

MUNDO EJECUTIVO

Más del
50%
del PIB
mundial
estará
digitalizado
en 2022

40 ANOS **GRUPO MUNDO EJECUTIVO**



En el listado de los *Chief Human Resources Officers* se destacan sus logros, carreras y habilidades. Asimismo, coinciden en que **prevenir la fatiga y el estrés laboral** es su gran reto.

20 Mejores CHRO



MUJER EJECUTIVA

Según un estudio a nivel mundial, **México ocupa el 7° lugar** con más mujeres en puestos de **alta dirección**, dónde destacan las áreas de: **Finanzas** con 44%; **CEO** 35%; **Recursos Humanos** 33%; **Ventas** 22%; **Marketing** 18% e **Informática** con 14%

ECONOMÍA

Aumento de los precios haría que proporción de mexicanos en pobreza, según la CEPAL llegara a **36.2%**

ESPECIAL

Producto Interno Bruto LGBT+ global es de alrededor de **3.9** billones de dólares por año



**CONOCE, ADQUIERE
Y DISFRUTA NUESTRAS NUEVAS
MEMBRESÍAS**

**CON GRANDES Y VARIADOS
BENEFICIOS DE GRAN UTILIDAD**

GOLD

PLATINUM

BLACK

**CONSULTA EN NUESTRA PAGINA WEB
mundoejecutivo.com.mx/membresias**

**O LLAMA AL TELEFONO DE MEMBRESIAS,
55 50029450, PARA MAYORES INFORMES**

ESCENARIOS QUE SE VISLUMBRAN AÚN TURBIOS

J

usto estamos ya a la mitad de un año en el que nuevas oportunidades comenzaron a suceder en distintos sectores socioeconómicos en México, sin embargo, continuamos inmersos en una inflación que parece no detenerse. De hecho, cabe hacer mención que en el más reciente estudio de la Cepal, las proyecciones para nuestro país alertan que, de seguir el alza generalizada de precios, generaría que la proporción de mexicanos en pobreza llegaría a 36.2 por ciento.

En materia internacional, la Cumbre de las Américas es ya casi una realidad, sin embargo, está dejando ver que realmente no se están atendiendo las problemáticas de

toda la región, pues en esta novena edición la ausencia de 8 de los líderes latinoamericanos podría opacar la urgencia de tratar temas propios de la región, aunado a que el presidente de Estados Unidos no extendió la invitación a los presidentes de Cuba, Venezuela y Nicaragua, por tener un “historial en contra de los derechos humanos”, ya veremos qué va aconteciendo.

Por otro lado, y en el plano empresarial, consideramos que es buen momento para analizar, entre muchas otras cosas, cómo se encuentra la situación en las empresas, sobre todo en materia de recursos humanos, ya que los retos a los que se enfrenta esta área se han ido modificando conforme van pasando los años y sobre todo en un momento en el que las necesidades de los trabajadores ya son distintas a los que tenían, sin ir tan lejos, hace 3 años.

Es así que en esta edición te presentamos el ranking de los Chief Human Resources Officers (CHRO), quienes han generado estrategias para mantenerse a la vanguardia y proteger al capital humano que es tan valioso para las empresas, hacemos una radiografía de sus logros y de su trayectoria, lo que les ha permitido posicionarse en empresas que velan por crear un buen entorno para el desarrollo profesional.

Además, en este mes de junio, hablamos de la diversidad, pero no sólo por moda, sino porque realmente es necesario visibilizar las desigualdades que viven los miembros de la comunidad LGBT+ para atender de raíz las problemáticas a las que se enfrentan y que en pleno siglo XXI no tendrían que ocurrir. Si bien hay avances, y aunque suene a cliché, aún hay muchísimo trabajo por realizar desde el Gobierno Federal, la Iniciativa Privada y la sociedad misma; es urgente frenar la discriminación.

Entre otros temas, en el plano tecnológico conforme cada vez más compañías vayan acelerando su paso hacia la digitalización, será necesario reconfigurar aspectos de infraestructura por ejemplo, para impulsar operaciones más eficientes.

Finalmente, te llevamos de paseo por Dallas, en donde respirarás en cada uno de sus rincones alguna expresión artística; además de conocer cómo se encuentra el turismo MICE en Tulum, un hermoso destino del Caribe mexicano. ➡



Rosa María Verján Gutiérrez
Editora en jefe Mundo Ejecutivo

EDITORIAL

EDICIÓN 521 - Junio 2022



PRESIDENTE EJECUTIVO
Walter Coratella C.

DIRECTOR DE TRINCHERA EMPRESARIAL TV
Fernando Ferrer

DIRECTOR COMERCIAL
Benjamín Fontaine

DIRECTORA EDITORIAL Y PUBLISHER
Arlenne Muñoz Vilchis
arlene.munoz@mundoejecutivo.com.mx

EDITORA EN JEFE
Rosa María Verján Gutiérrez
rosa.verjan@mundoejecutivo.com.mx

REPORTEROS
Ricardo Ramírez Crescencio

ASISTENTE EDITORIAL
Carolyna Cruz
recepcion@mundoejecutivo.com.mx

COORDINADOR DE DISEÑO
Gustavo Gómez García

DISEÑO
Claudia Téllez

COLABORADORES
Nico Schinagl
y Laura Hernández

FOTOGRAFÍA
Antonio Soto Feria

COLUMNISTAS
Enrique Castillo-Pesado,
Carlos Bonilla,
Gerardo Gutiérrez Candiani,
José Medina Mora

COORDINADOR DE MUNDO EJECUTIVO TV
Jaime Herrera

CONSEJO EDITORIAL
Alba Medina, Alexandra Von Wobeser, Alexandra
M. Vitard Quesnel, Alvaro Sánchez García,
Armando Nuricumbo,
Carlos Canales Buendía,
Carlos Constandse Madrazo,
Daniel Becker, Dieter Holtz,
Eduardo Andrade Iturrigarria,
Félix Martínez Cabrera,
Francisco Suárez Hernández,
Gerardo Gutiérrez Candiani,
Ignacio Zubiría Maqueo,
José Gómez Báez,
Luis Fernando Félix Fernández,
Luis Miguel Díaz Llaneza,
Manuel Alonso Coratella,
Martín Barrios
y Mauricio Reynoso

GERENTES COMERCIALES
Teresa Pérez, Anna Pladukova,
Cristina Carrillo, Jessica Argüelles

DIRECTOR REGIONAL ZONA PENÍNSULA
Emmanuel Sánchez

RESPONSABLE DE SUSCRIPCIONES
Irma Ruiz,
irma.ruiz@mundoejecutivo.com.mx Tel. 5550029429
Martha Santos,
martha.santos@mundoejecutivo.com.mx Tel. 5550029513

REPRESENTANTE EN EU
Publicitas Promotion Network Charney
Palacios & Co. 9200 South Dadeland Blvd. Suite 307 33156
Miami, Florida, Estados Unidos
001 (305) 6709450 María José Torres
ppn-miami@publicitas.com
mjtortor@publicitas.com

CONTACTO EN ITALIANO ITALIA GME
Dott. Davide Gallina
+39 347 0949076
davide@stdgallina.it

CONTACTO EN ESPAÑOL ITALIA GME
Lic. José Eduardo Webber
+39 379 5780214
joewebber.it@gmail.com

Dirección: Italy – 31100 Treviso Viale Felissent 7d – Tel. +39 0422 1451535

SUSCRIPCIONES
55 5002 9513 – 55 5002 9429



Circulación certificada por el
Instituto Verificador de Medio
Registro No. 127/21



mundoejecutivo.com.mx

Pequeños momentos grandes historias



“¡Más de 500 tiendas
para compartir
el momento! ♡”

❖ Los grandes recuerdos
se viven en
↘ Centro Santa Fe ❖
≧visítanos≦



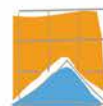
/CENTROSANTAFE



@CENTROSTAFE



CENTROSANTAFE



CENTRO

SantaFe

EN EL LISTADO DE LOS CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICERS se destacan sus logros, carreras y habilidades. Asimismo, coinciden en que prevenir la fatiga y el estrés laboral es su gran reto.



COLUMNISTAS

8
Gerardo Gutiérrez Candiani
México hacia el 2024

14
José Medina Mora
50 años del Infonavit

28
Enrique Castillo-Pesado
Casa Madero y su 425 aniversario

1
Editorial

4
Contenido

6
GPS financiero

ACTUALIDAD EN BREVE
10

Nueva amenaza sanitaria: viruela de mono. Mercedes-benz destrona al caballo italiano. Google une las lenguas con lentes que traducen. Elon Musk regatea adquisición de red social.

ECONOMÍA
12
Conflictos internacionales aceleran la inflación

13
Petróleo: impulso demasiado alcista

INTERNACIONAL
16
Puntos vitales en la Cumbre de las Américas

INDUSTRIA
20
Hidrógeno al rescate del planeta

AUTOMOTRIZ
22
Visión verde para la industria del arrendamiento vehicular

NEGOCIOS
24
México una oportunidad de inversión para las empresas

26
La fidelización de tu equipo y la enseñanza de idiomas

ACTUALIDAD
27
Tecnología del sentir, escuchemos las emociones

SEGURIDAD
30
Empresas preocupadas por la seguridad mexicana

ENTREVISTA
32
Seguridad pública: cómo generar confianza

CIBERSEGURIDAD
34
Retos por superar en seguridad cibernética

ESPECIAL LGBT+
48
Vacíos de la legislación en materia de diversidad sexual

48
Inclusión y equidad en ámbitos laborales

52
Erradiquemos los señalamientos



54
Deporte lucha contra los prejuicios

56
A favor de un turismo inclusivo

TECNOLOGÍA
58
En camino a la economía digital

60
Brecha digital genera desigualdad social

63
Innovaciones de la telefonía móvil

CRIPTOACTIVOS
64
Básicos de cripto e introducción al metaverso

FIRST CLASS
68
Turismo de negocios gana terreno en Tulum

ARTE Y CULTURA
70
Dallas el arte de tenerlo todo

MUJER EJECUTIVA
74
Desarrollo de liderazgo

UN GRAN match

para tu salud digestiva



APOTEX



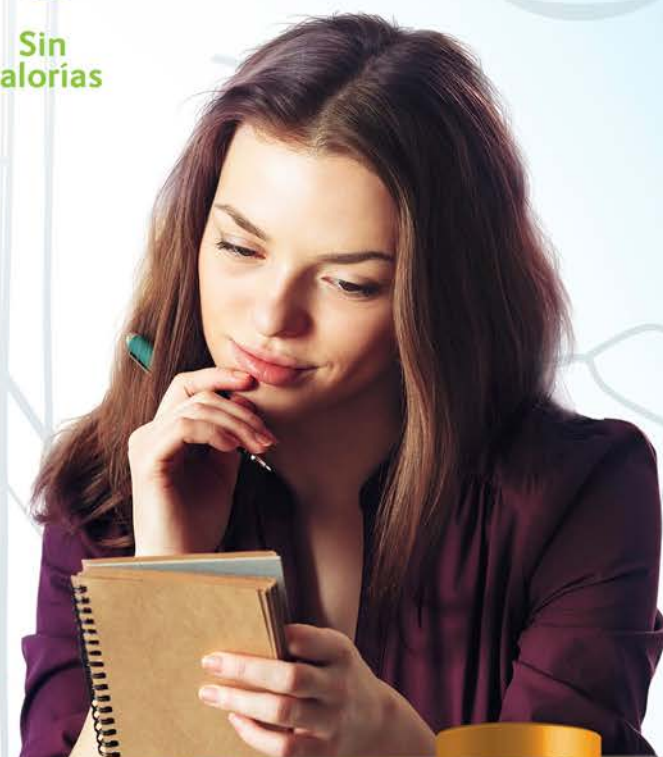
Sin azúcar
añadida



Fibra de
origen natural



Sin
calorías



CONSULTE A SU MÉDICO
Reg. No. 435M93 SSA VI

NO USAR EN MENORES DE 7 AÑOS.
Clave de autorización: 223300201B0378

GPS ECONÓMICO - FINANCIERO

JUNIO 2022

CERON&CO

BUSINESS & FAMILY TRUSTED PARTNERS

"La interpretación adecuada del entorno permite
convertir variables no controlables, en variables
que si están bajo control". Salvador Cerón

INDICADORES ECONÓMICOS

	ANUAL	
	Promedio 2000-2012	Promedio 2014-2021
Población Total (Millones de habs.)	112.6	124.2
Población Eco. Activa (Millones de habs.)	47.9	55.3
Población Ocupada (Millones de habs.)	45.8	53.2
PIB (Variación % real anual)	2.1	1.2
Importaciones (Variación % real anual)	4.9	1.7
Consumo privado (Variación % real anual)	2.4	0.6
Gasto de gobierno (Variación % real anual)	1.6	1.5
Inversión (Variación % real anual)	2.9	-2.1
Exportaciones (Variación % real anual)	4.9	3.3
Balanza Comercial (USD millones)	-7,051	-3,443
Balance Financiero (USD millones)	-19,779	-19,561
Balance Público (MXN miles de millones)	-126	-531
Deuda Externa (% del PIB)	8.3	16.5
Déficit Público (% del PIB)	-1.0	-2.5
Balance Primario (% del PIB)	1.2	0.1
Inversión Extranjera Directa (USD millones)	24,406	32,428
PIB de Estados Unidos (Var. % real anual)	2.0	2.1

INDICADORES FINANCIEROS

	ANUAL	
	Promedio 2000-2012	Promedio 2014-2021
IGAE (Var. % real anual)	2.1	1.1
- Construcción (Var. % real anual)	1.7	-1.1
- Manufacturas (Var. % real anual)	1.2	1.5
IPC - BMV (Var. % anual)	17.7	3.2
DOW JONES (Var. % anual)	2.3	10.8
MXN/USD (Pesos por dólar)	11.54	18.91
INPC General (Variación % anual)	4.71	4.31
INPC Subyacente (Variación % anual)	4.26	3.87
INPC Administrados y Agro. (Variación % anual)	6.26	5.71
Cetes 28 días (Tasa anual)	7.20	5.48
Cetes 364 días (Tasa anual)	7.78	5.94
TIIE 28 días (Tasa anual)	7.88	5.87
Prime Rate (Tasa anual)	5.20	3.91
Federal Funds (Tasa anual)	2.07	0.77
Mezcla Mexicana (USD por barril)	53.50	53.69
WTI (USD por barril)	64.94	53.26
Riesgo País (Puntos base)	211	209
Mal momento para realizar inversiones (%)	21	48

PERSPECTIVAS ECONÓMICAS AL CIERRE 2022 - 2023

		SHCP	Banco de México	FMI	Encuesta Banxico al Sector Privado	Bancos y Financieras
PIB (Var. % real anual)	2022	3.4	2.2	2.0	1.8	1.8
	2023	3.5	2.4	2.5	1.9	2.0
Inflación % (Dic/Dic)	2022	5.5	6.4	6.8	6.88	6.96
	2023	3.3	3.2	3.9	4.40	4.22
Tasa de Fondeo Interbancario	2022	-	-	-	8.75	8.75
	2023	-	-	-	8.50	8.50
Tipo de Cambio (MXN/USD)	2022	20.70	-	-	21.92	21.05
	2023	20.90	-	-	21.35	21.60

COMENTARIO TRIMESTRAL

Las cifras revisadas del PIB en el primer trimestre de 2022 con series desestacionalizadas, reportó un avance de 1.0%, en términos reales, a tasa trimestral. Por componentes el crecimiento del PIB de las actividades terciarias aumentó 1.3%, el de las secundarias 1.2% y el de las actividades primarias disminuyó -2.0% respecto al trimestre anterior. A tasa anual y con series originales, el PIB ascendió 1.8%, en términos reales. Por grandes grupos de actividades los incrementos fueron: el PIB de las actividades secundarias creció 3.1%, el de las primarias 1.9% y el de las terciarias 0.9%. En el primer trimestre de 2022 la cuenta corriente de la balanza de pagos registró un déficit de USD6,523 millones, equivalente a 1.9% del PIB. En el mismo periodo de 2021, el déficit ascendió a 3.0% del PIB. El déficit se explica en buena medida, por la reducción del superávit de la balanza de mercancías no petroleras y la ampliación del déficit de la balanza de mercancías petroleras, la cual se compensó parcialmente por el registro de remesas históricamente altas y un mayor superávit en turismo. El financiamiento del déficit no presentó problemas, pues en el primer trimestre de 2022 se recibieron USD19,427 millones por concepto de inversión extranjera directa, esto es 2.9 veces el déficit corriente. En tanto, el ingreso por remesas sumó USD12,522 millones, un aumento anual de 26.0%. En mayo de 2022, el INPC creció 0.18% respecto al mes anterior, con este resultado la inflación general anual se ubicó en 7.65% desde 7.68% de abril. La inflación subyacente, que excluye alimentos y energéticos tuvo un incremento mensual de 0.59% y de 7.28% anual. El Banco de México en su informe trimestral enero - abril 2022, prevé una inflación general de 6.4% al cierre de 2022, para después ir descendiendo hasta situarse en 3% en el 11-2024; se espera que los efectos de la pandemia y del conflicto bélico se vayan desvaneciendo. Al 31 de mayo, el tipo de cambio al cierre de la jornada fue de \$19.69 por dólar, la tasa de Cetes 28 días se ubicó en 6.90%, la TIIE 28 días en 7.22%; en tanto que el Riesgo País (EMBI+ por J.P Morgan) se situó en 219 p.b. contra 193 puntos registrados hace un año.

TRIMESTRAL

	2021-IT	2022-IT	GPS
	127.2	128.3	
	55.4	58.1	
	53.0	56.1	
	-3.9	1.8	↑
	-5.8 /IVT-20	8.2 /IVT-21	↑
	-7.4 /IVT-20	5.7 /IVT-21	↑
	0.1 /IVT-20	0.6 /IVT-21	↑
	-12.8 /IVT-20	6.7 /IVT-21	↑
	3.6 /IVT-20	4.5 /IVT-21	↑
	-1,578	-4,795	↑
	-6,612	-6,720	↑
	-83	-66	↓
	18.2	16.0	↓
	-0.3	-0.2	↓
	0.2	0.3	↑
	16,150	19,427	↑
	0.5	3.5	↑

MENSUAL

	2021-May.	2022-May.	GPS
	1.3 /Mar.-21	0.4 /Mar.-22	↓
	-6.9 /Mar.-21	3.0 /Mar.-22	↑
	6.0 /Mar.-21	3.6 /Mar.-22	↓
	40.9	1.7	↓
	36.0	-4.5	↓
	19.94	19.69	↓
	5.89	7.65	↑
	4.37	7.28	↑
	10.76	8.77	↓
	4.07	6.90	↑
	4.87	8.87	↑
	4.28	7.22	↑
	3.25	4.00	↑
	0.06	0.83	↑
	62.41	107.02	↑
	65.30	109.90	↑
	193	219	↑
	52	59	↑

Situación

	Favorable		A la alza
	Alerta		Se mantiene
	Crítica		A la baja

Fuentes: INEGI, SHCP, Banco de México, BMV, Pemex, J.P. Morgan, FMI, Encuestas del Banco de México y Citibanamex.
-Actualizado junio 9, 2022-



TU COMPAÑÍA

HDI SEGUROS EL MEJOR ALIADO PARA LA INDUSTRIA TRANSPORTISTA

EL PRODUCTO TRACTOS Y CAMIONES QUE FUE LANZADO A PRINCIPIOS DE 2021, TUVO UN CRECIMIENTO DEL 82% AL CIERRE DE ESE MISMO AÑO

La industria del transporte es una de las más importantes en México, es una industria con mucha movilidad que se ha recuperado tras la pandemia y que año tras año muestra un crecimiento destacado.

Ante este panorama, es necesario contar con una protección especializada y acorde a las necesidades de la misma, dependiendo del giro de la empresa, de los camiones que contenga cada flotilla, del tipo de carga que transporte, e incluso de las rutas de transporte por donde circula.

Es por ello, que en HDI Seguros crearon el producto Tractos y Camiones, “un seguro especializado y muy completo con coberturas variadas y sobre todo un producto flexible que se adapta al mercado que entiende perfectamente a la industria y hace un traje a la medida a cada uno de los clientes”, señaló Alejandro Rojas, Subdirector Desarrollo de Autos en HDI Seguros México.

Desde 2014 las primas emitidas crecen un 28%

En 2013 hay una baja de precios hasta el 2015.

En 2016 se incrementan los precios, pero es insuficiente debido a que hay un incremento importante en el riesgo.

En 2017 y 2018 se mantiene un incremento de precios además de medidas para contener siniestralidad.

A FAVOR NO SÓLO DEL VEHÍCULO

Al pensar en el producto se busca dar una protección integral a partir de cuatro pilares que cubren los riesgos del transportista:

- Mi camión. Cubrir la unidad en caso de algún incidente
- Mi conductor. Cubrir a los ocupantes.
- Mi ruta. Dar protección para los daños que se ocasionen a terceros en su persona o sus bienes.
- Mi Operación. Contra riesgos consecuenciales, en donde se ofrecen coberturas, por ejemplo, si el camión está en reparación, hay una indemnización diaria mientras está detenido.

Adicional, incluyen al producto tres nuevas coberturas

- Grúa de rescate.
- Gastos médicos fuera de una unidad.
- Ayuda por pérdida de carga.

ATENCIÓN PERSONALIZADA

De acuerdo con diversos estudios, más del 80% de los accidentes ocurre por distractores humanos, en este sentido, HDI creó un área especializada en prevención de riesgos, en la que no sólo se le vende una póliza al asegurado, sino que se hace un análisis del origen de los siniestros y se realiza un plan de trabajo de prevención para el cliente, con el objetivo de que “ellos precisamente no detengan su operación, tengan los menos accidentes posibles y al final maximicen su utilidad”.

“No solamente es contar con un seguro para esta industria, sino también ofrecer un seguro especializado que sepa bien cuáles son los riesgos que tiene en particular cada empresa y pueda dar una protección a cada uno de este”.

RECURSOS QUE DAN VALOR

Y aunque pudiera parecer que la tecnología no tiene relación con la industria aseguradora, en HDI cuentan con socios estratégicos en el sector, quienes a partir de la telemetría se pueden obtener datos sobre aspectos específicos que ayudarán a los dueños de empresas transportistas conocer qué es lo que pasa con sus camiones, en el sentido de que se puede conocer, la manera en la que manejan los conductores para tener el menor tipo de pérdidas.

Toda esta data se va recopilando y ayuda a entender los orígenes de diferentes siniestros, “con esto, en HDI ayudamos a los transportistas a mejorar sus hábitos de conducción o a mejorar parte de la operación del día a día y al final todos ganamos, por supuesto esto hace que las pólizas sean mucho más baratas y accesibles y creamos una relación de largo plazo con nuestros asegurados”. Adicional cuentan con proveedores para el tema de recuperación en caso de robo, a través de dispositivos satelitales que ayudan a encontrar la unidad.

Finalmente, Alejandro Rojas, hizo hincapié en que “HDI es una compañía muy humana que tiene acercamientos importantes con sus clientes, pues tienen como objetivo hacer productos que se adecúen y que den respuesta a problemas reales del mercado”.





**GERARDO GUTIÉRREZ
CANDIANI**

Empresario. Fue titular de la Autoridad Federal para el Desarrollo de las Zonas Económicas Especiales y presidente del Consejo Coordinador Empresarial y la Confederación Patronal de la República Mexicana.

MÉXICO HACIA EL 2024: PRIORIDADES PARA EL AQUÍ Y AHORA

Entre los muchos y graves dilemas que México enfrenta de cara a las elecciones federales y la sucesión en el Ejecutivo Federal en 2024, quizá no hay otro más acuciante que la prueba para el Estado democrático de derecho, pudiera decirse que existencial, como fundamento de la convivencia y la organización política y social. Básicamente, porque éste es el seguro que siempre da la posibilidad de corregir y procesar las diferencias institucionalmente y sin imposición.

Hoy, el país enfrenta presiones crecientes para conservar niveles mínimos de diálogo político, fundamental para la cohesión social y el progreso. Justo cuando asistimos a la vuelta del riesgo de crisis sexenal, y en tres áreas: política, económica y social. Podemos evitar ese destino, pero es necesario trabajar para ello con responsabilidad y oportunidad en todos los sectores.

Por lo pronto, la democracia está bajo estrés por una serie de factores: centralización del poder político, descalificación de la pluralidad partidista y hostigamiento, coacción o cooptación de otros poderes de gobierno. Igualmente, contra sectores de la sociedad, como organizaciones de la sociedad civil, opinión pública en los medios de comunicación, así como frecuentemente al empresariado. No sólo se trata del discurso, sino también de medidas administrativas y presupuestales, como se ha visto en contra del INE.

El Estado de derecho es algo muy difícil de construir, pero puede debilitarse rápidamente cuando se trasgreden líneas rojas, tanto en las palabras como en los hechos. Esos riesgos se traslucen, por ejemplo, en el intento de pasar un decreto para declarar como de seguridad nacional proyectos gubernamentales a fin de evitar requisitos legales y de transparencia. Igualmente, con la exposición de datos privados y confidenciales de personas o con recursos para la aplicación retroactiva de la ley.

La normalización de la polarización política puede reproducir el estancamiento económico y, sobre todo, implica el peligro de fracturar los escasos puentes de conciliación y acuerdo que quedan entre las fuerzas de representación política y de gobierno. ¿Cómo procesar así, sin reconocimiento de la pluralidad, las diferencias, las coincidencias y las respuestas a los retos de la nación? Máxime si esto se da en un contexto económico y de inseguridad pública que se complica.

A nivel interno: la inseguridad pública sin visos de abatirse, con una delincuencia empoderada. En

la economía, el fantasma de la estanflación: parálisis de inversión, principalmente por falta de certidumbre jurídica y de confianza para realizar proyectos productivos, lo cual retiene la generación de empleo y el consumo, todo ello agravado por la inflación más alta en dos décadas.

A nivel Internacional, desaceleración económica global y, en Estados Unidos, con el potencial de que pudiese incluso derivar en una recesión, como una medicina amarga, pero probablemente inevitable, para parar su propio proceso inflacionario, en récord de cuatro décadas. Con ello, vienen tasas de interés más altas, con la consiguiente presión para el crédito y la deuda pública.

El gobierno ha seguido ciertas políticas para mantener equilibradas las finanzas públicas, pero ha aumentado su precariedad fiscal por el bajo crecimiento económico, el escenario de alza en el costo de la deuda por el aumento de las tasas y el agotamiento de reservas, fideicomisos y ahorros.

En cambio, las presiones de gasto no ceden: el costo de obras sin perspectiva de rentabilidad y algunas innecesarias, subsidios a las pérdidas estratosféricas de Pemex y CFE, y ahora, la eliminación del cobro de Impuesto Especial sobre Producción y Servicios en las gasolinas.

Ante ese panorama, es inevitable que vuelva la preocupación por el recuerdo de los finales de sexenio con crisis, hasta 1994, con un historial de la tentación de gobiernos de recurrir a acciones u omisiones que dan prioridad al factor político electoral.

La atención y la presión ciudadana deben elevarse para que no se crucen líneas que pueden llevar a una crisis política y económica: defender el Estado de derecho y la independencia del Poder Judicial; impulsar la pluralidad política, con proyectos alternativos de nación propositivos, incluyentes y atractivos, junto con una organización sólida para restablecer equilibrios en la arena partidista; cuidar al INE, tanto como a la autonomía del Banco de México. Alerta contra otras regresiones económicas, como la contrarreforma eléctrica.

Más allá de las diferencias políticas existentes, México puede y debe estar unido en lo esencial: lo que compartimos y lo que, con realismo, nos conviene a todos. Podemos hacer de la diversidad y la pluralidad una fuerza de progreso y salir de esta prueba como una nación más fuerte. ➔

citibanamex

Presenta

FRIDA

LA EXPERIENCIA

inmersiva

fridainmersiva.com

AHORA EN FORO POLANCO

MOLIERE 328



BOLETOS EN TAQUILLA Y ticketmaster.com.mx

citibanamex

.izzi!

viva
aerobus

Comex

OCESA

Cocolab

FRIDA
KAHLO

25%
Descuento

3,6y9 Meses
sin intereses

citibanamex
El Banco Nacional de México

Nueva amenaza sanitaria: viruela del mono

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda rastrear los contactos de los contagiados de los pacientes con el caso de la viruela del mono, mientras aumentan los casos en Europa y Estados Unidos.

