida
urgente o decisión
precipitada?
Pamela Rendón Echeverría

24

44 **MUJERES DE ÉXITO**
Entrevista con Leticia Gasca: "Nos hace falta aprender a fracasar bien"
Erick Baena Crespo

50 Entrevista con Tania Espinoza: "El Estado debe garantizar condiciones decentes para trabajo informal"
Brenda Martínez Lunar

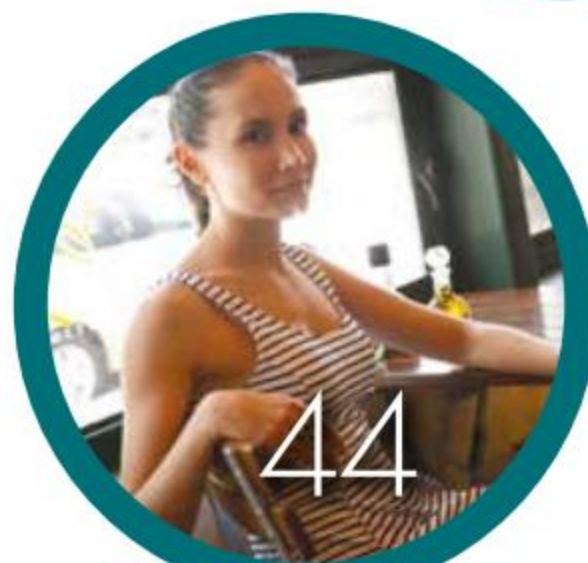


58 **ETIQUETA**
Eres valioso y capaz
Horacio Rosas

60 **DELEITE**
Cuida tus huesos

62 **ARTE + CULTURA**
Agenda Cultural

64 Reseña del libro *La viuda Basquiat*
Erick Baena Crespo



Oficios Ejemplares

Historias detrás de los recolectores de basura

Brenda Martínez Lunar



Nadie es más que nadie



Fernando Véliz Montero

Ph.D © y Magister en Comunicación
/ Coach Ontológico

Sin aceptación y respeto por sí mismo uno no puede aceptar y respetar al otro, y sin aceptar al otro como un legítimo otro en la convivencia, no hay fenómeno social.

Humberto Maturana

Los seres humanos somos hermosamente diferentes, somos únicos. Nuestra biología, emoción, historia de vida, educación, familia, nacionalidad, capacidad física, cultura, ideología, economía, religión, formación, valores, color de piel, sexualidad, competencias técnicas, percepción... ¡en fin!, lo que nos constituye como seres vivos es nuestra diversidad, y es desde esa identidad individual (recurso diferenciador) desde donde urge fomentar la integración e inclusión al interior del mundo del trabajo.

A ratos todo esto que suena tan bonito y altruista queda dormido en el papel, y bajo ese contexto debemos preguntarnos: ¿por qué será que cuando veo a una persona, que claramente es "un otro", si es muy diferente a mí eso lo tomo como una amenaza personal más que como una invitación a conocerla con profundidad y aceptación, con generosidad y sorpresa?

Desde el campo organizacional, las empresas son un mar de individualidades, en donde resulta urgente validarnos unos con otros para así sostener un propósito

Pymes: este mensaje es para ustedes

En mi experiencia, cuando se trata de poner el acento sobre los temas de diversidad e inclusión, como estrategia de negocio, lo más difícil que he enfrentado es la resistencia de los directivos, principalmente en las Pymes.

En ocasiones, aún con directivos convencidos del tema, los trámites, la falta de planeación, la ausencia de alineación con la estrategia empresarial, así como procesos administrativos deficientes, provocan que la misión se aborte.

El tema debería de ser una prioridad para las empresas que buscan crecer y consolidarse. Incrementar la productividad es apremiante en esta época, lo cual no lo lograrán si no garantizan que las personas -el recurso más valioso de las empresas- encuentren un sentido de pertenencia en su lugar de trabajo.

La brecha de desigualdad de género alcanza el 32% de la población mundial y si a esto le sumamos el tema de acoso laboral, lo que resulta es la fuga de talento. De acuerdo a cifras de la OCDE, en México una mujer gana en promedio 34.2 por ciento menos que los hombres; es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre, las mujeres perciben 75.16% menos. Las mujeres ocupadas representan sólo el 44.9 de las que están en edad laboral y es la menor tasa de la región.

Con más énfasis las empresas de todo el mundo tratan de valorar la diversidad, no solo de manera retórica, sino también en sus actividades como empleadores, clientes y líderes sociales. El éxito en la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo se considera cada vez más como una parte esencial del resultado empresarial.

Necesitamos desarrollar estrategias abriendo espacios para vincular laboralmente a las personas con capacidades diferentes y a los adultos mayores. En ese sentido, empresas líderes han demostrado que existen beneficios comerciales al contratar a personas con discapacidad.

Si eres parte del equipo directivo de una Pyme debes de saber que, hoy más que nunca, apostar por estos temas te otorgan, como empresa, una ventaja competitiva. Y es un fenómeno global.

Las habilidades de las personas nunca deben de valorarse bajo el filtro del origen étnico, género, orientación sexual o capacidades diferentes. La inclusión integra al talento a un grupo de trabajo, en donde está asegurada su permanencia.

Te convoco para que seas agente de cambio y promuevas la diversidad y la inclusión como estrategia de negocio. No te arrepentirás.



Óscar Rodríguez
@familialaboral

común. Pero surge la exclusión como una dimensión individual (y grupal) errada de autodefensa (prejuicios infundados) hacia el otro, fenómeno que habla más de mí que de la otra persona -mis miedos, mis inseguridades, mis carencias, mis prejuicios, mis pobreza humanas, etc. Por lo mismo, estoy convencido que resulta más fácil rotular, etiquetar, estigmatizar y excluir la diferencia, que validarla y sostenerla desde la dimensión del encuentro ético y el compromiso real con la otra persona desde la aceptación.

Soy de la idea que las empresas son algo más que solo rentabilidad y tragarse la vida útil de una persona, casi como un hoyo negro. Las organizaciones son también un laboratorio social/cultural que puede cumplir el rol de entender que toda persona resulta un regalo y una oportunidad, más que un error y una amenaza. El punto es con qué ojos deseo abordar esa diferencia, con qué emocionalidad y bajo qué dimensión valórica quiero cohabitar con esa persona.

HACIA UNA INCLUSIÓN ACTIVA

Cuando las empresas son excluyentes (discapacidades, clase, etc.) la pregunta que hay que hacerse es qué tipo de cultura tiene esa institución, qué valores y creencias la conforman y quiénes la lideran. Ya que es la cultura el motor dinamizador de nuestras acciones y desde esa premisa, un buen aprendizaje puede resultar un verdadero agente de cambio. Entre otras cosas el aprendizaje.

- Valida desde la inclusión activa. Amplía sus distinciones sobre la otra persona y busca generar experiencias colectivas.
- Crea con argumentos (relato) y reflexiones ampliadas para así levantar una verdad de todos. No existe una voz verticalista única.
- Desafía los prejuicios, zonas de confort e ideas que van a la base con saberes y emociones grupales. El poder está en la comunidad.
- Decreta que nadie es más que nadie, sino que somos un todo, y esta unidad se empodera desde una aceptación transversal y ética.

Pero pareciera que aún nos falta por aprender, ya que la gran mayoría de los estudios en la región en materia laboral plantean que la calidad de vida al interior de las empresas es muy baja, y esto como resultado del estrés laboral (Síndrome del Fundimiento), los malos liderazgos (Síndrome de *Hubris*), la excesiva competitividad, el acoso (*Mobbing* Laboral) y la excesiva recarga laboral. Bajo este contexto, la salud mental del trabajador está en una crisis de relacionamiento (nula comunicación, asertividad, empatía, respeto, etc.). Por tanto, toda esta situación que antes se podría haber definido como una crisis del campo económico (dimensión del trabajo), hoy se está redefiniendo ya como una crisis de "salud pública".

REFLEXIÓN FINAL

Y bajo este escenario, ¿cómo se forjan las organizaciones incluyentes y diversas? Entendiendo que la cultura es el eje central de toda conducta colectiva; asumiendo que los líderes tienen el rol de educar y educarse en la diversidad e inclusión (y transformar eso en valor); generando hábitos de trabajo colectivo en donde desde la más absoluta heterogeneidad se cumpla un desafío común; dando presencia a las buenas conversaciones, diálogos valientes que estén al servicio del reconocimiento (del otro); siendo coherentes y consistentes en aplacar las malas prácticas, los malos ejemplos, los malos liderazgos... todo lo que busque negar al otro y, por último, fortaleciendo el autoconocimiento de las personas -en forma transversal- para desde ahí, entender los puntos ciegos que nos hacen ser excluyentes e intolerantes, seres pequeños muchas veces frente a todos quienes piensan o son diferentes a nosotros.



Una empresa para todos



**Víctor Chávez
Montes de Oca**

Socio Director de Grupo Human

Una de las características de nuestra sociedad es la diversidad: reconocer y respetar las diferencias es lo que enriquece a la comunidad, por ello, es necesario garantizar el cumplimiento de los derechos de todos y asegurar el acceso a las mismas oportunidades. En los últimos años nuestro país ha mostrado grandes avances en materia de inclusión, sin embargo, aún existe un largo trecho por recorrer.

En el ámbito laboral, los directivos reconocen que la diversidad en el talento humano ofrece una ventaja competitiva. Por lo tanto, es importante estimular la cohesión en las organizaciones para que los colaboradores participen en la construcción de una cultura corporativa que favorezca la inclusión y permita la formación de equipos intergeneracionales de alto rendimiento.



Ahora bien, cuando se habla de inclusión laboral se hace referencia a aquellas prácticas que contribuyen a generar un entorno de trabajo positivo que garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas. Una empresa incluyente reconoce la diversidad social y la incorpora a su modelo de negocio por medio de iniciativas y políticas que fomentan el respeto e integración.

Promover la inclusión laboral es caminar hacia el progreso, reconocer el potencial de la diversidad ayuda a impulsar el desarrollo del talento humano, esto se convierte en una fortaleza que contribuye a elevar la competitividad del negocio. Además, emprender estas acciones demuestra el interés de la compañía por estimular la innovación a través de las personas.

Generar empleos de calidad es el primer paso para crear un entorno laboral que garantice la igualdad de condiciones para todos los colaboradores, entre los aspectos que los directivos necesitan considerar al momento de desarrollar iniciativas de inclusión se encuentran:

Conocer a las personas: Es importante identificar el potencial de cada colaborador así como reconocer su aportación al logro de los objetivos. Este análisis le permitirá a los directos comprender el valor de la diversidad en el desarrollo de la estrategia de negocio.

Escuchar a los colaboradores: Contar con canales de comunicación efectivos le permite a los líderes conocer las necesidades de su equipo, esta información ayudará a generar iniciativas de inclusión que respondan a sus expectativas.

Gestionar la interacción: A través de políticas que rijan la conducta del personal es posible establecer acuerdos de convivencia y estimular su participación en las iniciativas de inclusión.

El respeto a la diversidad debe ser parte fundamental de la cultura organizacional donde el compromiso de los directivos es una pieza clave para lograr que la inclusión sea una realidad.

Se trata de una transformación en la cual deben participar todos los miembros de la compañía, la sensibilización del personal es necesaria para facilitar el cumplimiento de las acciones de inclusión.

Para concluir, ser una empresa incluyente no solo tiene beneficios internos, promover la igualdad contribuye al desarrollo integral de las comunidades, al aprovechar el talento humano y generar oportunidades de trabajo para todos se impulsa el crecimiento económico de la región.

Para entender el mundo

Desaceleración económica

Los analistas financieros pronostican, para 2019, una desaceleración en el crecimiento económico a nivel global, menores ganancias corporativas, así como el posible aumento de las tasas de interés de la Reserva Federal Norteamericana (FED, por sus siglas en inglés), de acuerdo con el reporte más reciente de BlackRock.

“Preveemos que el crecimiento global se desacelerará el próximo año y vemos que el crecimiento de Estados Unidos se estabiliza a un nivel mucho más elevado que en otras regiones”, detalla el reporte.

China anunció su estimación de crecimiento económico para 2019 de entre 6% y 6.5%, una décima menos que en 2018 (6.6%), y un aumento del presupuesto militar también inferior al del año anterior. Dicha noticia fue acompañada de una leve alza de 0.2% del déficit presupuestario -para situarse en 2.8%- con el fin de contrarrestar una desaceleración. Estos datos se conocen en un contexto de menor crecimiento de la economía mundial y en plena guerra comercial con Estados Unidos.

La guerra comercial mundial está minando la confianza y el alza de las tasas de interés a nivel global, impulsada por el ajuste de la política monetaria en Estados Unidos, lo cual tiene un impacto negativo en los mercados financieros.

Las causas de la desaceleración del crecimiento provienen -esta vez- de la economía real, sin que puedan establecerse paralelismos con la recesión del año 2000, cuya chispa fue la explosión de la burbuja de las acciones tecnológicas, ni con la del 2008, con el estallido de la burbuja de activos financieros, en gran parte tóxicos y opacos, vinculados a la burbuja inmobiliaria.

El dólar se ha revalorizado, la Reserva Federal ha subido sus tipos de interés y el aumento del proteccionismo ha afectado negativamente el comercio internacional. Para los países endeudados, el incremento de los intereses pagados supera cada vez más claramente al de los ingresos obtenidos.

Los expertos coinciden en que la mayor amenaza para una crisis tiene nombre y apellido: Donald Trump. Hacer realidad cualquiera de sus amenazas “irracionales”, como una guerra arancelaria con China, salirse de la Organización Mundial del Comercio (OMC) o atacar Corea del Norte, significaría un colapso para la economía y el mercado de capitales de su país, considera Siller. Los aranceles con los que Trump amenaza a otras economías, como China, Corea, Alemania, México y Canadá, pueden generar efectos inflacionarios y llevar a un ritmo más acelerado en las alzas de la tasa de la Fed e incluso transformar la desaceleración en recesión.

Pocos economistas predicen una recesión mundial, ya que la economía de Estados Unidos presentará un crecimiento en 2019, menor al estimado, pero crecerá.



Rafael Martínez de la Borbolla
@rafaborbolla



Políticas para la permanencia



Manuel Javier Hernández Pacheco

Catedrático EBC Educación Corporativa

La verdadera razón de ser de las empresas es mantenerse vigentes en el sector de negocios al que se dedica, independientemente de la velocidad de exigencia del mercado. Ésto significa que cualquier organización debe vigilar su rentabilidad presente y la probabilidad de mantenerla en el futuro (Goldratt, 2008), de lo contrario rondará siempre el fantasma del fracaso.

Una vez establecida la pauta de negocios es importante preguntarse por la estrategia para implementarla. Si los colaboradores retan el sistema organizacional, a través de propuestas sobre cambios, mejoras e innovación, se estará fomentando un ambiente que privilegia la inteligencia empresarial.

LIDERAR DESDE LA FLEXIBILIDAD

Esto implica buscar gerentes y directores que sean capaces de replantear objetivos, renovar estructuras e integrarse al cambio; es decir, liderar desde la flexibilidad total y que comprendan la importancia de desarrollar la habilidad



La diversidad implica tolerancia con los demás, demanda respeto entre pares y tensa, cuando no se ha permeado adecuadamente dentro de la estructura organizacional.

de pensar y de conseguir cambiar de formas radicales. Si es necesario, inclusive, tener el deseo de pensar más allá de lo imaginable para concebir nuevos productos, procedimientos, programas y estructuras organizacionales antes de que la crisis obligue al cambio drástico (Toffler, 1998).

Quizá quien mejor ha entendido estos procesos de pensamiento y su importancia para la supervivencia organizacional en el mundo actual de los negocios, es Sean Parker (creador de Napster, cofundador de Facebook y miembro de la mesa directiva de Spotify), quién -en entrevista- con Fortune señaló que: "Facebook tiene una lógica de adaptarse rápido y romper con las estructuras como forma de hacer negocios mientras que Spotify tiene una lógica de paciencia y persistencia para permear dentro de la sociedad tecnificada, en transición hacia la intangibilidad".

En este sentido, la habilidad de quien dirige cada negocio es reconocer la exigencia del mercado y reaccionar a ella, a través de formar equipos de trabajo capaces de explotar y prever las distintas líneas de negocio.

PELIGRO ANTE LA PERMANENCIA

La tendencia hacia la personalización y la desestandarización es cada vez mayor; la velocidad con la que cambian los mercados, las preferencias y las modas entre productos y servicios obligan a enfocar el esfuerzo en una sola cosa; cumplir con la meta del negocio. La experiencia en sonados casos poco exitosos como los de Kodak, Blackberry y Blockbuster para el mercado internacional y Editorial Novaro, Guia Roji y Hermanos Vázquez, entre otros casos, para el mercado nacional; se reduce a la inercia de querer seguir en el mercado haciendo lo mismo, como si el futuro fuera una extensión del presente. Contar con un equipo que piense de la misma forma, es peligroso para el objetivo mayor: la permanencia.

La diversidad implica tolerancia con los demás, demanda respeto entre pares y tensa, cuando no se ha permeado adecuadamente dentro de la estructura organizacional, la relación entre colaboradores. El riesgo de no hacerlo está a la vista.

FÓRMULA PARA ENFRENTAR EL FUTURO

Las políticas de inclusión de colaboradores y el trato igualitario favorecen el respeto a la diversidad en todas sus acepciones. Disposición de desarrollar la gran habilidad de escuchar para comprender -no para juzgar- y reconocer que cada persona tiene el derecho de tener su propia forma de pensar, sentir y actuar.

Por otro lado, la meritocracia se basa en la capacidad de reconocer el esfuerzo individual, el compromiso hacia la tarea y los resultados obtenidos a partir de tareas encomendadas, proyectos desarrollados o reacciones determinadas ante eventos dados y es el eje que favorece la moral dentro de los equipos de trabajo.

Las empresas sobrevivirán, y serán competitivas, si reconocen el esfuerzo del trabajo bien hecho, destacan la importancia de la supervisión constante y favorecen las normas de convivencia laborales y éticas, así como garantizar que exista equidad y trato igualitario. Sólo así se construyen organizaciones diversas, incluyentes y meritocráticas preparadas para enfrentar el futuro.



Diversidad e inclusión



Arleth Leal Metlich
Director Asociado Red Ring

La comunidad internacional ha debatido en diversos foros la importancia del tema de la diversidad e inclusión. La premisa de organizaciones mundiales, como la ONU, centran su debate en la protección de los derechos humanos.

La lucha a favor del voto de las mujeres, la libertad de culto, o a favor del respeto a las preferencias sexuales, han promovido el debate sobre nuestras libertades ciudadanas.

Y esto ha permeado a las empresas, que no operan al margen de los cambios sociales en los países en los que operan. El tema de la diversidad e inclusión se ha vuelto central en las estrategias de atracción y retención del talento. Si bien hasta hace unas décadas, no era un tema prioritario, la tendencia actual en RH

Adolfo Babatz, para triunfar se necesita más que una buena idea

Pagar servicios o productos con tarjetas de crédito o débito es algo cada vez más cotidiano. Quizá uno de los grandes culpables de que este avance fuera posible es Adolfo Babatz quien, junto a Vilash Poolava, creó CLIP, dispositivo electrónico de fácil uso que permite a pequeñas y medianas empresas realizar cobros con tarjeta de crédito o débito.

Para lograrlo, Babatz tuvo que aprender que tener una buena idea no es garantía para ser exitoso. De hecho, Adolfo, antes de crear CLIP, contaba con un muy buen empleo en una de las más grandes empresas digitales del mundo: PayPal. Sin embargo Babatz tenía la inquietud de sacar de su cabeza aquella idea de los cobros electrónicos sin necesidad de una terminal.

Mientras trabajaba para PayPal desarrolló dicho dispositivo y comprobó que era funcional y una gran innovación. A pesar de ello, no sabía muy bien como comercializarlo o introducirlo en el mercado; es más, intentó vender la idea a PayPal sin conseguirlo. Con el paso del tiempo, el proyecto quedó en el olvido.

Meses después, en Estados Unidos, salió Square, un dispositivo que hacía exactamente lo mismo que el suyo y que fue un éxito inmediato. Babatz "se daba de topes en cabeza" al saber la noticia. Deberían de ser él y Poolava quienes disfrutaran del éxito de dicho desarrollo. Así que, sin mucha estrategia y con más dudas que certezas, lanzaron su producto al mercado. A falta de un plan y sin experiencia cometieron serios errores en el proceso de difundir su producto entre los posibles clientes.

Gradualmente fueron ganando terreno entre los usuarios mexicanos. Su marca se posicionó como la líder en el sector, que aún estaba en crecimiento, y fueron reconocidos como los pioneros en la rama. Ambos dejaron sus empleos y se enfocaron en cimentar su empresa y crecer su producto. Si algo aprendieron de su éxito es que hace falta mucho más que una buena idea para triunfar en los negocios; el trabajo, el conocimiento y la estrategia son fundamentales para llevar a buen puerto cualquier proyecto. De no ser así, puede que alguien más triunfe con tu idea.



Edwin Alejandro
Mendoza Morales
@aleroock77

ha obligado a las organizaciones a contar con programas que promuevan estos temas. En el centro está el reconocimiento a las personas: el recurso más valioso. Y la revalorización del talento, y sus habilidades, sin importar su raza, género o preferencia sexual.

ORGANIZACIONES A LA VANGUARDIA

Algunas empresas optan, en la actualidad, por abrir plazas para personas con discapacidad, lo que deriva en que las cataloguen como Empresa Socialmente Responsable.

Las mujeres, hoy en día, a través de la lucha, de su búsqueda por la equidad, han empujado el tema del *home office*, con lo que madres trabajadoras no tienen que renunciar a su carrera profesional. El reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, o las licencias de paternidad, han creado el ambiente propicio para demandar, a las organizaciones, estrategias de diversidad e inclusión. No obstante, todavía existen algunos campos que se resisten al cambio. Por ejemplo, en el caso de la educación: ingeniería, robótica, ciencias químicas, o telecomunicaciones, son ámbitos en los que la participación de las mujeres sigue siendo minoritaria.

En los años 80 del siglo pasado, en México, era imposible hablar de diversidad en las empresas. La sociedad aun no estaba preparada para estos temas. El Consejo Mexicano de Hombres de Negocios, que surgió en 1962, se convirtió en el Consejo Mexicanos de Negocios, adaptándose a la nueva realidad: la participación, cada vez más activa, de las mujeres. Las empresas globales, sin duda alguna, han sido pioneras en este rubro, motivando el cambio y poniendo sobre la mesa el concepto de *diversity*.

Hoy en día, aquel reclutador que pregunta sobre preferencias sexuales, religión u otros datos personales, es visto como alguien poco profesional, estancado en las formas tradicionales de RH.

Hoy en día las mujeres pueden interponer demandas por acoso laboral, o reportarlas al interior de las organizaciones, sólo en el caso de las que cuentan con códigos de conducta estrictos, apegados a la ley.

Sin embargo, más allá al mero cumplimiento de las legislaciones, en las comunidades empresariales cada vez se comparte más la identidad y se le respeta para favorecer la multiculturalidad, la transparencia o la igualdad de oportunidades y hoy representa una ventaja competitiva para adaptarse a las demandas del mercado.

ÁREA DE OPORTUNIDAD

Aunque los esfuerzos han sido significativos, todavía no son suficientes. Debemos acelerar las actividades y evitar los retrocesos en esos temas. Apoyemos la igualdad laboral y hagamos un esfuerzo mayor por demandar más pluralidad en los puestos de trabajo. Crear en nuestras empresas una cultura de inclusión y diversidad requiere mucho trabajo y una sensibilización y concientización profunda, sin embargo, las organizaciones modernas han entendido que trae diversos beneficios en la imagen al interior y al exterior, ya que constituye un indicador de responsabilidad social. Las personas que buscan empleo, hoy en día valoran a las empresas que cuentan con una cultura de diversidad e inclusión. ¿Quieres reclutar al mejor talento? Entonces es tiempo que apuestes por estos temas.



Apuntes sobre la diversidad



Jorge Andere Martínez

Director General
Grupo Andere

La película *Roma*, acompañada de todos los premios obtuvo, elevó un tema de debate a la arena pública: la inclusión. Y no solo fue *Roma*. Hubo 4 cintas, presentes en la pasada ceremonia de los Óscar, también ganadoras, que coinciden en su propuesta crítica y reflexiva sobre la diversidad.

En *Green Book*, dos personajes disímiles, antagónicos, terminan como amigos tras un viaje, guiados por el libro que -en aquella época: años 60 del siglo pasado- estipulaba a qué lugares podían ingresar los afroamericanos, pues en esa época la segregación racial estaba normalizada. A todas luces un barbaridad, un reflejo de la discriminación por el color de piel.

Roma, un retrato del México de los años setenta, que abreva del neorrealismo italiano, aborda la historia de una mujer indígena, empleada del hogar, víctima de clasismo. Las mujeres, en *Roma*, están al servicio de los hombres, con lo que se refleja la disparidad de la sociedad mexicana. En la película, si bien no es el eje, está presente el racismo, a través de la frase que un personaje le espeta a Cleo.

Un mundo laboral *ungendered*. . . ¿es posible?

Existen marcas innovadoras y disruptivas alrededor del mundo que desafían la manera conservadora de segmentar a su consumidor. Tal es el caso de Zara, la española de Inditex, que ha empezado a diseñar piezas adaptables tanto para hombres como para mujeres. Su colección llamada "Ungendered", se caracteriza por atender las necesidades de hombres y mujeres por igual, con propuestas de sudaderas, camisetas, pantalones, bermudas y *joggings* que destacan por ser ropa desenfadada, cómoda y sencilla.

¿Qué pasaría en el mundo laboral si se abrazara una filosofía *ungendered* y los puestos, las oportunidades de ascenso y el desarrollo en general fuera equitativo pues las personas de ambos géneros son igual de inteligentes, fiables, trabajadoras, creativas, innovadoras y todos aquellos atributos que hoy hacen a un colaborador valioso?

Para empezar, el país tendría más recursos. El último análisis de la OCDE muestra que reducir a la mitad la brecha de género en la participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres de México para 2040 incrementaría el PIB per cápita en casi 0.2 puntos porcentuales, al año.

Por fortuna, en la industria de la consultoría en comunicación, la inclusión y el respeto a la diversidad es mucho más evidente que en otras profesiones. Quizá, al movernos de manera natural en el ámbito de la innovación y la creatividad, se promueven otro tipo de valores en las organizaciones, por lo que la diversidad, por ejemplo, se convierte en un ingrediente de alto valor estratégico en la conformación de equipos de trabajo que en conjunto den solución a los retos de marcas y empresas que desean seguir siendo relevantes para un consumidor cada día más exigente.

Bajo mi perspectiva, es imperativo que la falta de igualdad de género se vaya erradicando en todas las profesiones y se privilegien los atributos y habilidades que cualquier ser humano pueda ir desarrollando a lo largo de su trayectoria. Que las oportunidades de crecimiento sean *ungendered*, como lo son ciertas colecciones de ropa, de zapatos, de tenis y accesorios, pues eso mostrará no solo una verdadera apertura y respeto por el otro, sino que hará de los ambientes laborales, lugares de extrema comodidad, desenfadado e igualdad.



Brenda Morales Ojeda
Socia fundadora de PRP y
coach ejecutivo
@Bren_morales

También, en dicha película, se ejemplifica, se ilustra, la división de clases: "Eres parte de la familia, pero tú no perteneces a mi grupo: tú te sientas a ver la televisión con nosotros, pero sin asiento, en el suelo".

Bohemian Rhapsody, por su parte, es la historia de Farrokh Bomi Bulsara (mejor conocido como Freddy Mercury), un músico que nació en las costas de África del Este (Zanzíbar, en aquel entonces un protectorado británico), hijo de hindúes, con un talento excepcional que le permitió superar todas las barreras posibles.

Y por último, *La Favorita*, una película que retrata a una reina débil, proclive a la corrupción, quien crea un clima de misantropía. En estas dos películas, veladamente, aparece el tema de las preferencias sexuales.

No es casual que hoy se reconozcan películas con un contenido tan humano que ponen en la mesa de la reflexión los tópicos relacionados con la discriminación, el racismo y el clasismo.

Parece que aún no hemos aprendido de nuestra historia y, por lo tanto, estamos condenados a repetirla, transfigurada en divisiones xenófobas, en discriminación y en violencia de género. Todo ello impregna ambientes familiares, escuelas, empresas y gobiernos, plagados de una cultura hegemónica hostil y arcaica.

EL PAPEL DE LAS EMPRESAS

¿Cuál es el papel que juegan las empresas? Está claro: la inserción y la aceptación de la diversidad en una sociedad con raíces que promueven la división y el clasismo.

Creo que la aceptación de la diversidad puede enriquecer a nuestro país. Las organizaciones más exitosas muestran con hechos la equidad de género y crean ambientes y espacios para personas con discapacidad.

Las empresas más efectivas han roto con esquemas autoritarios del pasado y hoy más que nunca ponen atención al clima laboral y a la inteligencia emocional; se trata de contar con líderes transversales, participativos e incluyentes.

Las oficinas cerradas se han abierto, los ambientes de trabajo permiten la inclusión de todos en la solución de problemas y en la planeación táctica.

Hoy más que nunca los líderes tienen que cuidar muchísimo el tipo de lenguaje que manejan, hay que gobernar para todos sin distinciones, las creencias de un líder no son absolutas; especialmente quienes tienen el poder deben gobernar para el equipo y cuidar el lenguaje sin sufijos y prejuicios porque la palabra crea y se transforma en acciones.

Se trata de contribuir desde la crianza, luego en la escuela y en la empresa, a la diversidad y no la polarización.

Sé que esto es difícil porque la historia de la humanidad siempre ha hecho marcadas diferencias entre sectores, de ahí las guerras, las religiones, las creencias, los valores, los estilos de vida, la riqueza y la pobreza, pareciera que es inevitable vivir en esas divisiones pero justo por eso tenemos que cambiar y hacer un gran esfuerzo por entender que todos somos seres humanos que merecemos una vida digna y al mismo tiempo somos individuos, únicos e irrepetibles y tenemos el derecho a elegir una vida auténtica en armonía con los demás, aunque parezca utopía.

No es casual sino causal que el cine que llega a millones se preocupe por los valores humanos y el respeto a los demás. El cine es un reflejo de los problemas de la sociedad, pero también cuenta nuestras historias de éxito. Ojalá, las obras citadas aquí, nos hagan reflexionar sobre estos temas, sobre nuestro papel y cada día más y más empresas, apuesten por la diversidad y la inclusión. Es urgente.



Una necesidad estratégica



Luis Berango Irizar

CEO & Founder LBI Network

@luisberango

¿Vivimos en una sociedad inclusiva? La realidad es que todavía no. Lo que sí se puede afirmar es que vivimos en una sociedad diversa, y que esa diversidad empuja con fuerza reclamando un salto adelante hacia la plena inclusión social y laboral. Hoy por hoy, hay una transformación en marcha en esa dirección. La empresa debe tomar buena nota de ello y prepararse para ir al paso y ser reflejo del avance social.

En las últimas décadas ha habido tímidos avances, pero es ahora cuando el cambio de paradigma empieza a hacerse evidente. La sociedad no es uniforme y rechaza cada vez con mayor firmeza cualquier tipo de discriminación (por motivo de género, edad, capacidad, raza, orientación sexual y otros). Para la empresa el debate debe ir aún más allá. Las dificultades de determinados colectivos para



El reto: superar barreras históricas y culturales, erradicar estereotipos e impulsar un nuevo perfil de liderazgo, crear espacios laborales inclusivos, favorecer la diversidad.

acceder al mercado laboral deben entenderse como una pérdida de potencial y valor. Por lo tanto, es muy necesario que la diversidad se traslade al entorno empresarial para mantener la competitividad.

GENERACIÓN DE VALOR

Aunque estamos al inicio del camino, el gran avance es que la diversidad e inclusión se ha metido de lleno en las agendas, especialmente las de aquellas empresas que apuestan por la responsabilidad social corporativa. Quizá todavía pesa más la necesidad de cumplir con la legislación allí donde existe, o hacerse eco de una demanda social, al menos en las cuestiones formales, pero paso a paso se hace el camino. Son avances hacia el reconocimiento de la inclusión como estrategia de productividad y generación de valor.

Las empresas mexicanas están inmersas de lleno en este reto: superar barreras históricas y culturales, erradicar estereotipos e impulsar un nuevo perfil de liderazgo, crear espacios laborales inclusivos, favorecer la diversidad como estrategia de transformación, capacitar a los gestores, crear Consejos de Diversidad e Inclusión en las empresas y participar públicamente en actividades inclusivas para favorecer la visibilidad. Aunque en los últimos años se ha realizado un esfuerzo normativo (fundamentalmente con programas implementados por la STPS) el mercado laboral aún acusa numerosas formas de discriminación. Como muestra del cambio de mentalidad, es significativo que gigantes como Pemex hayan asumido esta necesidad y estén haciendo un esfuerzo en esa dirección, emprendiendo acciones internas para fomentar la inclusión, la igualdad y la no discriminación dentro de su empresa. Ese es el camino.

EL AVANCE DEL TEMA EN ESPAÑA

Otros países apuntan en esa misma dirección. En España la desigualdad laboral afecta especialmente a tres sectores: mujeres, personas con discapacidad y menores de 25 años. Con el empuje de decisiones legislativas como la Ley General de Discapacidad (2013) o la Ley de Igualdad (2007) se han dado pasos adelante, gracias a medidas incentivadoras de la contratación: bonificaciones en la Seguridad Social, incentivos fiscales, subvenciones y un sistema de cuotas que establece mínimos. También se ha puesto en marcha el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, con cincuenta medidas para promover la incorporación de este colectivo al mercado laboral. No obstante, a pesar de este esfuerzo regulador, sigue habiendo retrasos en la implementación de medidas concretas y por eso son valiosas las iniciativas privadas que apuestan por un compromiso con la diversidad. A finales de 2018, grandes empresas como Vodafone, Meliá Hoteles, Generaly y Naturgy fueron reconocidas por los premios a la Diversidad e Inclusión que entregó la Fundación Adecco, junto con el Club de Excelencia en Sostenibilidad, por la implementación de distintas iniciativas estratégicas orientadas a la diversidad e inclusión. El compromiso de estas empresas con la integración es un indicativo de la tendencia y marca la pauta de lo que hay que hacer: crear entornos de trabajo inclusivos y facilitar la incorporación de todos los colectivos al mundo laboral para captar y retener el talento.

Estamos sin ninguna duda ante una transformación social sin retorno, posiblemente una de las más significativas que veremos en el siglo XXI, y la empresa debe posicionarse para liderar el cambio



Discriminación laboral, efecto grave de un padecimiento psíquico

Por: Pamela Rendón Echeverría

De 2010 a 2018, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha otorgado 130 mil 225 incapacidades por depresión. Para el año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) pronostica que la depresión será la segunda causa de discapacidad en el mundo, y la primera en países en vías de desarrollo. Dunia Pintado, presidenta de Voz Pro Salud Mental (VPSM), afirma que uno de los obstáculos es el desconocimiento del efecto que tienen los ambientes nocivos en los colaboradores, lo cual incrementa la posibilidad de detonar un trastorno mental. Aprende a identificar factores de riesgo en tus colaboradores y cómo atenderlos. Conoce más sobre el tema para que no discrimines y te conviertas en un líder inclusivo.

Si *googleas* "El poder de la mente", en 0.38 segundos te aparecerá un listado con más de 256 millones de resultados. La mayoría relacionados con temas de autoayuda, *coaching* y frases inspiradoras. Encontrarás frases de este tipo: "El poder de la mente está dentro de ti", "Cómo aprovechar todo tu potencial" o "Ley de la atracción: el poder de tu intelecto". Basta el ejercicio anterior para ejemplificar que la palabra mente se relaciona con algo positivo, pero ¿qué pasaría si tu cabeza te jugará en contra?, ¿si anidara un padecimiento que un día te arrebatara la concentración? Y otras preguntas más esenciales: ¿se lo dirías a tu jefe?, ¿crees que él lo entendería?

Los trastornos mentales afectan a casi 3 de cada 10 mexicanos y, de esa proporción, solo el 20% recibe un tratamiento, de acuerdo con la Asociación Psiquiátrica Mexicana (APM). Muchas personas desconocen que pueden formar parte de esta estadística, pues cada padecimiento tiene manifestaciones distintas. Eso sin tomar en cuenta que, nuestro país, tiene un déficit en profesionales de la atención mental: contamos con 0.21 psiquiatras por cada 100 mil habitantes, de acuerdo a cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La ansiedad (14.3%) es uno de los trastornos psicológicos más frecuentes en México, seguido del abuso de sustancias (9.2%) y los trastornos afectivos, como la depresión (9.1%) y las fobias (7.1%), aunque estas cifras que da a conocer la Encuesta Nacional de Epidemiología en México (ENEM) cambian en un ambiente urbano donde el 18% de la población padece de depresión.

"Los países no se están preparando para enfrentar este problema con frecuencia invisible e ignorado", asegura el Banco Mundial (BM). Y el panorama se oscurece: la OMS pronosticó que para el año 2020 la depresión será la segunda causa de discapacidad en el mundo, y la primera en países en vías de desarrollo.

En nuestro país, la población más vulnerable es la de los desempleados, según la información de la ENEM. En algún momento, una proporción de ellos tuvo un trabajo, que perdieron tras recibir un diagnóstico. Los segregaron, imposibilitándolos a ser autosuficientes. Desafortunadamente no existe una estadística que mida, exclusivamente, la discriminación que sufren personas con padecimientos psicosociales.

FACTORES DE RIESGO

Tres años sumergida en una guerra sin cuartel. Virginia, pedagoga, tiene 60 años y padece esquizofrenia afectiva. En su último trabajo, hace más de 30 años, a pesar de que tenía buenas prestaciones, el ambiente nocivo propició el estallido del padecimiento que le cambiaría la vida.