Este nuevo virus empieza a encender las alarmas; todavía se desconoce el origen de esta enfermedad en las personas; se sabe que los primates y roedores africanos son huéspedes y tienen la facultad de contagiar a los humanos.

África Central y Occidental es donde se registra mayor número de casos, donde la OMS señala que es una infección muy rara, pero peligrosa, se asemeja al virus erradicado de la viruela.

El Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) señala que en los humanos los síntomas de la viruela del simio son más leves que los síntomas de la viruela ya conocida.

Dichos síntomas son fiebre, dolor de cabeza, musculares y agotamiento, la principal diferencia de la viruela con la del mono es que este virus provoca que se inflamen los ganglios linfáticos. El periodo de incubación es de siete a 14 días, pero puede oscilar entre cinco y 21.



Mercedes-Benz destrona al caballo italiano

La empresa alemana de autos vende en una subasta el carro más costoso del mundo por 142 millones de dólares, batió el récord anterior de 48 millones de dólares, cifra que se pagó por un Ferrari.

El modelo del automóvil es un Mercedes-Benz 300 SLR Uhlenhaut Coupé de 1995, esta fue la que permitió superar a la carroza italiana Ferrari 250 del año 1962, subastado en el mundo automotriz, pues se trata de uno de los dos prototipos construidos en el año de 1995, fue bautizado en nombre de su creador Rudolf Uhlenhaut.



La unidad es considerada uno de los mejores "ejemplos de ingeniería y diseño automotriz" dicho por expertos de automóviles alrededor del mundo.

La adquisición se ejecutó en una subasta organizada por la misma empresa en Stuttgart el pasado 5 de mayo. En palabras de la compañía el otro prototipo del Uhlenhaut Coupé estará en la colección del museo oficial.



Google une las lenguas: lentes que traducen

La compañía de los productos tecnológicos presentó el prototipo de sus próximas gafas de realidad aumentada, donde lo novedoso fueron las funciones de transcripción y traducción en vivo, pues muestran subtítulos en tiempo real de lo que escuchamos gracias a la realidad virtual.

Sundar Pichai, CEO de la empresa, pese a que dio a conocer las características de este novedoso producto, aún no se tiene fecha de lanzamiento. Además, asegura que la compañía ha invertido en el área de Realidad Aumentada, muestra de ello es la gama de contenido que se tiene como en las escenas inmersas de Google Maps. Esta es una oportunidad para eliminar la barrera comunicativa que provoca el ruido de las lenguas que existen en el mundo; los lentes serán capaces de traducir lo que otra persona dice mientras habla en otro idioma mediante subtítulos de transición que aparecerán en las micas del gadget.



Elon Musk regatea la adquisición de red social

El empresario busca pagar el 25% menos por Twitter debido a la cantidad de cuentas falsas que existe en la red social, Musk expresó estar de acuerdo que si una cuarta parte de los usuarios son robots, entonces la adquisición debería de constar un 25% menos.

El pasado 17 de mayo el dueño de Tesla y Space X anunció en su cuenta de Twitter que el acuerdo no avanzará hasta que no se aclare la cifra real de cuentas falsas.

Hasta ahora nada ha sido oficial, pues no ha pasado nada más que un tweet que enuncia la idea del acudado al expresar estar de acuerdo con un comentario hecho por el usuario Ian Miles Cheong que un tweet justo quien señaló que el costo debería ser menor, donde el multimillonario respondió con un "absolutamente".

¿Granjas lunares?

Un grupo de investigadores de la Universidad de Florida logró cultivar berro al utilizar polvo lunar que se obtuvo en las misiones Apolo que la NASA le donó a dicha institución; la comunidad científica hace hipótesis de que este logro es el primer paso para que la humanidad pueda cultivar alimentos fuera de la Tierra.

Ahora se confirma que se puede cultivar utilizando minerales lunares, pero ahora falta esperar que la luna cumpla con las condiciones para crear vida fuera del planeta tierra. Los investigadores de la Universidad comentan que hacen falta más estudios para afirmar que muy pronto habrá una "granja lunar".

La Universidad de Florida trabaja para apoyar a la NASA, que en 2004 habló sobre la necesidad de cultivar en el espacio para de esta manera, dar una solución para alimentar a los navegantes espaciales que se encontrarán en misiones fuera de la tierra, además de que ayudaría a eliminar el dióxido de carbono tóxico del aire dentro de la nave espacial.



CONFLICTOS INTERNACIONALES ACELERAN LA INFLACIÓN

JAIME HIGUERA MARIÑELARENA

El encuentro bélico entre Rusia y Ucrania ha traído incertidumbre, desaceleración económica e inflación para los mercados globales y por ende ha afectado a las naciones alrededor del mundo. Sin embargo, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), estos factores podrían tener peores consecuencias para la región Latinoamericana.

En cuanto a los efectos inflacionarios, el informe realizado por el organismo titulado Repercusiones en América Latina y el Caribe de la guerra en Ucrania: ¿cómo enfrentar esta nueva crisis?, arroja que la tasa de inflación se encuentra al alza desde 2021, cuando llegó a 6.6%, pero se dispararía para abril del año en curso a 8.1 por ciento.

En nuestro país, el aumento generalizado de los precios, radicalizado por el conflicto armado, generaría que la proporción de mexicanos en pobreza llegara a 36.2%. Pero, según el documento, estas cifras podrían llegar a 37.2% en un escenario extremo.

En el territorio latinoamericano, la pobreza podría superar los niveles estimados para el año pasado. El organismo prevé que la pobreza regional alcanzaría 33.7%, lo que significa -1.6 de lo esperado para 2021.

"En cuanto a México, proyectamos un incremento en la pobreza de 1.3 puntos porcentuales si todo permanece de la misma manera, pero si la inflación llega a 2% como observamos en marzo, se trataría de un aumento de 2.3 puntos en pobreza. Esto significaría que de un millón 600 mil personas en estas condiciones llegarían a 2.5 millones en una situación extrema" añadió Rolando Ocampo, director de la división de estadísticas de la Cepal.

Esto viene también de acuerdo con el recorte en las proyecciones en el crecimiento económico que estableció la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En su informe anual estableció que nuestro país crecerá 1.9% durante 2022 y estimó que en el año siguiente el crecimiento llegaría a 2.1%, cifra menor a lo considerado durante el mes de febrero.

La organización señaló que la inflación a nivel mundial, las perturbaciones que exis-

EN NUESTRO PAÍS EL AUMENTO GENERALIZADO DE LOS PRECIOS GENERARÍA QUE LA PROPORCIÓN DE MEXICANOS EN POBREZA LLEGARA A 36.2%



ten en la cadena de suministro y factores internos dentro de nuestra nación son los factores principales que ejercen una presión importante para la economía local. También apuntó que, aunque los lazos con los países en pugna no son muy fuertes, el conflicto afecta de manera indirecta las exportaciones mexicanas hacia los Estados Unidos.

Todo esto viene de un cierre histórico para México, donde la tasa de inflación fue la más alta en 21 años, con 7.68% en el mes de abril, debido a un aumento sostenido en los precios de los alimentos y los combustibles.

La Cepal subrayó a la política fiscal como un elemento central en la estrategia de desarrollo de las naciones de la región. También recomendó a los subsidios a la energía y alimentos y las transferencias a sectores más vulnerables como un factor para evitar los impactos de la inflación.

Por su parte, la OCDE impulsar la inversión pública y el gasto social, de igual manera destacó la importancia de brindar la seguridad para los inversores en estos proyectos. ➤



PETRÓLEO: IMPULSO DEMASIADO ALCISTA

NORBERT RÜCKER*

EL MERCADO ESTÁ EXPERIMENTANDO UN DESVÍO TRASCENDENTAL DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE CRUDO DESDE RUSIA HACIA EUROPA

El estado de ánimo en el mercado del petróleo parece volverse cada vez más alcista. La Unión Europea finalmente acordó un embargo al petróleo de Rusia, lo que está alimentando los temores de escasez.

La flexibilización de las medidas de confinamiento en Shanghái, uno de los puntos críticos económicos de China, aumenta el optimismo sobre la creciente demanda. Mientras tanto, los suministros de productos derivados del petróleo están experimentando cierta dislocación en los Estados Unidos, ya que las refinerías están operando cerca de los límites de capacidad y la distribución de combustible dentro del país está sufriendo cargas regulatorias. Nos cuesta ver una escasez duradera en el mercado del petróleo.

Por otro lado, el petróleo ruso sigue encontrando compradores. Mientras que Europa recurre a América del Norte y África Occidental como alternativas, los barcos que salen de los puertos del Báltico y el Mar Negro están tomando la ruta más larga, principalmente hacia Asia.

El mercado del petróleo está experimentando un desvío trascendental de la cadena de suministro de petróleo desde Rusia hacia Europa. El embargo europeo está acelerando en gran medida esta tendencia, sobre todo porque afecta principalmente al comercio marítimo, que tiene un destino flexible por naturaleza. Este cambio de ruta, por supuesto, crea fricciones, como la formación de nuevos lazos comerciales, viajes más largos o transferencias de barco a barco en alta mar, lo que provoca algunas pérdidas de suministro y aumenta los costos comerciales.

Sin embargo, las pérdidas de suministro están bien cubiertas por las liberaciones del almacenamiento estratégico, mientras que los costos comerciales son parcialmente visibles en el descuento al que se cotiza el petróleo ruso.

El embargo profundizará la pérdida de suministro solo si Occidente comienza a vigilar y sancionar a los compradores asiáticos por tomar petróleo ruso; esto paralizaría el desvío de las cadenas de suministro.

Además, el mercado del petróleo parece estar atrapado en un sesgo de percepción. Vemos cómo las compras europeas están, en parte, agotando el almacenamiento de petróleo de Estados Unidos, pero no vemos si las llegadas de petróleo ruso están aumentando las existencias en Asia debido a la falta de datos.

La desaceleración económica de China relacionada con la pandemia frenó significativamente la demanda de petróleo en abril y mayo. La reapertura parcial está restaurando principalmente la demanda de petróleo a los niveles anteriores. Se espera que hasta final del verano China consuma menos en general, a medida que persisten las luchas contra la pandemia.

De cara al futuro, el aumento de la producción de shale de Estados Unidos y Oriente Medio debería reequilibrar el mercado petrolero a finales de este año y el próximo. Cerca de 125 dólares por barril, los precios del petróleo parecen cotizar en el extremo superior de un rango fundamentalmente justificado.

Dicho esto, el impulso alcista podría prolongar la subida de precios a corto plazo. Con las capacidades de producción en pleno uso, el mercado del petróleo también es vulnerable a cualquier choque de oferta adicional. ➔

* Jefe de Economía e Investigación de Next Generation, Julius Baer



JOSÉ MEDINA MORA
Presidente Nacional de
Coparmex

50 AÑOS DEL INFONAVIT: DESAFÍOS DEL PRESENTE Y FUTURO

UNA CASA PROPIA ES EL ANHELO DE TODAS LAS PERSONAS

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) cumple medio siglo de ser el organismo tripartito que ha apoyado a los trabajadores mexicanos para acceder a una vivienda.

El 50 Aniversario de su fundación representa una oportunidad para revisar los avances y desafíos que el Instituto tiene en el presente y hacia el futuro. El Infonavit surgió por la necesidad de impulsar el acceso a un hogar digno desde la vía institucional y lo ha hecho otorgando créditos por medio del trabajo formal.

AVANCES REGISTRADOS:

- En las 5 décadas de existencia ha otorgado más de 12 millones de créditos para obtener y/o fortalecer las condiciones de la vivienda en México.
- La estructura tripartita ha resultado positiva para promover el diálogo y los equilibrios en la toma de decisiones entre los sectores laboral, empresarial y gubernamental. Los esquemas de nombramiento y rotación de los representantes por sector han ayudado en este proceso.

DESAFÍOS QUE ENFRENTA LA INSTITUCIÓN:

- Fortalecer y ampliar su función social en tiempos en que crece la pobreza y desigualdad en el país.
- Mantener la sustentabilidad financiera deteniendo la caída de colocación crediticia, otorgando más créditos y garantizando los rendimientos de ahorros de los trabajadores.

- Ampliar la cobertura de los créditos para vivienda, desde una perspectiva integral, que contemple materiales de calidad y las condiciones urbanas indispensables (servicios públicos, movilidad y seguridad). En este sentido, recuperar programas como el de ecotecnologías para reducir el consumo de agua y energía eléctrica, o el de créditos destinados al mantenimiento de las casas.
- Reducir la Cartera Vencida de los créditos otorgados (actualmente 1 de cada 6 créditos está en situación de impago), considerando las condiciones de las personas que no pueden pagar su crédito y están en riesgo de perder su patrimonio.

Dichos desafíos sólo pueden atenderse si seguimos trabajando en equipo, buscando acuerdos para el bienestar de los mexicanos.

Para Coparmex, el caso del Infonavit nos demuestra que, trabajando en conjunto y estableciendo equilibrios podemos lograr mejores resultados, y que instituciones sólidas nos permiten tener mayor orden, estabilidad y avance democrático.

Los empresarios, estamos convencidos de seguir impulsando el desarrollo del país. Vemos a las empresas como espacios para promover un Modelo de Desarrollo Inclusivo, que impulse el desarrollo económico a la par del desarrollo social, ecológico y sustentable. Representaciones en instituciones como el Infonavit, son una vía para lograrlo.

El diálogo y el fortalecimiento de las instituciones son la base para unirnos y construir un mejor futuro para el país. Un México con vivienda digna para todos, con acceso a mejores servicios y condiciones de vida. Un México sin pobreza y desigualdad. Un México próspero y en paz. »

Sylabsty

MEZCLA DE PLANTAS

MEDICAMENTO HERBOLARIO

AUXILIAR EN LOS
TRATAMIENTOS PARA
EL CONTROL DE
PESO



3 x 1

¡Pida el suyo ahora!

55 9990 0812

FUCUS



FRÁNGULA



ABEDUL



HINOJO



De venta en



SEARS

Liverpool



Consulte a su médico.
Registro Sanitario 027P2000 SSA.
Clave de autorización COFEPRIS: 213300201B2247.

PUNTOS VITALES EN LA CUMBRE DE LAS AMÉRICAS

JAIME HIGUERA MARIÑELARENA

LA AUSENCIA DE 8 DE LOS LÍDERES LATINOAMERICANOS PODRÍA OPACAR LA URGENCIA DE TRATAR LOS TEMAS QUE AFECTAN A LA REGIÓN

Después de 30 años de haberse instaurado, la novena Cumbre de las Américas ha venido a evidenciar las profundas problemáticas que aquejan a este evento que reúne a los principales jefes de Estado de la región para debatir sobre los aspectos políticos, económicos y sociales que comparten las naciones participantes.

La convocatoria multinacional ha supuesto algunas discusiones y tensiones entre Estados Unidos y los países de Latinoamérica, a pesar de las intenciones del mandatario estadounidense, Joe Biden, de mejorar la influencia que posee en la región.

La Cumbre de las Américas a través de los años ha buscado establecer un área de comercio de las Américas, además de solucionar las problemáticas de los países de la región, objetivo que hasta esta cumbre continúa sin conseguirse.

Lo que viene a aderezar la reunión internacional del año en curso fue la decisión del presidente de los Estados Unidos de no hacer partícipes a los líderes de Cuba, Venezuela y Nicaragua por contar “con un historial en contra de los derechos humanos”, como afirmaron diferentes funcionarios del país del norte.

Cuba ya había sido parte de estas reuniones en el año 2015, sin embargo, desde la llegada del expresidente Donald Trump, las relaciones diplomáticas con la isla se han mantenido distantes.

Ante esta negativa de contar con estas tres naciones, el presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, compartió sus intenciones de no asistir al evento, ya que desde su perspectiva, al no incluir a los demás países se quiere dominar sin razón alguna, no se respeta la soberanía de los territorios y tampoco se toma en cuenta su independencia.

Luis Arce, presidente de Bolivia, y Xiomara Castro, presidenta de Honduras, también confirmaron que no asistirían a esta reunión por el veto efectuado por el país de las barras y las estrellas a estas tres naciones. Adicionalmente, Guatemala tampoco se presentará por las críticas de Estados Unidos a la reelección de su fiscal general.

De esta manera existirán ocho ausencias de los principales líderes latinoamericanos a una cumbre que ya se encontraba en el ojo del huracán por los pocos resultados que las anteriores ediciones habían conseguido y por la falta de enfoque del evento internacional.

Estos desencuentros entre las naciones no sólo han generado fricción entre sus partici-

pantes, sino que viene a cubrir la importancia que tiene en llegar a acuerdos en materia económica, migratoria, de seguridad y sanitaria que afectan a toda la región.

OPORTUNIDAD EN LA MIGRACIÓN

Dentro de los temas migratorios que parece que se abordarán en las negociaciones, algunos medios de comunicación informaron en mayo que la administración de Biden se encontraba trabajando en un marco económico que incluiría tópicos relacionados con las vulnerabilidades de la cadena de suministro y el nearshoring (tipo de subcontratación o externalización frecuentemente llamada staffing de una actividad con salarios más bajos que en el propio país) que fueron develados por la pandemia, esto con el objetivo de implementar un nuevo camino para la integración con la región. No se sabe si las naciones estarían de acuerdo en firmar este tipo de acuerdo, puesto que no todas se encuentran en el mismo estado frente a la migración.

En el caso de nuestro país, Rogelio Ramírez de la O., titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), estableció que prácticas como el nearshoring pueden ser beneficiosas para México, puesto que pueden atraer inversiones y ser un polo de producción renovado en la región.

El funcionario también comentó que se presenta una oportunidad para nuestro país debido a la situación geográfica en la que se encuentra y por la capacidad de producción que tiene.

También el presidente de grupo BBVA, Carlos Torres Vila, declaró que México podría crecer 3% en los siguientes años si aprovecha el aumento en la inversión proveniente del nuevo T-MEC, y a la nueva colocación de las cadenas de suministro que sucede en el país.

Sin embargo, no todo llega en forma de oportunidades, puesto que, de acuerdo con Érika Guevara Rosas, directora de Amnistía Internacional para las Américas, muchos de los movimientos migratorios de la región son el resultado de las múltiples crisis de derechos humanos en países como Venezuela, Haití, Nicaragua y Cuba, o la situación de violencia generalizada.

“Si los y las jefas de Estados de la región llegan a acordar un pacto migratorio, tiene que ser una herramienta colaborativa centrada en la garantía de los derechos humanos y capaz de dar soluciones efectivas y duraderas”, estableció Guevara ante las prioridades que debería buscar este tratado.





“

Si los y las jefas de Estados de la región llegan a acordar un pacto migratorio, tiene que ser una herramienta colaborativa centrada en la garantía de los derechos humanos”

Érika Guevara Rosas

SEGURIDAD UN TEMA SENSIBLE

En cuanto a este tema, el presidente de Ecuador, Guillermo Lasso, lo estableció como uno de los tópicos centrales en su agenda; el mandatario expresó requerir el apoyo internacional para una lucha más efectiva contra el narcotráfico.

Este aspecto ha sido un punto complicado entre la relación México-Estados Unidos en los últimos tiempos, puesto que el presidente mexicano suspendió la actividad dentro del país de los servicios de inteligencia extranjeros como la DEA por la supuesta libertad absoluta con la que se movía este cuerpo anti delictivo en el país. López Obrador también desapareció la unidad de élite mexicana de investigación antidrogas argumentando que este grupo, que trabajaba con la DEA, fabricaba delitos, estaba infectado por la delincuencia y hacía lo que quería.

En respuesta a estos desacuerdos, la agencia antidrogas estadounidense ha redoblado sus esfuerzos en la búsqueda de los capos de Sinaloa y de esta manera impone un mensaje de firmeza tras los recientes problemas diplomáticos.

A pesar de estos factores, en los dos últimos años se registró una disminución de 4% en los asesinatos registrados por la violencia. Sin embargo, la media de más de 90 asesinatos diarios continúa ampliamente por encima de la época de la llamada guerra contra el narcotráfico.

México crecería

3%gracias al T-MEC y
nearshoring**1,200**millones de dólares en
compromisos del sector
privado

Disminución de

4%

de la violencia

IMPULSO ECONÓMICO

Otras de las iniciativas que tendrán lugar en la Cumbre de las Américas en su novena edición, será el anuncio que hará la vicepresidenta de EU, Kamala Harris, quien planea implementar nuevos compromisos de inversión privada para crear oportunidades económicas en el norte de Centroamérica por valor de mil 900 millones de dólares.

Este proyecto conocido como “Llamada a la acción” se conjunta a lo comunicado en diciembre de 2021 con mil 200 millones de dólares en compromisos del sector privado.

Otro de los puntos a tratar por parte de Harris será el compromiso del gobierno estadounidense con empresas del sector privado y organizaciones para el empoderamiento de las mujeres en Latinoamérica, que conectaría a más de 1.4 millones de mujeres con el sistema financiero.

ASUNTOS DOMÉSTICOS

Ante la ausencia del presidente Andrés Manuel López Obrador, el secretario de Relaciones Exteriores, Marcelo Ebrard asistirá a la cumbre donde solicitará poner fin al bloqueo económico que durante seis décadas se ha impuesto sobre Cuba.

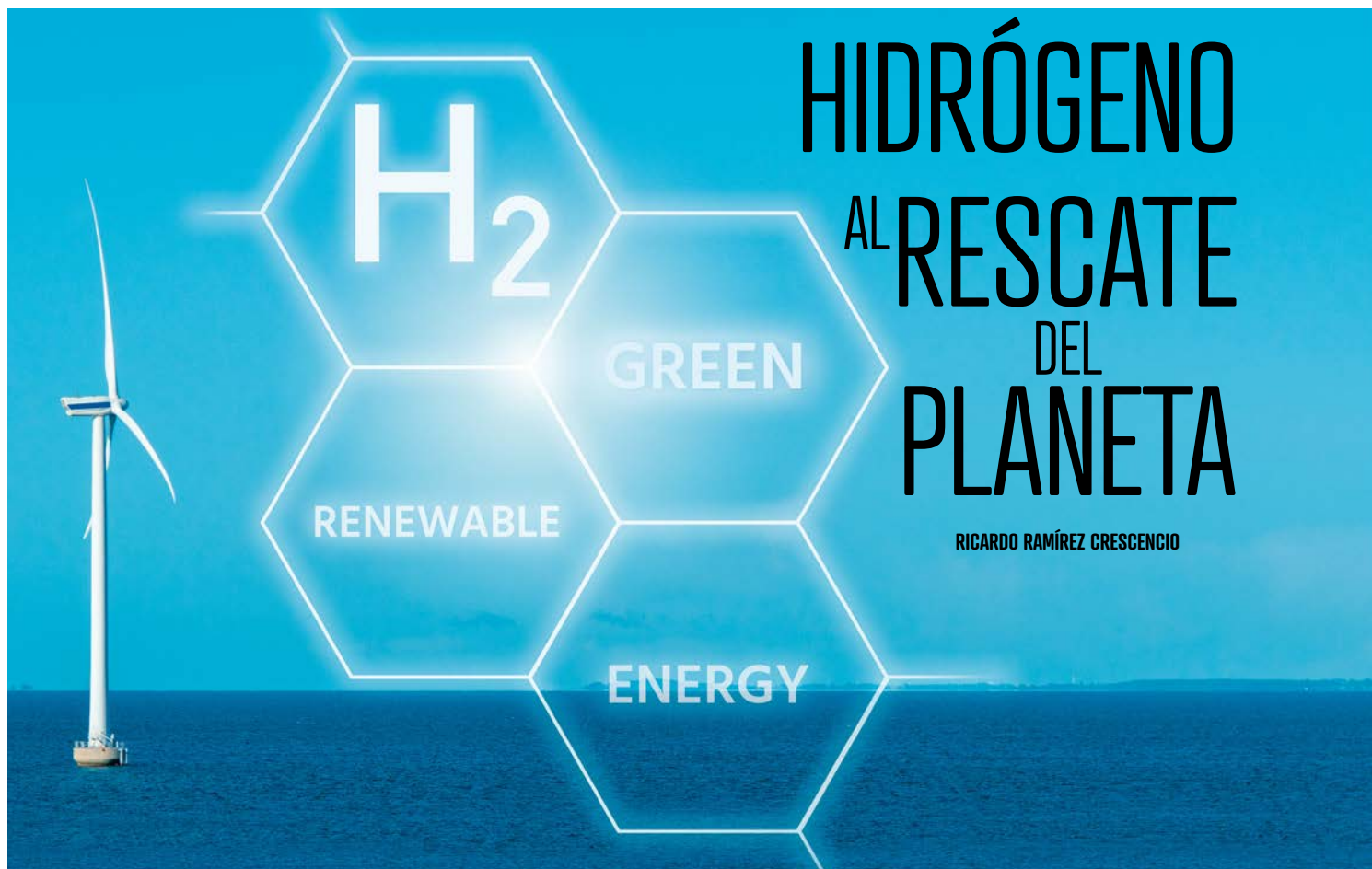
Adicionalmente, el canciller consideró que las acciones del titular del ejecutivo no afectarían la relación con el país del norte y como prueba destacó la visita que llevará a cabo Obrador en julio a dicho país. Ebrard también esclareció que buscará tocar la migración, ya que se necesita una inversión en varias partes de América Latina y el Caribe para disminuir los flujos migratorios.

Finalmente, en cuanto a la falta de presencia del presidente mexicano, el Departamento de Estado de EU destacó que comprendía la postura de este mismo y el portavoz de esta dependencia, Ned Price, señaló que espera poder trabajar en conjunto con el titular de la Secretaría de Relaciones Exteriores. »



HIDRÓGENO AL RESCATE DEL PLANETA

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO



SE PERFILA PARA SUSTITUIR LOS COMBUSTIBLES QUE GENERAN GASES DE EFECTO INVERNADERO, PERO SE TRATA DE UN COMBUSTIBLE DIFÍCIL DE OBTENER

En el mes de mayo salió la noticia del camión más pesado del mundo utiliza hidrógeno como combustible, lo cual se ha señalado más que nunca como el futuro de la movilidad verde al generar energía eficaz para el recurso humano sin generar impacto alguno al medio ambiente.

Aunque hay que recalcar que dicho logro sólo es un prototipo que se encuentra en operación, pero se confirma que el resultado de este análisis resalta que este camión puede sustituir a 40 vehículos que equivale a un millón de litros de Diesel que se utiliza en un año.

El hidrógeno es uno de los elementos más comunes que se encuentran en el medio ambiente, tan concurrido que es el primer elemento que aparece en la tabla periódica y que es respetuoso con la naturaleza, pues

sólo emite vapor de agua. Es limpio, seguro, insípido, incoloro e inodoro.

En la prueba del camión minero que se piensa implementar en la industria en el 2026, genera 2 mil kilovatios de potencia que soporta el desplazamiento de la unidad con un peso de 220 toneladas, armado con celdas de combustible hidrógeno que incluye platino en sus mecanismos.

¿CÓMO SE UTILIZA?

Desde hace años este elemento químico se ha utilizado como combustible para para transporte público, trenes, barcos; incluso es utilizado por la NASA para sus cohetes especiales.