"Trabajaba como maestra de personas con discapacidad y me tardé en detectar lo que me estaba pasando hasta que tuve mi primera crisis", cuenta Virginia. Reconoce que no fue fácil para ella poder aceptar esta situación, y no fue hasta la intervención de su familia, además de una temporada en el psiquiátrico, que comenzó a ser consciente de su nueva vida.

Ella vivía sola. Tenía un buen sueldo y nunca imaginó tener que regresar a su casa para que la apoyaran a estabilizarse y menos que esa situación ya no cambiaría. "He intentado trabajar en otros sitios, un tiempo ayudaba una florería", cuenta. Se confió porque su psiquiatra le dijo que ya no era necesario tomar el medicamento; no obstante, regresaron las alucinaciones y se apartó del que sería su último trabajo fuera de casa de su mamá, al sur de la Cdmx.

Dunia Pintado, Presidenta de Voz Pro Salud Mental (VPSM), afirma que gran parte del problema es el desconocimiento del efecto que tienen los ambientes nocivos en los colaboradores, lo cual incrementa -en algunos casos- la posibilidad de detonar un trastorno mental. Si bien, aclara, no todas las personas son propensas, el estrés no es sano para nadie.



La depresión en el trabajo

- 10% de la población** trabajadora ha tomado tiempo libre por motivo de depresión.
- 36 días laborales** se pierden por episodio depresivo, en promedio.
- 50% de las personas** con depresión se encuentra sin tratamiento.

Fuente: "Salud mental en el trabajo" de World Federation of Mental Health (WFMH)

Sostiene que las empresas no capacitan a los líderes en el manejo de este tipo de situaciones.

En México, la NOM-035-STPS-2018: *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención* establece pautas para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. No obstante, Pintado sostiene que la norma no se cumple y que está más orientada a la violencia laboral que al riesgo psicosocial.

En España, como ejemplo internacional, la Disposición Adicional Quinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ordenó la creación de una Fundación, bajo el auspicio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el fin de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. Así surgió la Fundación para la prevención de riesgos laborales, que elaboró el documento *Riesgos psicosociales y enfermedad mental: estrategias de actuación en el ámbito laboral*. Dicha norma establece criterios de reincorporación, adaptación y/o reubicación de los colaboradores con padecimientos mentales.

En dicho manual se incluyen técnicas de detección y formas de calcular el riesgo en diferentes niveles. Y se enlistan los indicadores de posibles trastornos mentales, que deben ser observados con detenimiento en los colaboradores:

- Ausentismo laboral.
- Impuntualidad en el horario de trabajo o abandonar el puesto de trabajo antes de acabar la jornada.
- Accidentes o incidentes reiterados donde la investigación indica que el posible origen es un trastorno mental.
- Desmotivación y disminución del rendimiento laboral.
- Disminución de la productividad y del ritmo de trabajo.
- Incremento en el número de errores.
- Desobediencia e incumplimiento de las tareas propias del rol laboral.
- Conflictos con mandos superiores y compañeros.
- Irritabilidad excesiva y conductas agresivas en el trabajo.
- Falta de colaboración y evitación del contacto con los compañeros.
- Dificultad en la toma de decisiones.
- Cambios de personalidad y cambios del estado de ánimo: tristeza, ansiedad, ira, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza constantes.

- Cambios de conducta: deterioro de la calidad del trabajo, ausencias o retrasos repetidos en actividades importantes, búsqueda continuada de ventajas especiales, frecuentes conflictos interpersonales.
- Cambios físicos: deterioro del aspecto físico y del autocuidado, cambios importantes de peso, fatiga excesiva, alteraciones del sueño, indicadores físicos de adicción (marcas, olor, etc.).
- Otros cambios: quejas de usuarios / compañeros, órdenes inapropiadas, ausencias no justificadas, conflictiva extra-laboral paralela a la del trabajo, expresiones de preocupación por parte de compañeros y/o supervisores.

Los Convenios Internacionales no ratificados por México, que fomentan el bienestar de la salud mental en el trabajo son:

C081- Sobre la inspección del trabajo.

C121- Sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

C148- Sobre el medio ambiente de trabajo.

DISCRIMINACIÓN EN LAS EMPRESAS

En México, la invisibilidad de las personas con trastornos psicosociales ha permeado incluso en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en donde no figura la discriminación de personas con padecimientos mentales en el ámbito laboral, lo cual los pone en desventaja con el resto de la población, privándolos de la autosuficiencia.

Los autores ingleses, Sara Evans y Martin Knapp, en su ensayo *Necesitamos terminar con el tabú del trastorno mental en el trabajo*, aseguran que la mayoría de las personas con problemas de salud mental quieren trabajar, lo cual es importante para su recuperación, pero son más

propensos a estar desempleados que las personas sin trastornos mentales.

“Después del diagnóstico dejé mi trabajo porque no encontré una forma de reintegrarme”, confiesa Virginia. Y agrega: “Fue una experiencia muy fuerte y por eso llevo más de 30 años sin encontrar un empleo fijo”, cuenta Virginia. Actualmente, ella recibe el apoyo de una de sus dos hermanas. Su labor ahora es ser cuidadora de sus sobrinos, su mamá y su hermana mayor, quien también padece esquizofrenia.

Un trastorno mental, diagnosticado, no los incapacita, pero sí exige hacer adecuaciones a su entorno e, incluso, a sus responsabilidades. La intervención es vital.

El primer paso, señala el documento referido es analizar si el trabajador puede mantenerse en su puesto, aunque cada caso es particular y requiere de un análisis individual, tomando en cuenta que pueden verse alteradas algunas de sus capacidades. Para ejemplo, basta un botón:

Rodolfo padece esquizofrenia. Tiene 50 años y fue diagnosticado desde joven. Trabajó en la Secretaría de Educación Pública (SEP), en donde se vio obligado a firmar una renuncia porque no comprendían que necesitaba acudir al psiquiatra.

-¿Y qué haces en esos casos?

-Sigo el proceso, pero no paso su perfil a ninguna de las áreas porque claramente no son el mejor candidato. Para muestra, basta un botón.

¿QUÉ DICE LA LEY?

En México, las enfermedades psicosociales no son reconocidas en la ley como riesgos de trabajo. La Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo 513, no integra ninguna enfermedad psicosocial en la tabla de enfermedades de trabajo. Es una lista que no se actualiza desde el 1 de abril de 1970.

En 2016, la diputada federal, Ana Georgina Zapata Lucero, propuso una reforma a los artículos 476, 513, 514 y 515 de dicha ley, que contiene la información relativa a los riesgos de salud en el trabajo. No obstante, dichas modificaciones no fueron aprobadas y se mantienen, hasta ahora, las 161 enfermedades que se enlistaron hace 49 años.

La propuesta de la diputada Zapata Lucero ampliaba a 241 el listado de enfermedades e incluía padecimientos mentales como neurosis, ansiedad y otros trastornos derivados del estrés laboral.

En la reforma a las LFT que se cocina en el Poder Legislativo -que se prevé que se apruebe a más tardar a mediados del presente año- diputados y senadores no se ponen de

¿Qué debe de hacer una empresa en estos casos?

1. Respetar la confidencialidad y la dignidad del trabajador. Este es un principio básico, dado que se trata de un aspecto de salud.
2. Mantenimiento activo del trabajador en su puesto de trabajo siempre que sea posible.
3. Buscar soluciones conjuntas con las diferentes partes implicadas, siempre que sea factible y se garantice la confidencialidad acerca de los datos de salud.
4. El coste económico de la intervención nunca debe recaer en el trabajador.

“Cuando tenía permisos, muchos compañeros pensaban que me quería ir temprano, lo cual hizo que el ambiente se pusiera agresivo y no me sentía a gusto. Además de que continuaba teniendo los síntomas de mi enfermedad y tenía que sobrellevar a todos en mi trabajo”, cuenta.

A pesar de todo, la suerte le sonrió. Hoy tiene otro trabajo, en el que acaba de cumplir 5 años y próximamente le otorgarán un contrato permanente.

Ana es una reclutadora que trabaja para una empresa de outsourcing, de la que se reserva el nombre.

-¿Has tenido candidatos que te confiesan que padecen un trastorno mental? -le pregunto.

-Sí.

acuerdo sobre un punto: ¿quién tiene la responsabilidad de integrar nuevas enfermedades derivadas de los riesgos laborales? En el artículo 476, de la LFT, se establece que es facultad de la STPS; en el artículo 515 se estipula que es responsabilidad de la Presidencia de la República. Esto ha dificultado la actualización de las enfermedades mentales, lo que representa un rezago en la atención a la salud laboral.

A pesar de la omisión de estas enfermedades en la tabla de la LFT, los trabajadores afectados por las empresas pueden basarse en el Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el cual protege la integridad física y mental de los trabajadores o en los convenios internacionales ratificados por México.

CONOCE NUESTRA **Membresía Empresarial**

¡Disfruta todos los beneficios!

- ✓ Asistencia funeraria.
- ✓ Seguro de fallecimiento por accidente.
- ✓ Check up anual sin costo.
- ✓ Seguro de accidentes personales.
- ✓ Consultas médicas a domicilio.
- ✓ Ambulancia gratuita en caso de urgencia real.
- ✓ Red de proveedores y servicios médicos, con descuentos desde el 5% hasta el 50%.
- ✓ Consulta dental y limpieza sin costo, descuentos en tratamientos.
- ✓ Asistencia médica telefónica ilimitada.
- ✓ Asistencia emocional telefónica ilimitada.
- ✓ Asistencia nutricional telefónica ilimitada.
- ✓ Asistencia en el hogar: plomero, cerrajero y electricista.
- ✓ Asistencia vial con precios preferenciales.
- ✓ Asistencia oftalmológica con precios preferenciales, en consultas y ópticas.
- ✓ Red TDU con descuentos en más de 10,000 establecimientos.
- ✓ Cine al 2x1 un folio por semana, de lunes a viernes.

Servicio proporcionado por:



+52 (55) 55 59 04 41

contacto@grupopozzeidon.com.mx

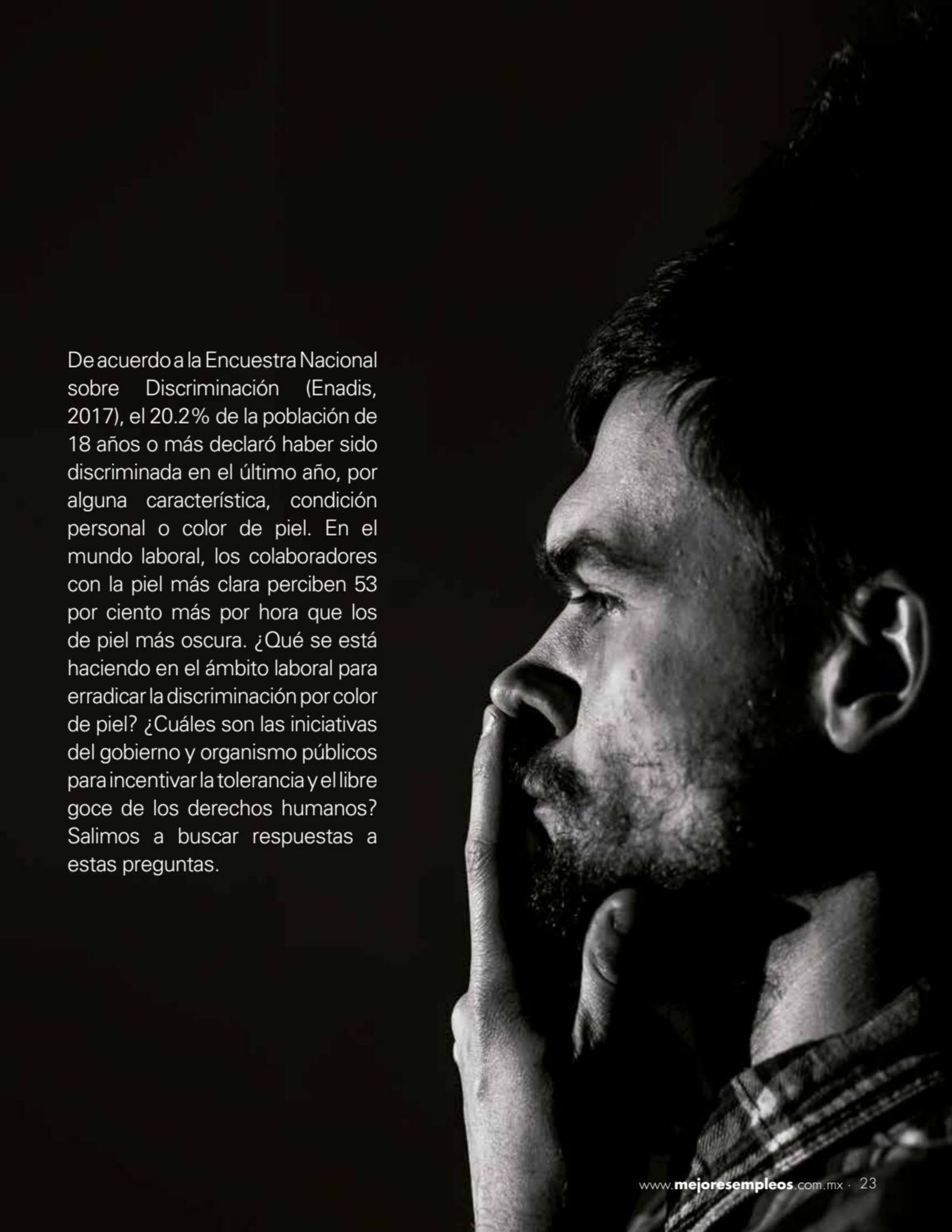
APP | Integra contigo

Disponible en
App Store

Disponible en
Google play

Color de piel, ¿un filtro de selección?

Por Brenda Martínez Lunar



De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis, 2017), el 20.2% de la población de 18 años o más declaró haber sido discriminada en el último año, por alguna característica, condición personal o color de piel. En el mundo laboral, los colaboradores con la piel más clara perciben 53 por ciento más por hora que los de piel más oscura. ¿Qué se está haciendo en el ámbito laboral para erradicar la discriminación por color de piel? ¿Cuáles son las iniciativas del gobierno y organismo públicos para incentivar la tolerancia y el libre goce de los derechos humanos? Salimos a buscar respuestas a estas preguntas.

El colorismo, término acuñado por Alice Walker, se refiere a la circunstancia en la que se discrimina a las personas por el color de piel. Federico Navarrete Linares, en su libro *México racista, una denuncia*, señala que el racismo se debe a prejuicios que se transforman en juicios automáticos, lo que lleva a asociar al color de piel más clara con algo “bonito y bondadoso” y el más oscuro con la “maldad”.

Desde la educación primaria, los niños asignan estereotipos y prejuicios debido a que, desde temprana edad, se nutren de las correspondencias sociales entre color de piel y la belleza, explica en entrevista Marco Pérez, integrante del Colectivo para Eliminar el Racismo en México (Copera).

Sostiene que el principal problema de México, como sociedad, como nación, es que no se reconoce como un país profundamente racista, lo que deriva en lo que él denomina un “racismo jocoso”. Y agrega: “Sin concientización del racismo, las autoridades lo toleran y lo reproducen”. Y luego, esa nube tóxica instalada en nuestro imaginario social, contamina otros ámbitos, como el laboral.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Raymundo Campos Vázquez, en su artículo “Color de Piel y Movilidad Social; evidencia de México”, escribió que las personas con piel más clara tienen en promedio 1.4 años más de escolaridad y perciben hasta 53% más por hora que aquellas con tonos de piel más oscura.

Las personas de piel más clara tienen en promedio 1.4 años más escolaridad y perciben 53 por ciento más por hora que las de piel más oscura, según el artículo *Color de piel y movilidad social: evidencia de México*, publicado en la revista *Demografía*, el 8 de noviembre, del cual Campos Vázquez es coautor junto con Eduardo Medina Cortina.

Aunado a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) argumenta que la discriminación menoscaba los objetivos de las personas, lo que impide que sigan con sus proyectos profesionales.

Por su parte, Marta Ferreyra, Directora de Promoción de Cultura y No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), señala que el uso coloquial de la palabra “moreno” para señalar a una persona por su color de piel, es proveniente de una raíz discriminatoria, sobre todo cuando se expresa de diminutivo.

“No es culpa en sí de la sociedad mexicana, pues el racismo es un producto que se ha ido construyendo con el paso del tiempo, sobre todo con posterioridad a la colonia”, sostiene.

Puebla, Guerrero, Oaxaca, Colima, Morelos y el Estado de México son los estados en donde las personas

se han sentido discriminadas. En estas regiones entre el 24% y el 28.4% de la población declaró sentirse discriminadas, según la Enadis.

Ferreyra abunda: “La estructura es totalmente racista, porque no se destina la misma cantidad de dinero a la educación en lengua indígena que a la educación en español”.

La sociedad, reflexiona, valida a las personas de acuerdo a su color de piel, con lo que limita las oportunidades de las personas.

“La discriminación se hereda: debido a tu color de piel, sabes que no podrás acceder a ciertos puestos de trabajo”, afirma Jesús Rodríguez Zepeda, integrante de la organización Nosotrxxs.

Marco Pérez sostiene que el racismo en México se vincula con la clase social. Y lo resume en la siguiente frase: “Obtiene más privilegios quien es más blanco”.



El talento está distribuido de manera democrática y buscarlo discriminando por color de piel es dejar fuera al talento. Y eso es algo que las empresas hoy en día necesitan.”

Ferreyra cita a Alexandra Hass, presidenta del Conapred.

FILTROS DE SELECCIÓN

Raymundo Campos Vázquez, investigador del Centro de Estudios Económicos del Colegio de México (Colmex), realizó en 2014 -en conjunto con Eva Arceo- un análisis de la discriminación por color de piel en el proceso de reclutamiento de las empresas, por lo que enviaron CV similares a vacantes disponibles en portales de empleo, en donde lo único que variaba era el color de piel en las fotos de quienes se postulaban.

Encontraron que las empresas llamaron más a las mujeres blancas y solteras; en los hombres, no hubo diferencias entre su tez o su estado civil. El acto de discriminación quedó evidenciado, pues si se evaluarán aspectos como experiencia laboral o desempeño académico la tasa de respuesta hubiera sido la misma.

Campos Vázquez, en entrevista con La Jornada, efectuada en diciembre de 2018, consideró que, tras contar con evidencia empírica, el Estado debe implementar acciones muy sencillas, pero contundentes, como prohibir a las empresas que soliciten a los candidatos CV con estado civil y fotografía.

Por su parte, Ferreyra sugiere: "Si tú no quieres discriminar, sería bueno que no pidas la fotografía en el CV".

En la CDMX, la discriminación en hombres es de 20.6% mientras que las mujeres sufren una inclinación de más de seis puntos (26.4%), de acuerdo a cifras de la Enadis de 2014.

La discriminación se extiende al campo laboral, la escuela, la familia o los servicios médicos. Algunos encuestados denunciaron discriminación, incluso, en la atención o servicios en oficinas de gobierno.

De acuerdo a la escala de tonos, desplegada gráficamente en la Enadis, de las personas con una tonalidad oscura solo el 2.8% es funcionario, director o jefe, frente al 6.1% de aquellos con la piel más clara.

El 44% de las personas con piel oscura se desempeñan como empleados en servicios personales, actividades de apoyo y agropecuarias.

Ferreyra agrega que la discriminación laboral por color de piel está presente en centros de trabajo, tanto públicos como privados. "Y eso es un reflejo de la sociedad en la que vivimos, pues hemos sido educados con principios discriminatorios".

Los expertos consultados coinciden en que estos actos de discriminación inciden -si bien no está medido ni existe una estadística a la fecha- en el crecimiento del país, pues no se está evaluando el talento, la capacidad, las habilidades, sino que se está sopesando -a la hora de reclutar- aspectos fuera de lo profesional, que deberían de ser intrascendentes.

PROPUESTAS

Ferreyra propone que, para erradicar esta problemática social, el filtrado en el proceso de reclutamiento es algo esencial; es decir, al momento de publicar una vacante suprimir aspectos como la apariencia.

"Si en la descripción del perfil se especifican características físicas, estoy segmentando a la población que quiero que trabaje en mi empresa, privilegiando la exclusión", detalla.

Apunta que este tipo de ofertas, discriminatorias a todas luces, son las más comunes. Y señala: "Si solicitas excelente presentación, te aseguro a que te refieres a personas con piel blanca, con lo que estás infringiendo la ley".



La buena presentación, argumenta Pérez, nunca se refiere a la vestimenta formal, sino a características físicas.

“El talento está distribuido de manera democrática y buscarlo discriminando por color de piel es dejar fuera al talento”. Y eso es algo que las empresas hoy en día necesita, cita Ferreyra a Alexandra Hass Paciuc, presidenta del Conapred.

Las personas indígenas, afro o con otras características de grupos raciales, pasaron por el doble de dificultades para llegar a la educación superior. En Copera le llaman a eso el *doble esfuerzo*.

“Hay un esfuerzo para llegar a las empresas, y de ahí al iniciar la vida laboral tienen que sortear otro muro de prejuicios y estereotipos”, explica Pérez.

Si esos prejuicios no se combaten, advierte, a través de políticas públicas, se seguirán reproduciendo en nuestros centros de trabajo.

UN DERECHO HUMANO VIOLENTADO

La lucha contra la discriminación permite la movilidad social: los derechos humanos son inalienables, asegura Ferreyra. Sostiene que los empleadores, además de sus líderes de RH, se deben de capacitar en temas de inclusión.

“No se trata de un tema asistencial, sino de derechos humanos que están siendo violentados”, afirma.

El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el mandato de no discriminación. A la letra, señala: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Ferreyra ironiza: “Si se cumpliera ese mandato, viviríamos en un paraíso porque estipula un altísimo respeto a los derechos humanos”.

Agrega que, desde 1970, no se tiene registro de las personas afrodescendientes en el país. Si bien en 2015 hubo una encuesta intercensal, eso -asegura- es apenas un ensayo. Por eso -sostiene- dicha población ha sido invisibilizada y le han sido denegados los registros poblacionales a estas personas.

UN TEMA DE AGENDA PÚBLICA

“Los estados deben aprobar medidas, incluidas leyes para velar porque las personas y entidades no apliquen los motivos prohibidos de discriminación en la esfera privada”, se exhorta en el Observatorio General 20, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC).

Los expertos consultados sostienen que es fundamental que los temas de discriminación racial sean incluidos en la agenda pública.

“Tratamos de incidir en políticas públicas y en aspectos sociales, pues no solo el gobierno no tiene claro cómo hacer una política antirracista, sino que la sociedad mexicana tampoco lo tiene muy claro”, le dijo Olivia Gall, Coordinadora de la Red Integra, a la agencia informativa del Conacyt.

A nivel global se están impulsando diversas iniciativas, como el Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024) de la Unesco, en donde se les reconocerá a las personas de origen africano, la cual tendrá eco en México, pues el Inegi, recientemente, anunció que en 2020 levantará un censo con el propósito de reconocer y garantizar el libre derecho de gozar sus derechos a esta población, informó Pérez.

“El censo 2020 va a ser muy importante para desmascarar estas políticas discriminatorias”, subraya.

Asimismo, a partir de 2015, el Conapred implementó la Norma Mexicana número 25 (NMX-R-025-SCFI-2015), la cual se encarga de entregar certificaciones a los centros de trabajo mediante la evaluación de que esta sea empresa incluyente en todos los aspectos que se plasman ante la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

El 44% de las personas con piel oscura se desempeñan como empleados en servicios personales, actividades de apoyo y agropecuarias.

El Conapred -menciona Ferreyra- ha sostenido reuniones con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para convertir ésta en una Norma Oficial Mexicana (NOM). “Ayuda a controlar y regular la discriminación, pues la Norma lo que está diciendo es: ‘Señoras y señores, cumplan la ley’”, subraya.

Al efectuar esta conversión, ya no solo constará de un certificado, ahora se tiene que cumplir obligatoriamente, incluso se inspecciona al centro de trabajo para cerciorarse si está o no cumpliendo con la ley.

La transición llevará un par de años, apunta Ferreyra, pero considera que ese es el camino correcto, actualmente 730 mil personas se benefician con las políticas de inclusión.

“Si tu vida cotidiana no es un centro de discriminación, tu vida es mejor y eso repercute en tu vida familiar”, añade.

No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com



grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com

Sara Elvira Morgan Hermida
Procuradora de la Defensa del Trabajo
de la Cdmx

“Urge una reforma laboral moderna y flexible”

Platicamos con la responsable de establecer medidas para prevenir y, en su caso, mediar los conflictos obrero-patronales, quien está convencida de que la conciliación es la vía para solucionar los conflictos laborales. Paz laboral, acoso y renunciadas forzadas son algunos de los temas que abordamos.

Por Brenda Martínez Lunar | Fotografías: Pedro García

Sara Elvira Morgan Hermida, procuradora de la Defensa del Trabajo de la Cdmx, afirma que debemos apostar, como país, por una política pública que privilegie la conciliación para la solución de conflictos laborales.

Morgan cree fervientemente en la vigencia del modelo de Negociación de la Universidad de Harvard, creado por Roger Fisher y William Ury. Dicho modelo se centra en un acuerdo que satisfaga los intereses de las partes, y de ser posible, en mantener o mejorar las relaciones entre ellas.

El conciliador debe disminuir las diferencias entre las partes, que son las raíces del conflicto. Por lo tanto, si las diferencias se anulan, o disminuyen las diferencias, se aliviará el conflicto.

Francisco Díez y Gachi Tapia, en el libro *Herramientas para trabajar en mediación* (Paidós, 1999), señalan: “El Modelo de Harvard define básicamente la mediación como una negociación colaborativa asistida por un tercero y su enfoque teórico se conoce con la orientación a la resolución de problemas. Se entiende el conflicto como un obstáculo para la satisfacción de intereses o necesidades. Allí hacen residir el problema. Éste aparece cuando las partes deben satisfacer simultáneamente intereses y necesidades que son incompatibles. El proceso de mediación (léase conciliación), basado en el método Harvard, está orientado a obtener satisfacción de los intereses; los mediadores (léase los conciliadores) controlan la interacción”. En el caso de los temas labora-

les, la Procuraduría asume la figura del conciliador. Y esa es la apuesta de Morgan en su gestión, que recién inicia.

Actualmente las personas que acuden a tribunales tienen que esperar entre 3 o 4 años para que se emita una sentencia o laudo.

“Las personas no tienen la paciencia de antaño. Pocos están dispuestos a pagar a un abogado e ir a un juicio que puede tardar 5 años, sin garantías de ganarlo”.

La Procuraduría busca acortar el tiempo de solución de conflictos. Si bien existen casos complejos, que terminan en los tribunales, Morgan sostiene que el reto de la procuraduría es encontrar una solución que beneficie a ambas partes: empleado y empleador. En los primeros 100 días del Gobierno de la Ciudad, encabezado por Claudia Sheibaum, lograron mil 600 acuerdos conciliatorios documentados.

¿Cuáles son los beneficios de un acuerdo conciliatorio?

Lo complicado es que, al colocar ambas opciones en la mesa, juicio o acuerdo conciliatorio, las personas escojan lo segundo. Las personas creen, erróneamente, que aceptar el acuerdo significa salir perjudicado, y eso no es necesariamente cierto. Los beneficios que tiene un acuerdo conciliatorio es el ahorro de tiempo y la garantía de que obtendrás tu dinero, pues existe una garantía de pago de por medio que, en caso de incumplimiento implicaría una multa para el patrón.

¿Qué cambios en política pública se tendrían que hacer para adaptar la ley a las nuevas condiciones de trabajo?

El derecho laboral se finca en dos factores: capital y trabajo. No puede existir el uno sin el otro. Por esa razón, los derechos laborales hay que ejercerlos con responsabilidad, para no lesionar ni a los trabajadores ni al empleador. Alguien arriesga su capital y no por eso es malo: cuenta con derechos y obligaciones, como todos. La Ley Federal del Trabajo debe de conciliar una relación, sin dejar abierta la puerta a las asimetrías. La modificación está planteada. Justo ahora se discuten diversas iniciativas para modificar la legislación laboral.



Con la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dio un paso firme para terminar con los contratos de protección patronal.

Los trabajadores se empoderan y son quienes van a decidir si quieren contar con un sindicato o no. El convenio 98 señala que habrá cancha pareja para todos. Ahora los sindicatos tendrán que ganarse a sus agremiados y para tener una toma de nota tienen que contar con la mayoría. En ese sentido, los cambios tecnológicos nos obligan a contar con una legislación a la vanguardia y eso significa, también, que tendrá que cambiar la forma en que operan los sindicatos, pues la disrupción tecnológica es una fuerza arrolladora que nos va a alcanzar. La legislación laboral deben de ser moderna y flexible. Una legislación eficaz más que rígida.

¿Cuál es el plan de acción para promover las conciliación en lugar de los juicios?

En el caso de la justicia laboral, muchos juicios ante la Junta local están abandonados, de ahí que nuestra estrategia se centre en la conciliación. Hay una propuesta, que se presentó ante la Cámara de Diputados, que contempla la creación de un Órgano Autónomo de Conciliación, que

permitiría disminuir la judicialización de los conflictos laborales. Se pretende que este organismo contenga los conflictos y los filtre; en caso de que el problema no se pueda resolver, entonces se procede con el juicio. De tal forma que, ante la enorme cantidad de juicios, se pueda dar una salida pronta y expedita.

¿Cómo mantener la paz laboral?

Hablar de paz laboral es hablar de muchos factores, entre ellos un equilibrio como el que estamos alcanzando. México es un país maduro en este aspecto. Aquí, en estas oficinas, impulsamos la conciliación: viene gente muy enojada no solo a demandar atención a sus problemas laborales, sino cargados de problemas emocionales complejos.

Es decir, no solo viene un trabajador enojado porque lo despidieron, sino angustiado porque durante 10 años ha padecido acoso laboral sin saberlo. O casos de personas que llevaban 15 años sin seguridad social y no lo sabían. Queremos cambiar eso. Y la única forma es atender el problema desde una perspectiva multifactorial. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo me dio esa instrucción: ofrecen un solución a las personas que llegan con una urgencia laboral.

¿Cómo acabar con el acoso laboral?

El acoso, en todas sus formas, es inaceptable. Es importante que los empleadores lo sancionen y que cuenten con programas para prevenirlo. No son conductas aceptables. Si bien defendiendo la presunción de inocencia, cuando se tienen pruebas contundentes se debe castigar, de acuerdo a las políticas y códigos de ética internos.

También creo que es importante reforzar esos temas en el seno de la familia. Estamos en tiempos políticamente correctos en los que se ataca la palabra, pero no hablamos de la ideología y el pensamiento. No podemos atacar el lenguaje, sino lo que está detrás: el código cultural. El mensaje de respeto e igualdad a la diferencia tiene que permear profundo, y lo vamos a lograr si lo hacemos desde temprana edad, en la escuela y en la familia.

De acuerdo a cifras de la STPS, Los despidos injustificados son la tercera parte de los casos que llegan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De esa fracción, 60% son renuncias forzadas. ¿Qué le puede recomendar a las empresas para no caer en esas malas prácticas?

Es un cuestión de ética. Si las empresas se ven obligadas a despedir a algún colaborador lo deben de hacer conforme a la ley, pues no deben de perder de vista que somos seres humanos. Invito a los empleadores a que evalúen rigurosamente sus recortes. Si bien la fisonomía del trabajo está cambiando, las empresas deben de cuidar al talento con el que cuentan, pues si pierden a personas valiosas -por su labor, sus conocimientos y su *expertise*- puede que estén comprometiendo su rentabilidad.

CRACKED IT!

**HOW TO
SOLVE BIG
PROBLEMS
AND SELL
THE SOLUTIONS**

28 DE MAYO, 2019. CDMX

En este programa altamente interactivo, el profesor de estrategia, consultor y orador de renombre mundial Corey Phelps le mostrará cómo convertirse en un mejor solucionador de problemas y vendedor de soluciones utilizando un enfoque riguroso, práctico y comprobado.

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

www.seminarium.com.mx

Consultores de cuidado



Luis Zamudio



Enrique Quiroga

Por Redacción Mejores Empleos

Luis Zamudio, gerente de Recursos Humanos de Fujifilm México, y Enrique Quiroga, consultor independiente en desarrollo organizacional, enfocado en compensaciones y beneficios, platicaron con nosotros sobre el trabajo del consultor en Recursos Humanos: un especialista que lleva todo su *expertise*, además de una mirada fresca, renovada, sobre los procesos y quien puede ser de gran ayuda a la hora de implementar un cambio organizacional.

Luis Zamudio Gerente de Recursos Humanos de Fujifilm México

Luis Zamudio es egresado del Tec de Monterrey. Ejerció, primero, como economista, luego la vida profesional lo arrastró a las áreas de Recursos Humanos. Con 20 años de experiencia en gestión del capital humano, Luis tuvo una etapa como consultor independiente. Con experiencia en el sector financiero, la industria de las telecomunicaciones, comercio, industria papelería y, ahora, la industria fotográfica, Luis nos cuenta, en entrevista, cuáles son los retos de un consultor en RH, en qué consiste su trabajo y cuándo es momento de contratar los servicios de un consultor.

La plática se inicia con una confesión: hace algunas décadas, Luis emprendió su propio negocio, montó su consultoría, pero fracasó.

Si bien multiples factores pueden causar el fracaso de un negocio, ¿consideras que el fracaso de tu consultoría se relaciona con que la dirección de RH, hace apenas una década, no era considerada socio de negocio?

Sin duda, las áreas de RH han evolucionado mucho y se han convertido en socios de negocio, que contribuyen a los resultados de las empresas. Ahora es habitual que una empresa solicite los servicios de una consultoría para hacer los cambios necesarios, no solo para estar a la vanguardia, sino para ser competitiva y rentable.

En esa etapa previa a tu ingreso acá, ¿cuál era el mayor reto al que te enfrentabas?

El gran reto era lograr que las empresas adoptaran medidas basadas en diversos puntos de vista y no solo en cómo han hecho las cosas siempre. La labor del consultor es recopilar, precisamente, las mejores prácticas del mercado. Acercarse a un consultor les permite contar con un punto de vista fresco, diferente. No necesariamente disruptivo, pero sí diferente al que la empresa con sus propios recursos puede lograr. En ocasiones, cuando resolvemos problemas con nuestros medios caemos en las mismas respuestas, en las mismas soluciones del pasado que, quizá, no funcionaron. De ahí la importancia del trabajo de un consultor.

“

Si un colaborador no ama el producto o servicio de su empresa, no está contribuyendo al éxito”

¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta un consultor?

El consultor tiene la gran ventaja participar en la búsqueda de soluciones a problemas a los que se enfrentan grandes empresas. Y poder ir a una organización, valiéndose de esa experiencia, para promover cambios, procesos que -en ocasiones- es muy difícil aplicar desde adentro. Uno de los múltiples retos a los que se enfrenta es conciliar diferentes puntos de vista. Horarios flexibles, códigos de imagen, espacios colaborativos son algunos de los temas que el consultor puede promover e, incluso, encargarse de implementar, acompañando al cliente.

En el camino de la consultoría, ¿te has enfrentado a la resistencia al cambio?

Tanto para una empresa, como para un consultor, el principal enemigo es la resistencia al cambio. Es común que una organización prefiera transitar por el camino seguro a implementar cambios drásticos, aunque necesarios, en la forma de pensar.

De hecho, la principal resistencia al cambio proviene de los líderes. Los líderes realmente están preocupados de seguir manteniendo el crecimiento y desarrollo de la empresa. Y crear una fuente de empleo. No hay dolor en ello. Pero llega el punto de quiebre y, lo que pudo planificarse, se vuelve una estrategia de contención.

Creo que los consultores tenemos la obligación de comunicarle a los líderes que el cambio no se debe de aplicar como medida, sino como estrategia de negocios. Hoy, quizás, no ve la necesidad; pero mañana te aseguro que sí.

¿Cómo pasas de consultor a gerente de Recursos Humanos en Fujifilm?

No siempre uno es dueño de las decisiones de las empresas. Así que salí de una empresa y pensé que era el momento adecuado para utilizar mi experiencia en beneficio de otras empresas. La experiencia ha sido gratificante, pues me he encontrado que, en México, las empresas tienen la necesidad urgente de una visión fresca, renovada. El campo del consultor es muy grande y, hoy por hoy, no está limitado a pequeñas y medianas empresas, sino que también las grandes empresas están solicitando servicios de consultoría externa. Después de un periodo como consultor independiente, me sumo a los esfuerzos de Fujifilm porque me encantó el reto de traer mi *expertise* a una industria nueva. Además soy fotógrafo amateur.

¿A qué retos te enfrentas en Fujifilm?

Fujifilm es una empresa familiar, de 56 años, con presencia global. El reto es como posicionar el área de RH como socio de negocio. Otro de los retos principales es lograr que las decisiones que hoy emanan del comité directivo, compuesto por familiares, puedan alcanzar un nivel más corporativo. Mi experiencia se basa en un enfoque de proceso; es decir, que las personas entiendan que el trabajo se basa en la colaboración entre las áreas, y que la contribución de RH tiene que verse reflejada en la rentabilidad de la empresa. Y, por supuesto, crear un ambiente de trabajo divertido, que motive y rete todos los días. Soy un excelente PR de las empresas en las que trabajo, pues cuando tomo el reto me apasiono. Si un colaborador no ama el producto o servicio de su empresa, no está contribuyendo al éxito.

¿Qué recomendaciones le harías a las Pymes para fortalecer sus áreas de RH?

Las Pymes son las principales generadoras de empleo. No obstante, se enfrentan a muchos retos. Uno tiene que ver con las cargas que le imponen muchas leyes, tanto locales como federales, que de alguna manera limitan su posibilidad de contar con estructuras organizacionales más sólidas. A pesar de ello, las Pymes tienen que considerar que las estructuras son necesarias, sobre todo para garantizar el nivel de servicio que se han prometido a sus clientes, la calidad de los productos que realicen y el cumplimiento de las leyes.