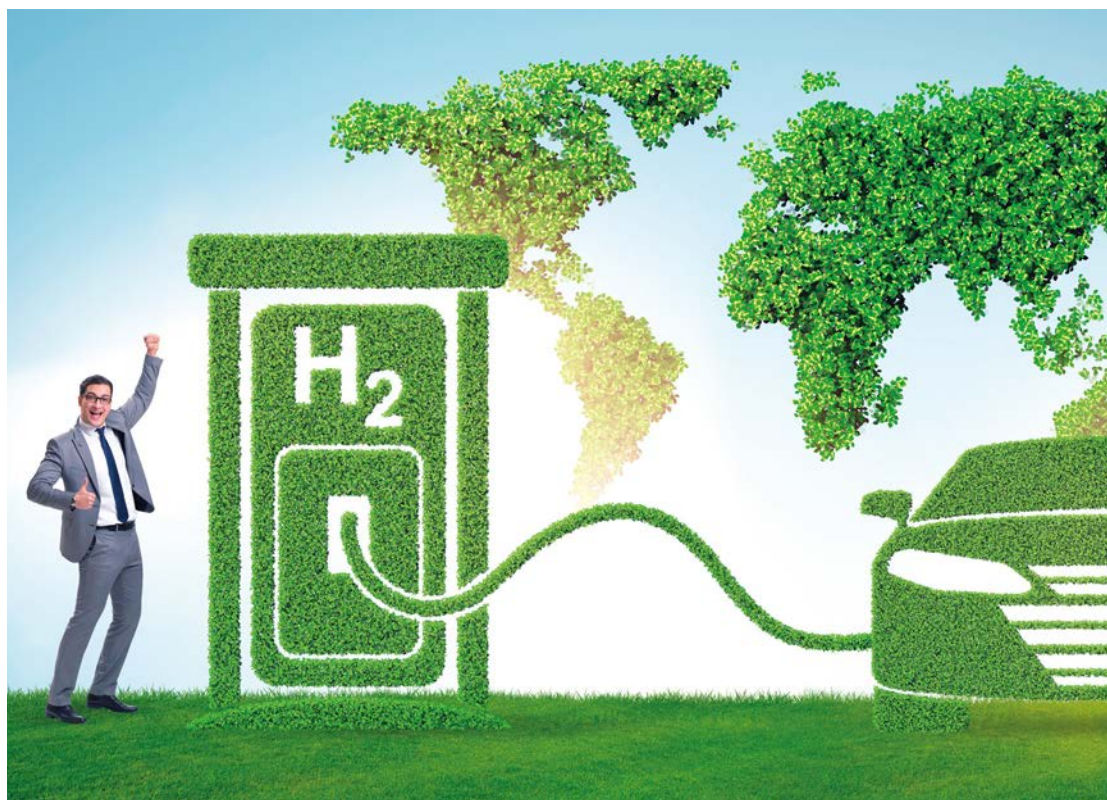
El proceso para generar energía eléctrica con esta unidad de la tabla periódica necesita almacenarse en recipientes específicos para canalizarse a una batería de energía. Dentro del recipiente se junta el hidrógeno con el oxígeno del aire que produce una gran cantidad de electricidad.

Se ha probado que esta energía puede alimentar hogares, oficinas, fábricas, general en centros cuando se falla en abastecimiento principal.

El hidrógeno puede llegar a ser rentable a partir de 3.23 euros por kilo, Nature Energy

En un futuro puede llegar a 2.5 euros por kilogramo, Asociación Española de Hidrógeno

El elemento se puede encontrar en el 75 % de la materia del universo y normalmente como gas. Hyundai



ALTO COSTO, SU CONTRA

El principal problema del sector energético global para la producción a masa de este elemento amigable para el medio ambiente como combustible es el costo, pues como ya lo mencioné anteriormente mi estimado lector, uno de sus materiales que se necesita para la generación de energía es el platino, uno de los elementos más escasos y costosos del planeta. Al igual que su procedimiento no es nada sencillo.

El elemento más abundante en el planeta el hidrógeno no es sencillo de obtener, ya que se consigue a partir de compuestos que contienen como en el agua, carbón o gas natural. La manera más sencilla de conseguirla es mediante el agua, ya que el 70% del planeta tierra está hecho de esta sustancia. A lo cual para aislar el elemento es a través de un proceso denominado Electrólisis.

Consiste en la descomposición de las moléculas del agua las cuales son en oxígeno (O2) e hidrógeno (H2). El proceso mencionado es costoso para la industria, pues se necesita una gran cantidad de energía para poder separar los componentes del agua. Una de las ironías para dicho proceso es que no se utiliza la energía renovable que sirve para nutrir a los electrolizadores.

¿VIABLE PARA UN FUTURO VERDE?

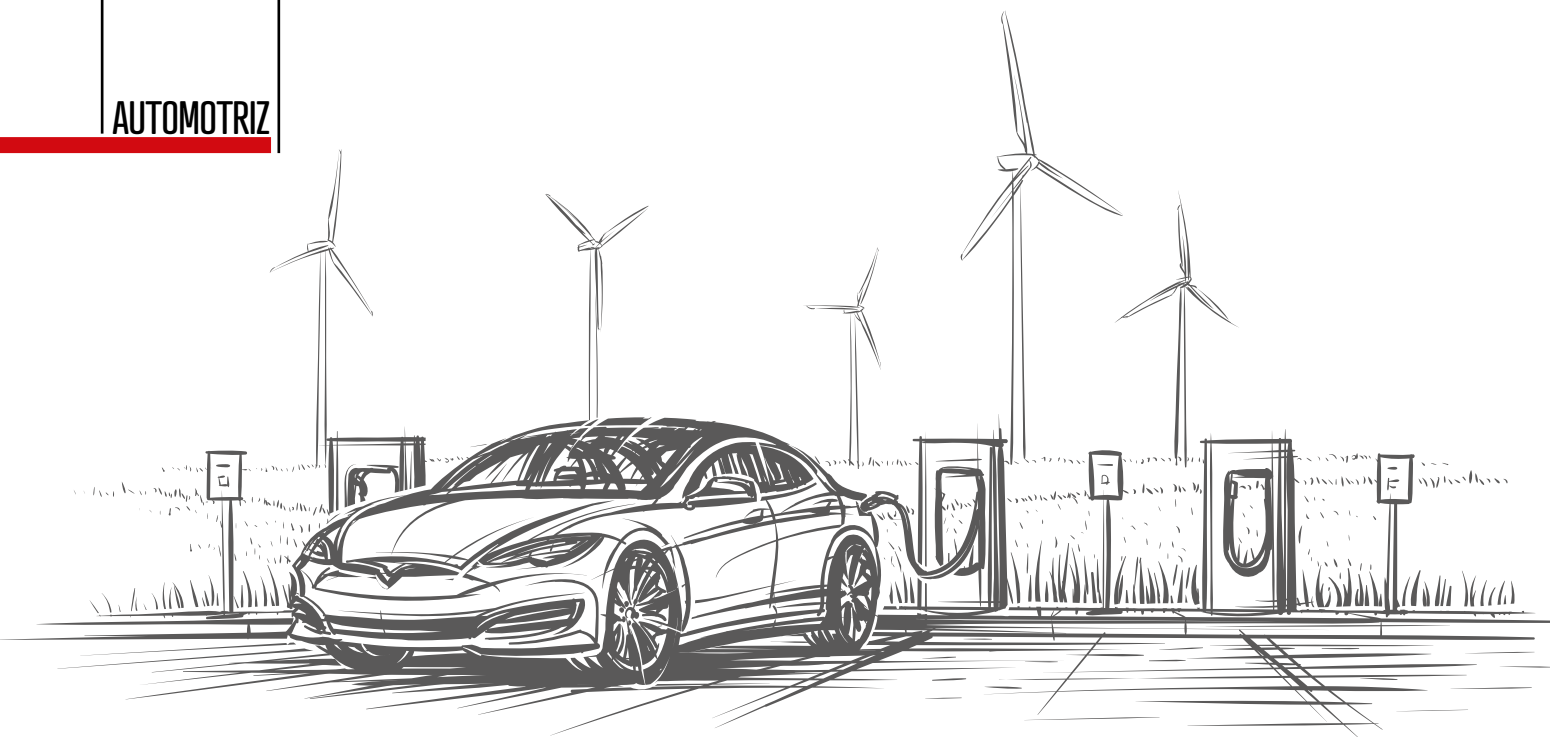
De acuerdo con diversas investigaciones, se ha cuantificado el costo de producción del hidrógeno para producir electricidad y saber si es factible su comercialización, y puede llegar a ser rentable a partir de 3.23 euros (67.78 MXN) el kilo.

Una publicación señala que los precios de los electrolizadores disminuyen, lo que es una posibilidad para abaratar los gastos de generación de hidrógeno con energía de fuentes renovables.

Por su parte, la Asociación Española de Hidrógeno apunta que “la electrólisis es el segundo método de producción de hidrógeno a escala industrial de todo el mundo. Además, es un método limpio, cuyo valor resulta proporcional al de la energía eléctrica empleada en su producción”.

Para la cual la estimación de esta asociación el precio que dan es de 2.5 euros por kilogramo (52.47 MXN), por lo que indica que es una solución viable dejar de lado el uso de combustibles fósiles.

Según por las investigaciones de Universidades como la de Stanford y la Universidad Tecnológica de Múnich agregan que “la producción de hidrógeno podría ser rentable si se utilizase todo el exceso de energía renovable que no se consume”. ➔



VISIÓN VERDE PARA LA INDUSTRIA DEL ARRENDAMIENTO VEHICULAR

VENTAS DE AUTOS ELÉCTRICOS EN 2021 ALCANZARON LOS 6 MILLONES DE UNIDADES

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

Desde el inicio de la década la industria de arrendamiento vehicular ha lanzado sus planes estratégicos para la evolución e innovación de la movilidad, enfoca sus esfuerzos en las necesidades de los clientes, pero aún más en lo que requiere el planeta para perseverar los ecosistemas naturales por más tiempo.

El sector automotriz ha tratado de inculcar la cultura de la movilidad verde, donde el cambio más notorio ha sido en las tierras del viejo continente y en nuestros vecinos del norte que son Estados Unidos y Canadá.

Pese a que México pertenece a Norteamérica y aún no cuenta con la infraestructura necesaria para los vehículos eléctricos en un futuro a corto plazo Latinoamérica se encamina para el uso de los autos eléctricos.

NECESARIO APOYAR EL CAMBIO SUSTENTABLE

Kent Bjertrup, director general de ALD Automotive para Latinoamérica, sabe que el impacto ambiental es mucho, por lo tanto, es necesario crear conciencia sobre el daño que generan los automóviles de combustión.

“Estamos conscientes de la responsabilidad social que tenemos como empresa, por eso buscamos

incentivar el arrendamiento de autos híbridos y/o eléctricos, además de reducir la huella ambiental”.

REZAGO REGIONAL

El problema que se vive en la región de América Latina es real y tiene que ver con la brecha social que preexiste en estos países, donde se incluye México, la situación económica de esta región no favorece en la comercialización o distribución de estos vehículos para dar un impacto significativo al planeta tierra.

Hay dos grandes frenos a la parte eléctrica en México, la infraestructura y la diversificación o la oferta por parte de los compradores por el precio de los autos. Por esa razón una solución que identificaron las empresas de arrendamiento de movilidad es crear un producto que permite una oferta global.

En el momento en el que te dan una unidad con estas características se piensa en acondicionar el lugar de trabajo y casa del usuario instalar el cargador y, no sólo decir que entregar el coche eléctrico sin el centro de carga.

De acuerdo con cifras de Statista, el número de vehículos eléctricos e híbridos vendidos en México superó las 39 mil 100 unidades en 2021. Esto representa un decremento de alrededor del 60% en relación con el volumen de ventas de este tipo de automóviles registrado en 2020.

Los carros híbridos regulares lideraron las ventas dentro de este segmento, con 35 mil 911 unidades en 2021, seguidos por los híbridos enchufables, con cerca de 2 mil 500.

CIFRAS
9% del mercado mundial de automóviles es eléctrico

En el primer bimestre del 2022 se contabilizaron **6 mil 616 vehículos** vendidos con esta tecnología

De enero a octubre de 2021 se comercializaron un total de **39 mil 194 vehículos** entre híbridos, híbridos enchufables y eléctricos

En 2016 se vendieron **7 mil 490 autos híbridos regulares** y **254 totalmente eléctricos**

El volumen de ventas de vehículos totalmente eléctricos alcanzó las 768 unidades ese mismo año. En cuanto a vehículos ligeros, en México se vendieron más de 1.1 millones de unidades.

Además, cabe destacar que en octubre de 2021 las ventas de vehículos híbridos y eléctricos crecieron 68.8% en comparación con las cifras de octubre de 2020, según información de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA).

Datos más recientes señalan que al mes de febrero del presente año la venta de autos híbridos y eléctricos fue de 3 mil 359 unidades, 7.1% más que lo que se registró en el mismo mes pero del 2021.

MODELOS HÍBRIDOS Y ELÉCTRICOS

En nuestro país los vehículos híbridos abarcan mayor relevancia en el mercado nacional, principalmente por temas de tenencia, verificación y el trato especial que tiene el Estado Federal ante dichas unidades en los tipos de trámites que afecta a la economía de un usuario de vehículo de combustión.

Al igual que las unidades que utilizan ambos tipos de energía, los automóviles eléctricos poco a poco van cobrando la importancia que su hermano híbrido, aunque no tanto como a la industria le gustaría, por las razones ya señaladas anteriormente.

Pero primero hay que recalcar las dudas que muchos tienen en el momento de adquirir un carro, si es mejor un eléctrico o un híbrido. La respuesta es la que se acomode a las necesidades del cliente.

Los autos eléctricos son básicamente los que se tienen que conectar mediante un cable para la carga de energía, cuenta con diferentes elementos para que esta carga sea posible, tales como cargador, que transforma la corriente alterna en continua para cargar la batería; batería, la cual utiliza iones de litio; transformador de tensión, suministra la red de abordo.

Mientras la unidad híbrida es impulsada por dos motores de diferentes características, el motor de combustión interna y uno (dependiendo del modelo a veces son dos) de tipo eléctrico, donde su tecnología se enfoca en administrar de forma inteligente el uso energético del vehículo.

TECNOLOGÍA APLICADA PARA EL CONSUMO (DATA)

Una de las mayores innovaciones para la industria es la famosa ciencia y análisis de datos, la nueva mina de oro para las empresas en general.

Lo que brinda el estudio de la telemetría es que permite conocer el uso y hábitos de manejo de la persona que opera el automóvil. Eso ayuda a que como consultores activa y proactivamente con los clientes poder identificar e informarlos de lo que realmente necesitan las personas o las empresas y poder tomar la mejor decisión.

El análisis de información también permite identificar si los autos manejan distancias cortas eso te proporciona información para sugerir autos eléctricos o híbridos que al final tienen un rango que soportan estos movimientos y trayectos que genera los usuarios.

Otros de los usos de la data son en el manejo de la seguridad del conductor, ya que como es bien sabido, a las empresas les importa que los clientes lleguen a salvo y se transporten de manera segura.

Se enfatiza en la importancia del análisis de la telemetría que, en su momento se utilizó sólo para ubicar el vehículo y recuperarlo.

Pero también va más allá de la información, ahora podemos prevenir incidentes y no solamente para saber si el coche tiene algún error o una extraña funcionalidad, igual funciona para conocer si el usuario está conduciendo de una manera correcta y qué caminos debe tomar.

De la data se puede sacar la información de los hábitos de condición de cada usuario, da la oportunidad de reducir el impacto de accidentes de tránsito y evitar más pérdidas humanas a mano de las herramientas creadas para el beneficio de la vida humana. ➔



Estamos conscientes de la responsabilidad social como empresa, por eso es que buscamos incentivar el arrendamiento de autos híbridos y/o eléctricos, pues reducen la huella ambiental"

Kent Bjertrup,
director general de
ALD Automotive para
Latinoamérica



MÉXICO UNA OPORTUNIDAD DE INVERSIÓN PARA LAS EMPRESAS

PARA LOS FONDOS DE CAPITAL PRIVADO, LAS STARTUP Y EMPRESAS EMERGENTES MEXICANAS REPRESENTAN UNA ALTERNATIVA PARA INVERTIR A CAMBIO DE ALTOS RENDIMIENTOS A LARGO PLAZO

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

Las empresas unicornio son aquellas que alcanzan una valoración de mil millones de dólares sin tener presencia en Bolsa. En enero de 2019, según datos de CB Insights, sólo había 310 en todo el mundo; sin embargo, el número de unicornios había estado creciendo de manera constante hasta finales de 2020, cuando el conteo global fue de 569, para que en 2021, casi se duplicara.

Estas empresas se sienten atraídas por invertir en México, en primera instancia por la cultura del emprendimiento que está muy presente en el país, aunado a que los empresarios gustan de experimentar y aprender diferentes maneras de empezar un proyecto.

DATOS

México tiene **7 empresas unicornio** a la fecha.

Brasil es **el país con más empresas** en esta categoría

A enero de 2022, **América Latina** contaba con 25

Finanzas y seguros, seguido por e-commerce son los sectores en los que se suman el mayor valor acumulado sobre el total de las unicornio

Thibaud Loufrani, Country Manager de GoStudent México, refiere que aquellos que pretenden crear nuevos negocios buscan generar constantemente estrategias que les permitan cumplir con sus objetivos empresariales, lo que de una u otra manera les estaría dejando mayores ingresos y al mismo tiempo un buen clima laboral que permite el desarrollo personal.

DISPONIBILIDAD EN EL PAÍS

Otra de las razones por las que se voltea a ver el mercado mexicano es por la diversidad en cuanto a las áreas de oportunidad que se presentan, ejemplo de ello es el área educativa, pues “el mercado potencial es enorme en este país, pues hay 25 millones de estudiantes, entonces la oportunidad es enorme para tener presencia”.

Siempre hay una apertura de México de probar diferentes modelos, enfocándonos en la disposición del entorno para experimentar, es algo característico de los ciudadanos y claro, su emprendimiento. “La cultura de esta nación se presta a experimentar y aprender otras formas de emprender”, señaló Thibaud.

El incremento de la E-Tech ha sido muy acelerado, pues hubo un adelanto de 5 años en pocos meses, consecuencia de la pandemia que aceleró ese tiempo estimado, eso es algo muy atractivo para los inversionistas para la región.

México y Brasil son líderes en número de usuarios de internet en la región Latinoamérica. La penetración de la red, ha crecido mucho y el número de los dispositivos celulares es algo muy atractivo para invertir en E-Tech's y por el tema de las áreas de oportunidades de la región hay una gran demanda para tener contenidos más eficaces.

México juega un rol en la región importante en términos de organización, desde muchas personas que trabajan no sólo para su país, sino para toda una comunidad hispana. ➤

19&20
Octubre 2022
CDMX

**World
Business
Forum**



**Marcus
Buckingham**

Reconocido experto en talento
y liderazgo basado en fortalezas

Don Tapscott
Estrategia

Marcus Buckingham
Equipos de alto rendimiento

Tal Ben-Shahar
Liderazgo

Uri Levine
Innovación

Laura Huang
Gestión de talento

Mark Roberge
Marketing y Ventas

**Santiago Álvarez
de Mon**
Liderazgo

Sylvia Ramírez
Self Management

WOBİ presenta **WORLD BUSINESS FORUM MEXICO 2022**, el evento internacional que aborda los temas más relevantes para el mundo de los negocios e inspira a la acción en un entorno único de networking.

¡Aproveche la oferta especial y reserve hoy su lugar!
Contáctenos y lo asesoraremos

+52 55 5002 3232

info.mx@wobi.com

wobi.com/wbf-mexico

Main sponsor:

Media partners:



LA FIDELIZACIÓN DE TU EQUIPO DE TRABAJO A PARTIR DEL APRENDIZAJE DE IDIOMAS

EL APRENDIZAJE DE IDIOMAS ELIMINARÍA SESGOS CULTURALES, IMPACTANDO POSITIVAMENTE EN LOS PROFESIONISTAS

GABRIEL CARLÍN*

Un elemento esencial de cualquier empresa son sus colaboradores. Hablando en términos prácticos, aquellos integrantes que muestran las características adecuadas para mejorar el ambiente y productividad de la empresa son un recurso indispensable. Por otro lado, una rotación constante del personal facilita una disminución de la moral del equipo de trabajo, un nivel de predisposición negativa y una mala reputación para la empresa, así como costos extra en el proceso de renuncia y contratación.

Es importante identificar y trabajar sobre los factores que facilitan que los empleados abandonen su puesto de trabajo. Si bien existen causas que están fuera de nuestro alcance, en muchas ocasiones la respuesta se reduce a que no se sienten satisfechos con su situación laboral actual, sobre todo en cuestión de ambiente laboral, reconocimiento y movilidad interna. ¿Qué decisiones podemos tomar como líderes para cuidar de nuestros colaboradores?

Sin duda, es un trabajo constante que implica una nueva cultura laboral, pero de manera más puntual, las capacitaciones como parte de nuestros programas desarrollo son una herramienta que no sólo beneficia al trabajador sino a la empresa. Un equipo que todos los días crece profesionalmente y cuyo crecimiento es patrocinado por su misma empresa es un equipo que se sentirá tomado en cuenta, con oportunidades y motivado, capaz de expresar su sentir y reflejarlo con el cliente.

HABLEMOS DEL APRENDIZAJE DE IDIOMAS

No es un secreto que una persona con más de un idioma tiene muchas más oportunidades de crecer ya sea vertical u horizontalmente dentro de su organización, al mismo tiempo que es capaz de ampliar sus vínculos y sus horizontes de acción facilitando que la empresa impacte en nuevos espacios. Por otro lado, aprender un idioma también es sinónimo de autodesarrollo, de inmersión cultural y herramienta social. La dualidad con la que el aprendizaje de un nuevo idioma funciona sólo corre en sentido positivo en la vida personal y profesional de nuestros trabajadores.

De acuerdo a John Ambrose, presidente de goFLUENT, empresa líder en capacitación, el inglés es una habilidad fundamental para todas las personas no nativas. De los 8 mil millones de personas que hay en el planeta, menos del 20% tiene el nivel de inglés suficiente para poder desarrollar su carrera profesional a otro nivel.

En este sentido, la forma en la que se logra compaginar esta capacitación con el desempeño y horarios laborales tiene que



ser fluida y abierta a la disponibilidad de horarios, esto puede sonar complicado de alcanzar, no obstante, el beneficio que otorga la tecnología sobre la optimización y administración del tiempo genera consecuentemente la disposición de ser partícipes de estos cursos y capacitaciones. Generar espacios de crecimiento profesional que al mismo tiempo nos inviten a actualizarnos e involucrarnos en nuevas plataformas es incluso una manera más eficiente de capacitar a nuestro equipo hoy en día.

Tanto para el empleado como para la empresa la recompensa se expresa mediante un desarrollo integral a partir de la creación de un nuevo vínculo en el que se refuerza un sentido de pertenencia a la par que se genera un nuevo ambiente laboral con mayor productividad gracias al personal con nuevas habilidades, motivaciones y conocimientos.

Para las empresas, acercar a los colaboradores los beneficios de conocer y dominar una segunda lengua, implica una nueva filosofía de enseñanza: el aprendizaje de idiomas como iniciativa para eliminar los sesgos culturales, impactando positivamente en la vida profesional de las personas, generando una cultura organizacional de crecimiento.

El lenguaje es cultura, historia, valores, identidad, así como también misión, visión y valores de las empresas, encendiendo a través del beneficio de aprender un idioma el sentimiento de identificación, integración, colaboración y comunicación, así como lealtad y pertenencia a las organizaciones. ➤



* General Manager de goFLUENT México



TECNOLOGÍA DEL SENTIR, ESCUCHEMOS LAS EMOCIONES

IDENTIFICAR LAS EMOCIONES AYUDARÁ A COMPRENDER MEJOR LO QUE SENTIMOS

ROSA MARÍA VERJÁN

En México de acuerdo con cifras oficiales emitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el 75% de los trabajadores padece estrés laboral, lo cual trae afectaciones no solamente en la parte de la salud de la persona, sino también en todo su entorno, generando un desequilibrio en las emociones.

Además, cabe destacar que en el 2018, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitió la Norma Oficial Mexicana (NOM) Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, conocida como la NOM-35-2018, la cual tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Lo anterior nos hace hablar sobre la importancia que tiene el que la fuerza laboral cuente con las mejores condiciones de trabajo, pues eso se verá reflejado también en el manejo de sus emociones.

En este sentido, platicamos con Gasstón Bacchiani sobre la Tecnología del Sentir la cual, en palabras de su creador “lo que nos enseña es cómo podemos aprender a sentir las contracciones que se manifiestan en nuestro cuerpo físico, en lugar de ser víctima, es decir, me hago responsable, tengo una contracción, observo en qué lugar la tengo, y aprendo a sentirla y a integrarla”.

Esto en el plano laboral, es de gran ayuda, nos refiere, pues de entrada tenemos la posibilidad de aprender a tener una cultura del sentir, de identificar todo aquello que nos está pasando, lo que estamos percibiendo, pero de una manera mucho más consciente, sin ‘echarle’ la culpa al otro de lo que nos pasa, sino más bien, que como seres humanos



FOTO: UMBERTO ESTRADA



Estamos viviendo esta vida no sólo para trabajar y ganar dinero, sino para también poder disfrutar todo lo hermoso que nos regala la misma”

»Gasstón Bacchiani tiene **17 años trabajando** en la **integración emocional**

»Ha aplicado su técnica de la **Tecnología del Sentir** en 12 países y en 4 idiomas

»**Aprendiendo a sentir** y haciéndose responsable de las emociones hay mayores cambios

»www.gasstonbacchiani.com

que somos, reconocer que tenemos emociones, sentimientos que tienen una razón y que al trabajar en ellos, estaremos mucho mejor.

ESTACIONES DE LA TECNOLOGÍA DEL SENTIR

- **Dejar de ser víctimas.** Reconocer lo que debemos trabajar dentro de nosotros
- **Qué se siente.** Conocer cómo se generan las emociones
- **Dónde se siente.** Se estimula la conciencia emocional,
- **Por qué sentirlo.** Se llega a la aceptación y al crecimiento interior
- **Cómo se hace.** En busca de la integración emocional
- **Cuál es mi necesidad.** Identificar qué hay detrás de la emoción
- **Compartiendo claridad.** Logras motivar y ayudar a otros

EL SENTIR Y EL TRABAJO

Como podemos darnos cuenta las emociones siempre estarán presentes e impactarán de una u otra manera nuestro entorno, por supuesto, el ámbito laboral no queda exento. Por ello, Gasstón pone a disposición de los empresarios una app en la cual los trabajadores pueden expresar cómo están de ánimos en el día a día, con la idea de que los líderes o los responsables de las áreas de Recurso Humanos puedan aplicar estrategias que mejoren el ambiente en la empresa, y no sólo ahí, sino que también en aquellos que están en modalidad home office.

“La idea es aprender a desarrollar una cultura de que las emociones no son algo tóxico que hay que quitar, sino darles el espacio, y en el momento en el que los líderes aprenden a ver ese espacio, automáticamente las personas se relajan”.

“No hay que obligar, sino que hay que ofrecer como un bufete y que las personas elijan lo que necesitan y lo que quieren”.

Hoy, los empresarios tienen que ver más allá de sólo su empresa, tienen que entender y aprender de las necesidades que tienen los empleados, porque de esta manera ellos se sentirán tomados en cuenta, agradecidos. »



ENRIQUE
CASTILLO-PESADO
interdif@prodigy.net.mx

MAGNO EVENTO DE CASA MADERO POR SU 425 ANIVERSARIO; BIMBO Y SU REPORTE POSITIVO; LA MAYOR AEROLÍNEA DE AL: AVIANCA Y VIVA AIR; BUFFET SUMA CON CHEVRON Y VIDEOJUEGOS; GASTAN 20% MÁS LAS FIRMAS EN PRODUCIR ALIMENTOS; AIR FRANCE Y LÍNEAS INTERNACIONALES OPTAN POR EL AICM; ACCIONES DE NETFLIX SE DESPLOMAN; MÁS INVERSIÓN PARA "DOWNTON ABBEY"

La campaña de la vinícola más antigua de América contó con los hermanos Milmo, Natalia Lafourcade, y personalidades plurales en el patio principal del Diario Reforma, presentando la Campaña Cada Cosecha, una nueva historia que enaltece al vino mexicano tanto aquí como en el extranjero.

Casa Madero cuenta con 400 hectáreas, produce 200 mil cajas de vino al año, además tiene pista de jet propia. Tanto Brandon como Daniel Milmo apuntaron que, para los próximos cuatro años, contemplan una inversión de mil 500 millones de pesos. Renovarán la bodega, proyectos de sustentabilidad, además de la reforestación de la Sierra, modernización de la infraestructura hídrica y la creación de parques lineales a fin de convertir a Parras de la Fuente en un destino de turismo sustentable y de clase mundial. "CADA COSECHA, UNA NUEVA HISTORIA". Lafourcade interpretó una melodía que compuso a la firma.

Casa Madero a lo largo de 425 años de historia se ha convertido en un referente del vino mexicano, ganando más de mil medallas (oro, plata y bronce) en México y, sobre todo, Francia. También sumaron en el evento Publicidad Terán y Jorge Luis Trejo.

INGRESOS POR 93 MIL 321 MILLONES DE PESOS PARA LOS SERVITJE

La utilidad neta de la emisora de Daniel Servitje subió 10.4% en el primer cuarto del 2022, sumó los 4 mil 467 millones de pesos. Por ende, durante el primer trimestre del 2022 Grupo Bimbo acumuló 93 mil 321 millones de pesos. Esto fue el 17.7% más que su periodo similar del 2021, impulsado por los incrementos de precio y un mayor volumen de ventas en todas las regiones donde opera la Panificadora.