¿Por qué un área de RH es esencial para una Pyme? Porque tenemos que tener a las personas correctas en los lugares correctos. De arranque no es necesaria una estructura grande, costosa. Ahí entra la labor de un consultor, quienes con la experiencia de grandes empresas puedan ayudar a las pequeñas y medianas a crecer. Esa sería una de las recomendaciones que le haría a las Pymes: que se apoyen de consultores experimentados.

¿Cuéntanos un caso de alguna empresa que hayas consultado?

El caso más reciente que recuerdo es de una empresa de movilidad urbana muy en boga, cuyos emprendedores -todos jóvenes- tuvieron un éxito muy repentino. Pasaron de 5 a 50 personas. Su servicio, a través de aplicaciones, se enfrentó a problemas legales relacionados con el incumplimiento de leyes en la Cdmx. También hubo rotación del personal, pues reclutaron a jóvenes con gran *expertise* en programación y desarrollo, pero la ausencia de un área de RH provocó que los programadores se desmotivaran: sus cargas de trabajo eran altísimas y no tenían las condiciones para garantizar un buen ambiente laboral. Es un ejemplo de una empresa exitosa, que necesitaba apoyo urgente en las áreas de RH, financiera y legal. Por fortuna actuaron a tiempo y no comprometieron su crecimiento ni estabilidad.

¿Que te legó tu *expertise* en los números en la gestión de las personas?

Mi formación como economista me ha permitido ligar ese mundo, el de los números, con ese otro: el de las personas, tratando de asegurar que el talento contribuya a las empresas y se refleje en el estado financiero. Unas personas con experiencia en números no puede prescindir de las mediciones del impacto de RH en el negocio.

Como economista sé leer tendencias, tanto micro como macroeconómicas, y utilizo esos conocimientos para analizar si pueden o no afectar a la empresa y de qué forma.

Enrique Quiroga Consultor independiente en desarrollo organizacional

Enrique Quiroga es originario de Tampico, Tamaulipas. Estudió una Ingeniería, pero la gran parte de su vida profesional se ha desempeñado en el ámbito de los Recursos Humanos.

Ha trabajado para empresas multinacionales, lo que le permitió tener un acercamiento directo con la cultura organizacional inglesa, americana, alemana y suiza.

Se empleó en empresas que reportaban a otros países, que mantenían teleconferencias diarias, o semanales, para hablar de los objetivos, sin importar que el país fuese Suiza, Inglaterra o los Estados Unidos. Eso le permitió, dice, entender cómo piensan, accionan y actúan en otros lugares del mundo.

Trabajó, en diversas empresas, como gerente de desarrollo organizacional, gerente de relaciones laborales y gerente de compensaciones.

Estuvo 14 años en la industria de consumo y los últimos 5 años en la industria financiera. Y luego, al fin, decidió dar un paso adelante en su carrera y volverse consultor independiente.

Así se define: "Soy consultor organizacional, experto en compensaciones. Mi área de especialización se vincula con la atracción y retención del talento. Cuento con experiencia en desarrollo organizacional; es decir, ayudar a las empresas a definir una cultura que les permita enviar un mensaje claro a las personas".

A la par de su trabajo como consultor, es profesor en el Icamí, Centro de Formación y Perfeccionamiento Directivo. "Ahí conocí el método del caso, una herramienta increíblemente poderosa, sobre todo para habilitar competencias directivas".

Esta metodología permite perfeccionar las habilidades directivas de los participantes en la toma de decisiones. El método se conforma de tres fases:

Estudio individual. Enfrentamiento personal con la situación planteada en el caso, para diagnosticar la problemática implícita y formular un plan de acción.

Trabajo en equipo. Momento de confrontación del propio análisis con el de otros directores participantes, que hacen las veces de un Consejo de Dirección.

Sesión plenaria. Análisis y síntesis del caso en discusión, con la intervención del pleno de los participantes, bajo la conducción de un profesor experto en el área en cuestión.

"Es algo enriquecedor porque el alumno no solamente aprende del profesor, sino que aprende de todos sus colegas, de todos los que participan".

Enrique ha aplicado dicho método en sus consultorías. Primero le pregunta a su cliente cuál es la razón que lo llevó a requerir los servicios de un consultor, luego, en compañía con los jefes de área, se confronta ese primer diagnóstico, después, en un primer contacto con el problema, se sugieren alternativas y se proponen líneas de acción.

Explica que algunas Pymes cuentan con un especialista en nómina, o un especialista en reclutamiento (un contador, un administrador o, incluso, un ingeniero), lo que puede derivar en conflictos laborales, pues esa persona no tiene *expertise* en compensaciones.

“Esa área de oportunidad es el campo fértil para el trabajo de un consultor, quien, desde mi punto de vista, no debería de cobrar hasta entregar resultados”.

-¿Cuáles son los problemas organizacionales más comunes que orillan a una empresa a solicitar los servicios de un consultor externos?

-Uno de los problemas más frecuentes es la evaluación de puestos, pues la descripción correcta de un puesto garantiza un reclutamiento efectivo, además de que otorga elementos para hacer una comparación con el mercado.



Los consultores son agentes de cambio, promotores de las tendencias actuales en RH ”

La descripción de puestos es la columna vertebral. Y, además, van cambiando mucho: las responsabilidades, las funciones, el tramo de control de autoridad. Entonces la descripción se debe de actualizar constantemente. Hay formatos, tanto en Word, como Excel, que recomiendo mucho. Los perfiles bien hechos no solo pueden ser usados para reclutamiento, sino también para capacitación y relaciones laborales. Además, ahora el perfil se hace acompañar por competencias. No se requieren las mismas competencias si trabajas como gerente o como empleado. En otros casos, se debe de agregar certificaciones, políticas y procedimiento. Si la responsabilidad de tu cargo está vinculada con una política o un procedimiento, auditado, esto debe de aparecer en el perfil, para evitar complicaciones posteriores. Cuando esa información está en un excel, entonces construyes una base de datos que puedes compartir con otras áreas, enriqueciéndolas.

El año pasado, cuenta Enrique, el director general de una empresa especializada en equipos médicos de alta generación le dijo a Enrique: “¿Para qué hacer un estudio de compensaciones si es difícil que mis técnicos se vayan, pues en nuestra área el mercado laboral no es tan competido?”.

Enrique le explicó que la compensación le ayudaría a retener al talento, que tenía que ver con el bienestar de los colaboradores, y hacerse competitivo para el talento era una cuestión importante, pero secundaria.

Los consultores, sostiene Enrique, son agentes del cambio, promotores de las tendencias actuales en RH. Habla de la importancia de garantizar el compromiso de los colaboradores. “Sin *engagement*, no hay productividad ni rentabilidad”, dice.

El compromiso de los colaboradores, sostiene, tiene que evaluarse, medirse. Y debe quedar sustentado con documentos, con entrevistas de comportamientos observables.

En este proceso, sugiere, el jefe directo del colaborador tiene que estar presente en la entrevista que efectúe el área de RH, para saber lo que hay que ajustar.

Y un punto importante, enfatiza: “Debe de haber reciprocidad: conocer las inquietudes del colaborador, lo que piensa”. Si no hay retroalimentación, asegura, se rompe el ciclo virtuoso.

Si el consultor, aconseja, participa en el proceso, podrá elaborar un plan de mejora a corto, mediano o largo plazo.

“Existe, allá afuera, una guerra de talento, desproporcionada, sin pies ni cabeza, en la que las empresas en vez de capacitar, se roban al talento capacitado y certificado por otras empresas”, señala.

De ahí la importancia de las compensaciones y beneficios como estrategias de retención.

-Hoy en día en las empresas coinciden 4 generaciones, ¿de qué forma convencer a los líderes de que sus planes de compensaciones se tienen que modificar?

-Tienen que ponerse en los zapatos del otro. Un *millennial* quizá no acude a la oficina, pero trabaja y se compromete con los objetivos desde casa, pues eso está en su ADN laboral. Los que pintamos canas, los *Baby Boomers*, somos obsesivos con los entregables, pues queremos tener garantía de que la información le llegó al cliente. No hay que frenar ninguna de las dos formas de trabajo, sino propiciar el ambiente para que sucedan. Los esquemas tradicionales, sin duda, están provocando la pérdida de talento.

-La diversidad y la inclusión son pilares en el cambio organizacional, ¿qué reflexión te merecen estos temas?

-Estudié una maestría en desarrollo humano, en la que aprendí 3 cosas: la aceptación de ti mismo, empatía y congruencia. Si estás bien en esas tres esferas, seguramente estarás abierto al cambio y te olvidarás de tus prejuicios, tu creencias. En las organizaciones, microuniversos de nuestras sociedades, tenemos que convivir en armonía. Y hacerle honor a la frase mejores personas, mejores resultados.

La desaparición de

PRO Mèxx

¿medida urgente o
decisión precipitada?

Por Pamela Rendón Echeverría



ProMéxico, organismo del gobierno federal que se encargaba de fortalecer la participación de México en la economía internacional, respaldar el proceso de exportación y coordinar las actividades dirigidas a atraer la inversión extranjera, contaba con 46 oficinas en el exterior, distribuidas en todo el mundo. La desaparición de este organismo, anunciada a inicios de este sexenio, generó preocupaciones sobre el impacto que tendrá en la economía, la inversión extranjera, el turismo y el empleo. ¿Será suficiente que las embajadas y cónsules de cada país concentren las actividades del desaparecido organismo? Salimos a buscar respuestas y esto encontramos.

El año pasado, con el inicio del nuevo sexenio y el anuncio de las medidas de austeridad, pasó desapercibido el cierre de algunas agencias federales, como Banco Nacional de Comercio Exterior (Bancomext) y ProMéxico, ambos organismos se dedicaban a fomentar e incrementar el comercio exterior de diferentes maneras.

Este último tenía el objetivo de coordinar las estrategias para fortalecer la participación de México en la economía internacional, respaldar el proceso de exportación y la internacionalización de las empresas establecidas en el país, además de coordinar las actividades dirigidas a atraer la inversión extranjera.

En la conferencia mañanera, Andrés Manuel López Obrador, Presidente de México, criticó la presencia del organismo en otros países, haciendo una pregunta: "¿Ustedes han visto aquí, en la capital o en cualquier estado de la República, una oficina ProFrancia, ProAlemania, ProEstados Unidos, ProJapón? No. Eran de las extravagancias que se cometían. Entonces, se puso orden también en eso".

Parte del fideicomiso de ProMéxico también se invertía en promover la imagen del país, a nivel internacional, como un destino turístico atractivo. Contaba con 46 oficinas en el exterior, distribuidas en Norteamérica (15), Latinoamérica (7), Europa y África (11) y Asia, Medio Oriente y Oceanía (13), todas estas sedes desaparecerán para que las actividades de este tipo se concentren en las embajadas y cónsules de cada país.

En el cambio de sexenio, estas actividades se están delegando a la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), aseguró Marcelo Ebrard, titular de la dependencia,

en diferentes entrevistas. Sin embargo, en la industria de comercio y turismo estas decisiones han creado controversia debido a la necesidad de aparatos que fomenten la inversión y el comercio exterior.

El Presupuesto de Egresos de la Federación 2019, a cargo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), contemplaba un monto por 10.7 millones para la operación de ProMéxico, en el rubro de función pública y buen gobierno, y de 56.1 millones de pesos en la denominación de servicios de apoyo administrativo en desarrollo económico. El programa también formaba parte de la de la Estrategia Programática 2019 de la Secretaría de Economía (SE), que tenía el objetivo de "intensificar la actividad exportadora, a través de estrategias de fomento y promoción y articular e implementar un esquema integral para atraer inversión extranjera directa, mediante las acciones del fideicomiso público ProMéxico". Cabe destacar que 36 países Inscritos en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) poseen organismos similares para la promoción y captación de Inversión Extranjera Directa (IED).

EN CONTRAFLUJO

Al abrirse el debate sobre la pertinencia de ProMéxico, Gustavo de Hoyos, Presidente de las Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), hizo hincapié en la importancia de dar continuidad a las medidas de apertura económica y promoción empresarial, si el objetivo es posicionar a México como una potencia exportadora. Opinó que habría que mantener ProMéxico, además de Bancomext.



NUMERALIA:

20 plazas permanentes

en 2018

236 plazas eventuales

en 2018

44% de la IED llegó por gestiones de ProMéxico.

85,000 millones de dólares captó la dependencia en el sexenio pasado.

181 dólares se invirtieron directamente por cada dólar que se le asignaba a ProMéxico.

270 empresas operaron fuera del país, gracias a las gestiones de ProMéxico

1,000 proyectos de IED.

750 proyectos de exportación de productos y servicios mexicanos.

3,000 pequeños y medianos empresarios exportan a más de 30 países distintos.

Fuente: 6º Informe de Gobierno 2017-2018, ProMéxico, SHCP y Coparmex.

De Hoyos celebró el adelgazamiento del aparato burocrático del país, pero sostuvo que la estrategia de austeridad debía de acompañarse con mejoras en ambos fideicomisos para optimizar los resultados y niveles de exigencia, a través de medidas administrativas y operacionales, además de la búsqueda de nuevos tratados que fortalezcan la inversión.

Por otro lado, Graciela Márquez Colín, titular de la Secretaría de Economía, se pronunció en diversos medios en contra de la desaparición de la dependencia, ya que vislumbró que es un organismo articulado para atraer Inversión Extranjera Directa (IED), y destacó la importancia de los empleados en el extranjero, quienes coordinaban toda una maquinaria para recibir fábricas, centros de logística, distribución, y personal extranjero que llega a trabajar y vivir a nuestro país.

“Desaparecer todas las funciones, y reventar la coordinación que el organismo realiza al interior del país es totalmente desaconsejable”, dijo Márquez Colín a El Heraldo, aconsejando crear una nueva dependencia o mantener el organismo, pero no extinguir sus funciones.

La Alianza del Pacífico, conformada por Perú, Colombia, Chile y México, refirió, en información recabada por El Economista, que, en conjunto con ProMéxico, tenían una proyección hasta el 2030 pero ante el cierre del organismo desconoce los impactos que tendrá a mediano y largo plazo.

¿Y LA PROMOCIÓN TURÍSTICA?

Otra de las encomiendas de ProMéxico era la promoción turística, responsabilidad que, ahora, recaerá en las embajadas y consulados, que tendrán el reto de atraer IED a diferentes zonas del país. Dentro del área de promoción, también se liquidó al Consejo de Promoción Turística de México (CPTM), quien se encargaba de diseñar y operar las estrategias a nivel nacional e internacional

Miguel Torruco Márques, titular de la Secretaría de Turismo (Sectur), descarta que la desaparición del fideicomiso vaya a tener un impacto negativo en la derrama económica por turismo extranjero, quien incluso asegura que hay una duplicidad de funciones entre Sectur y ProMéxico.

Recién se llevó a cabo la 53 FERIA de Turismo de Berlín, ITB Berlín 2019, y al ser de los primeros eventos de promoción turística del nuevo sexenio se hizo un comparativo de los diseños de stands. Cabe destacar que, en años anteriores, en exposiciones similares, se llegó a criticar los altos costos en los pabellones de México.

Luisa Cabrera, Gerente General de Travelport para México y Latinoamérica, en entrevista con Mejores Empleos, afirma que la medida tiene implicaciones de gran calado. Entre los retos -en términos de competitividad- que tendrá que sortear la industria turística nacional, ante la desaparición del organismo, enumera:

El freno en la promoción turística: *La industria tendrá que ser más creativa, ya que en lugar de que haya un solo mensaje, habrá 400 mensajes pero diferentes, entonces la fuerza no será igual.*

Garantías de seguridad para los viajeros: *El turismo está enfrentando problemas para promocionar sus destinos, incluso entre los conacionales, debido a los altos niveles de inseguridad en algunas regiones, comúnmente turísticos.*

La falta de certeza en la industria turística: *En la industria nos preguntamos dos veces si hacer o no la inversión.*

DEFICIENCIAS DEL ORGANISMO

Desde sus inicios algunas de las operaciones que realizaba ProMéxico fueron cuestionadas, debido a que las empresas privadas no alcanzaban las metas que se puntualizaban en las reglas de operación de sus convocatorias. Desde su creación, en el sexenio de Felipe Calderón, hasta su consolidación, durante la presidencia de Enrique Peña Nieto, se transfirieron fondos del fideicomiso, a fondo perdido, hacia empresas privadas.

Uno de los programas de apoyo y subsidios a empresas privadas era el de Proyectos Estratégicos para la Atracción de Inversión Extranjera, con el cual las empresas privadas aspiraban a inversión gubernamental con la finalidad de crear empleos. Los proyectos presentados eran en esquema multianual, lo que les daba la oportunidad a las empresas de obtener el recurso por más de un año.

Muchas de las empresas no alcanzaron los 2 mil 500 empleos que debían generar por proyecto, de acuerdo a lo que reportó Newsweek México.

A principios de 2016, la empresa Ford Company realizó una inversión de aproximadamente mil 600 millones de dólares, para instalar una planta en San Luis Potosí, por lo cual ProMéxico subsidió a este proyecto con un 10% (con un tope de 30 millones de dólares). La automotriz canceló y abandonó los terrenos debido a los altos aranceles impuestos en la importación de automóviles en la política proteccionista de Donald Trump en 2017, a pesar de que se le había otorgado un presupuesto gubernamental.

En entrevista con Newsweek, Violeta Rodríguez del Villar, del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, adscrita a la Unidad de Asuntos Hacendarios y del Sector Público, explicó las razones por las cuales estas inversiones no prosperaron:

- No se obligaba a que los empleos generados sean cubiertos por mexicanos o egresados de nuestro país, lo cual destacó como importante para la transferencia de sus conocimientos.

- Los proyectos beneficiados debían generar o conservar plazas de trabajo permanentes en el país. Eso no se especificaba en los requisitos para recibir el subsidio.
- Los empleos que se creaban para trabajadores mexicanos no ofrecían salarios mayores a la media nacional.
- Aunque sí era un requisito la transferencia de tecnología o las actividades de investigación, no se reportaba un indicador específico que permita medir que la transferencia está ocurriendo ni tiene un mecanismo general que lo garantizará.



Definitivamente deja un vacío de coordinación, pero en el tiempo será subsanado al 100 por ciento por la Secretaría de Economía”

Teresa Villena Ramírez,
directora de la Oficina
Comercial del Perú en México.

OLVÍDENSE DEL ÓRGANO: LAS FUNCIONES

El presupuesto asignado a ProMéxico y el Instituto Nacional del Emprendedor (Inadem), organismo para apoyar a los emprendedores y micro, pequeñas y medianas empresas, fue absorbido por la SE ante el cierre de ambos organismos. Las funciones que ejercían ambas instituciones se centrarán ahora en la Unidad de Innovación y Promoción de la SE.

Oficialmente, la titular de la SE anunció el cierre de dichas dependencias y acreditaron a la Unidad de Innovación y Promoción, como la responsable de llevar a cabo las funciones, pero no han dado más información al respecto, lo cual no ha relajado al sector comercial y empresarial.

Ante la inquietud y el desconocimiento, algunos estado del país han tomado medidas para minimizar el impacto que podría tener, la desaparición de un órgano especializado en de la IED, por lo cual los gobernadores de Centro-Bajío (Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro y San Luis Potosí) prevén la creación de su propio organismo de promoción de la inversión, comercio exterior y promoción turística.

Dichos estados, a través de su poderes ejecutivos, se han pronunciado en contra de la desaparición de ProMéxico, pues aseguraron -en conferencia- que el presupuesto de cada estado es insuficiente para atraer IED y comercio exterior.

Martín Orozco Sandoval, Gobernador de Aguascalientes, ha anunciado reuniones con empresas como Nissan, Jacto, Unipres, Calsonic Kansei y Taschi-S, para que inviertan en la región y más MiPyMEs sean incorporadas como proveedoras a la cadena de producción en el sector automotriz.

5to. Congreso Comunicación Corporativa

Mejora la Reputación de tu Compañía

www.CongresoComunicacion.com.mx

Mayo
30
2019



Oradores

Media Partner



REVISTA CONSULTORÍA **GANAR-GANAR**

Julio
11
2019

4to. Congreso UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

Impulsa el Talento de tu Organización

www.PromocionEmpresarial.com.mx/universidades/

Oradores



15%
de Descuento para
referidos de

mejores
empleos

55 32 23 98 79

(55) 9000 0404 / 01800 087 2411

Informes@CongresosPE.com.mx

Sede



Organiza





“Nos hace falta aprender a fracasar bien”

Leticia Gasca

Fundadora del Instituto del Fracaso

Por Erick Baena Crespo | Fotografías: Pedro García

“El éxito no es definitivo, el fracaso no es fatal”. Esa frase, atribuida a Winston Churchill, es el mantra de Leticia Gasca, una *entrepreneur* que encontró en el fracaso un negocio rentable. De la semilla de su primer traspie emprendedor, que ocultó de su currículum durante años, germinó una empresa exitosa que hoy en día es una iniciativa global, con presencia en 300 ciudades y 90 países. Conversamos con Leticia para conocer más sobre su poderoso y *sui generis* proyecto.

Son las 5:00 pm de una tarde calurosa de febrero. El sol cae como arañazos de fuego. En la avenida Álvaro Obregón, esquina Monterrey, los coches no avanzan. Tráfico y sol: una combinación mortal para el ánimo. Aún así, Leticia Gasca, fundadora del Instituto del Fracaso, llega a la cita con una sonrisa tatuada en el rostro, que resplandece. Es la única persona del mundo capaz de hablar del fracaso con una alegría desbordada.

Oradora nata, ex periodista, tiene la habilidad de contar una historia y atrapar en sus redes a quien la escucha.

Sortea, con audacia, sin perder el temple, como un torero frente a una mole con cuernos de media tonelada, la pregunta más torpe, la de cajón: ¿Cómo surgió *Fuck Up Nights* y el *Failure Institute*?

Responde, ágil: “Voy a empezar por el presente y de ahí me voy hacia atrás para que lo que les cuente ahora haga sentido”. Me dejó arrastrar por su relato.

¿QUIÉN ES LETICIA GASCA?

Leticia Gasca es una emprendedora serial. Y una mujer honesta: no todos sus emprendimientos, confiesa, han funcionado.

“Antes de esto, fui emprendedora social en proyectos que no trascendieron tanto porque quizá no tenía la experiencia ni los recursos para hacer que funcionaran”, cuenta

Leticia es fundadora de las *Fuck Up Nights* y, posteriormente, del Instituto del Fracaso. Sin uno, no existiría el otro.

Fuckup Nights -se lee en su página web- es un movimiento global nacido en México en 2012 para compartir historias de fracaso en los negocios. Cientos de personas asisten a cada evento para escuchar los fracasos de 3 o 4 emprendedores. Cada speaker tiene 7 minutos, además de 10 imágenes, para contar su historia. Actualmente es un movimiento global con presencia en 300 ciudades y 90 países.

Con las reuniones, en consecuencia, reunieron una gran cantidad de datos, lo que derivó en la creación del brazo de investigación de las *Fuck Up Nights*: el Instituto del Fracaso (o *Failure Institute*).

Este organismo ayuda a Bancos de Desarrollo, Gobierno y Corporativos a entender por qué fracasan los negocios de cierta región, o de cierta industria, con el fin de tomar decisiones futuras basadas en evidencia científica.

“Por ejemplo, hemos estudiado -cuenta Leticia- con el gobierno de Colombia, de Perú, de Chile, de República Dominicana la dinámica del fracaso entre sus emprendimientos para que ellos puedan tomar decisiones de política pública, lo cual ha sido una aventura muy enriquecedora”. A ella le ha sorprendido que una simple idea, hablar del fracaso, haya logrado ese impacto.

“Pero, ¿cómo fue que llegamos a esta cosa loca de hablar del fracaso?”, se adelanta a mi pregunta. Sonríe.

LOS INICIOS

Cuando estudiaba la preparatoria, Leticia hizo su servicio social en comunidades indígenas. “Yo era esta chica de la Ciudad de México, que vivía en una burbuja de la clase

media y, de pronto, ir a estas comunidades rurales, muy marginadas, me abrió los ojos sobre cómo vive la mitad del país”. Terminó su servicio social, pero no abandonó sus preocupaciones sociales. Luego estudió Administración y Mercadotecnia en la Universidad Marista y siguió visitando comunidades.

En la Sierra Negra, en Puebla, se encontró con un grupo de mujeres indígenas que bordaban pedazos de tela a mano. Una vez al mes acudía una mujer, foránea, quien les pagaba 30 pesos por un lienzo de tela, de un metro cuadrado, que se tardaban un mes en bordar. A Leticia, ese acuerdo, le pareció indignante, por lo que se propuso crear una empresa social, con el fin de apoyar a esas mujeres a elevar su calidad de vida.

Leticia tenía 20 años. Era 2006. En esa época, no existían empresas sociales en México. Y el término comercio justo todavía no estaba en boga.

Lanzó la empresa y, con ella, a través del proyecto social, ganó concursos del Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco mundial. En 2017 recibió el Premio Nacional de la Juventud en la categoría de Mérito Cívico. A pesar de eso, la empresa fracasó.

“La empresa se mantuvo gracias a los premios que ganábamos. Nuestra planeación financiera estaba muy mal hecha. Tanto que nunca nos alcanzaba el dinero para que los socios del proyecto, que también éramos empleados, nos pagáramos un sueldo”, cuenta Leticia.

Hicieron todo *by the book* -cuenta-, como se enseñaba hace más de 10 años en las escuelas de negocios.

“En esa época no existía eso del prototipado rápido o lean startup. Cuando yo fui a la escuela de negocios te enseñaban a hacer tu plan de negocios, tu plan financiero y tu plan de marketing, y luego te arrojabas al vacío”.

Consiguieron algo de inversión, capacitaron a las artesanas, comercializaron, pero nunca les salieron las cuentas.

“Eventualmente, mis socios empezaron a conseguir trabajos en donde sí les pagaban. Y yo me quedé sola, haciendo todo. Estuve seis meses en negación total, esperando que ocurriera un milagro que rescatara el negocio”. Pero eso nunca pasó.

Recuerda aún el día que estaba, en la noche, frente a una documento de Excel, tratando de vislumbrar escenarios de rentabilidad. No surgió ninguno.

Leticia se sentía culpable porque su proyecto había arrancado con la idea de generar un impacto positivo y al cerrarlo, tendría consecuencias negativas en la comunidad.

“Pero, bueno, vino el momento de la franqueza y la aceptación: tuve que aceptar que el proyecto había muerto y compartirlo con mis socios, luego con los inversionistas y, la peor parte, comunicarlo en la comunidad”, relata. Y agrega: “Desde luego hubo lágrimas, enojo, mucha tristeza, pero afortunadamente algunas mujeres decidieron continuar con el proyecto, en una menor escala. Llevábamos dos años con el proyecto, Su economía había mejorado, su autoestima también, pues se habían percatado que ellas podían ser protagonistas de su cambio”.

Abrazó el fracaso, no sin sentirse una perdedora. “Toda esta experiencia que ahora te cuento con una sonrisa en la cara fue tan dura para mí que, durante 7 años, la oculté de mis conversaciones y de mi currículum porque yo no conocía a otras personas que hubieran fracasado en negocios. En aquel momento este tema, el del fracaso, era un gran tabú. Entonces yo pensaba que era la única *loser* en el mundo”. Pero no lo era y eso lo descubrió una noche de mezcales.

FUCK UP NIGHT

Pasaron 7 años antes de que Leticia volviera a emprender. La experiencia la había marcado. Durante ese tiempo trabajó como editora de un suplemento de Responsabilidad Social en el Economista, luego se integró al equipo de una aceleradora de negocios y, después, se integró como editora de reportajes de la revista Expansión.

“Y justo cuando trabajaba en Expansión nacieron las Fuck Up Nights. Esto fue en septiembre de 2012, cerca de aquí, en la cantina La Nacional. Estaba echándome unos mezcales en compañía de mis amigos y nos percatamos, al calor de las copas y las confesiones, que todos habíamos fracasado, en algún momento, en los negocios”, cuenta.

La charla giraba en torno al mundo de los negocios. Leticia, junto a sus amigos, comentaba que en ese mundo hay mucho *poser*.

“Les decía: ‘Acudes a un evento y todo el mundo habla de que levantó inversión y de que está contratando personal. Un mundo de miel sobre hojuelas, repleto de gente exitosa. No es así: las personas mentimos”.

Confesaron sus fracasos empresariales de forma franca, íntima, cariñosa. La plática -dice Leticia- fue tan enriquecedora que se preguntaron si valdría la pena replicarla.

“Y en esa misma noche de mezcales, en 15 minutos, planeamos la que fue la primer Fuck Up Night”.

Esa noche acordaron el formato de las sesiones: 3 personas contarán su fracaso en 10 imágenes y 7 minutos. ¿El nombre?

“Ya que habíamos planeado todo esto, nos dijimos: ‘Hay que ponerle un nombre’. Y uno de mis amigos, dijo: “Fuck Up Nights”. No lo pensamos dos veces. Nunca imaginábamos en todas las implicaciones que iba a tener crear una marca con esa palabra. Por ejemplo, comprar publicidad en línea es imposible, así que todo nuestro crecimiento en redes ha sido orgánico”.

Dos semanas después de aquella noche de mezcales hicieron la primer Fuck Up Night. Invitaron a un grupo de 25 personas, entre amigos y conocidos. Lo organizaron en *We Are Todos*, un espacio de Coworking, propiedad de los socios de Leticia.

Proyectaron las imágenes en una pared de ladrillo. Y, como no había sillas, improvisaron bancas con ladrillo y tablas de madera.

“Lo más impactante fue la reacción de los oradores, de las personas que contaron su fracaso. Todos nos agradecieron por haberlos invitado porque se quitaron un peso de encima. Ya no tenían que ocultar esa historia oscura de su pasado profesional”, dice.

Ella y sus amigos, ahora sus socios, decidieron que seguirían haciéndolo, una vez al mes, bajo una consigna: *Keep it simple and make it happen*, debido a que todos tenían otras ocupaciones.

“La regla era dedicarle el tiempo mínimo disponible y hacer que sucediera. Y este tema de la simplicidad lo llevamos al extremo de no abrir redes sociales”. No obstante, sucumbieron a la presión social, a las peticiones de información sobre las sesiones, y abrieron una cuenta de Twitter y otra de Facebook.

“Y ahí fue realmente cuando esto estalló y se convirtió en un movimiento global”.

EL FRACASO EN EL MUNDO

Una vez sus redes sociales activas, recibieron un sin fin de comentarios de todo el mundo, preguntándoles cómo le hacían para organizar Fuck Up Nights en sus ciudades.

Leticia y sus socios, sorprendidos, no imaginaban que su idea quisiera replicarse. Sabían que hablar del fracaso es un tema tabú. Entonces crearon un Manual de Procedimientos para replicar Fuck Up Nights. Las personas interesadas firmaban un acuerdo, en el que se comprometían a respetar la marca, el formato y grabar las sesiones, pues -cuenta Leticia- con ello contaban con elementos de control de calidad.

Dos meses después de abrir redes sociales Fuck Up Nights estaba en 15 ciudades en todo el mundo. La primera ciudad en donde se realizó, fuera de México, fue San Sebastián, España.

“En ese momento me di cuenta que esto no era un *hobbie*, sino que se había convertido en algo que requería un montón de tiempo. Era muy claro que si alguien no se dedicaba al Fuck Up Night esto se convertiría, paradójicamente, en un Fuck Up”.

Leticia renunció a su trabajo en Grupo Expansión. Recuerda que su jefe, en aquel entonces, le dijo que estaba loca, que era una mala decisión.

“Ahora, cuando lo veo, me dice: ‘Es la mejor idea que has tenido: qué bueno que lo hiciste’”, cuenta Leticia con su sonrisa tatuada en la cara, satisfecha.

Tenían dos retos al frente: hacer que el proyecto fuera financieramente posible y hacerlo crecer por el mundo.

“Sabía que en la medida de que esto fuera global, iba a ser más fácil crear un modelo de negocios. Entonces hice ambas cosas en paralelo. Para hacerlo crecer hice una lista de las 20 ciudades del mundo que podrían viralizar el concepto: Londres, París, Tokio”.

Durante meses, Leticia se dedicó a la meticulosa labor de buscar en internet a los líderes de las comunidades de negocios de esas ciudades, con el fin de convencerlos de sumarse al proyecto. Y funcionó.

VOLVER RENTABLE EL FRACASO

“Mucha gente se comprometió, empezaron a organizar sus Fuck Up Nights, se viralizó el movimiento y llegamos a 100 ciudades”.

-¿Qué les decías? ¿Cómo los convencías?

-Obvio tenía un *pitch* de venta: una página súper sexy que explicaba qué es Fuck Up Nights, cómo hacerlo y qué beneficio obtienes al organizar Fuck Up Nights. Eso era lo más difícil porque no ganaban dinero. A lo mucho obtenían aprendizaje, posicionarse en su comunidad local como líderes en un tema: el fracaso. Lo que, sin duda, era un reto. Lo que me servía mucho era enviarles fotos y videos de las Fuck Up Nights de otras ciudades. Como dice el dicho: 'La palabra convence, pero el ejemplo arrastra'.

Con el tiempo, cambió la dinámica y ahora las personas de otros países los buscaban a ellos. "Actualmente cada semana recibimos 10 mensajes de personas que quieren llevar Fuck Up Nights a su ciudad. A nosotros nos toca filtrarlos y hacer el proceso de selección, para ver si realmente están comprometidos".

-¿Cómo le hiciste para volver rentable el proyecto?

-Mucho fue a prueba y error. Al ser Fuck Up Nights nos podíamos dar el lujo de honrar nuestras razones de ser y fracasar varias veces. Algunas cosas no funcionaron: lo primero que hicimos fue poner una alcancía en las sesiones, para solicitar una cooperación voluntaria. Juntamos, a lo mucho, 800 pesos en una noche. Eso no iba a ser, evidentemente, un modelo rentable. Intentamos hacer un patronato, pero también fracasó. Luego empezamos a hacer cosas que sí funcionaron. Las 3 cosas que hacemos actualmente para generar dinero y que sí funcionan son: cobrar a las personas que organizan Fuck Up Nights en el mundo. Eso lo empezamos a hacer después de que llegamos a 100 ciudades. Le mandamos un mail a todos los que organizaban Fuck Up Nights preguntándoles si estarían dispuestos a pagar una licencia mensual a cambio de organizar Fuck Up Nights y el 100% respondió que sí. Luego les preguntamos cuánto sería lo máximo que estarían dispuestos a pagar. Y la mínima cantidad mencionada fue de 30 dólares. Nos dijimos: 'Si les cobramos 30 dólares, todo el mundo lo va a pagar'. Empezamos a cobrar y lo que ocurrió es que la mitad de organizadores se cayó. Llegamos de nuevo a 50 ciudades, pero fue un crecimiento más sano, pues todos los que le entraban sabían, de antemano, que tenían que pagar. Ya no había cuestionamientos. Actualmente todos pagan. Después empezamos a organizar Fuck Up Nights en corporativos. Todo eso porque los corporativos tienen muy claro que, para innovar, tienen que fracasar. Hacemos sesiones de fracaso. A veces llevamos fracasados externos, a veces llevamos a emprendedores del corporativo para que cuenten los fracasos que ha tenido la empresa: es una dinámica muy enriquecedora. Esto lo hemos hecho en todo el mundo. Funciona mejor en corporativos grandes, que cuentan con áreas de innovación, con áreas de Recursos Humanos con un pensamiento de avanzada.

-¿En los corporativos hay apertura para hablar del fracaso?

-En los corporativos se puede hablar del fracaso interno cuando la alta dirección tiene apertura. Si el CEO está

comprometido y dice: "Voy a contar algo en la Fuck Up Night", los demás también quieren hacerlo. Pero si el CEO tiene miedo y piensa que, con su participación, hay un riesgo para la reputación de la marca, es más difícil.

EL INSTITUTO

Leticia y sus socios encontraron una necesidad que no se estaba cubriendo: entender por qué fracasan los negocios. El mercado les estaba dando señales. Leticia, entonces, se dio a la tarea de buscar investigaciones en torno al fracaso empresarial. Encontró poca bibliografía, o estudios de caso de los Estados Unidos o Europa. Así nació su otra línea de negocios: la investigación del fracaso. Hasta ahora han trabajado con el Banco Interamericano de Desarrollo, con la Corporación Andina de Fomento de América Latina, con Cámaras de Comercio, con los Gobiernos de Chile, Perú, República Dominicana, incluso con Facebook.

Su investigación se convirtió en la primera acerca del fracaso emprendedor en América Latina. Tras un primer acercamiento con diversas universidades interesadas en trabajar en conjunto, optaron por hacerlo con el Icade Business School, por dos razones:

Ellos cuentan con centro de investigación, enfocado en emprendimiento. Y dos:

Ya lo habían intentado.

"Nos dijeron: '¡Qué buena idea de investigación!' Nosotros intentamos hacer una investigación similar el año pasado y fracasamos'. Y fracasaron, otra vez una ironía, porque no tenían acceso a los casos de estudio y a las bases de datos para hacer un estudio de esta naturaleza".

El Instituto del Fracaso elaboró el Global Failure Index: la primera base de datos global de negocios que fracasaron.

"Y tampoco había casos de estudio porque sigue siendo difícil que las personas te quieran contar esas cosas. Pero justo en eso nosotros nos volvimos muy buenos, en convencer a la gente de que contara sus fracasos. Hicimos una mancuerna Y así fue posible la primer investigación".

Y luego vino el éxito en torno al fracaso: los invitaron a replicar la investigación en Colombia.

ANTES DE QUE LA SONRISA SE LE APAGUE

Leticia se deja arrastrar por la marea de sus inquietudes profesionales. Se reinventa en cada emprendimiento. Por ahora, está enfocada en el tercero de ellos: una empresa enfocada en evaluación de habilidades para el futuro del trabajo, que ofrecerá soluciones a corporativos y medianas empresas. No es casual que en 2015 haya sido reconocida con el Premio a la Mujer Emprendedora por parte del World Innovation Expo.

Y, además, está haciendo maletas: "Me voy a Nueva York. Allá cursaré, en el NYU, el programa de maestría 'Human Capital Analytics and Technology'".