El aumento fue liderado por el alza de 21.2% en Latinoamérica, un crecimiento de 19.5% en México, de 17% en Norteamérica, y en Europa, Asia y África el alza fue de 16.3%. De enero a marzo, el flujo opera-

tivo (EBITDA, por sus siglas en inglés) alcanzó los 11 mil 897 millones de pesos, un alza anual de 11.9%. Finalmente, en este tema, la firma comentó que el pan blanco (aunque existe uno ahora que no engorda nada) es el producto de su portafolio que el gobierno busca considerar dentro del programa de control de precios para 24 productos de la canasta básica.

AVIANCA Y VIVA AIR SE COMBINARÁN BAJO UNA ESTRUCTURA DE PROPIEDAD COMÚN

La aerolínea combinada volará más de 120 aviones alrededor de 94 destinos y daría trabajo aproximadamente a 13 mil personas. Por lo que el grupo Avianca y la aerolínea de bajo costo Viva Air se combinarán bajo una estructura de propiedad común, el primer paso para crear potencialmente una de las aerolíneas más grandes de Latinoamérica.

Para la operación es necesario obtener la aprobación de los reguladores e incluso de las autoridades antimonopolio, por lo que accionistas mayoritarios acordaron formar parte del mismo holding y que el socio fundador de Viva, Declan Ryan, se sume a la junta directiva.

"Si en el futuro las autoridades aprueban la gestión de ambos grupos en un mismo Holding, impulsará que el mercado de transporte aéreo siga creciendo, promoviendo tarifas bajas para los usuarios y un buen servicio con la mejor puntualidad" apuntó Ryan en un comunicado.

Recordemos que Avianca, la segunda aerolínea más grande de la región antes de la pandemia, salió del proceso después de 18 meses con menos deuda, planea reducir el tamaño de su flota y aumentar más asientos.

Por el momento, los términos financieros no fueron revelados y el control de las aerolíneas seguirá siendo independiente por ahora. El acuerdo resultó después del declive de los viajes aéreos impulsado por la pandemia del COVID-19, que afectó princi-



➤ Los hermanos Daniel y Brandon Milmo



➤ El empresario Daniel Servitje Motul, director de Grupo Bimbo



➤ Avianca y Viva Air



➤ Warren Buffett sigue comprando acciones en Wall Street

palmente a las aerolíneas latinoamericanas. Avianca y dos pares importantes, Latam y Airlines y Grupo Aeroméxico, solicitaron la reorganización bajo el Capítulo 11 en los tribunales de Estados Unidos en 2020.

COMPRAS NETAS POR APROXIMADAMENTE 41 MILLONES DE DÓLARES

Con la inversión en Chevron durante este trimestre, suma una respuesta de recursos de 40 mil millones de dólares en el sector petrolero. Después de que durante años de que las altas valoraciones estaban frustrando sus esfuerzos de compra de acciones, Berkshire Hathaway, de Warren Buffet, está de vuelta aspirando las acciones de otras compañías. Berkshire no ha sido tan significativo como comprador total de acciones ordinarias en ningún trimestre en datos que se remontan a 2008.

Las actividades de Buffet en los últimos meses generaron una serie de preguntas de los accionistas en su primera reunión anual en persona desde el 2019. Buffett también reveló que la compañía ahora tiene una participación ampliada del 9.5% de las acciones de Activación Blizzard, una apuesta de arbitraje en el fabricante de videojuegos en medio de la adquisición por parte de Microsoft.

POR INFLACIÓN, LAS FIRMAS GASTAN 20% MÁS EN PRODUCIR ALIMENTOS

Durante el primer trimestre del 2022, las 10 principales emisoras de consumo gastaron 40 mil 607.5 millones de pesos más que en 2021. El alza de los precios de las materias primas como los fertilizantes, el trigo, el maíz, la celulosa y los energéticos, en el último año dejaron un impacto en los costos operativos de las 10 principales emisoras de consumo que tuvieron que gastar 20.4% más para entregar a los consumidores sus productos en el primer trimestre de este año, en comparación con el mismo periodo del 2021.

En los primeros cuatro meses de este año, las 10 principales emisoras de consumo que cotizaban en la Bolsa Mexicana de Valores: Arca Continental y Lala, Bachoco, Kimberly-Clark, Herdez, Bimbo, Gruma, Genomma Lab, KOF, reportaron costos por 264 mil 547.6 millones de pesos, un alza de 20.4 por ciento anual, o 40 mil 607.5 millones de pesos más que lo gastaron en el primer trimestre del 2021.

Por otro lado, en el 2020, cuando inició la pandemia del coronavirus, el capital en el mencionado gasto subió 21.6%, en promedio. Durante el primer trimestre del año. ALSEA, dueña de marcas como Starbucks, Domino's Pizza, fue una de las empresas más afectadas, ya que, durante el primer trimestre del año, la operadora de restaurantes y cafeterías reportó que su costo de ventas y gastos operativo aumentó 44.1 % anual, lo que en el último año significó desembolsar 11 mil 770.5 millones de pesos más en los cuatro primeros meses del año, en comparación con el mismo periodo del 2021.

AIR FRANCE PREFIERE EL AICM EN LUGAR DEL AIFA

Es mejor quedarse cerca de Aeroméxico. La mayoría de las operaciones de Aeroméxico se quedan en el aeropuerto de la Ciudad de México y es importante que nos quedemos allí, dijo en conferencia de prensa Zoran Jelkic, vicepresidente senior de largo recorrido para la aerolínea, indicó también que es importante mantenerse cerca de la operación del "Caballero Águila", porque alrededor de 35% de los viajeros conectan a otros destinos de México.

La empresa francesa hoy en día opera 12 vuelos de París a la Ciudad de México y 5 más desde la capital francesa a Cancún. Asimismo, los directivos de la aerolínea comentaron que analizan un tercer destino mexicano para volar desde París, aunque aún se encuentran evaluando las oportunidades para un tercer aeropuerto en México. Durante los últimos dos años, la capacidad de Air France ha aumentado en 16% con nuevas frecuencias hacia los dos destinos a los que ahora vuela.

Por su parte, Guilhem Mallet, director general para Aeroméxico de Air France, dijo que hay previsiones de crecimiento de capacidad en ambos destinos mexicanos, incluso en la Ciudad de México que tiene niveles de saturación aérea desde hace ya diez años.

ACCIONES DE NETFLIX SE DESPLOMARON 35% EN EL MERCADO DE NUEVA YORK

En el pasado mes de abril, Netflix perdió 54 mil 388 millones de dólares de valor de capitalización de mercado, cuando sus acciones cayeron 35% en 24 horas. Es por eso que la pionera del streaming perdió en un solo día más de un tercio de su valor, equivalente a 54 mil 388 millones de dólares, después de dar a conocer su primera caída de suscriptores en una década.

Las acciones de Netflix cayeron hasta un 39% en las operaciones de un mismo día en Wall Street, borrando años de ganancias en la mayor caída intradiaria desde el 2004. Netflix busca formas de detener la pérdida de suscriptores y combatir los temores de los inversionistas de que su mejor época ha terminado.

LA SERIE DE LA BBC "DOWNTON ABBEY", UN GRAN ÉXITO QUE RECAUDÓ 200 MILLONES DE DÓLARES

Es un cierre definitivo a la década de los años 20 que protagonizó con mano de hierro Maggie Smith tanto en la televisión como en el cine, como una especie de alternativa muy especial para que sean Michelle Dockery y Hugh Bonneville quienes lleven con ellos y hacia el futuro a una nueva generación de aficionados al melodrama temporal y a la época que vivió la familia Crawley en el Sur del Reino Unido. Downton Abbey: Una nueva era, del director Julian Fellowes y Simon Curtis, convierten a la segunda película de la saga en un homenaje a Maggie Smith. Of course, "more money for every one". Y hasta la próxima ¡Abur! ➡



➤ Alsea, operadora de Burger King, Starbucks, entre otras, cada vez más fuerte



➤ Air France se mantendrá operando únicamente en el (AICM)



➤ Los problemas de Netflix han provocado una descapitalización en la bolsa de valores



➤ Maggie Smith interpretó a Violet Crawley por 12 años

EMPRESAS PREOCUPADAS POR LA SEGURIDAD MEXICANA

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

La Iniciativa Privada (IP) se encuentra en estado de incertidumbre a causa de los tiempos de inseguridad que cruza el país. Pero son tres delitos los que salen a resaltar la preocupación de las empresas al perjudicar el crecimiento tanto microeconómico como macroeconómico.

Dichos delitos son el robo a negocios; a transeúnte y transporte público; y la extorsión causada por el hurto de información a través de medios digitales.

Ignacio Manjarrez Ayub, presidente de la Comisión de Seguridad y Justicia de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) comentó que lo anterior “es algo que no sólo afecta a los mercados, también a los consumidores, pues se ven en la necesidad de tratar de recuperar su patrimonio perdido”.

Datos proporcionados por el monitoreo de seguridad Coparmex, de lo que va de la administración actual, en carpeta de investigación en materia de denuncias, se habla de 338 mil 937 expedientes relacionados con robo a negocio.

Hay que tomar en cuenta que la sociedad digital no se exenta del crimen, pues en los dos años de pandemia, aumentó el uso de las tecnologías a gran escala, de alguna manera muchos negocios desgraciadamente tuvieron que cerrar las puertas y los amantes de lo ajeno buscaron el oficio en el robo de información a través de links en los mensajes de teléfonos.

Un dato que proporciona el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) es que durante el 2020 se estima que todo lo relacionado con delitos cibernéticos recaudó 26 mil millones de pesos.

EN MÉXICO SÓLO EL 3% DE LOS DELITOS SON PROCESADOS POR LAS AUTORIDADES: INEGI

Esto, tiene una repercusión en materia de inversión, pues los países interesados en invertir en México, buscan confianza y certeza de sus activos, de no encontrarla, entonces dejan de ver al país como una opción viable, lo que afectaría a varios sectores, así como al propio desarrollo de la nación.

CULTURA DE LA DENUNCIA

Los delitos seguirán en aumento si no se visibilizan, pues como sociedad tenemos la responsabilidad de avisarles a las autoridades cuando alguien comete una falta, pues no podemos permitir que suceda.

En México no hay un respeto por el civil que protesta como policía, que trae uniforme y placa, y que se le encomienda aplicar la ley.

La nación aún tiene un triste pensamiento de que “nunca habrá consecuencias” pues de acuerdo con Manjarrez Ayub “lo que se tiene que aplicar es la ley, el que cometa un delito debe de llevarse ante la justicia para que sea procesado”.

De acuerdo con el INEGI el 97% de los delitos no tiene consecuencia, vivimos en un país donde sólo el 3% de los delitos son procesados por la autoridad.

PROFESIONALIZACIÓN DE MP

En este sentido, es necesario analizar si estas instancias cuentan con el suficiente personal para atender las denuncias que se presentan día tras día, en escritorios se pueden llegar a percibir entre 500 y 600 expedientes que muchas veces no son revisados a detalle.

**338 mil
937**

expedientes acusaciones
de lo que tiene que ver
con robo a negocio

Durante el 2020, delitos
cibernéticos alcanzaron
los

26 mil
millones de pesos

El presidente de la Comisión de Seguridad y Justicia de la Coparmex, considera que los ministerios públicos necesitan crecimiento en su personal; capacidad tecnológica, sistemas de cómputo que les permita analizar información y poder generar estrategia de seguimiento a los delitos e ir sobre esas bandas delictivas.

Una realidad en México es que los agentes del ministerio público al igual que los policías son mal remunerados, esto hace que dé lugar a que el personal pueda mantenerse en los ministerios públicos, busque una rotación de personal, aunado a que falta un seguimiento profesional de las carpetas de investigación.

Se necesita un gran insumo en este sector para crear carpetas robustas y no microexpedientes, que siempre terminan en la famosa "puerta giratoria", a lo que se les denomina rodeos de acción.

Se requiere invertir en capacitación y en las herramientas tecnológicas que ayuden a generar expedientes robustos de acuerdo con el sistema acusatorio y científico.

LA IP Y LA REDUCCIÓN DEL DELITO

Debe haber homologaciones en lo que tiene que ver con ciertos delitos, como lo son las leyes de extorsión, que no tienen un alcance nacional, sino que se rigen según las normas de cada entidad de la República Mexicana.

El sector empresarial insiste en que debe existir una ley aplicable en toda la federación para que se actúe de la misma manera cuando se juzgue un delito. El fin de dicha ley sería homogenizar la impartición de justicia en México, ya que, por ejemplo, en algunos estados del país no existe una ley en contra de la extorsión, uno de los delitos que continúan al alza.

Lo anterior es una prueba de la falta de organización de las entidades federativas, lo que trae consecuencias negativas, como crear un imagen donde el estado de derecho no se aplica, donde el mensaje a la población por parte del gobierno motiva violar la ley.

Si la autoridad no aplica la ley de acuerdo con el sistema de justicia penal a través de los ministerios públicos se seguirá reproduciendo el delito, una de las mayores enfermedades en la sociedad actual. ➤



SEGURIDAD PÚBLICA: EL RETO DE GENERAR CONFIANZA

LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIUDADANA REGISTRO EN 2021 UN TOTAL DE 30 MIL 693 VÍCTIMAS DE HOMICIDIO CULPOSO

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

Un país tan extenso como el nuestro hace que cruce por retos complicados, uno de ellos es el tema de la seguridad pública, sector en el que la actual administración Federal no ha dado resultados positivos, a pesar de la ya conocida frase “abrazos no balazos”.

Ignacio Manjarrez Ayub, presidente de la Comisión Nacional de Seguridad y Justicia de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), compartió su visión sobre el problema de la inseguridad que está muy presente en el país.

El ingeniero empezó la charla con una analogía sobre una “segunda pandemia”, pues el número de víctimas de homicidios dolosos en estos tres años de gobierno ha sido de 115 mil víctimas, pues el impacto de datos es similar al número de fallecidos a causa de una pandemia.

GUARDIA NACIONAL ¿EFICAZ?

Manjarrez aclaró que el generar una guardia nacional es una justificación a la formalización del ejército para participar en las funciones de seguridad pública, a lo que el especialista difiere con la decisión del dirigente nacional, al señalar que la sociedad civil es la que se debe de encargar de la seguridad pública, no un ejército.

“Es complicado que un militar se ajuste a lo que tiene que ver una seguridad ciudadana o social, la seguridad pública debe de ser por medio de civiles, esa es la mejor forma de vinculación de policía con proximidad. Donde el ciudadano tiene la confianza de acercarse con un agente de seguridad”.

Señala que una militarización no es para México, y se debe de seguir el camino de un cuerpo policiaco integrados por civiles muy preparados.

PROFESIONALIZACIÓN NECESARIA

Uno de los puntos que más destacó el presidente de la Comisión de Seguridad es la preparación educativa que debería tener el cuerpo policiaco.

“Los policías deben de contar con estudios de licenciatura relacionados con seguridad pública, necesitamos ver a los policías como profesionistas, al nivel de los médicos, maestros, ingenieros, etcétera”.

El tema de seguridad nacional le corresponde al ejército nacional, pues es el encargado de proteger a la nación de asuntos bélicos, ya sea en contra de otro país, o en el caso de México, contra grupos criminales de nivel internacional que atenta contra el bienestar de la nación.

DISCURSO “ABRAZOS, NO BALAZOS”

Andrés Manuel López Obrador enuncia repetitivamente el mensaje de que los delincuentes igual son seres humanos, a lo cual el entrevistado entiende el lado humano del famoso discurso, pero difiere en el perdón pues “son individuos que no están al margen de la ley”.

Finalmente, comentó que no se puede permitir estar en un país donde los militares son buscados por los grupos delictivos. La misiva crea una sociedad con “sobre confianza” al compartir un pensamiento triste que se ha impregnado en la mente de miles de mexicanos donde la ley ya no se respeta al creer que “nunca habrá consecuencia”.

La delincuencia ha afectado a la patria en todos los sectores, perjudica a una economía, crea desconfianza en la inversión extranjera y le da incertidumbre a las empresas; una compañía está conformada por la colaboración de miles de mexicanos con familias que están a la espera de que su ser querido llegue a salvo a casa. »



“

Generar una guardia nacional es la justificación a una formalización del ejército para participar dentro de las funciones de seguridad pública”

115 mil
víctimas de homicidio doloso

26 mil
millones de pesos recaudó la extorsión a causa de robo de información en 2022

TELEDIARIO

VESPERTINO

LUNES A VIERNES
1 PM



UNA EMPRESA DE
MULTIMEDIOS

Jaime
Núñez

Verónica
Sánchez



RETOS POR SUPERAR EN SEGURIDAD CIBERNÉTICA

MÉXICO FUE EL
PAÍS DE AL CON
MÁS INTENTOS DE
CIBERATAQUES,
CON UN
PROMEDIO DE
427 MILLONES DE
ASALTOS DIARIOS

JAIME HIGUERA MARIÑELARENA

A partir de múltiples atentados que han tomado notoriedad en los últimos meses, la región Latinoamericana ha tenido que implementar con mayor énfasis medidas que velen por la integridad de los datos que poseen en diferentes bancos digitales. Uno de los países más afectados por estos crímenes fue Costa Rica, que en 2020 sufrió al menos 201 millones de ciberataques.

En el caso de nuestro país, la problemática tampoco deja de ser preocupante, ya que, de acuerdo con el primer reporte de ciberseguridad de la Asociación de Internet en México (AI.mx), la mitad de los usuarios de internet participantes dijeron haber sido víctimas de algún daño a su información en el último año.

Inclusive, la empresa Fortinet, apuntó que México, durante la primera mitad de 2021, se encontraba como el país que mayormente fue objetivo de ciberataques en toda América Latina, por encima de Brasil, Perú y Colombia.

La corporación especializada en ciberseguridad también actualizó que en un solo trimestre del año en curso recibieron 80 mil millones de reportes de intentos de ciberata-

ques por parte de sus clientes mexicanos.

Esto se acumula con las cifras del año pasado, donde México fue el país latinoamericano que más intentos de ciberataques sufrió, con un promedio de 427 millones de asaltos diarios, totalizando más de 156 mil millones.

Eduardo Zamora, country manager de Fortinet en México, comentó al respecto que nuestra nación es una de las más vulneradas principalmente por la falta de cultura que existe referente a temas de ciberseguridad y que las organizaciones deben darse cuenta de la amenaza que significa el ciberterrorismo.

Este peligro por parte del factor humano y la falta de educación al respecto, se ven reflejados en cifras que facilita un estudio de tecnología de Kaspersky, el cual indica que solamente 53% de los empleados evaluados empleaban una VPN (red privada virtual) para conectarse a las redes corporativas. Además de que únicamente un tercio de las compañías proporcionaron una solución de seguridad para utilizar sus dispositivos personales en actividades laborales.

Adicionalmente, Zamora reveló que una de las amenazas que creció exponencialmente a partir de la pandemia fue el ransomware porque es una manera de operar muy lucrativa para los delincuentes.

"Lamentablemente, el 65% de los ataques en el primer trimestre del año en curso en Latinoamérica sucedieron en nuestro país, por eso es importante que nos demos cuenta que sí es una necesidad implementar mejores prácticas para salvaguardar nuestra información", añadió el country manager.

FACTORES QUE COMPROMETEN

Alguno de los elementos que han causado vulnerabilidad en las organizaciones se encuentran plasmados en una encuesta global realizada por la consultora EY a más de mil 400 líderes de ciberseguridad, conocidos como Chief Information Security Officers (CISO).

Este estudio reveló que las áreas de ciberseguridad tienen un presupuesto insuficiente, pues 28% de las instituciones de servicios financieros alrededor del mundo esperan sufrir una infracción importante, que se podría evitar con una mejor estructura e inversión en ciberseguridad.

En Latinoamérica estas situaciones se acentúan, puesto que el 57% de los CISO considera que los plazos para las evaluaciones o revisiones de ciberseguridad son demasiado

“

65% de los ataques en Latinoamérica sucedieron en nuestro país, es importante que nos demos cuenta de que es una necesidad implementar mejores prácticas para salvaguardar nuestra información"

Eduardo Zamora, country manager de Fortinet en México.

Se requerirán
3.5
millones de
plazas en
ciberseguridad

Se aumentará
la inversión
en medidas de
prevención y
detección de
malware
70%

28%
de las
instituciones
financieras
esperan sufrir
una infracción
en su seguridad

Hay un
60%
de probabilidad
que una
empresa
hackeada
pueda ser
vulnerada de
nuevo

ajustados al momento de implementar nuevas soluciones. Asimismo, 53% de ellos no sabe si sus defensas son lo suficientemente fuertes para contrarrestar las nuevas estrategias de los ciberdelincuentes, mientras que el 71% de las organizaciones vio un aumento en el número de ataques disruptivos.

Para estos especialistas, el panorama no luce esperanzador, ya que 46% de ellos piensa que la financiación de la ciberseguridad en sus compañías es menor a la requerida para gestionar los desafíos que suponen los riesgos cibernéticos del último año. De igual manera, 39% considera que su organización sufrirá una brecha relevante que podría no darse de haberse invertido más en defensas digitales. A pesar de estas consideraciones, el 32% de las organizaciones destina menos de 50 mil dólares a temas de ciberseguridad.



REGULACIÓN DEFICIENTE

Otra situación a considerar dentro de lo que puede dejar a la región más abierta a este tipo de siniestros se encuentra en la falta de regulación específica que se tiene desde hace varios años.

Porque aún no se ha promulgado una legislación específica sobre ciberseguridad, aunque se incluyó en el Código Penal Federal una estipulación sobre delitos financieros, seguridad de la información y el uso de tecnología en otros delitos, como terrorismo, secuestro y narcotráfico.

Óscar Chávez Arrieta, presidente de Sophos para América Latina, consideró que las leyes establecidas, si bien tratan de cuidar la información de los clientes, no obligan a un proveedor de servicios a revelar si la información de éstos ha sido vulnerada.

Esto puede llegar a ser fatal porque de acuerdo con información otorgada por la empresa de seguridad Metabase Q hay un 60% de probabilidades de que si una empresa ha sido hackeada pueda ser vulnerada de nuevo, ya que la amenaza continúa en sus sistemas.

En la nueva administración han surgido iniciativas que buscan eliminar las falencias que persisten en nuestro sistema legal referente a los delitos cibernéticos.

De las trece propuestas para esta materia, nueve son modificaciones a la ley actual, cuatro son nuevas leyes de ciberseguridad y de estas mismas tres fueron evaluadas por el Comité de Asuntos Regulatorios del Consejo

de Expertos en Regulación y Ciberseguridad (CERC) formado por diferentes especialistas del sector privado y público.

Sin embargo, de acuerdo con lo establecido por este organismo, los tres proyectos que pudieron analizar tienen vacíos en definiciones y tipificación de los delitos que se buscan contemplar en este marco regulatorio.

Este consejo recomendó aplicar mejores prácticas internacionales y la coordinación de distintos sectores de la sociedad en la elaboración de nuevas leyes que no incumplan con los requisitos necesarios y que no atenten contra los derechos individuales de las personas, falta de la cual se acusó a las iniciativas presentadas ante este organismo. Adicionalmente, se sugirió dar seguimiento a la Estrategia Nacional de Ciberseguridad creada en 2017 y que no pudo llevarse a cabo.

Con respecto a las regiones más avanzadas en cuanto a regulación, Eduardo Zamora esclarece que en Europa ya se han instalado medidas como la General Data Protection Regulation que exige a las compañías guardar la data sensible que poseen de sus clientes en una capa diferente a la del negocio.

También apuntó que en Estados Unidos tienen organizaciones como la Unidad de Negocio de Ciberinteligencia en conjunto con la Cyber Treat Alliance (CTA) donde se aglutinan diversos proveedores y expertos que buscan producir conciencia en cuanto a la importancia de contar con seguridad digital integral.

BÚSQUEDA DE SOLUCIONES

Dentro de las tendencias que las organizaciones buscarán instaurar como un estándar para mantener la seguridad de sus activos, Óscar Chombo, In-Business Compliance director de Citibanamex, opina que la verificación de identidad vía los datos biométricos implementada en la banca ha sido una medida eficiente para efectuar actividades de manera eficiente.

“Otro elemento que las instituciones deben tener en cuenta es la aplicación de la inteligencia artificial, ya que esta, al utilizar el aprendizaje automático o no supervisado, nos ayuda en materia de prevención de fraude, a disminuir riesgos, a quitar sesgos y a localizar un mejor contenido. Tenemos que abrirnos al big data para que a través de estos analíticos podamos darle una interpretación correcta a la información”, complementó Chombo.

Luis Lima, director general de supervisión de seguridad de la información de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), considera que las amenazas que enfrenta constantemente el sector financiero se mantienen en constante cambio y por ello las soluciones de prevención también deben hacerlo.

Es por esto que, de acuerdo con el director general, una de las bondades de la versión 4.0 del estándar PCI, lineamientos exclusivos de seguridad de la información administrado por el Consejo de Estándares de Seguridad de PCI que deben cumplir las instituciones financieras, es que ha evolucionado junto con los peligros cibernéticos.

“Esta normativa incluye requerimientos de autenticación multifactor, reforzamiento de pagos y phishing, por lo cual es muy completa. Sin embargo, como autoridad también nos permite determinar qué debemos de emplear conforme a los requerimientos actuales”, enfatizó Lima.

Iván Campos, líder de privacidad y Banca Cyber Risk S-Latam de Deloitte, recalca la importancia en crear una cultura de prevención ante las amenazas virtuales y recomienda adquirir una actitud escéptica a la hora de efectuar operaciones financieras de manera digital al mismo tiempo de cuidar la información que se otorga en línea y verificar a la institución que la recibirá.

“Cuando se adquieren bienes digitales hay que tener un entendimiento claro de con quién estamos transaccionando, puesto que las criptomonedas, los NFTs, o los activos en el metaverso son ventanas que se prestan



para fraudes por el desconocimiento de los consumidores de en lo que consiste este novedoso mercado”.

Aunado a las diferentes medidas para evitar comprometer su información, las empresas deben buscar ser partícipes en la generación de talento especializado para el área, ya que conforme a estimaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) habrá una escasez de especialistas en materia de ciberseguridad, con 3.5 millones de plazas requeridas para el año 2025.

En cuanto a la inversión necesaria para producir productos que estén a la par de las amenazas que azotan a las compañías día con día, los corporativos tienen la intención de mejorar las condiciones a nivel nacional, puesto que un reporte realizado por PwC, estos planean aumentar 68% el gasto en infraestructura en seguridad y hasta 70% en medidas de prevención y detección de malware.

El entorno de la ciberseguridad en nuestro país aún se encuentra en un estado crítico, será labor de las organizaciones privadas y entidades gubernamentales generar una conciencia general al respecto para generar las condiciones necesarias para combatir estas amenazas. »

LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO EL RETO PARA LAS EMPRESAS

EL MERCADO LABORAL CAMBIÓ A RAÍZ DE LA EVOLUCIÓN DE LOS COLABORADORES, SOBRE TODO EN LAS GENERACIONES 'Y' Y 'Z'

RAÚL OLMEDO GUTIÉRREZ

Después de dos años de pandemia y de trabajo desde casa, al menos los que pudimos tener este privilegio, el regreso fue difícil, el cuestionamiento fue tácito, ¿vale la pena regresar?, ¿vale la pena dejar tanto tiempo a la familia? El trabajo es importante, pero la familia es fundamental, por tanto, la flexibilidad de tu tiempo, y la posibilidad de poder tener una relación familia-trabajo más sana se hace indispensable en estos momentos.

En este sentido en entrevista Felipe Cuadra, CXO y cofundador de Rankmi empresa especializada en la gestión de personal, menciona al respecto que “las personas han cambiado a raíz de estos más de dos años tan complejos. Ahora el perfil del colaborador se ha transformado y este le da más importancia, que antes de la pandemia, a temas como la salud física y emocional, el compartir tiempo con la familia, además de las oportunidades de desarrollo de carrera en las organizaciones. Incluso, el mercado laboral cambió a raíz de la evolución de los colaboradores, sobre todo en las generaciones Y y Z, y ahora al momento de buscar un nuevo empleo no sólo prestan atención al paquete salarial, sino también al programa de beneficios corporativos y flexibles, adicionalmente de las oportunidades de desarrollo de carrera. Están buscando compañías con las cuales tengan un fit cultural y que estén en línea con sus propósitos”.