-¿Cómo cambió tu vida volverte especialista en el fracaso? -le pregunto.

-Se reconfiguró mi percepción de la vida. En el mundo de los negocios se habla hasta la saciedad de los casos de éxito, incluso en las revistas. Muchas veces el entorno nos genera una percepción poco realista de lo que es la vida. Hablar del fracaso es una experiencia catártica. Compartir la experiencia negativa crea redes de apoyo. Existen casos de éxito que se originaron en el desahogo de un fracaso: hubo emprendedores que, al hablar de su fracaso, encontraron en las sesiones al inversionista que les ayudó a rescatar su negocio.

Está buenísimo ir a este espacio en el que te das cuenta que no eres el único *loser*, que es normal que la gente cometa errores y que los negocios fracasen. Hay más historias de fracaso que de éxito, pero las primeras no las contamos. La realidad es que a veces sale bien y a veces sale mal. Y no soy pesimista al decir esto: soy realista. En el momento en el que aceptas que no todo es perfecto, vivir es más sencillo porque te das permiso de equivocarte.

-¿Qué es el fracaso para ti?

-El fracaso es un estado mental. No porque tu negocio fracase o tu pareja fracase quiere decir que eres un fracasado. Tú no eres tu negocio, tú eres mucho más que eso.

CIERRE DE UN CICLO

Actualmente 30% del trabajo lo hace la tecnología y el 70% los humanos. Para 2025, tras el fin del sexenio, 50% del trabajo lo hará la tecnología y 50% los humanos. El cambio es inminente; está a la vuelta de la esquina. No necesariamente se refiere a robot que sustituirá a un humano, sino -por ejemplo-: un algoritmo que complementará a un humano. Y esto será de forma más agresiva. Estamos en un punto en el que, todavía, podemos adaptarnos. Y tenemos que entender algo: el aprendizaje continuo será la clave del futuro; es decir, estudiar de por vida. A raíz de ello me empecé a obsesionar con el futuro del empleo y el futuro de la educación, y cómo están evolucionando las habilidades que necesitamos para el futuro.

Cuando estuve en el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), a 25 Global Shapers [una comunidad de jóvenes líderes, menores de 30 años, que creó el WEF] nos invitaron a una sesión privada con Jack Ma, el fundador de Alibaba, el hombre más rico de China. Nos dejaron preguntarle lo que quisiéramos. Le pregunté: "En el WEF tenemos una obsesión por hablar de las habilidades para el futuro del trabajo, pero no hablamos suficiente de las habilidades para el futuro de la humanidad. Jack Ma, ¿Cuál crees que es la habilidad más importante para el futuro de la humanidad?". A lo que me respondió: "Adaptarnos al cambio, abrazarlo".

El año pasado hicimos una investigación, en colaboración Facebook, acerca del impacto de las competencias digitales en el emprendimiento. Para mí fue impactante descubrir que la ausencia de competencias digitales tiene una correlación directa con el hecho de que los negocios no funcionen.

Empecé un proyecto con la comunidad de Global Shapers, que se llama "Moldeando el futuro del trabajo" (Shaping the future of work). Y algo que empecé a notar es que los reportes del WEF están basados en encuestas a Directores de Recursos Humanos. Al final ellos tienen claro hacia dónde va la tendencia, pero se está dejando fuera a mucha gente. Entonces este proyecto lo que busca es que, a través de una encuesta global, y eventos locales por todo el mundo, entender la perspectiva y necesidades de los jóvenes acerca del futuro del trabajo. Y por este proyecto me invitaron al WEF de este año. Concluí que tengo que enfocarme más en estos temas. El año pasado tuve una conversación con mis socios. Fue un momento duro, pero de mucha franqueza Les dije: "Chicos, siento que me está llamando mucho la atención otros temas". Y también el equipo está muy sólido: son 15 personas que saben hacer todo perfectamente. Siento que Fuck Up Nights y el Instituto del Fracaso ya no me necesitan como me necesitaban en un inicio. Ahora puede sobrevivir sin mí todo esto. Le planteé a mis socios: "Hablemos de mi salida de las operaciones". Hicimos un plan de transición de 6 meses. Y también para mí es duro emocionalmente: crear un proyecto, que es como un bebé, que le pones todo el corazón y un montón de energía, lo haces crecer y luego sabes que lo más sano es dejarlo ir. Es el momento de que, en el proyecto, entre sangre nueva.

L.G

A portrait of Tania Espinosa, a woman with long dark hair, wearing a red sleeveless top with a ruffled front and a black skirt. She is smiling and has her arms crossed. The background is a dark grey wall with green palm-like plants.

“El Estado debe garantizar condiciones decentes para el trabajo informal”

Tania Espinosa
Coordinadora para América Latina de Mujeres en Empleo Informal: Globalizado y Organizado (Wiego, por sus siglas en inglés)

Existen 30.5 millones de personas que trabajan en el comercio informal, quienes aportaron 23 de cada 100 pesos en la economía informal del 2017, de acuerdo a cifras del Inegi. Asociaciones como Wiego buscan formalizar y reconocer el trabajo de las personas que se ubican en ese sector, uno de los más desfavorecidos.

Por Brenda Martínez Lunar

Tania Espinosa llegó al tema del empleo informal gracias a una afortunada casualidad. Comenzó como una estudiante de derecho en la Universidad Iberoamericana, en donde decidió enfocar su carrera en los derechos humanos. Cuando trabajaba en su tesis de maestría -un estudio sobre la recolección de basura en la ciudad- tuvo una experiencia que le cambió la vida: conoció de cerca la situación de precariedad en la que trabajaban los recolectores de basura de la Cdmx. Dicha experiencia le hizo cambiar el enfoque de su investigación: pasó de la mala recolección de desechos sólidos a evidenciar el ambiente de trabajo en el que se desempeñan los recolectores voluntarios de basura.

Así inició su camino en Wiego, la red global encargada de visibilizar la falta de derechos humanos de los trabajadores informales a través de la incidencia en políticas públicas, locales, nacionales e internacionales que les reconozca y dignifique su trabajo.

Desde hace tres años trabaja en la organización, primero en el área jurídica, y luego como Coordinadora para América Latina.

TRABAJADORES INVISIBILIZADOS

Aseadores de calzado, artesanos, músicos de Garibaldi, organilleros, vendedores de revistas atrasadas, los ayateros de la Portales y vendedores de café son también conocidos como trabajadores asalariados de la Cdmx, quienes no reciben un salario fijo, pero tienen un reglamento y permiso para operar, otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS); así como comerciantes de tianguis, vendedores en mercados sobre ruedas y vendedores ambulantes, quienes -a su vez- requieren de permisos de operación por asociación inscrita. También trabajadoras del hogar y trabajadores voluntarios del servicio de limpia. Esos son algunos de los grupos con los que trabaja Tania Espinosa en México.

“El modelo económico que existe excluye a mucha gente, en México del total de personas ocupadas, el 56% trabajan en la informalidad”, afirma Tania.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) emitió una recomendación (7-2016) para que exista un censo de este tipo de trabajadores.

La STPS le solicita la elaboración de los censos a las alcaldías, explica Tania, pero éstas no cuentan con la infraestructura para llevarlos a cabo.

“El único número que hay es el del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México”, refiere.

Sin un censo del número de trabajadores que se desempeña en este oficio, sostiene Tania, es más difícil garantizar sus derechos. Afirma que, entre el grupo de trabajadores informales, el sector más vulnerable son los recolectores, quienes -incluso- enfrentan dificultades para organizarse, ante la represión constante del Sindicato

En la Cdmx y el Estado de México, los recolectores son el sector más vulnerable entre los informales, incluso el organizarse es sumamente difícil porque enfrentan constante represión del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la Cdmx (SUTGCDMX).

Al día se generan 12 mil 998 toneladas de basura en la ciudad, de las cuales solo el 20% de la ciudadanía la separa, según la Secretaría de Medio Ambiente (Sedema) y la Agencia de Gestión Urbana (AGU), por lo que los recolectores voluntarios, señala Tania, realizan una labor fundamental para el medio ambiente, y sobre todo un trabajo que exige al gobierno de darles un salario.

“Cubren espacios de mano de obra que, si no estuvieran ellos, el gobierno tuviera que contratar a otras personas para desempeñar esas actividades”, subraya Tania.

En ocasiones solamente el basificado es el conductor del camión, pero también hay camiones en donde todos los que laboran son “voluntarios”.

“Mal nombrados así por ellos mismos: es parte de su identidad como grupo”, explica Tania,

El Sindicato Único de Trabajadores de la Cdmx -de acuerdo a sus propias cifras- cuenta con 14 mil 158 agremiados; es decir, trabajadores sindicalizados. Alrededor de 10 mil trabajadores de limpia, que recorren la ciudad todos los días, trabajan en la modalidad de voluntarios: sin sueldo ni prestaciones. Estos últimos viven de la venta de los materiales reciclables como el cartón, pet, aluminio, playo y fierro.

En ocasiones, denuncia Tania, el Gobierno de la Cdmx ha abierto plazas, apoyos o proporcionado carritos a los

barrenderos, no obstante, el sindicato deja fuera al gremio de voluntarios y otorga esos apoyos a conveniencia propia.

Refiero que esos abusos, en ocasiones, se extienden en contra de las mujeres, quienes son obligadas a emborracharse junto a un grupo de hombres, para no ser excluidas de programas y beneficios, como la asignación de un tramo de calle o un lugar en el camión que recibe los desperdicios.

Otro de los derechos negados a esta población es el derecho a la salud. Los trabajadores de limpia se someten a todo tipo de peligros, derivados de su oficio, como cortaduras, fracturas, pinchaduras de objetos de procedencia dudosa, infecciones intestinales por estar en contacto con desperdicios orgánicos. Sin seguro social, están condenados a atenderse en los consultorios de farmacias. O dejar de trabajar semanas, o hasta meses, lo que merma su economía de subsistencia.

“Tenemos que hacer que el gobierno reconozca que ha explotado a estas personas por mucho tiempo, el Estado debería crear condiciones para que todas las personas que trabajan en la informalidad contaran con condiciones decentes de trabajo”, exhorta Tania.

GARANTIZAR SUS DERECHOS

Wiego, explica Tania, capacita a los trabajadores informales en materia de derechos humanos para que sepan exigirlos. “Generamos vínculos y solidaridad entre los grupos ocupacionales, a través de intercambios”, detalla.

Lo que los llevó a presentar un documento de propuestas y demandas a los entonces candidatos al Gobierno de la Ciudad de México, cuyas exigencias contenían:

- Programas sociales
- Seguro Social
- La no privatización del servicio de limpia
- Acceso a salud materna adecuada
- Capacitación en materia de discriminación

También apoyan a los boleros de la Glorieta de Insurgentes, que tras los trabajos de rehabilitación en ese espacio no fueron recolocados, por lo que realizan acompañamiento a estos trabajadores, levantando quejas ante la CDHDF, para que les resuelvan en dónde se pueden instalar.

Wiego colaboró en la conformación de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar. Tania participó, en febrero pasado, en el Cuarto de Paz: la agenda pendiente sobre trabajo del hogar, organizado por la Conapred, que se llevó a cabo en el Senado de la República, para exigir la ratificación del convenio 189 de la OIT.

Actualmente promueve una iniciativa de ley que pretende garantizar seguridad social, régimen fiscal y el derecho al espacio público de los trabajadores no asalariados de la ciudad.

Retos para el nuevo gobierno con los recolectores voluntarios

Reto #1: Censar para poder hacer política pública que los dignifique.

Reto #2: Reconocimiento de las contribuciones que realizan socialmente porque hacen la separación que no hace la ciudadanía.

Reto #3: Garantizar sus derechos laborales, basificarlos, para que tengan contrato, prestaciones y estabilidad laboral.

Reto #4: Si no se pueden basificar que les dé acceso a seguridad social.

Reto #5: Realización de un esquema generado por el Estado para poder acceder a la seguridad social sin que exista la relación obrero-patronal, para tomar en cuenta a los autoempleados.

Liderazgo femenino

La diversidad trae riqueza

Con esta frase inició Gabriela Escalona, directora de RRHH de ITP Aereo, cuando le solicité me compartiera su experiencia sobre los rasgos de la gestión de las mujeres en la Industria aeronáutica que refleja y promete un importante crecimiento en México.

Gabriela refiere a que el talento especializado que busca proviene de las carreras de Ingeniería con especialidad en electrónica, mecánica e industrial principalmente, y que como dato curioso, sólo un 10% de la matrícula de estas escuelas la conforman las mujeres. “Si en nuestra industria no hay más mujeres, es porque no se tiene a más de ellas en formación”, me explicó mientras destacaba que las empresas de este sector que alcanzan el 20% de mujeres en su plantilla de colaboradores, significaba el resultado de un gran esfuerzo por parte de la compañía por captar y retener a este talento, y aun así, el porcentaje luce poco representativo. Las empresas de este tipo no ponen barrera alguna a la gestión femenina, culturalmente la asumen.

Desde tu experiencia, ¿qué rasgos distinguen a la gestión femenina? Pregunté pensando que las diferencias se centrarían estrictamente en las capacidades técnicas. Ella indicó que además, las mujeres presentan características propias del género que les permiten desarrollar un trabajo que las distingue, como el cuidado por el detalle y entregables de alta calidad derivados de una forma de trabajo más minuciosa, y que suelen ser más apegadas a los estándares. En cuanto a las áreas de oportunidad mencionó a la seguridad en ellas mismas como un tema central, es decir, el asumirse capaces. Comentó que observa como peculiaridad, el que desarrollan su trabajo con un “bajo perfil”, cuando en realidad tienen mucho que aportar si vencieran el temor a exponer por sí mismas sus puntos de vista o ideas, porque suelen permitir -e incluso preferir- que alguien más lo haga por ellas, cuando es precisamente la riqueza por esa diversidad, lo que aportan.

No hay que perder de vista que la aeronáutica mexicana promete mucho. Nuestro país ha logrado uno de los crecimientos más grandes del mundo. En la OACI (Organización de la Aviación Civil Internacional), de 192 países, México es considerado dentro de los 15 países con mayor aviación del mundo; es un referente mundial y no pone trabas al ingreso de nuevas líneas aéreas, mientras éstas cumplan con la normatividad en operación y seguridad.

Esta industria no pone barreras a las mujeres (ni en áreas de servicio ni de producción). La única barrera real es la falta de formación en el área y no advertir la dimensión de oportunidades que la misma nos ofrece.



Gabriela Breña
gbreña@mejoresempleos.com.mx

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

Historias detrás de los recolectores de basura

Por Brenda Martínez



No existe un censo de ellos. Tampoco cuentan con Seguridad Social. En esta crónica nos acercamos al trabajo de los recolectores voluntarios de basura de la Cdmx: el eslabón más débil de una cadena de trabajadores de limpia, invisibilizados, con quienes el gobierno de la capital tiene una deuda pendiente.

Estoy en las inmediaciones del metro UAM-I de la línea verde, que va de Constitución de 1917 a Garibaldi/Lagunilla. Me comunico con Giovanni, quien es mi contacto para conocer la labor de los recolectores voluntarios de basura.

Su fotografía de perfil de Whatsapp me confirma que él no es un intermediario, sino una persona que forma parte del gremio.

Llego a la Universidad Icel, en donde me encuentro con un par de muchachos que sacan de un portón tambos de metal oxidados. Del camión de la basura, estacionado en la acera, cuelgan costales y bolsas voluminosas.

Los recolectores clavan la mirada en mí, pues me detengo muy cerca del camión, obstruyendo el paso con los tambos repletos de desechos.

Me encuentro con un hombre de barba incipiente, que frisa los 35 años y está ataviado con una gorra roja, una playera tipo polo, color gris con franjas azules y blancas, un pantalón azul marino y botas de casquillo desgastadas de la puna. Él es Florentino: *Tino*. Detrás aparece un joven tímido, que me esquivo la mirada, quien viste ropa oscura, está despeinado y un bigote espumoso que deja entrever su sonrisa.

Volteo hacia el interior del zaguán y sale un joven con el cabello rapado de los costados. Viste una sudadera gris, con capucha, que trae puesta; a pesar de eso, un tatuaje en su cabeza, del costado derecho, se asoma. Él es Fernando, "Shagi", quien sufrió una fisura en su tobillo al accidentarse: se cayó de la parte más alta del camión, y por eso cojea.

-¿Cómo pasó? -le pregunto.

-Tuve una lesión un poquito fuerte que me mandó a descansar por un mes y medio con una férula -cuenta una risa nerviosa en el rostro.

Subió por la escalera del camión y se colocó del lado de la circulación. Trató de amarrar un bulto, jaló el lazo para sostenerlo, pero éste se tronó. Sus compañeros lo llevaron a un hospital privado. Tomaron dinero del bote, en donde reúnen las propinas que les da la gente y lo acumulado por la venta de desechos reciclables, para pagar la consulta y los medicamentos. Los estudios y otros gastos derivados del accidentes los cubrió a través de préstamos de sus familiares.

Shagi trabaja desde hace 9 años en la recolección de basura. Me enteró de que su papá es Tino, el chofer del camión.

Muchos de ellos se someten a riesgos y accidentes propios de su oficio. Sin un sueldo, se ven obligado a acumular

materiales reciclables y venderlos en los centros de acopio que mejor les paguen. Por eso es usual que, a los costados del camión, amarren costales con diversos materiales, como pet, aluminio y fierros viejos. Y que eso, luego, cause accidentes. Es como un círculo vicioso.



Subimos la camión e inicia la jornada. Tino, al volante, maneja concentrado, a baja velocidad, por la Calzada Ermita Izta-palapa, sorteando los vehículos estacionados en doble fila. Giovanni, a mi derecha, me platica cómo es la rutina de un recolector de basura. Trabajan largas jornadas, que inician a las 6 de la mañana y concluyen a las 11 de la noche "si bien nos va".

En ocasiones terminan hasta las 4 de la mañana. Seis pares de lentes, un aromatizador y algunas estatuas en miniatura de Buda adornan el tablero. "Estamos aquí por lo que nos da la gente", interviene Tino. Sus ingresos, por día, oscilan entre los 100 y los 300 pesos, en una jornada de 17 horas de trabajo. Giovanni, en ocasiones, paga la comida de todos, pero hay días "en los que no sale ni para eso". Hay días, confiesa Tino, en los que no desayunan o comen tarde, debido a las cargas de trabajo.

Primera parada. Periférico. Lugar: centro de acopio. Los recolectores descuelgan los grandes costales con el material acumulado. Mientras tanto, en la cabina, Giovanni me explica que el camión -antes- tenía una ruta fija en Coyoacán, pero debido a los intereses del sindicato, se les quitó y ahora solo sustituyen a los camiones que se llegan a descomponer o hacen tratos de palabra con algunos barrenderos para llevarse la basura.

Para tener algo "estable" en este oficio se debe estar afiliado a un sindicato, asistir a asambleas y a eventos con los que se garantiza que conservarán la ruta.

Dejaron de asistir a las reuniones del sindicato debido a que se prolongaban y ello significaba un día de trabajo perdido. La consecuencia de ese acto fue que les quitaran apoyos económicos, materiales y plazas.