Pero, a qué problemas nos enfrentamos en la actualidad, puesto que antes de la pandemia, ya era difícil retener al personal, la relación laboral ha dejado de ser tan sólo transaccional, para convertirse en

una en donde el empleado es parte esencial de la estrategia del negocio, y él mismo se tiene que sentir valorado para permanecer en la institución, debido a que si esta no tiene un impacto de manera positiva en la experiencia del trabajador, este seguramente buscará una mejor opción

Al respecto, Felipe Cuadra comenta que “ahora las organizaciones ven a las personas como su principal activo. Son los que hacen realidad la estrategia y crean el valor. De ahí el gran esfuerzo que hacen para que se sientan felices y comprometidas en sus lugares de trabajo. La idea es incidir positivamente en su bienestar, lo que se traduce en una mayor productividad”.

En el último estudio realizado por la empresa Rankmi, en el cual participaron más de 100 líderes de Recursos Humanos (RR.HH) de Latinoamérica, permite identificar los principales desafíos para este 2022:

- Atraer y retener al mejor talento.
- Mantener la cultura organizacional.
- Mejorar los indicadores de productividad y desempeño.
- Prevenir y disminuir los indicadores de estrés y fatiga laboral.
- Impulsar la transformación digital de RR.HH.
- Medir y potenciar el clima, cultura y engagement.
- Comprobar los niveles de bienestar y felicidad organizacional.

Mientras que, al profundizar en los resultados, para líderes de RR.HH en México se encuentran los siguientes:

- Atraer y retener al mejor talento.
- Implementar modelos de trabajo híbridos o teletrabajo.
- Impulsar la transformación digital en recursos humanos.
- Medir y potenciar el clima, cultura y engagement.
- Mejorar los indicadores de productividad y desempeño.

Los retos para estos ejecutivos son mayúsculos en la actualidad, por ello, como cada año, rendimos un pequeño homenaje mediante este listado a los 20 CHRO's más sobresalientes en 2022. ➡



CONSIÉNTETE

**Con nosotros te sentirás
como en casa**

Reserva: (55) 5209 1700



HOTELES

Misión®

hotelesmision.com.mx • Síguenos en   

Metodología

Hoy presentamos los mejores CHRO's de México, y como cada año, nos encontramos con el mismo problema: ¿Cómo medir a los mejores CHRO's de este país?, cuando existe una gran cantidad de personas altamente preparadas para este puesto.

Por ello, retomamos la metodología que nos ayudó a desarrollar la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH) desde 2016, para seleccionar a nuestros 20 CHRO's.

Cabe mencionar que bajo estos criterios seleccionamos, pero la posición se encuentra en estricto orden alfabético, a manera de que no sea un ranking, sino un listado.

Por tanto, la metodología quedo de la siguiente forma:

Área de evaluación	Concepto	Puntaje (En puntos)	¿Cómo se evalúa? El total de puntos se multiplica por el % para obtener una ponderación	Ponderación del bloque
Formación nacional	Doctorado	5	Por cada doctorado	20%
	Maestría	4	Por cada maestría	
	Especialidad	1	Por cada especialidad	
	Licenciatura	3	Por cada licenciatura	
	Diplomado	1	Por cada diplomado	
Experiencia profesional	Nacional	2	Por cada año de experiencia	35%
	Internacional	4	Por cada año de experiencia	
	Programas y mejores prácticas desarrolladas a nivel nacional	1	Por cada programa o mejor práctica	
	Programas y mejores prácticas desarrolladas a nivel internacional	2	Por cada programa o mejor práctica	
Participación en programas de movilidad, expatriación y repatriación	Países en los que ha participado (Europa)	3	Por cada país	10%
	Países en los que ha participado (Asia-Pacífico)	3	Por cada país	
	Países en los que ha participado (India-Sudáfrica)	2	Por cada país	
	Países en los que ha participado (Medio Oriente)	3	Por cada país	
	Países en los que ha participado (Latam)	2	Por cada país	
	Años en los que ha participado	1	Por cada año	
Participación como facilitador o catedrático	Catedrático de doctorado	5	Si es catedrático activo en el último año	10%
	Catedrático de maestría	4	Si es catedrático activo en el último año	
	Catedrático de licenciatura	3	Si es catedrático activo en el último año	
	Catedrático de diplomad	2	Si es catedrático activo en el último año	
	Facilitador de cursos y talleres	1	Si es catedrático activo en el último año	
	Facilitador de seminarios	1	Si es catedrático activo en el último año	
Tamaño de la empresa:	Grande	5	Informativo / No suma puntos	15%
	Mediana	4	Informativo / No suma puntos	
	Pequeña	3	Informativo / No suma puntos	
	Micro empresa	2	Informativo / No suma puntos	
Formación nacional	Forma parte de la junta de consejo o es consejero	5	Si cumple con la condición	10%
	Diseña estrategias para la alta dirección	4	Si cumple con la condición	
	Dirige RR.HH pero no tiene mayor impacto en la alta dirección	3	Si cumple con la condición	
	Dirige RR.HH pero el enfoque de la empresa sobre la función todavía es gerencial	2	Si cumple con la condición	
	Dirige RR.HH pero el enfoque de la empresa sobre la función aún es transaccional	1	Si cumple con la condición	



1. CAZÚ, DENISSE

Director Regional de Recursos Humanos
Mattel Latinoamérica

Formación Académica:

- Licenciatura en Administración de Empresas y Negocios Internacionales

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Mattel Latinoamérica (6 años – 4 meses)
Regional Sr Director HR LATAM - 2 años 8 meses
Human Resources Director Commercial LATAM – 9 meses
Human Resources Sr Manager LATAM HRBP Support functions LATAM – 1 año
Human Resources Sr Manager LATAM HRBP Commercial Spanish LATAM – 1 año 11 meses
Mabe (2 años)
HRBP Global Supply Chain & Change Management Manager – 2 años
InVivo (4 meses)
Human Resources Manager – 4 meses
Danone (2 años 5 meses)
Sr. HRBP Procurement, IT, Quality, HR and Corporate Affairs – 1 año 1 mes
Change Management Manager Brasil – 1 año 4 meses
Bonafont (3 años – 4 meses)
Human Resources Manager Mexico City Factory – 5 meses
HRBP National Sales – 6 meses
Human Resources Chief South area DCs – 1 año 2 meses
OD & Communication Coordinator – 1 año 3 meses

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

II. LOGROS

Logros del 2020

En un año tan retador, puedo destacar como un gran logro del equipo de Recursos Humanos bajo mi dirección, el impulso que se le dio a la compañía para definir y desarrollar una estrategia de Recursos Humanos para toda la región de Latinoamérica enfocada en tres ejes: Cultura, Talento y Employee experience.

Gracias a esta planeación logré fungir como guía para el desarrollo de los líderes de RH, asegurando que la organización se encuentre alineada a nivel global y que al mismo tiempo sea relevante localmente.

Además, impulsé la implementación y adaptación de las iniciativas y prácticas globales en toda la región y brindé asesoría para maximizar los recursos y desempeño de todos sus colaboradores, así como la eficiencia de los procesos de trabajo. Asimismo, dentro de los resultados positivos se ha posicionado a la marca como un empleador local y regional sólido, mientras se promueve un ambiente laboral positivo, asegurando que los valores y cultura de Mattel se vivan en cada oficina de la región.

Logros del 2021

Uno de sus principales logros en este año es que se desarrolló e implementó la estrategia de RH a partir de tres pilares clave antes mencionados: Cultura, Talento y Experiencia del Empleado, con el fin de fortalecer a la organización.

Otro de los logros que puedo destacar en este año fue que, para acelerar la evolución de la cultura organizacional, nuestro plan se basa en las iniciativas que a continuación describo:

1. Agilidad organizacional- asegurar la continuidad del negocio al redefinir su cultura laboral, nuestros procesos centrales y al definir Objetivos Funcionales, que realmente reflejen roles y responsabilidades, así como decisiones que corresponden a cada miembro de los equipos.

2. Continuar siendo una organización enfocada en resultados al reforzar el proceso regional, en el cual se involucra a todas las áreas de la empresa a través de la disciplina operativa y la responsabilidad. También durante 2021 logramos impulsar el desarrollo de los líderes del futuro, a través de:

Construir una banca de talento mediante la cual podamos invertir en su desarrollo y empoderamiento a través de planes de desarrollo acelerado con experiencias críticas, sesiones de consejería y coaching. Así como proyectos clave que tienen a nuestro equipo extendido de Liderazgo como asesores de carrera.

Asegurar que nuestros objetivos corporativos de diversidad e inclusión en LATAM. Comunicar en la organización nuestro compromiso con la diversidad e inclusión evolucionando hacia una perspectiva incluyente que celebre la diversidad en nuestra comunidad. Y por supuesto, atraer y desarrollar el talento diverso.

Brindar una experiencia poderosa a los empleados, a través de impulsar el compromiso mediante la comunicación y la creación de un sentido de pertenencia, a través de:

Promover espacios de conversación abiertos en foros regionales y funcionales donde compartimos noticias y celebramos los hitos comerciales. o Difundimos el impacto positivo que hemos tenido en nuestras comunidades, particularmente al enfocarnos en la salud a partir de sus alianzas con Save the Children y UNICEF.

Objetivos alcanzados:

Estar en línea con el plan financiero
Retención sobresaliente de empleados
Resultados sobresalientes en la encuesta de clima y compromiso organizacional (GES por sus siglas en inglés) Quedando por arriba del objetivo entre 2 y 6 puntos porcentuales en todos los rubros evaluados:

- Engagement
- DE&I
- Manager effectiveness



2. MARÍA ANGÉLICA ZAMBRANO

Directora de RRHH y Relaciones Laborales
GM - México

Formación Académica:

- Licenciatura en Ingeniería Industrial, Universidad de los Andes – Colombia.
- Especialización en Gerencia Estratégica, Universidad de La

Sabana – Colombia

- Programa Ejecutivo en Gestión de Talento, Universidad de Stanford – Estados Unidos

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

GM – México, Directora de RRHH y Relaciones Laborales, (11/2020 – Actual)
GM, Business HR Comercial para Sudamérica, (10/2019 – 11/2020)
GM Colombia, Ecuador, Perú, Chile, Uruguay, Paraguay y Bolivia, Directora de RRHH y Relaciones Laborales, (01/2019 – 10/2019)
GM Colombia, Chile, Uruguay, Paraguay y Bolivia, Gerente de Recursos Humanos Regional, (01/2018 – 12/2018)
GM – Colombia, Gerente de Recursos Humanos Colombia, (02/2014 – 12/2017)
GM – Vietnam, Líder de Recursos Humanos, (07/2011 – 01/2014)
GM - Corea del Sur, HR Business Partner, (04/2010 – 06/2011)
GM – Colombia & HR Business Partner, Supervisora Desarrollo Organizacional, (10/2008 - 03/2010)
GM – Colombia & HR Business Partner, Analista de Desarrollo Organizacional, (08/2007 – 09/2008)
GM – Colombia, Analista de Compensación, (07/2006 – 07/2007)
GM - Colombia
Practicante Universitaria, (01/2006 – 06/2006)

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Internacionales

Certificado en Administración de Empresas – Martin College, Australia
Extraordinary Leader coach y facilitadora – GM Brasil
Collaborative Consulting & Change Management facilitadora – GM EE. UU.
EgonZehnder Leadership Master Assessor- EgonZehnder y GM EE. UU.

II. LOGROS

Logros del 2020

En 2020 nos embarcamos en una labor de regionalización de funciones a nivel de Sudamérica; como líder de RRHH para el área Comercial en Sudamérica logramos alcanzar una eficiencia organizacional rediseñando roles de liderazgo y expandiendo responsabilidad a nivel regional (más de 2 países); generando eficiencias en términos de estructura, estandarización de procesos y desarrollo de habilidades de liderazgo.

Con acciones enfocadas al desarrollo de Talento, reconocimiento, bienestar e inclusión, logramos un Compromiso de las personas del 89% en encuesta Work Place of Choice. – AON Best Employer 77%. Fuimos benchmark dentro de GM Global.

Fui nombrada Directora de Recursos Humanos el 01 de noviembre de 2020, soy la primera mujer en asumir esta posición en General Motors de México. Asumí la responsabilidad en un ambiente donde tuve que liderar desde fuera de México dadas las circunstancias globales, con el gran reto de construir las conexiones necesarias, conocer los equipos y generar confianza para sacar adelante todos los retos planteados.

Logros del 2021

El fortalecimiento a nivel GMM de la estrategia entorno ser la compañía más inclusiva del mundo. Para ello hemos sido vocales y sistemáticos en la gestión de los planes establecidos en cada uno de los pilares foco: Género, Generaciones, Personas con discapacidad, Orientación sexual, identidad y expresión de género, Religión, Regionalidad y Distribuidores y Educación. Logramos recibir la re- certificación Equidad MX, como uno de los mejores lugares para trabajar para la comunidad LGBT, de Human Rights Campaign México, el Premio "Éntrale 2021", por haber obtenido una calificación perfecta (100/100 puntos) en el Índice de Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad (IILPCD) otorgado únicamente a cuatro empresas en todo el país.

En el pilar de género avanzamos significativamente en las estrategias para lograr la meta de contar con 40% de fuera laboral femenina en 2030. En 2021 GMM contó con 27,5% de mujeres y de nuestras promociones a posiciones de liderazgo en 2021 el 40% fue para mujeres. Estamos trabajando para incrementar cada vez más la presencia de talento femenino en funciones como Ingeniería y Manufactura a través de programas con instituciones educativas en donde promovemos en conjunto el estudio de disciplinas que son afines a nuestra industria (Disciplinas STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)

En términos de cultura organizacional, desarrollamos la nueva filosofía de Trabajar Apropiadamente que establece cómo nuestra cultura organizacional se está transformando y adaptando a la nueva forma de trabajar, de atraer y de retener el talento. La filosofía busca que los colaboradores tengan la flexibilidad de trabajar donde puedan tener el mayor impacto para lograr los objetivos del negocio. Para esto se desarrollaron los esquemas en los que empezamos a operar en 2022 (híbrido, remoto, presencial) pero aún más importante se creó un plan de manejo de cambio liderado por una red de Agentes de Cambio representando todas las funciones de la organización y con los cuales se han ido desarrollando los conceptos y traduciendo la filosofía a la realidad de GMM que combina personal de producción y administrativo.

Por último, nos sentimos muy orgullosos de haber mantenido la prioridad de seguridad y bienestar de nuestros colaboradores bajo esta coyuntura global, por lo cual hicimos campañas de concientización frente a la vacunación contra COVID-19 y apoyamos los esfuerzos de la Secretaría de Salud, convirtiendo tres de nuestros complejos en centros de vacunación y logrando una gran acogida por parte de los colaboradores y socios de negocio. Esto nos ha permitido mantener la salud de nuestros colaboradores así como continuidad en las operaciones.

3. DE LA VEGA, MANUEL

Human Resources Director
Mars

Formación Académica:

- Ingeniería en Sistemas Computacionales.
- Master en HR Digital / MEDEX 2021 (en curso)
- Desarrollo Organizacional

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Nestlé México (2002-2011)

Marketing Trainee

HR Compensations Specialist

HR Compensations Coordinator

Chief of HR Business Excellence

HR Organizational Development Manager

HR Operations Manager (Employee Services)

Nestlé Switzerland (Vevey, Switzerland) – 2011-2013

HR Corporate Manager for Europe/Asia/Australia

Mars (2013-2017)

Talent Head & HR Sr. Business Partner

Human Resources Director

Coca-Cola Company (2017-2019)

Human Resources Director

Mars (2019-Actual)

Human Resources Director for Latin America North

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Nacionales

Certificación Change Management / Certificación Equipos de Alto Desempeño

Internacionales

Certificación de Coaching Ejecutivo ICC / Certificación Coaching Oxford University

II. LOGROS

Logros del 2019

Integraron exitosamente Centro América y el Caribe a las operaciones de México para el negocio de Chocolates y Confeitería. Creando una nueva Región.

Terminaron el proceso de Adquisición e Integración de la compra de Chocolates Turín en el capítulo de Recursos Humanos.

Fueron reconocidos como #1 en el Ranking de Top Companies.

Su encuesta de Clima Organizacional superó el target comprometido Inauguraron sus nuevas oficinas de Mars Wrigley Confectionary en México con las mejores prácticas del mercado (espacios abiertos, de diversión, pet.

Logros del 2020

No se perdió una sola fuente de empleo a causa de Covid-19 en todo el negocio. A pesar de que los resultados del negocio no eran favorables mantuvimos todas y cada una de las prestaciones de sus asociados intactas, incluso subsidiando aquellos bonos o comisiones para aquellos que derivado de la situación no pudieron llegar a sus cuotas.

Mantuvimos resguardados en casa a más de 250 asociados vulnerables con su paga íntegra y siendo parte de programas de Health & Wellness para poder incorporarlos una vez que sus vulnerabilidades fueran reducidas/desaparecieran (obesidad/presión alta, etc).

Lanzaron el programa de Mental Health para ayudar a los asociados a navegar estos tiempos complicados de miedo e incertidumbre con una gran respuesta.

Diseñaron la iniciativa Future of Work, en donde se replantea como será la nueva forma de interactuar juntos a la distancia o de forma presencial. (el rol de la oficina, las reuniones, los viajes, etcétera).

Logros del 2021

Reforzaron su compromiso a largo plazo con nuestras iniciativas en diversidad e inclusión, para cumplir nuestro propósito "En el mundo que queremos mañana la sociedad es inclusiva". Por eso, se aliaron con Teletón para identificar las diferentes posiciones en sus fábricas y tiendas y así, determinar el nivel de discapacidad que puede funcionar para desempeñar de manera cómoda diferentes puestos.

En conjunto con 2 asociaciones, buscaremos oportunidades para nuevos Asociados con diferentes discapacidades que puedan sumarse a la familia Mars.

Con los aprendizajes obtenidos, diseñaron un playbook de Discapacidad con la intención de compartir estos hallazgos y aprendizajes con otras empresas para que puedan arrancar sus propios programas de discapacidad.

Lanzaron el programa de Inclusión de Adultos Mayores contratando a la primera persona de más de 70 años de edad.

Arrancaron su modelo híbrido de trabajo, tomando las mejores prácticas de trabajo flexible (50% en casa, 50% en la oficina).

Acondicionaron las oficinas, las cuales fueron re-inauguradas por el gobernador del estado, para permitir espacios que impulsen la convivencia y la colaboración, ofreciéndoles balance y flexibilidad a sus Asociados.

Lanzaron la Estrategia BEE (Be, Enjoy, Evolve), en el que los Asociados pueden encontrar programas para su desarrollo, disfrutar lo mejor de su trabajo e identificar cómo traer la mejor versión de ellos mismos (Be). Esta estrategia es a 3 años, buscamos consolidarnos como un Empleador de Opción al tiempo que ofrecemos programas Best in class para sus Asociados.

4. DOMÍNGUEZ GUTIÉRREZ, JUAN

Chief People Officer
Clara

Formación Académica:

- Licenciatura en: Derecho
- Maestría: LLM & Social Policy
- Diplomado: Political science
- Diplomado: Human Resources

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Avianca: Director de Seguros y Combustibles (enero 1997-Junio 2000)

Fiduciaria Colmena: Vicepresidente y Secretario General (Junio 2000-Enero 2001)

Coca-Cola FEMSA: Director de Asuntos Legales y Corporativos (Enero 2001-Julio 2004)

Coca-Cola FEMSA: Director de Desarrollo Social y Laboral (Julio 2004 – Septiembre 2006)

Coca-Cola FEMSA: Director de Recursos Humanos México y Centroamérica (Septiembre 2009-Agosto 2011)

Coca-Cola FEMSA: Director de Recursos Humanos, Legal y de Asuntos Corporativos (2011-2016)

Coca-Cola FEMSA: Director de Evolución Corporativa (2016-2017)

Citibanamex: Director Corporativo de Recursos Humanos (2017-2021)

HUMANOS red colaborativa: CEO y co-fundador (2021)

Clara: Chief People Officer (2021- Actual)

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Nacionales

ITESM – People Analytics

Internacionales

Cornell University: Legal Issues in the Workplace

Cornell University: Human Resources Certification

NYU: Finance for non-financial

II. LOGROS

Logros del 2019 - 2020

Incluido dentro de los mejores CHROS de México por Mundo Ejecutivo.

Transformación del modelo de Experiencia del Empleado bajo un principio de centricidad en la persona, transformación del modelo de gestión de RRHH con énfasis en frentes estratégico, táctico y operativo.

Logros del 2021

Creación del tanque de pensamiento sobre humanismo y recursos humanos <https://hhred.net>.

Publicación de dos libros "Seré Breve" y "Recursos Humanos visto desde sus protagonistas".

Acompañamiento empresarial e institucional en materias de outsourcing.

Construcción del área de Capital Humano en Clara, donde se obtuvo el distintivo GPTW para México y Brasil en 4 meses de operación.

5. GARCÍA CORTÉS, GABRIELA

Vicepresidenta Senior de Recursos Humanos
PepsiCo México

Formación Académica:

- Licenciatura en Psicología
- Maestría en Desarrollo Humano
- Maestría en Psicoterapia Transpersonal Integral

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

PepsiCo

HR Sr Vice President PepsiCo México (2018 – Actualidad)

HR Vice President Central America & South America (2015 – 2018)

Talent Acquisition Sr Director LatAm (2014 – 2015)

HR Sr Director (2013 – 2014)

HR Director (2008 – 2012)

Kraft Foods

Sales HR Manager (2007 – 2008)

Talent Management LatAm (2005 – 2007)

OMD Sr Manager (2004 – 2005)

Philip Morris

Compensation and Benefits Sr Manager (2001 – 2004)

Talent Management International Trainee (1999 – 2001)

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Nacionales

Adaptive Leadership with Amin Toufani – Mexico City – 2020

SLSP Program (Stop Listen Strategize Perform) Mexico City – 2018

Internacionales

Speak to Inspire – San Francisco – 2019

Agility Training – Miami, USA – 2019

Strategic communication workshop – Kenning Associates NY – 2014

Communication Impact – Speak Easy Inc. - 2014

Improving Writing Skills – NYU – 2000

HR Forum: Key Issues for this Century – Darden U. – 2000

II. LOGROS

Logros de 2020

Liderar la estrategia de manejo de crisis para +43,000 personas en PepsiCo Internacional México.

Con el objetivo de aprovechar la situación de crisis y de apoyar a sus colaboradores y su balance de vida, se lanzó un programa llamado PepsiCo Kids, en el cual hijos y familiares de nuestros colaboradores pudieron tomar clases virtuales enfocados en distintos pilares como manualidades, actividades físicas y culturales. La iniciativa logró una participación de +1,200 niñas y niños.

Logros de 2021

Pusieron en marcha el plan de transformación, a partir del cual implementaron un área totalmente nueva enfocada en People Analytics para tomar decisiones estratégicas basadas en datos. Además, creamos estructuras y ecosistemas flexibles para evolucionar la manera en la que operamos.

Desarrollar una estrategia holística de Diversidad e Inclusión, enfocada en género, comunidad LGBT+ y personas con discapacidad, así como en personas de diferentes generaciones y origen étnico, cultural y socioeconómico.

En 2021 lanzamos el Manual de Inclusión de Personas Trans en los Centros de Trabajo. Éste reúne las mejores prácticas en materia de derechos humanos y derechos laborales para la población trans.

Implementaron el primer esquema de sanitarios neutrales dentro de sus operaciones en Latinoamérica. La comunicación y jornada de sensibilización con el negocio ocuparon un papel clave en esta agenda.

2021 estuvo enfocado en el afianzamiento de nuestro liderazgo, en el que permeó una cultura de adaptación, experimentación y aprendizaje. Creamos iniciativas como "Sin miedo a regarla", un espacio en donde nuestros líderes comparten historias de aprendizaje, se muestran vulnerables y fomentan la resiliencia. Además, modernizar su plataforma de aprendizaje con más y mejores herramientas tecnológicas.

Crearon su primer HR PepsiCo Forum, un espacio con la única intención de generar un sentido de comunidad y compartir retos y tendencias dentro de las compañías. Logramos conectar con más de 1,100 colegas participantes, de más de 20 empresas.

Implementaron una app de bienestar mental y emocional (MeQuilibrium) y reforzar el programa que tenían para ese propósito previo a la pandemia. Esta iniciativa incluye clases de meditación, seguimiento nutricional, talleres de finanzas personales, talleres para mejorar la relación con familiares y sesiones de Q&A con expertos en psicología, medicina, entre otros.

Adicionalmente, PepsiCo fue reconocido como Top Employer 2021.



6. GARCÍA OTTATI, LOREANNE

Cofundadora y Chief People Officer
Kavak

Formación Académica:

- Ingeniería en Producción
- Master of Business Administration

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Customer Business Development Representative - Procter & Gamble Venezuela En años: 1 año.

Business Analyst | McKinsey & Company Venezuela En años: 2 años.

Associate | McKinsey & Company San Francisco, EUA En años: 2 años 6 meses.

Commercial Director | Aprecia Financiera En años: 1 año 3 meses.

Corporate Strategic Planning Manager | Coca Cola FEMSA En años: 1 año 10 meses.

I. Certificaciones en RH, Comunicación, Finanzas, Tecnología, otras.

II. LOGROS

Logros del 2019

bajo el liderazgo de Loreanne García se logró emplear a todo el sector laboral automotriz de la zona de Lerma Estado de México, dentro de la operación del centro de reacondicionamiento vehicular. Durante la etapa de 2019 la empresa atravesó un crecimiento mayor a 100% en la contratación de personal al pasar de 100 empleados, a más de 500, convirtiéndose en una de las startups más empleadoras del país.

Logros del 2020

En abril 2020 la empresa tuvo que hacer frente a los ajustes de personal ocasionados por la situación sanitaria mundial, teniendo que prescindir de una parte del equipo de la empresa, pasando de 500 a 420 colaboradores. Sin embargo, dos meses después, las decisiones tomadas por Loreanne García, como cofundadora de la empresa, en conjunto con el resto de la mesa directiva, llevó a la compañía a estabilizarse y recuperar el crecimiento sostenido, lo que permitió que la empresa pasara de 420 empleados en abril de 2020, a 2 mil colaboradores en diciembre del mismo año, presentando un crecimiento en la plantilla laboral de 300%, con un promedio de contrataciones de más de 300 ingresos mensuales, convirtiendo a Kavak en una de las empresas empleadoras más importantes de México.

La estrategia de contrataciones, administración de personal y transición de procesos de recursos humanos de una startup a corporativo global, fue encabezado por Loreanne García, al gestionar la estructura de personal en México, Argentina, y alistar la organización de los recursos humanos para la operación en Brasil Finalmente, ha incorporado entre 2019 y 2020 un programa de empoderamiento de mujeres en el sector automotriz que ha conseguido elevar de 10 a 30% la participación de mujeres en la plantilla general de la empresa, en solo un año.



7. KUUSINEN, ANNA

Directora de Recursos Humanos
Sanofi México

Formación Académica:

- Licenciatura en Liderazgo y desarrollo organizacional.
- Maestría en Liderazgo y desarrollo organizacional.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

2018 – actual | Sanofi México, Directora de Recursos Humanos

2017-2018 MIRA, VP de HR

2012-2017 Johnson & Johnson

Senior Director Talent Acquisition & Talent Management Latam (2013-2017)

HR Director Latam Janssen (2012 – 2013)

2000 – 2012 NOKIA

Director HR Nokia Mexico (2010-2012)

Global HR Business Partner Nokia Alemania (2009-2010)

HR Head Andes & Latam (2007-2009)

HR Head Nokia Andes (2005-2007)

HR Manager Nokia Mexico (2004-2005)

HR Consultant Nokia Finlandia (2000-2004)

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Nacionales

Coaching certificación, Team Power, México (2017)

People Analytics Boothcamp, Von Der Heide, 2020 México

Internacionales

Leading by Example: Culture Transformation Program, Walking the Talk (2020)

II. LOGROS

Logros del 2019

New Ways of working: trabajo remoto implementado, trabajo flexible y sin código de vestimenta

Prácticas en reconocimiento (Living Our Values)

Entrenamiento de sesgos para todos los gerentes y toda la población en campo

Agenda con pláticas, educación

Ranking PAR #14

TOP EMPLOYER certificación 2019

Programa de salud física y mental para colaboradores Take Care & Be Well



8. MADRID, ANTONIO

Director General Recursos Humanos
Organización Soriana

Formación Académica:

- Licenciatura en Psicología
- Licenciatura en C. del Trabajo
- Maestría Dirección y Gestión de Recursos Humanos
- Maestría Prevención de Riesgos Laborales
- Diploma de Especialización Universitaria en Desarrollo Directivo
- Diplomado Programme for Management Development

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

2018. Director General Recursos Humanos (Organización Soriana, México)

2017. Director Recursos Humanos (Compass Group, México)

2012. Director Recursos Humanos Operaciones (Compass Group, España)

2011. Director Recursos Humanos (Jazztel, Argentina)

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Internacionales

Strategic Innovation and Cross-Cultural Management

Driving Change Successfully (IESE Business School, Barcelona)

Myers Briggs Type Indicator (Instituto de Liderazgo, España)

Liderazgo situacional (Blanchard International Spain, Madrid)

Programa de Finanzas (Instituto de Empresa, Universidad de Navarra)

Facilitations Skills Workshop (Development Dimension International, España)

Project Management Approach (Grupo Holcim, Suiza)

Strategic Innovation and Cross-Cultural Management (Programa HEC Paris)

Diplomado Administración Estratégico de RH.

II. LOGROS

Logros del 2020

No. 3 Empresas retail con mejor reputación (MERCOS)

No. 3 Empresas incluyentes (MERCOS)

No. 3 Empresas retail con mejor reputación (MERCOS)

No. 3 Marcas solidarias durante la pandemia (NEO)

No. 6 Contribución de las empresas a los ODS 2030 (Empresas Verdes)

No. 9 Empresas más éticas del 2020 (Fortune)

No. 10 Las 50 Empresas con los Mejores Empleos (Revista Mejores Empleos)

No. 11 Empresas Socialmente Responsables (Revista Mundo Ejecutivo)

No. 20 Marcas mexicanas más valiosas del 2020 (BrandZ).

Logros del 2021

Certificación Súper Empresas Top Companies.

- No. 4 Los supermercados con mayor responsabilidad social (Expok: Comunicación de Sustentabilidad y RSE)
 No. 5 Retailers más valiosos del 2020 (Bloomberg, WPP y Kantar)
 No. 5 Empresas más incluyentes (Empresas Verdes)
 No. 7 Contribución de las empresas a los ODS 2030 (Empresas Verdes)
 No. 7 Las 1000 Empresas más importantes de México/Sector Comercio (Revista Mundo Ejecutivo).



9. ANA ISABEL DE DEUS

Gerente HR Operations Mx, Gerente HR Operations Mx- Costa Rica y el Caribe, Director de HR Pfizer

Formación Académica:

- Licenciatura en Relaciones Industriales, por la Universidad Católica Andres Bello

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Banco Mercantil. Caracas. 1994 – 1996, Analista / Coord Compensación y beneficios
 Coca Cola Company, Caracas. 1996 – 1997 Coord de Compensación.
 PDVSA(Intesa), Petróleos de Vzla 1997 – 2003 Consultor de Compensación
 Pfizer Venezuela 2003 – 2015, Gerente de Compensación; Gerente de HR, Director de HR.
 Pfizer Mexico: 2015 – Actual, Gerente HR operations Mx, Gte HR Operations Mx- Costa Rica y el Caribe, Director de HR.

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Nacionales

Coaching, Manejo del Cambio, Liderazgo

II. LOGROS

Logros del 2020:

Transformación Cultural en Pfizer México basado en nuestros valores y propósito de la compañía.

Diseño de acciones y estrategias que impulsaron el compromiso de los colegas durante la pandemia: Beneficios asociados a la Pandemia, y nuevas formas de trabajar. Alto niveles de compromiso en la encuesta de compromiso anual

Creación de mayor conciencia y entendimiento de temas de DEI, a través del equipamiento de nuestros líderes, para llevar adelante conversaciones difíciles, ser un líder inclusivo.

Creación de un portafolio de talento diverso, incrementando la participación de la mujer en posiciones de liderazgo.

Manejo del Cambio exitoso en la nueva manera de organización de las áreas de soporte al negocio.

Logros del 2021

Pfizer como un lugar increíble para trabajar, a través del fortalecimiento de nuestra cultura inclusiva. Excelente posicionamiento en reconocidos rankings del país.

Transformación del área de RRHH, liderando la migración de procesos transaccionales a diferentes servicios de excelencia (Hub).

Foco en la experiencia del colega, convirtiéndolo en el foco de la acción del área de RRHH, a través de comunicación interna y acciones de compromiso.



10. MARTÍN ALMARAZ, PABLO

Director de Recursos Humanos
 BBVA Bancomer

Formación Académica:

- Licenciatura en Ciencias Economicas

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Grupo BBVA España

2019 – Actualidad: Director general

2015 - 2019 Responsable Global de Estrategia y Control en Tecnología

2012 - 2015 Jefe de Gabinete del CEO

2009 - 2012 Responsable Global de Estrategia Corporativa

2006 - 2009 Executive Director en Transformación y Productividad (Organización)

2003 - 2006 Manager de proyectos corporativos en Tecnología para América

Puestos y empresas: especialista en implantación de sistemas informáticos bancarios en Accenture Argentina y Puerto Rico

En años: 7 años

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

II. LOGROS

Logros del 2020

Gestión del equipo en la pandemia protegiendo a los colaboradores y manteniendo el servicio al ser considerado una actividad esencial.

Mejora en la valoración de empleados a través de la encuesta Gallup con un resultado de 4.44.

Mejora de la percepción del servicio prestado por HR a los empleados con un IRENE interno del 80.

Reconocimiento Employers for Youth pasando del 3er al 1er lugar como mejor empleador para jóvenes profesionales.

4to lugar en la Encuesta LinkedIn como mejor empresa para trabajar.

6to lugar en la Encuesta Universum y 1er lugar como institución financiera.

Mejores espacios para trabajar (Cómo viven, disfrutan y trabajan los colaboradores en oficinas corporativas) obteniendo el 5to lugar general y el 1er en instituciones financieras.

Creación del Consejo de Diversidad e Inclusión en BBVA México

Diseño del modelo de trabajo híbrido post-pandemia.

Automatización del proceso de selección de candidatos externos.

Logros del 2021

Gestión del equipo en la pandemia protegiendo a los colaboradores y manteniendo el servicio al ser considerado una actividad esencial.

Plan de retorno progresivo de áreas centrales, y operación continua en sucursales.

Universum 2021; The Most Attractive Employers in Mexico 2021'39, en la que por segundo año consecutivo aparece como el banco donde más universitarios y recién egresados de las carreras de negocios buscan trabajar, logrando el tercer lugar sólo detrás de Google y Amazon.

Anuncio del incremento de 4 semanas adicionales de licencia por maternidad y paternidad como parte de sus acciones de equidad de género.



11. MESÓN, CRISTINA

VP de Recursos Humanos de HEINEKEN México
 HEINEKEN México

Formación Académica:

- Licenciatura en Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- Posgrado en Liderazgo Global.
- Diplomado de posgrado en Negocios y Valores
- Certificación Organizacional Savvy.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Vicepresident Human Resources, CHRO, Heineken Mexico (Jul 2021 to present)

HR Strategy Senior Director and Chief of Staff to PepsiCo CHRO (Apr 2021 to Jul 2021)

Senior Director Human Resources, CHRO, PepsiCo Turkey (May 2018 to Mar 2021)

HR Director, Supply Chain and Global Procurement (March 2016 to April 2018)

HR Director, Europe Enabling Services (February 2015 to February 2016)

HR Director, Europe Commercial (February 2014 to January 2015)

Culture and Engagement CoE Lead, Europe (June 2011 – January 2014)

Talent Management Senior Manager (May 2010 – May 2011)

Organizational Management and Development Manager (January 2008 – April 2010)

Organizational Development and Comms Manager (January 2006 – May 2007)

HR Operations Coordinator (January 2005 – December 2005)

HR Generalist Sales (April 2004 – December 2004).



12. LOZANO PÁEZ DAVID G.

Director de Capital Humano y Competitividad en Ragasa Industrias
 Ragasa

Formación Académica:

- Licenciatura en Ingeniero Industrial y de Sistemas
- Maestría en Master in Business Administration (MBA)
- Maestría en Maestría en Desarrollo Organizacional (MDO)

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Director de Capital Humano y Competitividad en Ragasa Industrias, 0.5 años

Director de Planeación Estratégica y Capital Humano en Ragasa Industrias, 5 años

Director de Capital Humano y Mejora Continua en Ragasa Industrias, 9 años

Director de Capital Humano en Ragasa Industrias, 10 años

Director de Organización y Compensaciones en Grupo Financiero Serfin: 3 años

Senior Planning Manager in Pepsi Cola International: 2 años

Gerente de Proyectos Organizacionales en Grupo Cydsa: 6 años

Associate Professor and Total Quality Consultant in ITESM: 6 años

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Nacionales:

Programa de Continuidad y Actualización Ejecutiva en IPADE (México)

Internacionales:

Programa de Alta Dirección para Líderes de las Américas (PADLA) en IESE Business School.

(NYC, USA) y IAE Business School (Buenos Aires, Argentina).

Japanese Corporate Management in AOTS (Nagoya, Osaka and Tokyo, Japan).

Total System Management in Pepsi Cola International Management Institute (PICMI).

II. LOGROS

Logros del 2020

Administración y Desarrollo de la Estrategia del Negocio, Capital Humano y Competitividad en esta compañía industrial y de productos al consumo que alcanza el 5º lugar a nivel Nacional en el Ranking “Empresas que responden en Tiempos de Reto” en Great Place to Work con un Organizational Health Index (OHI) Top 10 Mundial por McKinsey.

Logros del 2021

Planeación y realización de la Estrategia de Transformación Organizacional (2017-2021) que dirige a Ragasa hacia su crecimiento, institucionalización de su gobierno corporativo y administración profesional.

Generación de Competitividad a través de Cultura de Mejora Continua (Lean Enterprise) y Gestión por Procesos, así como por la implementación de Proyectos de Productividad que elevan el estándar de ejecución en todo el negocio.

**13. PARRA, DANIEL**

Director de Recursos Humanos
Veolia México

Formación Académica:

- Ingeniería Industrial
- Maestría en Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional
- Diplomado en Mercadeo

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

En años: 18 años de carrera en RH

Director de RH - Veolia México - 2019 a Actual

Director de RH - Quala Mexico - 2017 a 2019

Director Asociado de RH - Teva Pharmaceuticals Mexico - 2016 a 2017

Director Asociado de RH - MSD México y Colombia 2008 a 2016

Director de Programas Corporativos - Forum Universidad de La Sabana Colombia - 2007 a 2008

Especialista de Capacitación Nacional - COCACOLA FEMSA Colombia - 2003 a 2007

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.**Internacionales:**

Insights

II. LOGROS**Logros del 2019**

A través de la estrategia "RH la locomotora de la Cultura y el Talento" logramos consolidar los mejores resultados históricos de RH de Quala en México:

Rotación.

Calidad de selección y Fit cultural.

Desarrollo interno.

Clima y cultura laboral.

Desarrollo de estrategia de comunicación para incrementar orgullo y conexión con la compañía (Lanzamiento de productos, himno y cascadeo estratégico).

Transición de Marcas vendidas a Unilever y manejo exitoso del proceso de cambio a nivel interno.

Fortalecimiento del modelo de Consultoría de RH y Lanzamiento programa "Seamos Mejores Consultores" como herramienta base de consolidación de RH.

Logros del 2020

Lanzamiento y ejecución de primera fase de Estrategia "RH Grandes Saltos 2023"

Fortalecimiento del modelo de HRBP.

Fortalecimiento de políticas y procedimientos de RH.

Mejores resultados históricos en Indicadores de RH:

Rotación.

Clima y cultura laboral.

Diversidad.

Ausentismo

Costo de mano de obra

Gran salto en Agenda Digital de RH.

Implementación de nuevo Software de Nómina y desarrollo de interfaces con otros sistemas.

Indicadores de RH digitales.

Implementación de Success Factors

Programa de Desarrollo "Renuévate" para ayudar a gestionar equipos en la nueva normalidad.

Diseño y ejecución del plan para enfrentar la pandemia, asegurando el cuidado de nuestra gente y la continuidad de la operación.

**14. ORTIZ TORIELLO, MIGUEL**

Director Corporativo de Recursos Humanos
Royal Holiday

Formación Académica:

- Licenciatura en Relaciones Internacionales
- Maestría en Administración de Empresas
- Diplomado en Dirección de Recursos Humanos
- Diplomado en Desarrollo Organizacional
- Diplomado en Alta Dirección de Empresas

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Director Corporativo de Recursos Humanos: Grupo Royal Holiday y Park Royal Hotels & Resorts, 2011 a la fecha

Director de Recursos Humanos: Centro de Estudios en Ciencias de la Comunicación, 1999 a 2008

Gerente Nacional de Recursos Humanos, Federación Nacional de Promotores Industriales de Vivienda PROVICAC, 1998 a 1999

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.**Nacionales**

Oratoria y Comunicación

Internacionales

Birkman Method, Técnicas de Negociación Internacional

II. LOGROS**Logros del 2020**

El 2020, fue un año especialmente complejo en la Industria Turística debido a la pandemia. Uno de los mayores retos fue lograr mantener la operación, mientras cuidaban la salud e integridad de su personal y sus puestos de trabajo, pero también un reto fue mantener unidos a los colaboradores y con sentido de pertenencia con personal de la empresa trabajando desde casa.

Lograron desde Recursos Humanos, lanzar el Programa de Conversaciones con Coaches en modalidad a distancia llamado Una Pausa para Crear, para trabajar temas de Liderazgo en tiempos de crisis, manejo del estrés, motivación, resiliencia, empatía, cómo generar nuevas oportunidades y cómo generar nuevos objetivos y planes de acción en un entorno adverso y con ello pudieran brindar apoyo a sus equipos. Lo anterior estuvo dirigido a Gerentes Generales de la cadena de Hoteles Park Royal Hotels & Resorts, Gerentes Corporativos, Gerentes de Recursos Humanos y Gerentes Administrativos de Royal Holiday.

Lograron mantener unidos e informados a sus equipos a través de una constante campaña de comunicación interna para actualizar de toda la situación y brindar acompañamiento y apoyo a todos los requerimientos del personal.

También durante este año se implementó el Safe Staff Program, un programa dedicado a establecer las acciones y protocolos que todo el personal deberá cuidar atendiendo las recomendaciones sanitarias y permitiendo contar con espacios más seguros para trabajar.

Logros del 2021

Implementación de Certificación en Coaching Ejecutivo y de Equipos en modalidad a distancia para todas las gerencias de las Oficinas Corporativas de Royal Holiday para brindar conocimientos y herramientas para dar soporte y atención a los colaboradores de la empresa en una época de incertidumbre y volatilidad.

Se continuó con la Coordinación del Safe Staff Program, programa que establece los lineamientos, recomendaciones y acciones para cuidar la salud de los colaboradores. Uno de los principales logros del establecimiento de este programa es que con él se mantuvieron niveles muy bajos de contagios y ello permitió poder operar con los equipos en sus puestos de trabajo y, sobre todo, salvaguardar la integridad del personal.

Con el objetivo de comunicarle a sus audiencias clave las noticias y acciones implementadas para reactivar nuestros servicios turísticos lograron tener una exitosa cobertura en diversos medios de comunicación.

Producción y lanzamiento del Curso de Mindfulness para los colaboradores, con el objetivo de brindarles herramientas de auto conocimiento para reducir el estrés, mejorar su capacidad de enfoque y fortalecer su inteligencia emocional, todo esto alineado a las recomendaciones de la NOM 035.

**15. REYES, SALVADOR**

Director de RH de Mondelez México
Mondelez México

Formación Académica:

- Licenciatura en Administración de Empresas
- Especialidad en Recursos Humanos
- Especialidad en Capacitación

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

HR Head México, Mondelēz México

HR Head México, AstraZeneca

HR Head LA North Consumer & HR Head Janssen and Medical Devices Mexico in Johnson & Johnson

PepsiCo México

HR Solution Delivery Team Sr. Dir

HR Sales Sr. Director

HR Supply Chain Sr. Director

HR Regional Sales Director "Sabritas"

Total Rewards Mexico Head "Quaker Oats"

HR Manufacturing Manager "Gatorade"

En años:

7 meses - Mondelēz México (2021 - actualidad)

7 meses - AstraZeneca (2021)

4 años 6 meses - Johnson & Johnson (2016 - 2021)

18 años - PepsiCo (1998 - 2016)

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.**Internacionales**

Certificación como Coach por PepsiCo International

Certificación de Hogan Assessment

Certificación en Talent Acquisition por DDI

Certificación en Total Rewards por Towers Watson

II. LOGROS**Logros del 2020**

Dentro de mi función como HR Head LA North Consumer & HR Head Janssen and Medical Devices Mexico, en Johnson & Johnson, puedo destacar los siguientes logros más relevantes,

producto del trabajo de 2020:
Obtención del 2° lugar en el ranking global Súper Empresas para Trabajar.
Obtención del 1er lugar en el ranking Súper Empresas para Mujeres.
1er lugar Súper Empresas para Trabajar, en el ranking: Break riendly.
Obtención de la certificación HRC Equidad MX realizada por la Fundación Human Rights Campaign.
Obtención del Distintivo Empresa Socialmente Responsable.

Logros del 2021

Llego a Mondelēz México en un momento crucial, para realizar un diagnóstico de la compañía en un momento de gran relevancia, tras haber vivido grandes aprendizajes durante la pandemia. Para la compañía, el cuidado de la gente es lo primero, y bajo esa premisa planteé el plan estratégico para Gente para 2022, que fortalece los planes de Cultura, Talento y Engagement. Algunas de las líneas clave son:

Evolución de los procesos del área de Gente, actualizándonos en áreas de oportunidad detectadas y fortaleciendo las habilidades que nos permitan ser mejores asesores del negocio, como las herramientas de evaluación de desempeño y diagnóstico de los equipos.

Impulso a la cultura de empoderamiento y talento diverso centrada en las personas. A través de acciones estratégicas como: o Escucha más frecuente a los colaboradores, para tener la retroalimentación que nos permita identificar las áreas de oportunidad que realmente existen y buscar soluciones o Plataforma de empoderamiento de líderes, se trata de impulsar a cada líder de equipo (todas las personas que tienen gente a su cargo, independientemente de su nivel), "haga suyas" las soluciones y toma de decisiones con responsabilidad. Esto es clave en la evolución de la cultura de la compañía, de tal forma que la persona sea protagonista del cambio ("Yo tomo acciones", "Yo reconozco a mi equipo" "Yo me vuelvo ágil" "Yo disfruto la flexibilidad del trabajo") o Impulso al desarrollo de carrera con libertad y confianza, motivando a los colaboradores a ser corresponsables de su bienestar. Esto lo hicieron a través del fomento de la práctica activa de la flexibilidad en el trabajo en tres aspectos: tiempo, mindset y lugar. o Fortalecimiento a la cultura de Diversidad e Inclusión. Creemos que la diversidad nos hace más fuertes y esto nos impulsa a crear entornos más inclusivos. Impulsamos el trabajo e iniciativas creadas por nuestros dos Comités (Diversidad, Equidad e Inclusión y Gran Lugar para Trabajar). Un logro muy relevante en 2021 fue la obtención de la certificación Top Employers, otorgada por el Top Employers Institute y que reconoce a Mondelēz México como una de las mejores empresas para trabajar.

Además, por primera vez Mondelēz México participó en el ranking de Súper Empresas, en el cual fuimos incluidos recientemente (2022) y donde buscamos ser la empresa número uno en los próximos años. Finalmente, quiero compartir que fui parte del equipo estratégico en el proceso de intención de compra de Ricolino con Bimbo; después de un largo trabajo en equipo, lograron ser los compradores seleccionados en el concurso privado. Actualmente están esperando a que la COFECE apruebe la compra. La adquisición tiene un gran valor estratégico en un mercado prioritario para la compañía en la región que los permitirá convertirse en uno de los jugadores más grandes en el mercado de snacks mexicano, al duplicar el tamaño de nuestro negocio en México y sumar el talento de 6 mil empleados y marcas icónicas como: Bubulubu, Panditas, Paleta Payaso, Kranky, Dulces Vero, Coronado, entre otras.



16. VALCARCE, HERNÁN

VP HR North Latam de Grupo Danone
Grupo Danone

Formación Académica:

- Licenciatura en Relaciones del Trabajo
- Maestría en Estudios Organizacionales

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

VP HR North Latam (Posición actual)
Grupo Danone México (Lácteos, Productos de Origen Vegetal y Aguas)
VP HR North Latam (Lácteos y Productos de Origen Vegetal)
Global Organization Development Director
Danone Company - Paris
Human Resources Director
Danone Waters Argentina - Buenos Aires
Human Resources Manager Americas Region
Danone Americas - Miami
HR Trainee, HR Plant Analyst, HR Development Manager
Danone Argentina - Buenos Aires

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Nacionales

Insights Discovery Accreditation
Transformación Digital en ISDI
Evolución Digital en RH en NEEDED

Internacionales

HR Leadership Program en Henley Business School UK
Leading Change en Pentacle France

II. LOGROS

Logros del 2020

Programa Jóvenes Forge junto a fundación Forge para impulsar la inserción laboral de jóvenes estudiantes mexicanos de escasos recursos en Danone.

Incorporación del programa "Danoners Siempre Bien" con el propósito de garantizar el bienestar de los empleados y reforzar su acompañamiento durante la contingencia.

Para Grupo Danone, lo más valioso es el talento y para cuidar de su salud en todo momento, impulsó el programa "Guardianes de la Salud", a través del cual se informa, sensibiliza, alerta y capacita a los colaboradores sobre los cuidados que se deben tener para cuidar de su salud y la de sus familias. Incorporación de una nueva Política Parental con nuevos y mejores beneficios para cuidadores primarios o secundarios sin distinción de género.

Digitalización de procesos clave de recursos humanos, a través de la incorporación de nuevas tecnologías como chatbot, digitalización de procesos de reclutamiento, entre otros.

Logros del 2021

Lideró la fusión e integración de las 3 unidades de negocio de Grupo Danone Mexico en una sola compañía que agrupa las categorías de Productos Lácteos, Productos de Origen Vegetal, y Aguas bajo la visión ONE DANONE. Esta nueva compañía emplea a más de 15,000 danoners y tiene una facturación superior a los 1100 millones de dólares.

Junto con la integración de todas las compañías de Grupo Danone en México, lideró el Plan de Transformación Cultural más importante en la historia de la compañía. Creando una identidad integradora, poderosa e inspiradora para que todos los colaboradores trabajen en sinergia bajo una misma visión y objetivos, elevando sus fortalezas, desarrollando conocimiento y las habilidades necesarias para crecer dentro de la organización.

Lideró el plan de la nueva forma de trabajo que se vive en Grupo Danone, creando todas las condiciones para llevar a cabo un esquema laboral híbrido eficiente y habilitando espacios seguros que promuevan la colaboración.



17. VALDEZ CARLOS

Director de recursos humanos de Ford de México
Ford de México

Formación Académica:

- Licenciatura en Ingeniería Industrial y de Sistemas
- Maestría: MBA — Especialidad en Estrategia de Negocios y Organización

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

1992-1994 Instructor Técnico, Planta Ford Hermosillo
1994-1997 Coordinador de Entrenamiento, Planta Ford Hermosillo
1997-1999 Coordinador del Sistema de Producción Ford, Manufactura Hermosillo
1999-2001 Gerente Nacional de Entrenamiento y Desarrollo, Corporativo Ford CDMX
2001-2004 Gerente de Operaciones de Negocios de RRHH, Plata Ford Hermosillo
2004-2005 Gerente de Relaciones Laborales, Planta Ford Hermosillo
2005-2007 Gerente de Estrategia de Relaciones Laborales, Corporativo Ford CDMX
2007-2010 Gerente de Recursos Humanos -Planta Ford Cuautitlan
2010-2011 Gerente Nacional de Operaciones de Negocios de RRHH, Ford de Mexico
2011-2014 Director de Recursos Humanos, Ford Argentina, Chile & Perú
2014-2016 Gerente de Recursos Humanos, Ford Desarrollo del Producto, Estados Unidos
2016-2020 Director de Recursos Humanos Latinoamérica, Sao Paulo, Brasil
2020-a la fecha Director Regional de Recursos Humanos, Ford de Mexico y Mercados Emergentes de NA

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.

Internacionales

Organizational Development Institute (Ford), Executive Coach (Banks International)
Culture Change Management (Vitality Alliance)
Talent Management (Korn ferry, aka Lominger)

II. LOGROS

Logros del 2020:

Manejo productivo de Pandemia COVID-19 minimizando impacto en salud y operaciones.
Desarrollo del plan de restructuración de operaciones en Sudamérica.
Desarrollo del plan estratégico de negocios de Ford de México.
Creación del Centro Global de Soluciones de Negocio en Ford de México.

Logros del 2021:

Segundo Lugar en Top Companies (Ford de México).
Staffing completo de más de 1600 posiciones para Lanzamientos Exitoso de Mach-E (Cuautitlán), Bronco Sport y Maverick (Hermosillo).
Crecimiento en 600 nuevas posiciones en Ford Global Solutions en Ford de México.
Implementación Plan Prioritario de Diversidad, Equidad e Inclusión de Ford de Mexico.

18. VILLAFUERTE, NORA

VP de Recursos Humanos
Nestlé México

Formación Académica:

- Licenciatura en Administración de Empresas
- Maestría: Administración (MBA) con Major in Strategic Planning
- Diplomado en Diplomado en Desarrollo Organizacional
- Diplomado en Diplomado en Recursos Humanos Estratégicos

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Nestlé México; Vicepresidente de Recursos Humanos; Oct. 2008 a la fecha
Banamex - Citigroup; Directora Ejecutiva de RH del Grupo Financiero; Feb. 2004 – Sep. 2008
American Express Co.; Vicepresidente de Recursos Humanos para México y Latinoamérica y servicios de viaje; Ene. 2001–Ene. 2004

Parker Hannifin; HR Country Manager (11 plantas maquiladoras); Ene. 1999 – Dic. 2000
Hewitt; Director de Consultoría de Efectividad Organizacional; Ene. 1997 – Dic. 1998
Blockbuster de México; Directora de Recursos Humanos; Ene. 1995 – Dic. 1996
Chubb & Son de México; Directora de Recursos Humanos; Abr. 1992 – Dic. 1994
Fundación Javier Barros Sierra; Directora de Administración y Finanzas; Abr. 1982 – 1992

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.**Nacionales**

Certificación en Coaching Ontológico

II. LOGROS**Logros del 2019**

3er lugar en la encuesta de Top Companies 2019.

3er lugar en la encuesta de formación dual de los jóvenes de los jóvenes 2019.

Se realizó el evento Alianza del Pacífico con la participación de más de 200 funcionarios de primer nivel en representación de 4 países (México, Chile, Perú, Colombia) 800 jóvenes representando a los 4 países. 66 empresas entre nacionales y extranjeras. Como resultado se firmó "El acuerdo por la empleabilidad de los jóvenes" para crear 35,000 oportunidades de empleo para jóvenes en 2020.

Fueron reconocidos como la mejor implementación del programa "Jóvenes construyendo el Futuro" del Gobierno Federal.

Graduaron a la 3ra. generación de formación dual, sumando ya 100 jóvenes impactados, además lograron extender el modelo de formación dual en empresas aliadas como Bimbo, Clariant, Zurich, GNP y Pepsico en carreras como electromecánica, alimentos y bebidas, ventas, mecánica y cadena de suministro.

Transformación del modelo de servicio de Recursos Humanos, impulsando una gestión de mayor empoderamiento y auto-servicio en todos los colaboradores y líderes de la organización.

Logros del 2020

Primer lugar en la encuesta de Top Companies, nos consolidamos como la empresa número uno en Liderazgo y Desarrollo gracias al impulso y visión que hemos brindado para evolucionar el proceso de "Talent Review", con la finalidad de poder profundizar y robustecer las agendas de desarrollo de cada uno de nuestros colaboradores para ayudarlos a potenciar sus habilidades, conocimientos y abrir posibilidades de crecimiento.

Hoy, las agendas de desarrollo buscan de manera puntual atender las necesidades de desarrollo de nuestros colaboradores, estableciendo objetivos claros y métricas que permitan garantizar el cumplimiento de las agendas, ligado a las aspiraciones de carrera de nuestros colaboradores y a nuestros planes de sucesión.

En 2020 lanzaron su programa de Mentoring. Con un enfoque para conectar a las personas y ayudarlas a crecer mediante el asesoramiento e intercambio de experiencia.

A partir de ahora, nuestros colaboradores cuentan con un programa que les permite robustecer aún más sus Agendas de Desarrollo, utilizando las diferentes modalidades:

Reverse Mentoring. Colaboradores expertos en diversos temas, brindan mentorías a líderes de acuerdo con su campo de expertise.

"One Lesson" Mentoring. Mentoría de una sola vez en donde nuestros colaboradores tienen espacios de mentoría con nuestros Líderes para abordar algún objetivo de desarrollo.