"No accedimos a trabajar y darles a ellos una parte de lo que ganamos", sostiene Giovanni.

En ese momento, Tino, mientras pesan los materiales, le entrega un billete de 20 pesos, más una monedas, y un ticket: la ganancia de los vendido hasta ahora.



Shagi, Ángel y Saúl están colgados de la “concha”; es decir, la parte trasera del camión, en donde se depositan los desechos. Subo los escalones del camión y, con dificultad, entro en la cabina, una vez más. El camión tienen un sello oficial, distintivo, de la Alcaldía de Iztapalapa.

-¿A pesar de que el camión tiene sellos oficiales, ustedes no son asalariados?

-No -responde Tino.

La mayoría de los recolectores, e incluso los barrenderos, son empleados “voluntarios”. Veo el espejo retrovisor. Y me pregunto: “No les dirán nada por traer a trabajar a un menor de edad”. Se los pregunto.

Tino dice, desenfadado, que no: “Todo empezamos en esto a la misma edad. Buscas en qué trabajar porque, si no lo haces, no sales del hoyo”.

Giovanni reafirma la idea: “Yo también empecé chavito, a los 10 o 11 años. Salía de la escuela y ayudaba a mi abuelo y a mi papá. Su abuelo cuenta con una plaza, pero su papá no, por lo que decidió perseguir el sueño americano: migraron a Canadá.



Giovanni vivió 10 años en Toronto. Estudió hasta onceavo grado (nivel preparatoria en México). Habla inglés fluido, conversacional, pues el francés -a pesar de que se habla en ciertas regiones de Canadá- “no se le dio”.

Dice que lo aprendió más por necesidad que por gusto: allá nadie le respondía en español.

Trabajó en la industria de la construcción: puso tejados, armó estructuras de madera, barrió la nieve, cortó pasto e instaló cocinas integrales. También se empleó como chofer. Pero luego el sueño se disipó, como la niebla, y regresó a la región más transparente: México.

“Volví, pero no sabía que tenía que validar mi High School, así que aquí mis estudios no me sirvieron”, dice, cabizbajo. No le revalidaron sus estudios ni tampoco certificaron sus conocimientos de inglés, a pesar de que un día -cuenta- hizo una prueba de valoración en el Harmon Hall y ahí le dijeron que contaba con el 100% de inglés, que no necesitaba clases.

No obstante, se inscribió: tomó clases durante dos meses y obtuvo un certificado, lo que -a la postre- derivó en una oferta para dar clases de inglés, la cual rechazó.

“No nací para eso, para estar encerrado”. Y agrega: “Hay personas que dicen que hablan inglés, que lo dominan, que trabajan en grandes empresas, pero luego los escucho y me da risa: no saben hablarlo bien”, dice Giovanni.

-¿Regresarías a Canadá?

-Sí, pero no a trabajar, sino a vacacionar o a vivir.

Una sonrisa se dibuja en su rostro. Circulamos por la avenida Estrella, rumbo al segundo centro de acopio, a vender playo y cartón. Me alejo y los dejo hacer su trabajo.

No quiero entorpecer sus maniobras, al final del día si yo los interrumpo en sus labores afecto su rendimiento y probablemente acabarían más tarde su rutina diaria.

Es momento de tomar un respiro y alimentar al equipo de trabajo, al otro lado de la acera nos esperan los tacos “El samy”, en donde se ofertan delicias servidas en dos tortillas con bistek, suadero, carne enchilada, chuleta, entre otras variedades de sabores. Y entre clases de inglés, de reciclaje y tragos de refresco de cola, la plática sigue:

-¿También hay mujeres entre ustedes?

-Sí, claro -contesta Giovanni.

Me explica que es más común que trabajen como barrenderas, como Magos, a quien vamos a recoger justo ahora.



Nos estacionamos a contraesquina de una plaza comercial. Magos, hermana de Tino, tía de Shagi, arrastra un carro de basura grabado con el número 476, luego se detiene y barre la calle con una escoba hecha con ramas de árboles. A su costado descansan tres tambos de basura, algunos con palos de madera insertados en su interior, de los cuales cuelgan bolsas de plástico con material reciclable.

Me la presentan. Estrecho su mano, rugosa, que refleja en su piel los años de trabajo. Sonríe, a pesar del sol, que cae a plomo. Eso sí: lleva doble protección: un sombrero de paja y, debajo, una gorra. De su cuello cuelgan tres crucijijos que caen sobre el mandil color verde.

Me cuenta: “Tengo 30 años trabajando como recolectora de basura. Una vez me dieron una base, pero me la quitaron a los 3 meses. Heredé el oficio de mi mamá, que se casó con un señor y él nos dio la oportunidad de trabajar de esto”.

Hace un par de décadas, tras su segundo embarazo, le quitaron su carrito y su tramo, de forma arbitraria. Después recuperó su empleo. Ha sido, para ella, un empleo de idas y vuelta, de luchar por su medio de trabajo, de subsistencia.

Tiene 5 hijos, y 4 dependen de ella. Una de sus hijas, que tiene 17 años, trabaja con ella.

“A diferencia de otros trabajos, no me quitan ni me descuentan nada y sale por los menos para la comida de todos los días”, cuenta.

No es su único ingreso. Todos los días, al finalizar su jornada, monta un puesto ambulante: vende productos de belleza para hombre y mujer, además de calzado y colchas por catálogo.

Me despido de ellos, les agradezco sus testimonios. Antes de partir, observo una escena que llama poderosamente mi atención: Giovanni le habla a los recolectores de basura que trabajan con él. Habla con ellos de manera pacífica y cordial: toca el hombro de uno de sus compañeros, hace ademanes; transmite un mensaje de motivación. Sin duda -pienso- Giovanni es un líder. Y en este gremio también se hace patente la importancia del compromiso, la motivación y el trabajo en equipo.

HOLIDAY INN PARQUE FUNDIDORA, MONTERREY, NUEVO LEÓN



Líder en Capacitación
Empresarial



¡INSCRÍBETE
HOY MISMO!



5° ENCUENTRO
**UNIVERSIDADES
CORPORATIVAS**

23 Y 24 DE MAYO 2019

EL ÚNICO EVENTO EN MÉXICO Y EL MUNDO
CON LAS ÚLTIMAS TENDENCIAS EN CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN EMPRESARIAL.



Líder en Capacitación
Empresarial

5° ENCUENTRO
Líderes de
**RECURSOS
HUMANOS**

21 — JUNIO — 2019

CDMX



¡INSCRÍBETE HOY MISMO!

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

ENCUENTRORH.COM.MX

INFORMES@ENCUENTRORH.COM.MX



Eres valioso y capaz

No es sorpresa para nadie que la apariencia, el color de piel, siguen siendo elementos de juicio en el mundo laboral. No debería de ser así. Prevalce una asociación negativa hacia el origen étnico. Hago un llamado, a ti, quien ha recibido insultos, quien ha sido discriminado (¿quién no, de diversas formas?), a que trabajes en tu autoestima, mejorando las percepciones, pensamientos y creencias que tienes acerca de ti. Siéntete confiado para enfrentar cualquier obstáculo. Convéncete de que eres valioso y capaz. Los siguientes puntos te permitirán lograrlo:

- Queda prohibido compararse con otras personas. No idealices ni envidies el aspecto o la vida de alguien más. Cada persona es diferente.
- Aprende a aceptar los elogios. Felicítate y hazte cumplidos; deja de creer que no los mereces.
- Deja de enfocarte en tus defectos; identifícalos y conviértelos en virtudes.
- Cambia la naturaleza de tus pensamientos: es más sencillo de lo que piensas. Cambia las frases "no puedo", "imposible", por "lo intentaré", "haré mi mayor esfuerzo".
- No seas tan duro contigo mismo. Una cosa es ser exigente, pero otra muy distinta es hacerte daño.
- Enlista tus logros y metas alcanzadas. Es uno de los mejores ejercicios para aprender cómo mejorar tu autoestima.
- Aprende a decir NO cada vez que sientas que debes negarte a situaciones en las cuales no quieres estar involucrado.
- Establece metas realistas. No significa que te limites, sino que seas objetivo. Grandes batallas; pequeñas victorias.
- Establece una rutina cada mañana. Date tu tiempo para arreglarte, con el único fin de sentirte bien contigo mismo, sin buscar la aprobación de los demás.

Con ese punto cierro, pues creo que es el más importante: verte a ti mismo con respeto, sin juicios erróneos o códigos culturales aprendidos. La vestimenta que elijas cobrará un sentido diferente si atiendes éstos puntos porque la usarás para transmitir un mensaje claro, contundente: eres pleno, íntegro, sin colores ni etiquetas y eres capaz de lograr todo lo que te propongas.



Horacio Rosas
Consultor en
identidad física



Banquetes Empresariales

Asesoría

Renta de Equipo

*Coordinación de
Eventos*

*Servicios de
Gastronomía*

Calle Esperanza No. 30
Col. La Cruz
Alcaldía Iztacalco
C.P. 08310, México, D.F.
Tel 5264 0564
5264 0822

www.banquetesempresariales.com



Cuida tus Ingresos

Los mexicanos trabajamos aproximadamente 43 horas a la semana y el 30% nos enfrentamos a largas jornadas laborales, según el estudio *Better Life* de la OCDE. Esto puede ser un impedimento para mantener en buen estado nuestro cuerpo. Sin embargo, existen varios accesorios para la oficina que podrían evitar que se dañe parte de nuestra estructura corporal.

Teclados y mouse ergonómicos: pueden ayudarte a prevenir y aliviar la presión sobre el nervio mediano o el famoso mal del Carpio. Además, se sugiere realizar breves descansos y movimientos de la muñeca después de cada 90 minutos de trabajo y levantar las manos para favorecer la circulación.

Nota: las pelotas anti-estrés ejercitan los músculos de los dedos, pero no ayudan a mejorar la condición de la muñeca.





Yoga silla ergonómica: la posición en la que nos sentamos por horas podría pasarte factura en algún momento de la vida. De hecho, aproximadamente 3 de cada 10 personas que sufren de dolor en las espaldas, originado en la zona de las vértebras, es por culpa de algún riesgo ocupacional, según la OMS.

Esta silla, además de ayudarte a fortalecer algunos músculos y a mantener una postura sana, favorece tu creatividad, ya que tendrás un mayor rango de movimiento y no estarás estático, como en una silla convencional.

Reposapiés: gran parte del mobiliario no se adapta a nuestras medidas corporales, lo correcto es tener las piernas en un ángulo de 90°, con los isquiotibiales bien posicionados en el asiento, sea una tarea difícil.

Se considera una mala postura cuando tus piernas cuelgan en la silla o están en un ángulo más extendido, esto podría dañar tu espalda y ocasionar malestar en el futuro, pero una solución es colocar un reposapiés, aunque sea improvisado para tener una postura correcta, hacer pausas para estirarte y mover tu cuerpo cada 30 o 45 min.



Agenda Cultural

Danza

Las historia de amor más conocida en el mundo

El conflicto entre las afamadas familias de Italia, los Capuleto y los Montesco, revive en el Castillo de Chapultepec en un ballet dirigido y coreografiado por Rodrigo González. Romeo y Julieta es uno de los textos más conocidos de William Shakespeare y ha sido montado incontables veces. Este ensamble aprovecha el espacio, que fue la residencia oficial de Carlota y Maximiliano de Habsburgo durante el Segundo Imperio, para darle una atmósfera única.

En el montaje se explora la tragedia del amor en un castillo real, con más de diez bailarines en escena con música de orquesta en vivo de la obra de Sergei Prokofiev, dirigida por Alonso J. Burgos.

¿Dónde? Castillo de Chapultepec (Bosque de Chapultepec I Secc., Ciudad de México)

¿Cuándo? De viernes a domingos a las 20 h. del 12 al 28 de abril.

¿Cuánto? Entrada general \$600

Feria

Diez años de la FICA

En 2009 nació la Feria Internacional de las Culturas Amigas (FICA) en Reforma y, en sus últimas ediciones, se ha llevado a cabo en el Zócalo Capitalino. En la décima edición los 70 países invitados estarán en el Bosque de Chapultepec.

Desde su creación ha recibido más de 22 millones de visitantes anualmente, en todos los años se conoce parte de la cultura de los 5 continentes con actividades culturales y gastronómicas que darán toda una experiencia.

¿Dónde? En el corredor de la Quinta Colorada y Complejo Cultural Los Pinos (Bosque de Chapultepec I, Bosque de Chapultepec I Secc, Ciudad de México)

¿Cuándo? 31 de mayo al 16 de junio.

Exposición

Desde la Dinastía Ming hasta México: Ai Weiwei

Para celebrar los 10 años de la fundación del Museo Universitario de Arte Contemporáneo (MUAC) se tendrá una exposición de Ai Weiwei en la sala principal, donde el artista y activista chino divide en dos partes su exposición, una dedicada a la dinastía Ming y otra a nuestro país.

Su trabajo ha sido calificado como crítico y transgresor. Esta exposición ha sido creada específicamente para el paisaje político mexicano actual, algunas de las partes de la muestra se han diseñado con LEGO. El hecho de ser algo especial para nuestro país la coloca entre las más esperadas para este año.

¿Dónde? Museo Universitario de Arte Contemporáneo (Insurgentes 3000, C.U., Ciudad de México)

¿Cuándo? A partir del 3 de abril

¿Cuánto? Jueves, viernes y sábado \$40 público general; miércoles y domingo \$20 público general.

Concierto

Lucy Rose y su toque británico

Desde el 2011, Lucy Rose se dio a conocer por su melodiosa voz y su combinación de folk-rock, que la caracterizaron desde su primer sencillo Like I Used To. Actualmente, presentará su más reciente material discográfico, No Words Left, el cual fue lanzado el 22 de marzo a nivel mundial.

La británica se acompaña en ocasiones del sonido de la guitarra, trompeta, mandolín o piano y, ahora en su nueva visita a México, prepara un concierto íntimo en uno de los lugares favoritos de la escena indie.

¿Dónde? Foro El Tejedor (Avenida Álvaro Obregón 86, Cuauhtémoc, Roma Norte, Ciudad de México)

¿Cuándo? Jueves 23 de mayo a las 20:30 h.

¿Cuánto? Entrada general \$350



CRACKED IT!

**HOW TO
SOLVE BIG
PROBLEMS
AND SELL
THE SOLUTIONS**

28 DE MAYO, 2019. CDMX

En este programa altamente interactivo, el profesor de estrategia, consultor y orador de renombre mundial Corey Phelps le mostrará cómo convertirse en un mejor solucionador de problemas y vendedor de soluciones utilizando un enfoque riguroso, práctico y comprobado.

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

www.seminarium.com.mx

Las Ruinas Circulares

De miradas laterales

Erick Baena Crespo
erick.baena@mejoreempleos.com.mx

«Jean-Michel Basquiat (Brooklyn, Nueva York; 22 de diciembre de 1960 - Manhattan, Nueva York; 12 de agosto de 1988) fue un artista, poeta, músico, dibujante y pintor estadounidense». Eso consigna wikipedia, fría y llanamente. De Suzanne Mallouk, la mujer con la que el artista plástico vivió algunos años, en ese "Nueva York glamoroso, artístico, musical, violento, drogadicto y convulso", la enciclopedia digital no tiene entradas.

Es el sino -parece- de las mujeres que compartieron su vida con artistas consagrados por la historia. Dorotea Muhr, viuda de Juan Carlos Onetti, le reveló a Leila Guerriero, quien hizo un perfil de Muhr para la revista Gatopardo, que nadie había acudido hasta las puertas de su casa a preguntar "por la mujer con la que Juan compartió la escritura, los libros, el insomnio y el exilio durante cuarenta años de toda una vida hasta el día de su muerte".

Jennifer Clement, en el libro *La viuda Basquiat*, se propuso darle voz, cuerpo y alma a la mujer que acompañó las andanzas de uno de los artistas plásticos más *sui generis* de finales del siglo XX, quien pasó del arte callejero a los museos, de los márgenes al *mainstream*. *La viuda Basquiat* es un retrato sobre la relación de Susanne Mallouk y Jean-Michel Basquiat, "amantes unidos por el imparable poder de la adicción y del arte, la obsesión y el amor". Una historia de amor inigualable, alejada de convencionalismos.

De miradas laterales está sembrado el camino de la buena literatura: en la obra de Clement no hay una reivindicación feminista ni un discurso emancipador. Cuenta la historia desde el punto de vista de Suzanne, sin oscurecer la figura de Basquiat. A través de fragmentos breves, como instantáneas de Polaroid, corroídas por el tiempo, Clement reconstruye los recuerdos de sus protagonistas con una prosa repleta de imágenes poéticas, que apela a las sensaciones. ¿Acaso la memoria no está construida con fragmentos dispersos?


Clement narra con la frialdad de un cirujano y, con escalpelo en mano, abre en canal al lector: "Suzanne conoce su esqueleto. Sabe dónde está cada hueso y cuál es el que más duele. Sabe que el moretón que deja una caída en el hielo es diferente al moretón que deja un cinturón. Ha estudiado el largo de su tibia, el ancho de su fémur. El jalón de cabellos de la nuca es diferente al jalón de cabellos de la frente. Se ha educado mediante el vaivén de una mano que le cruza la cara. De noche se acuesta en su cama y escucha a su padre jugar tric trac con sus amigos, que también han llegado de Canadá como refugiados palestinos. A veces los observa a hurtadillas, y su padre la jala entre las sombras y le da a probar cerveza con el dedo". Cruda, pero hermosamente escrita, *La viuda Basquiat* tiene relámpagos líricos como éste, que nos arrebató: "Sentir una silla como una bofetada. / Sentir una mesa como una patada. / Sentir una lámpara como un puñetazo. / Sentir una puerta como un empujón; pero una puerta puede abrirse".

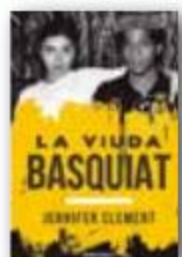
Clement, además, se vale de una estrategia narrativa novedosa: al final de cada capítulo coloca, en cursivas, el testimonio de Suzanne (obtenido, quizá, a través de entrevistas). Y arriba la reconstrucción que la narradora hace de ese momento, privilegiando los detalles.

Clement, como buena novelista, se guarda la sorpresa hasta el final. Y se coloca en el centro de la acción, y lo entendemos todo...

En el inusual, pero breve, prólogo de *La viuda Basquiat*, Michael Holman, amigo cercano del artista, escribe:

«La viuda Basquiat reproduce despiadadamente el ascenso y caída de esta aventura amorosa, en tanto se complica por el meteórico ascenso de Basquiat al olimpo de la historia del arte. Hay emotividad, humor mordaz, escandalosas formas de abuso, amargura y, para todos, un dulce éxtasis. Lea este libro, nunca lo olvidará».

Suscribo enteramente. 



La viuda Basquiat
Jennifer Clement
Editorial DeBolsillo
México, 2015
214 pp.

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



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

Soluciones confiables para:

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

www.grupopozzeidon.com.mx

Ciudad de México

Con más de 20 oficinas de representación

Interior de la República:

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

Oficinas en Madrid España

www.pozzeidonspain.com

+52 (55) 5559-0441