Programa Corporativo de Mentoring. Esta modalidad va dirigida a nuestro Talento Clave en Planes de Sucesión y tiene una duración de 6 a 12 meses de acuerdo con las competencias de desarrollo establecidas en Agenda de Desarrollo.

El impulso a las agendas y el lanzamiento de programas que acompañen el desarrollo de nuestros colaboradores ha hecho que contemos con profesionales aún más preparados y comprometidos con Nestlé.

La claridad sobre las líneas de acción en términos de bienestar, flexibilidad y diversidad que nos permitieron hacer frente de forma integral a la pandemia, se debieron, sin duda, a iniciativas que se iniciaron hace 10 años cuando llegué a Nestlé.

Dentro del programa Iniciativa por los Jóvenes de Nestlé, que tiene como objetivo ayudar a los jóvenes mexicanos a desarrollar competencias y habilidades para insertarse en el mundo laboral, tenemos un capítulo muy importante: la Alianza del Pacífico. En 2019 en México fuimos responsables de gestionar el IV Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico en donde participaron más de 1,200 jóvenes de los cuatro países: Chile, Colombia, Perú y México.

El Encuentro de Jóvenes es la unión de la Alianza del Pacífico, el Gobierno Suizo e Iniciativa por los Jóvenes de Nestlé. Es una plataforma para el diálogo entre gobiernos, sector privado (+ de 80 empresas aliadas), expertos y organismos internacionales en beneficio de jóvenes pertenecientes a estos cuatro países.

En 2020, realizaron el V Encuentro de la Alianza del Pacífico por primera vez en formato virtual, donde tuvimos la asistencia de más de 35,000 jóvenes mexicanos en una plataforma adaptada a este nuevo contexto.

19. YNURRIGARRO GIADANS, OSVAR

Director de Recursos Humanos Mars Pet Nutrition México
Mars Pet Nutrition México

Formación Académica:

- Licenciatura en Administración de Empresas
- Diplomado: Dirección y Administración de Negocios
- Diplomado: Dirección estratégica de RH

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Mars Años: 3 años 4 meses

Director de P&O México

Gerente Senior de P&O Demanda

Walmart Años: 2 años 8 meses

Subdirector de RH del formato Bodega Aurrera

PEPSICO Años: 16 años

Senior Business Partner (Último puesto)

Gerente de Recursos Humanos para la unidad de negocio de Gamesa

Gerente de Recursos Humanos del corporativo para la unidad de negocio de Sabritas

Responsable de Recursos Humanos para ventas para la unidad de negocio de Sabritas

Asistente de Reclutamiento y Selección de Personal para la unidad de negocio de Sabritas

Trainee de Recursos Humanos para la unidad de negocio de Sabritas.

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.**Nacionales**

Certificación como Project manager por ITAM.

Internacionales

Certificación "Personality assessment & leadership development" por HOGAN.

II. LOGROS**Logros del 2019**

Tomar el liderazgo en la transformación de la organización de DTS (Negocio de distribución) que uno de los canales estratégico para el negocio, logrando convertirlo en un motor de crecimiento y mejorando su rentabilidad.

Trabajo colaborativo en la estrategia interna para diseñar e implementar exitosamente la nueva organización del área de Demanda.

Logros del 2020

Ante los retos que vivió el negocio por la pandemia de Covid-19, se tuvieron que reorganizar muchos aspectos dentro de la organización, desde el trabajo remoto, ajuste a procesos de trabajo, etc. Por lo que la Dirección de Recursos Humanos tuvo que implementar estrategias que permitieran a los Asociados adaptarse y mantener una visión de cumplimiento de objetivos; para ayudar a la empresa a mantener un liderazgo es importante ayudar a los Asociados a entender a dónde queremos llegar y definir qué se requiere de ellos para implementar tácticas que nos ayuden a fortalecer sus aptitudes y actitudes.

Logros del 2021

Regreso a oficinas. Después de trabajar prácticamente dos años de forma remota priorizando en todo momento la salud de nuestros Asociados y la continuidad de nuestro negocio, Osvar estuvo al frente del regreso a oficinas de Mars Pet Nutrition. Fue un arduo trabajo bajo su liderazgo en cuanto a adecuaciones de protocolos y encontrar la forma maximizar los beneficios del trabajo híbrido, al tiempo que se recuperaba la convivencia en oficinas para reconectar con la cultura en Mars, promover la co-creación y el trabajo en equipo.

20. BÓTERO, MARIA ISABEL

Directora General Adjunta, Recursos Humanos
Scotiabank, México

Formación Académica:

- Licenciatura Finanzas y Relaciones Internacionales
- Universidad Universidad Externado de Colombia
- Diplomado Negociación; Harvard University
- Mercado de Capitales; Asociación Mutual Bursátil (Asobursatil)
- Derivados; Seriva
- Negotiation skills; Citigroup

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Scotiabank, México; Directora General Adjunta, Recursos Humanos. Abril 2021 – presente.

Scotiabank Colpatría, Colombia; Vicepresidencia de Gestión Humana. Enero 2018 – marzo 2021.

Scotiabank Colpatría, Colombia; Gerente de Talento Reclutamiento y Desarrollo. Octubre 2015 – diciembre 2017.

Scotiabank Colpatría, Colombia; Gerente de la Mesa de Ventas y Distribución, Global Banking and Markets. Agosto 2013 – septiembre 2015.

Citibank, Colombia; Vice-president A. Fix income, commodities and currencies sales trader. Febrero 2011 – febrero 2013.

I. CERTIFICACIONES EN RH, COMUNICACIÓN, FINANZAS, TECNOLOGÍA, OTRAS.**Nacionales (Colombia):**

Universidad de los Andes
Diplomado Corporativo de Innovación, 2012.

Internacionales:

EDX Certificate; Exercising Leadership Foundational principles, 2021.

Duke University; Corporate Training program with Scotiabank: Leadership program iLead, 2018.

Tandem Resources; Negociación

Humphrey Group; Comunicación efectiva

CreSer; Liderazgo transformacional

Ha participado en programas de movilidad, expatriación y repatriación en Bélgica de 2009 a 2010

Países en los que ha participado en México de 2021 a la fecha

Ha participado como conferencista en congresos nacionales de más de 3000 participantes



VACÍOS^{EN} LA LEGISLACIÓN

EN MATERIA DE DIVERSIDAD SEXUAL

JAIME HIGUERA MARIÑELARENA | RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

MÉXICO OCUPA LA POSICIÓN 30 DE 198 EN EL ÍNDICE DE EQUIDAD LGBT+, QUE EVALÚA LOS DERECHOS DE ESTE GRUPO POBLACIONAL Y ACTITUDES PÚBLICAS HACIA ÉSTA

La diversidad sexual en nuestro país tiene un tratamiento diferente de acuerdo con el estado en el cual nos encontramos, hecho que ha traído diferentes conflictos sociales a través de los años. Y en muchos casos la población LGBT+ se enfrenta a desafíos legales que no sufren otros residentes del mismo país.

Pese a que se han conseguido avances como que el matrimonio igualitario pueda efectuarse en 24 de los 32 estados de la República Mexicana, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe de garantizar la protección de los derechos de las personas sin discriminación en su primer artículo y que México ocupa la posición 30 de 198 en el Índice de Equidad LGBT de Equaldex, que mide los derechos de este grupo de la población y las actitudes públicas hacia ésta, los actos de odio y la denostación se mantiene como algo constante en nuestro territorio.



Esto se ejemplifica en que, hasta el año pasado, solamente 12 de las 32 entidades federativas tenían tipificados los crímenes de odio contra las personas LGBT+. Aunado a que en la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG), efectuada en 2018 por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), se reveló que 75% de los encuestados evitó expresar con libertad su orientación sexual o identidad de género por miedo a ser discriminados.

Recientemente, se han propuesto varias iniciativas por parte de diferentes partidos políticos que buscan generar un ambiente más plural, informado, y sobre todo respetuoso hacia las personas que forman parte de la comunidad. Dentro de estas se encuentra una iniciativa de reforma a la Ley de Educación de la CDMX que plantea que se aborde en los planes de estudio las nuevas masculinidades, el derecho a la orientación sexual y a la expresión e identidad de género.

Otros proyectos comprenden una reforma a la Constitución de la Ciudad de México para que en su artículo séptimo se establezca que toda persona podrá acceder a cargos de la función pública, sin importar su orientación sexual, identidad y expresión de género.

De igual manera, se presentó una reforma a la Ley de Salud de la Ciudad de México con respecto a los servicios de prevención; detección y atención médica del VIH/SIDA, con la idea de que estos se encuentren garantizados para las personas que los requieran estén libres de estereotipos o prejuicios y que se otorgue la mejor opción para el tratamiento de los padecimientos ligados a estas enfermedades.

Inclusión y equidad en ámbitos laborales

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

La necesidad de crear una cultura de inclusión en los espacios de trabajo está latente, pues al menos 9.7% de las personas homosexuales sufren discriminación, y de acuerdo con diversas investigaciones, el 42% de los victimarios son compañeros de trabajo, 29% sufren maltrato por el jefe directo y otro porcentaje igual por líderes de la organización.

Ante estas cifras, la firma Chevez Ruiz Zamarripa y Leader realizó el evento Equidad, Diversidad e Inclusión, en el cual se habló sobre la importancia que tiene crear una cultura inclusiva en donde la tolerancia esté presente en todo espacio de trabajo.

Alan Fonseca, doctor y especialista en educación sexual, durante su participación en el panel ABC de lo LGBT, señaló que la mala información que se ha difundido por distintas vías incrementa la ola de violencia contra personas que pertenecen a esta comunidad.

Mayeli Cabral, abogada y socia en Chevez Ruiz Zamarripa, refirió que “se percibe un apoyo adicional, ahora somos más flexibles, pero quizá necesitamos más acompañamiento en el ‘cómo’; ¿cómo gestionamos esta diversidad?, aunado a que se percibe un área de oportunidad en la equidad de género”.

Por su parte, Ana Sofía Ríos Artigas, señaló que aún existe una “brecha en el tema de cómo seguimos construyendo una cultura de la inclusión y la diversidad, y cómo acompañamos a los líderes en esta tarea, pero lo más importante es cómo trabajamos el tema de procesos para generar un ambiente de diversidad”.

Con este tipo de eventos, se busca crear conciencia sobre la necesidad de romper estereotipos que existen en torno a la homosexualidad y sobre todo, hacer visibles las necesidades y las problemáticas que vive la comunidad LGBT+ en nuestro país, y más aún en el ámbito laboral. »



Sin embargo, estos proyectos podrían no tener el impacto suficiente para cambiar sustancialmente la situación que se vive a nivel nacional porque puede que no sean aprobadas y por lo profundo que el problema se encuentra incrustado en la sociedad.

Es por esto que el papel de la iniciativa privada es vital en este sentido para instaurar políticas institucionales que pueden cambiar muchos aspectos a nivel del ambiente laboral. Y es que, de acuerdo con una encuesta elaborada por Ipsos, globalmente 24% de los trabajadores encuestados manifestaron pertenecer a una orientación sexual no hegemónica.

Dentro de los problemas que deben afrontar las organizaciones se encuentra el cambiar la cultura de la discriminación, ya que, según ENDOSIG, 51% de las personas LGBT+ denunciaron que se les negó sin justificación un empleo o un ascenso por su sexualidad. Este porcentaje aumentaba a 65% para individuos trans.

Es así que las empresas y el gobierno aún tienen un largo camino que recorrer en lo que se refiere a legislación para evitar la discriminación por motivos de orientación sexual y género. Sin embargo, nuevas iniciativas a nivel estatal, el cambio de representantes y la instauración de mejores prácticas en las instituciones pueden cambiar el panorama que se vive en la actualidad. ➡

75%
de la población evitó manifestar su orientación sexual por miedo a ser discriminados

Sólo 12
estados tienen tipificados los crímenes de odio contra personas LGBT+

51%
de los trabajadores LGBT denunciaron que se les negó un empleo o ascenso por su sexualidad

México, 2º
país de Latinoamérica con más violencia por homofobia y transfobia



HERALDO
MEDIA GROUP

EL MEDIO DE GRUPOS DIGITALES

#1 EN MÉXICO



¡Gracias por tu confianza!



*Fuente Comscore Febrero 2022

EL PIB LGBT+ GLOBAL ES
DE ALREDEDOR DE 3.9
BILLONES DE DÓLARES

ERRADIQUEMOS LOS SEÑALAMIENTOS

ROSA MARÍA VERJÁN

De acuerdo con información de LGBT Capital, la comunidad LGBT+ representa entre el 5 y el 10% de la población total, y con el paso de los años, está asegurando una mayor conciencia sobre la importancia de sus derechos y de la igualdad, con un impulso y reconocimiento del segmento de consumidores LGBT visiblemente mayor como resultado.

LGBT Capital señala que el PIB LGBT en el mundo es de alrededor de 3.9 billones de dólares (bdd) por año, de una población LGBT+ de más de 15 años de aproximadamente 371 millones de personas en todo el mundo.

En el caso de México, se estiman 6 millones de personas de la comunidad, en el 2015 el PIB era de 56 bdd, en el 2017 de 60 bdd y en 2019 alcanzó los 66 bdd. En cuanto al impacto económico del turismo LGBT+ este es considerable, en nuestro país, se estima que se recaudó en 2019, 2.4 billones de dólares.

DERECHOS HUMANOS VIOLENTADOS

Diversas organizaciones han hecho evidente con el paso de los años la forma en que los Derechos Humanos de la comunidad es dejada en el olvido. Según el Observatorio de personas trans asesinadas, entre 2008 y septiembre de 2020, México figura como el segundo país de América Latina con más crímenes de odio motivados por la orientación sexual e identidad de género (528), sólo por detrás de Brasil (1520).

Además, de acuerdo con la organización Letra Ese, en el 2021 se tuvo registro de al menos 78 muertes violentas de personas LGBT+ en el país, de estas, 55 eran mujeres trans, cifra que registró un aumento, pues en 2020 hubo 43 víctimas.

Cabe señalar que, en los últimos 5 años, el 2019 fue el que registró un mayor número de agresiones con 117, seguido del 2018, que tuvo 92. Entre los estados en donde hay

mayores actos delictivos se encuentran Veracruz, Ciudad de México, Guanajuato, Chihuahua, Jalisco, Colima, Guerrero, Quintana Roo y Baja California.

Pero no todo es negativo, Jalisco, por ejemplo, es el primer estado en reconocer el derecho a la identidad de género en infancias y adolescencia. En el estado se puede hacer el trámite de manera gratuita y sin restricciones de domicilio o edad, garantizando así los derechos de las infancias trans. Además de que este año, el Congreso aprobó el matrimonio igualitario, prohibió las terapias de conversión y reconoció el derecho al cambio de identidad de género en el Código Civil.

IGUALDAD PARA TODOS

En México, según una encuesta de ManpowerGroup México, 3 de cada 10 organizaciones reconoce abiertamente que está a favor de la comunidad, además de practicar y reconocer públicamente la importancia de la inclusión y la diversidad. Otro de los datos que arrojó la encuesta es que la productividad se dispara 22% cuando las empresas cuentan con políticas que benefician y respeten los Derechos Humanos LGBT+; además de que se vuelven más rentables.





Dentro de la industria financiera, turismo, tecnología y productos digitales es donde mayor reconocimiento existe. Por lo tanto, son las que aplican políticas organizacionales dirigidas a impulsar talento sin distinción de género, preferencia sexual, imagen o gustos personales.

Asimismo, refiere que en un lugar de trabajo inclusivo tiene beneficios reales y tangibles para las organizaciones, entre las que destacan: capacidad para adaptarse a las demandas del mercado y del consumidor, mayor gama de servicios, aprovechando las habilidades y experiencias de sus colaboradores y aumento de rendimiento Comercial. Así, lo anterior genera 39% de satisfacción del cliente, 22% de productividad, 27% más rentabilidad.

ACCIONES DESDE LAS EMPRESAS

Trabajar en temas de inclusión y diversidad no

debería ser algo de un solo mes, sino que sea una dinámica que se reproduzca día tras día.

Un ejemplo de una empresa que cree firmemente en la diversidad y la inclusión es Ford, pues centra su atención no sólo en la comunidad LGBT+, sino en poblaciones vulnerables como las personas con discapacidad, de la tercera edad y por supuesto de la mujer.

En materia de atracción de talento, por ejemplo, la automotriz Ford se ha preocupado por darle la posibilidad a todas las personas sin importar sus preferencias sexuales de desarrollarse dentro de la compañía, ya que cabe destacar, no funcionan a través de cuotas, sino que la inclusión es uno de los ejes rectores.

Asimismo, cuentan con apoyo psicológico y médico, pues uno de los beneficios que ofrece la automotriz es la asignación de cambio de género a través del Seguro de Gastos Médico Mayores. »



DEPORTE LUCHA CONTRA LOS PREJUICIOS

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

MÉXICO ES EL
SEGUNDO PAÍS DE
LATINOAMÉRICA CON
EL MAYOR NÚMERO
DE ASESINATOS POR
HOMOFOBIA, DESPUÉS
DE BRASIL

En junio se celebra el mes de la diversidad y orgullo LGBTIQ y no hay tema más bonito para expresar el orgullo de cada comunidad que el deporte.

Actividad que prácticamente desde siglos o milenios las reglas de cada disciplina se han escrito por hombres heterosexuales, solo basta analizar los estereotipos creados por la sociedad conservadora que se tienen en el ejercicio físico para reforzar dicha declaración.

Platicamos con Iván León, presidente y fundador de la Asociación Nacional del Deporte LGBT+ (ANADE LGBT+), para darle voz en este especial a las personas que han experimentado dicho acoso social.

DEFENSA DE LUGARES LIBRES PARA HACER EJERCICIO

Dicha asociación se creó por la constante discriminación a la que eran víctimas personas homosexuales que buscaban dedicarse al deporte.

“Antes entrenamos en lo que eran ‘las víboras de Chapultepec’, que es lo más alejado del bosque; escondiéndose y ocultándose de la ciudad. Todo porque a los gay se nos dijo que no podíamos hacer deporte. La razón de esta actividad se hizo y escribieron las reglas los machistas”, dijo Iván León.

Nos cuenta que él llegó a un equipo de fútbol nombrado “Lobos” donde la plantilla empezó a ser multidisciplinaria y posteriormente se acercaron a más equipos de diferentes actividades físicas con integrantes LGBT+.

Esto puso a reflexionar a Iván sobre esta marginación social, lo que lo llevó a tomar la decisión de formar la Asociación Nacional del Deporte LGBT+ y, defender los espacios públicos seguros para que los integrantes de la comunidad gay puedan practicar el deporte que más les apasione. Ya que, para la sociedad es más fácil llegar a practicar en espacios abiertos como asociación que como un equipo solo.

ESTEREOTIPOS, ENEMIGO EN LA CULTURA DEPORTIVA

Desde su experiencia, el reto más complicado para practicar cualquier tipo de deporte es el estigma que se tiene ante dichas personas tan sólo por tener preferencias sexuales distintas a los que ha impuesto la sociedad.

“Existen prejuicios de que todos los homosexuales somos drogas, alcohol y fiesta. No sólo nos podemos dedicar a ser peluqueros o trabajadores sexuales, sin menospreciar estos oficios, pero también hay directores ejecutivos, presidentes y líderes con orientaciones sexuales diversos”.

Agrega que el mensaje de la convivencia respetuosa no es sólo para las personas LGBT+, sino para toda la sociedad en general, pues “al no estereotipar una actividad tan bonita como lo es el deporte, y que cualquier persona sin importar su identidad de género, etnia, edad, etcétera, puede practicar lo que deseen”.

“En estos momentos nos encontramos en un parque de calistenia que se cree que vienen personas amantes de lo ajeno y drogadictos. Aquí nos encontramos conversando con libertad; muestra de una convivencia sana ante diferentes culturas que coexisten sin mayor problema, tenemos que empezar hacer que las personas sean libres; dejar de tener prejuicios”.

MUNDIAL GAY DE FUTBOL Y LA HOMOFOBIA

La próxima gran fiesta futbolera se celebrará en uno de los países donde sus políticas públicas y normas molares no permiten la interacción homosexual, incluso, es penado tener esa identidad sexual.

“Para mi será el peor mundial del mundo, ya que es una competencia en un lugar donde no se reflejan los derechos humanos, donde han matado a un montón de gente esclava para construir estadios, y donde los homosexuales no somos bienvenidos o te recibimos, pero no te expreses”, agrega Iván.

Lo anterior lo enfatiza para expresar que este evento deportivo, que es el más mediático en la actualidad, no genera un mensaje de unión, sino que es una competencia que viene a separar esa ideología de armonía.

La población LGBT+ trabaja en cambiar la Ley Federal de Cultura Física y Deporte, para poder representar el país en eventos deportivos oficiales de categoría no binarios, por ejemplo, México tendrá equipos que participarán del 6 al 12 de junio al mundial de futbol LGBT con sede en Washington D.C.

Hizo mención que el equipo de Lobos, que actualmente ocupa el cuarto lugar en cuanto a resultados se refiere a nivel mundial, fue invitado al mundial de futbol, evento que se hace cada cuatro años y que se llevará a cabo en la capital estadounidense.

Ser uno de los mejores equipos de futbol LGBT+ globalmente o gestionar varias disciplinas para que represente a México a nivel internacional es una tarea difícil, si se menciona que en este momento no hay apoyo económico por parte del gobierno dirigida a la población homosexual para el ámbito deportivo.

Pero las empresas han empezado a aportar capital para financiar este tipo de grupos que encarnan la patria para competir ante otras naciones.



“Al ver el tipo de movimiento que hacemos muchas compañías apoyan el pensamiento LGBT+. No tenemos el apoyo del Gobierno federal como lo teníamos, antes las organizaciones de la sociedad civil recibíamos ayuda por parte de los programas y este gobierno lo quitó, cuando lo que más se necesitaba era una regulación”.

IMPORTANCIA DE LA INICIATIVA PRIVADA

Como es de costumbre, cada año en el mes del orgullo se suman una gran cantidad de empresas que apoyan el movimiento de un mundo libre, pero una de las realidades es que la mayoría de estas compañías sólo lo usan como estrategia de mercadotecnia.

“No toman en cuenta la sensibilidad del tema que se maneja en los estigmas sociales. He criticado mucho a las empresas que solo nos utilizan para formar parte de su publicidad”

Pero afortunadamente se ha creado una mayor cultura de diversidad en las zonas urbanas del país, que favorablemente como parte de sus estrategias de desarrollo social, facilitan la inclusión a todas aquellas personas que no se identifican como heterosexuales.

“Hemos platicado con clubes y patrocinadores deportivos para mandar el mensaje de unión, y el avance se ha visto en la Ciudad de México, esa es la importancia del apoyo por parte de la Iniciativa Privada”.

Depende mucho de la clase empresarial para que el paradigma cambie, y evitar un rezago en el desarrollo social, ya que muchos por la marginación se obstaculizan y estancan en el crecimiento personal y actualmente no se cuenta con el apoyo del Estado Federal, la iniciativa Privada se ha convertido una figura de esperanza para la población LGBT+. ➡

A FAVOR DE UN TURISMO INCLUSIVO

ROSA MARÍA VERJÁN | UMBERTO ESTRADA

EN AMÉRICA LATINA, 42 MILLONES DE PERSONAS SON CONSUMIDORES POTENCIALES DE LA COMUNIDAD LGBT+

La comunidad LGBT+ es una de las de mayor derrama económica genera en el sector, Mariano Osorio, presidente de la Asociación Nacional de Comercio y Turismo LGBT de México AC (Cancotur), en América Latina hay alrededor de 615 millones de habitantes, de los cuales 42 millones son consumidores potenciales de la comunidad LGBT+, que genera una derrama de 65 millones de dólares y a escala mundial de 200 mil millones de dólares. En este sentido, el Consejo Mundial de Viajes, este tipo de turismo crece anualmente 10 por ciento.

En América Latina, Cancún, Ciudad de México, Puerto Vallarta y Guadalajara son destinos que se posiciona con una alta demanda por la comunidad LGBT+ superados tan sólo por Río de Janeiro y Buenos Aires.

Miguel Torruco Marqués, titular de la Secretaría de Turismo refirió que la comunidad LGBT+ es un nicho de mercado que más allá de hablar de términos económicos, es necesario hacer mención que debe existir igualdad de oportunidades, pues son parte de nuestro México, por lo que es fundamental ser una sociedad incluyente. “Estamos abocados para que todo este año se integren más circuitos turísticos incluyentes que además satisfagan a un nicho que siempre ha estado pidiendo ser considerados”.

De acuerdo con Óscar Alejandro Morales Romero, director de Promoción Nacional e Internacional de Jalisco, Puerto Vallarta es uno de los destinos turísticos más importantes en el estado, aunado a que desde hace unos años destaca por sus productos y oferta





turística como bares, restaurantes, y actividades culturales orientada a este segmento.

Guadalajara además, tiene una fuerte presencia en el movimiento LGBT+, ya que desde hace años ha buscado construir espacios seguros para todas las personas de la comunidad, convirtiéndose así en una de las capitales mexicanas de renombre para el movimiento.

Cabe destacar que la ciudad fue sede en 2021 de los Pride Games, un evento deportivo para las y los deportistas de la comunidad LGBT+, aunado y respondiendo al enorme folklor de la entidad, hoy se pueden encontrar grupos como el Mariachi Arcoiris, o Jalisco Diverso, un grupo de ballet folklórico LGBT que promueve las tradiciones culturales de México y visibiliza la diversidad de la sociedad a través de sus bailes.

Por su parte, Michelle Fridman, secretaria de Turismo del estado de Yucatán, refirió que la entidad siempre ha sido un destino muy friendly para todos, es muy reciente que el Congreso aceptó el matrimonio igualitario y eso permite brindar otro tipo de producto y experiencias a la comunidad LGBT+.

Acotó que cada vez existen más establecimientos con personal capacitado, más agencias dedicadas a este nicho de mercado y lo que ha sido muy importante, "porque Yucatán tiene que ser un destino abierto no sólo para la comunidad sino para todos".

Además, apuntó que el segmento LGBT+ ha venido creciendo con el paso del tiempo, que busca grandes experiencias, además de ser un segmento muy preparado en lo cultural, lo gastronómico y en el estilo de vida, por lo que "encuentran en Yucatán siendo un destino tan diverso y siendo de tan alto nivel es una gran opción para disfrutar de las haciendas, de los resorts, del turismo rural, de la gastronomía de primer mundo y es un nicho de mercado que valora mucho esto".

Ricardo Abelardo Cárdenas, secretario de Turismo y Desarrollo Económico de Mazatlán refirió que el destino, en el marco del Tianguis Turístico 2022 firmó un convenio con Queer Detination una empresa turística internacional LGBT+ que busca conectar a gobiernos y empresas con viajeros queer, partiendo del objetivo de promover la implementación de políticas responsables con esta comunidad, a partir del cual se señala que el destino será uno de los 10 del país, LGBT.

Dijo que el alcalde de Mazatlán, tiene como prioridad generar sinergias a nivel nacional e internacional, para fortalecer el turismo LGBT+. Señaló además que hubo un gran po-



tencial en el desarrollo y crecimiento de este mercado conforme se fue abriendo el turismo tras la fase crítica de la pandemia por lo que están haciendo los convenios correspondientes para convertir a la ciudad en un destino amigable y sobre todo también se está trabajando en procesos para que todos los lugares sean 100% abiertos a la comunidad

Finalmente, José de Jesús Quiñones, subsecretario de Turismo de Baja California enunció que la gobernadora Marina del Pilár Ávila Olvera instruyó a todo el gabinete para fortalecer las labores de inclusión, de tal manera que se crea la secretaría de la Inclusión dentro de la cual formalmente el gobierno del estado está trabajando temas para atender las necesidades de la comunidad LGBT+.

En materia de turismo, dentro del área de desarrollos turísticos dijo que están diseñando las estrategias para que los diferentes destinos de la entidad puedan incorporar a este nicho de la población.

"Sabemos que la comunidad LGBT+ tiene sus necesidades específicas y tenemos que trabajar y generar planes y programas para atender todas ellas, ya sea por ejemplo, en materia de hospedaje, transportación, por ejemplo Tijuana tiene una experiencia en materia de recepción, con un alto sentido de la inclusión".

Cabe destacar que México es el primer país de Latinoamérica en firmar un acuerdo de IGLTA (Asociación internacional de viajes y turismo LGBTQ+) para darle una mayor importancia a este importante sector turístico. »



EN CAMINO A LA ECONOMÍA DIGITAL

LAS REDES DE QUINTA GENERACIÓN HABILITARÁN DE MANERA EXPONENCIAL EL DESARROLLO DE UNA NUEVA ECONOMÍA MÁS CONECTADA, INTELIGENTE Y SUSTENTABLE

ARLENNE MUÑOZ

Barcelona. En el marco del congreso más importante del ecosistema de telecomunicaciones el Mobile World Congress 2022, se presentaron los avances en materia de soluciones de infraestructura, software, aplicaciones para seguir fortaleciendo la economía digital que estará habilitada por redes de quinta generación.

“La economía digital mundial se está desarrollando rápidamente y más del 50% del PIB mundial estará digitalizado en 2022. Muchos países y regiones, como China, Corea del Sur y la Unión Europea, ya han anunciado enormes planes de inversión para la economía digital. Como proveedores de infraestructura de TIC, los operadores desempeñarán un papel cada vez más importante para liderar el desarrollo de la futura economía digital”, señaló Ryan Ding, director ejecutivo de Huawei y presidente de Carrier BG.

A medida que más industrias y sectores en el mundo sigan su evolución de digitalización será necesario reconstruir la infraestructura de TI para impulsar operaciones más eficien-

“
Las redes de nueva generación no solamente están enfocada en mejorar los servicios del consumidor final, realmente va a potenciar la transformación digital de las industrias”
”

César Funes, vicepresidente de Relaciones Institucionales en Huawei Latinoamérica



tes. Al crear sinergias entre Tecnologías de la Información y comunicación, la nube y el perímetro, y la nube y las redes.

Huawei espera ayudar a los operadores a volverse digitales e inteligentes y lograr un nuevo crecimiento de los ingresos. En Asia Pacífico, por ejemplo, la solución OneStorage de Huawei ayudó a un operador a reducir el costo total de propiedad en un 30 por ciento.

DIGITALIZACIÓN AVANZA

Para Huawei no solamente nos encontramos en la quinta generación de comunicaciones móviles, desde su perspectiva es algo más amplio, es una plataforma habilitadora de la economía digital, la economía del presente lo vivimos de forma acelerada los últimos dos años, en donde nos mantuvimos comunicados para la educación a distancia, para el teletrabajo, para el entretenimiento y el e-commerce.

Para el gigante chino las nuevas aplicaciones 5G como AR, VR y nuevos videos están ofreciendo a los usuarios nuevas experiencias. Los modelos de precios flexibles de 5G también están beneficiando tanto a los usuarios como a los operadores y están impulsando un rápido crecimiento en la base de usuarios de 5G.

“Las redes de nueva generación no solamente están enfocada en mejorar los servicios del consumidor final, realmente va a potenciar la transformación digital de las industrias. De alguna manera en los negocios B2B es en donde estamos viendo que se puede aprovechar mucho más el potencial de esta nueva generación”, refirió César Funes, vicepresidente de Relaciones Institucionales en Huawei Latinoamérica.

COMPROMISO

La compañía desde varios años se ha preocupado por el desarrollo de un ecosistema de

tecnologías de la información (TICs) sostenible en la economía digital. La tecnología de las nuevas generaciones de infraestructura ayudará a otras industrias a reducir su huella de carbono. De hecho, se prevé que estos ahorros sean diez veces mayores que la propia huella de la industria de las TIC.

Huawei con su gama completa de soluciones ecológicas, que incluyen sitios ecológicos, redes y operaciones ecológicas, tiene como objetivo ayudar a los operadores a aumentar la capacidad de la red y reducir el consumo de energía por bit.

La marca china también propuso el índice Network Carbon Intensity para cuantificar las emisiones de carbono de la industria de las TIC y ayudar a los operadores a hacer realidad su estrategia ecológica.

EL AÑO DEL 5G EN MÉXICO

A nivel mundial la implementación comercial de 5G comenzó hace dos años y ha crecido de forma exponencial la cantidad de redes, usuarios y dispositivos 5G. Para fines del año pasado más de 200 operadores han implementado redes comerciales 5G, dando servicio a más de 700 millones de usuarios.

Actualmente hay más de mil 200 dispositivos 5G comerciales en uso. Esta creciente base de usuarios está generando beneficios comerciales para los operadores al mismo tiempo que impulsa el despliegue continuo de la red.

Para César Funes el nivel de evolución de 5G en México no se encuentra retrasado y se encuentran en el momento adecuado de desarrollo. “Las redes están evolucionando conforme el mercado lo está demandando. Recientemente escuchamos anuncios de la nueva generación de diversos operadores (Telcel y AT&T) y pensamos que en México y Latinoamérica será el año del 5G”, finalizó. »



INNOVACIONES DE LA TELEFONÍA MÓVIL

RED 5G REPRESENTARÍA 14% DEL TOTAL EN EL PAÍS EN 2025, ESTO UBICARÍA A MÉXICO POR ENCIMA DEL 12% PROMEDIO PARA LATINOAMÉRICA

Los teléfonos móviles se han convertido en una herramienta vital para realizar múltiples actividades laborales, incluso existen diversos proyectos multimedia desarrollados en estos aparatos, incluyendo películas y documentales. En nuestro país la penetración de estos dispositivos es alta, con más de 84 millones de usuarios registrados en el año pasado.

A partir de los últimos años han surgido diversas innovaciones en el mercado de los aparatos móviles en la búsqueda de proveer a los consumidores de un valor agregado por su dispositivo y para distinguirse en un mercado sumamente competitivo.

Sin embargo, muchas de estas implementaciones no han tenido el éxito esperado, significando en muchos casos pérdidas económicas para la compañía que los produce.

Este mercado se vio bastante disminuido durante 2020 a causa de la pandemia y la crisis que se mantiene por la falta de componentes para fabricar los equipos. Si bien la demanda por los dispositivos no ha disminuido, tampoco lo ha hecho el precio de los móviles insignia, lo cual ha causado que el sector de los aparatos nuevos sólo creciera 4.5% durante el año pasado.

Por estos factores, las compañías electrónicas deben analizar cuidadosamente las modificaciones y características con las que contarán sus celulares para cumplir las necesidades de los consumidores, pero al mismo tiempo mantener un precio competitivo y que estos puedan ser accesibles y deseables para los compradores.

Alexander Rojas, senior business development manager en Mediatek, explica que la compañía de semiconductores ha

ayudado a integrar el chipset Dimensity 920 5G al Realme 9 Pro+ para aprovechar no solamente las capacidades del 5G en movimiento, sino que al utilizar una red local optimizará los recursos que esta conexión le otorgue logrando que el aparato consiga una mejor señal aún en un ambiente congestionado por varios dispositivos.

La conectividad es un elemento clave a la hora de efectuar actividades en un dispositivo móvil y la apuesta por algunas compañías por emplear las redes 5G puede tener consecuencias positivas al largo plazo, puesto que, según estimaciones

de Statista, para el año 2025 las conexiones de internet a través de 5G representarán el 14% del total en el país, esto ubicaría a México por encima del 12% promedio para Latinoamérica.

Esta tendencia también se observa al alza si se tiene en cuenta que de acuerdo con cifras otorgadas por Counterpoint Research, las cuales indican que a finales del año pasado los envíos de instrumentos que pueden usar esta red aumentaron 121% a nivel global.

Otro elemento vital para los usuarios se encuentra en la cámara, la industria por lo mismo ha implementado diferentes innovaciones para obtener las mejores imágenes con sensores más potentes, métodos de captura inteligentes e inclusive en la colocación de las cámaras.

Al analizar la fotografía, no solo cuenta la cantidad de megapíxeles que el dispositivo móvil te permita alcanzar, ya que esto no garantiza la calidad de la imagen. En este sentido, implementaciones como el sensor Sony IMX 766 permiten capturar la mayor cantidad de luz que recibe el dispositivo y mejorar las fotografías en condiciones de poca iluminación como la noche.

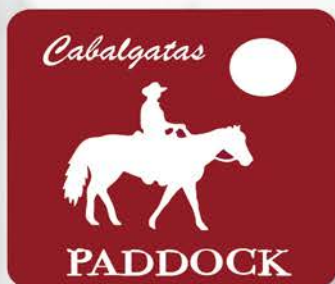
Asimismo, estos sensores permiten crear efectos tales como el barrido o retratos que parecen haber sido tomadas con larga exposición, dotando a las representaciones de un estilo único. ➡

14%
de las redes del país
serán 5G para 2025

Envíos de dispositivos
que utilizan la red 5G
aumentaron
121%

Mercado de celulares
nuevos creció
4.5%

84
millones de usuarios
de teléfonos móviles



PROGRAMA DE INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO POR MEDIO DEL CABALLO

Hacer algo nuevo y diferente es la solución de desmotivación,

Distracción, Desintegración.

Trae a tu equipo de trabajo y hagan una dinámica ecuestre,
que ayude a más productividad.

Entre semana o fin de semana

Desayuno, comida, bebidas calientes y frías.

Actividades de equipo.

Contactamos y te ayudamos a que haya más productividad.



CONTACTO:

reservaciones@cabalgatas.com

www.cabalgataspaddock.com

TELEFONO: 5535181989

CABALGATAS PADDOCK





BRECHA DIGITAL GENERA DESIGUALDAD SOCIAL

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

**EN MÉXICO SE HA PROMOVIDO EL DESPLIEGUE DE MÁS DE MIL 700
KILÓMETROS DE FIBRA ÓPTICA EN EL TERRITORIO NACIONAL PARA
DAR MAYOR ACCESO AL DERECHO DIGITAL**

En las tres décadas de crecimiento digital causada por el internet se ha transformado e impactado de diversas maneras la calidad de vida de las personas. El aumento de personas con acceso a internet, a pesar de que crece año con año, tiene otra cara, pues hay un porcentaje importante de comunidades que no tienen acceso a la conectividad, ya sea por aspectos económicos, o tecnológicos.

Vivimos en una era de transformación que no tiene paciencia para esperar los cambios que promete la era digital, lo que obliga a México a estar al mismo paso que otros países que ya tienen estructurada un sistema de conectividad en más del 90% de sus territorios.

Lo anterior debería de manifestar la preocupación del Estado para evitar un rezago en el desarrollo socioeconómico del país.

Durante la cumbre convocada por DPL Group, Huawei y la Academia Mexicana de Informática (AMIAC) para hablar del tema de banda ancha en el país, se expresó que en otros países el “derecho digital” es funda-

mental como parte de los Derechos Humanos, donde se enfatizó que ningún nivel de gobierno, ya sea estatal o municipal debe limitarlos.

Sóstenes Díaz, comisionado del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), expuso que en México, el acceso a la fibra óptica está limitado por varios factores, pues dijo que “para abordar los desafíos de la fibra óptica, necesitamos reducir los costos de despliegue y remover las barreras regulatorias locales”.

INVERSIONES QUE SUMAN VALOR

Ante la necesidad de conectividad es esencial el apoyo no sólo del gobierno, sino de empresas que buscan beneficiar a la población, esto, se logra a través de inversiones en materia de infraestructura, por ejemplo.

En este sentido, María de Lourdes Coss, directora general del organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicación (Prometel), refirió que se ha promovido el despliegue de más de mil 700 kilómetros de fibra óptica en el territorio nacional.

Asimismo, de acuerdo con Gary Lu, presidente del Departamento de Marketing del



gigante tecnológico Huawei, en 2021 se invirtieron 186.8 mil millones de dólares para la digitalización.

Además, Lui Jiude, CEO de Huawei México, hizo hincapié en que en la compañía están colaborando con las industrias locales y desarrollando todas las estrategias necesarias para generar la conectividad que se requiere, dado que México es uno de los mercados más importantes para la marca, “por lo que trabajamos para un despliegue más rápido y con menor consumo energético”.

DESAFÍOS ANTE LA DESIGUALDAD

El acceso a la información es un derecho irrompible y lo mismo sucede en materia tecnológica, pero en nuestro país, el tema de conectividad aún es una tarea pendiente.

De acuerdo con el senador Jorge Carlos Ramírez, acabar con las brechas y diferencias

sociales fomentaría la conectividad, pues todos tendrían acceso a los beneficios que trae consigo la digitalización.

En este sentido, los especialistas presentes en el foro señalaron que, por ejemplo, para tener acceso a las cirugías a distancia, a la salud a distancia, a la educación de calidad, se requiere un vehículo que lo permita y esa es la banda ancha.

Durante la reunión se enfatizó que el trabajo de la actual administración Federal debe de dirigirse a facilitar el despliegue de infraestructura en los territorios municipales y estatales para que fluya un ecosistema digital.

Finalmente, coincidieron en que la conectividad da la oportunidad de que haya mejores servicios públicos, exista un desarrollo tecnológico incluyente y de esta manera, atacar las brechas de desigualdad social. ➡



BÁSICOS DE CRIPTO E INTRODUCCIÓN AL METAVERSO

FERNANDO MARTÍNEZ*

EL MERCADO
TOTAL DE BITCOIN
SUPERA LOS 760
MIL MDD, Y EL
MERCADO TOTAL
DE CRIPTO ESTÁ
POR ENCIMA DE
LOS 1.8 BDD

La crisis económica del 2008 fue el catalizador para que el creador de bitcoin “Satoshi Nakamoto” publicara en un foro abierto lo siguiente: “he estado trabajando en un nuevo sistema de efectivo electrónico que es totalmente peer-to-peer, sin un tercero de confianza. El documento está disponible en bitcoin.org/bitcoin.pdf”. Un año después, la primera transacción de bitcoin fue realizada con un mensaje incrustado en la transacción del blockchain diciendo: “The Times Jan/03/2009 Canciller al borde del segundo rescate para los bancos”. Bitcoin fue el primer criptoactivo.

Hoy en día, el mercado total de bitcoin supera los 760 mil millones de dólares, y el mercado total de cripto supera los 1.8 billones de dólares. Si comparamos la economía digital contra el Producto Interno Bruto (PIB) de los países, estaría dentro de las 10 mayores economías, de acuerdo al Banco Mundial (PIB (US\$ a precios actuales)). Aunque se comparan peras con manzanas, es importante entender la dimensión del mercado.



¿QUÉ ES UN CRIPTOACTIVO?

Es un activo de forma digital que opera por medio de cadenas de bloques (blockchain) en el internet. Esta cadena de bloques, en palabras simples, es una base de datos distribuidos y seguros que sirven para verificar transacciones. Los criptoactivos cuentan con tres características importantes:

- »**Descentralización.** Sin actores centrales o intermedios; no existe alguna entidad que lo controle y el sistema es abierto y autónomo.
- »**Transparente.** Todas las transacciones son públicas y cualquier persona que utilice la red puede verlas.
- »**Inmutabilidad.** Una vez que la transacción esté incrustada en la cadena de bloques, nunca se va a poder borrar ni alterar.

¿Tienes un local comercial y quieres crecer tus ingresos?

Una nueva forma de enviar paquetes con un modelo disruptivo e innovador.

Forma parte de nuestra red de puntos sendiit y obtén las siguientes ventajas:

Aprovecha la infraestructura actual de tu negocio y aumenta los ingresos de manera eficiente.

Generación de tráfico de clientes, que te permitirá tener ventas complementarias.

Oportunidad de extender los servicios de tu negocio, ofreciendo soluciones de paquetería profesional.

sendiit se encargará de recoger, transportar, distribuir y entregar los paquetes.



www.sendiit.mx

Teléfono: 55 5543 9800
Email: contacto@sendiit.mx

¿QUÉ TIPO DE CRIPTOACTIVOS EXISTEN?

Existen tres: los de infraestructura, los protocolos, y los de aplicación. Es fácil clasificar a todos dentro de estas tres categorías.

Los de infraestructura son básicamente monedas digitales descentralizadas. Tal cual el FIAT como pesos mexicanos, dólares estadounidenses, etcétera, las monedas digitales tienen tres funciones principales: Moneda de cambio, depósito de valor y como unidad para fijar precios. La moneda de mayor importancia es bitcoin, de ahí le sigue ripple, doge, litecoin, bitcoin cash, entre otras. Aquí, la participación de bitcoin de esta categoría es del 89% (Messari.io). Estos corren con su propia cadena de bloques.

Los protocolos son computadoras o sistemas operativos descentralizados, los podemos comparar con Windows o iOS. Dentro de estos sistemas operativos, puedes crear un sin fin de aplicaciones u organizaciones descentralizadas bajo un conjunto de reglas preestablecidas. Los protocolos más grandes son: Ethereum, Solana, Cardano y Terra. El dominio de Ethereum es del 63% (Messari.io). Estos, igualmente, corren con su propia cadena de bloques.

Las de aplicación no cuentan con sus propias cadenas de bloques, y se derivan de los protocolos. Puede compararse con la analogía de Microsoft Word, puesto que nació bajo el sistema operativo de Windows, o las aplicaciones de iTunes, las cuales están en el sistema operativo de iOS. Estas aplicaciones necesitan de un protocolo y su cadena de bloques para funcionar. Aquí, hay muchas categorías hoy en día de aplicaciones u organizaciones descentralizadas - desde Metaverso, Derivados, Monedas Estables, Bolsas descentralizadas, Finanzas Descentralizadas, etcétera.

* Director para las Américas de OSL

INTRODUCCIÓN AL METAVERSO

El Metaverso, específicamente en cripto, es un conjunto de aplicaciones que corren de manera virtual y autónoma dentro de un protocolo (Ethereum, Solana, Cardano, etc.) buscando crear mundos virtuales en tercera dimensión, que crean una red de interacciones y comunicaciones sociales. Los metaversos no se tienen que originar en protocolos cripto, pueden ser producidos por protocolos o tecnologías centralizadas.

Dentro de los metaversos, existen economías propias. Podemos imaginarnos dentro de un videojuego en el cual se simula el mundo físico y en dónde no necesariamente se tienen que pasar niveles para avanzar, sino que puedes tomar decisiones de lo que gustes y al hacerlo puedes obtener beneficios o responsabilidades superiores a las de tus compañeros.

Dentro de los metaversos puedes producir y acumular riqueza, con el fin de comprar objetos, propiedades, entre otras cosas, estos objetos virtuales, dentro de cripto, toman la forma de tokens no fungibles (NFT's). Para formar parte de la economía del metaverso, necesitas tener la divisa de intercambio aceptada en ese mundo. Esa divisa puede ser en la forma de créditos del mismo mundo o pueden ser criptomonedas. La manera de obtener, al igual que en el mundo físico, es a través de intercambio de valores o por medio de trabajo el cual se le llama "play-to-earn" (jugar para ganar).

Hoy en día, los metaversos centralizados más comunes son Roblox y Minecraft -y los metaversos descentralizados que utilizan protocolos cripto más comunes son: The Sandbox, Axie Infinity, Gala, entre otras. ➡





VISITA EL NUEVO PORTAL FOXSPORTS.COM.MX

¡LA MEJOR Y MÁS COMPLETA EXPERIENCIA DIGITAL PARA TI QUE ERES FAN!



TODO EN UN SOLO LUGAR

LIGA BBVA

LIGA BBVA



Y MÁS



TURISMO DE NEGOCIOS GANA TERRENO EN TULUM

RICARDO RAMÍREZ CRESCENCIO

ENTRE LOS VIAJEROS
DE PLACER Y EL SECTOR
MICE, SE CUBRE EL 8%
EL PIB DEL PAÍS

El turismo tiene un público objetivo amplio, donde uno de los principales actores son todas aquellas personas que buscan un momento de desconexión del estrés laboral que se acompaña con la desesperación de estar encerrado en una jungla urbana y artificial, lleno de contaminación que perjudica la salud física y mental de los individuos.

Así es que hablemos de un destino paradisíaco, en él podrás vivir infinidad de momentos de descanso, acompañados de mucho lujo, sin dejar de lado la posibilidad de trabajar a distancia con unas vistas increíbles y el hermoso sonido de las olas del mar color azul turquesa. Sí, nos referimos a Tulum, en el estado de Quintana Roo.

Conéctate con los orígenes naturales y primitivos que ofrece la madre tierra; el municipio está lleno de magia, acompañado de un ambiente de entorno natural (eco-chic) conocido por sus hermosas playas de arena blanca, lagunas, cenotes y cavernas que muestran la naturaleza en todo su esplendor.

Si buscas en dónde hospedarte, el nuevo Hilton Tulum Riviera Maya All-Inclusive Resort, un lugar con cierto misticismo y armonía en cada uno de sus rincones, jamás pierde

el toque de un excelente servicio y amplias comodidades, gracias a que se encuentra dentro de la gama alta de resorts del sector wellness.

Al ser un recinto All-inclusive encontrarás lo que necesitas para tener un viaje placentero: estos complejos ofrecen habitaciones y suites en edificios estilo 'villa' de tres pisos, una variedad de experiencias gastronómicas que incluyen cinco restaurantes exclusivos (comida mexicana, asiática, italiana, mediterránea, y cortes de carne), una selección de entretenimiento, piscinas y una zona familiar aislada y exclusiva con un parque acuático.

"Tulum ofrece un mercado único para expandir y elevar nuestra presencia de hoteles todo incluido y mostrar nuestra diversa gama de experiencias de marca para satisfacer las necesidades de los viajeros", señaló Matt Schuyler, director de marca de Hilton.

Para los viajeros de negocios, cuenta con un centro de convenciones, el más grande de la zona a decir de sus directivos, con las amenidades necesarias para la realización de cualquier evento de la industria MICE (turismo de reuniones, incentivos, congresos y exposiciones, por sus siglas en inglés).

“Hoy que trabajamos demasiado tiempo, viajamos mucho, la manera de reconectarnos con nuestras propias identidades, nuestro propio cuerpo y familias a veces es mezclar el trabajo con el negocio” añade Jorge Giannattasio, vicepresidente senior de Operaciones para el Caribe, México y Latinoamérica, de Hilton.

TURISMO MICE CON TRANQUILIDAD MAYA

Viajar se asocia con el periodo vacacional de inconexión de la vida laboral, pero no hay que olvidar que un gran porcentaje de los viajeros en el mundo se trasladan por cuestiones de negocios.

Se estima que en el mundo 280 millones de turistas son los que se trasladan con el fin de desempeñar actividades laborales, ya sea en reuniones, congresos u otras manifestaciones similares. Lo anterior representa una derrama económica en las regiones que apoyan a la localidad como el mítico destino de la Riviera Maya, al prestarse en hacer actividades de información y despeje mental.

Normalmente las empresas buscan destinos urbanos comerciales a los cuales los peregrinos profesionales están acostumbrados, pues el destino tiene similitudes con el sitio de origen del consumidor al ser grandes metrópolis con actividades similares.

Se ha demostrado que se tiene más desempeño laboral cuando se manifiesta un cambio de atmósfera en una zona placentera y de meditación. “La base de Hilton siempre fue hacer énfasis en la satisfacción de los clientes en cuanto a darles experiencias amigables y confiables que sepan lo que van a recibir cuando van a este tipo de Hoteles” refirió Jorge Giannattasio, vicepresidente senior de operaciones de Hilton para Latinoamérica.

Enfatizó en que el empresario viaja mucho tiempo sin descanso y que el turismo Wellness abre las puertas para los negocios, busca la manera de reconectarse con la propia identidad individual natural, que cubra las expectativas de negocio desde el punto de vista de salones de primer nivel.

Bajo la experiencia de viajar al placentero destino de Tulum, las habitaciones están hechas para tener una vista privada hacia la selva caribeña, crea un ambiente de tranquilidad al poder bañarse con una majestuosa vista al ecosistema y estar en intimidad con la flora y fauna local.

Sin olvidar que cuenta con una cobertura de internet con la opción de trabajar en tu terraza al aire libre, al interior de la habitación o en la sala de la habitación que se asemeja a una actividad del famoso home office.

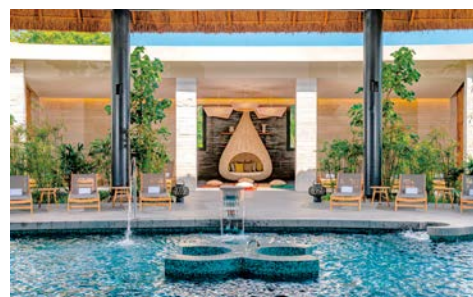


La base del Hilton es la satisfacción de los clientes en cuanto a darles experiencias amigables”.

Jorge Giannattasio, VP senior de Operaciones de Hilton para AL



280
millones de turistas en el mundo viajan al año por cuestiones de negocios



Hay dos grandes grupos de consumidores de hoteles, uno es el viajero de sol y playa, y el de negocios y convenciones

Tanto el resort como el destino se prestan para meditar y sentir a través de la vibra los cuatro elementos que representa la cultura maya con el simple hecho de estar acostado en su playa. Así es que date un tiempo para conocer de su gente, de su cultura que siempre será todo un deleite. ➤



Morton H. Meyerson Symphony Center



Distrito Bishops



Hall Arts Hotel

DALLAS

EL ARTE DE TENERLO TODO

TEXTO Y FOTOS: UMBERTO ESTRADA

La magnificencia de Dallas brilla en todos los sentidos, no sólo en los negocios, que por cierto son muy buenos haciéndolos, sino en todos los ámbitos. La ciudad emana tal cual su icónico Pegasus rojo, que ha acompañado a la ciudad volando en todo lo alto del edificio Magnolia de 29 pisos desde 1934, el cual fue renovado en 2005 y se le incluyeron luces neón.

Así es Dallas, una constante de movimiento entre una ciudad moderna y conservadora a la vez con un toque cosmopolita, lleno de arte, lujo y tradiciones. Lo podemos ver en su gran diversidad y coexistencia de personas y barrios que han sabido complementarse y coexistir de manera natural.

Bishop Art District se encuentra en el corazón de North Oak Cliff, un barrio cerca del centro, cuenta con una gran variedad de tiendas de ropa, objetos únicos y diseños increíbles, además de opciones gastronómicas como Casa Blanca, un bar vibrante y exótico con un menú de platos compartidos como albóndigas de cerdo y ciruela, fideos de sésamo fríos y falafel.

Hardwood District, es un barrio de 19 cuadras entre Uptown y Downtown Dallas. Se ha convertido

en un excelente punto para encontrar los mejores y más sofisticados restaurantes, como Happiest Hour, Magnolias, Dolce Rivera y el recién abierto Harwood Arms. Saint Ann, fue uno de mis favoritos, más allá de la experiencia gastronómica, e increíble ambiente, la historia que alberga el lugar es un deleite para el alma. Además que en el segundo piso podrás admirar la colección de arte samurái más grande fuera de Japón, con arte y armaduras de samuráis en el Museo Ann & Gabriel Barbier-Mueller: The Samurai Collection.

¿Amas la historia y las compras? No olvides pasar a Highland Park Village, este lugar no es cualquier centro comercial, es el primer Centro Comercial del mundo y el parteaguas del consumo a nivel mundial, construido en estilo mediterráneo en 1931, mantiene su belleza arquitectónica y cuenta con las mejores y exclusivas tiendas. No olvides hacer brunch antes de iniciar tus compras en Sadelles.

Deep Ellum es la capital de la música en vivo del norte de Texas, así como un centro para las artes escénicas, desde el teatro, galerías, murales callejeros, arte público y otras muestras públicas de creatividad. Fue considerada como una de las primeras áreas deliberadamente desagregadas de la ciudad.

No te pierdas por nada del mundo el jardín botánico Dallas Arboretum, que de acuerdo con una importante publicación de arquitectura y diseño, se encuentra entre los 15 jardines más hermosos del mundo.



FreeWork

SPENCER, POLANCO

OFICINAS EJECUTIVAS COWORKING

- **ASISTENTE EJECUTIVA**
- **DESDE 12M²**
- **INTERNET DE ALTA VELOCIDAD**
- **OFICINAS PRIVADAS E HIBRIDAS**
- **PLANES ILIMITADOS CON ACCESO
A SALAS DE JUNTAS**

 **55 8628 0101**

 **SPENCER 411, POLANCO**

Meadows Museum, resguarda la mayor colección de arte español fuera de España, con obras que van del siglo X hasta la actualidad, únicamente el Museo del Prado, en Madrid, supera a la colección. Este museo, recorre más de mil años de arte español, con obras destacadas como el Retrato de la Reina Mariana, de Velázquez; La Reina Luisa de Prusia, de Miró; Bodegón con aves, de Goya; Naturaleza muerta en un paisaje, de Picasso y mucho más de cada etapa y estilo del arte español.

¿Alguien dijo dinosaurios? en el Perot Museum of Nature and Science los vas a encontrar, un museo con numerosas salas dedicadas a la tecnología, la ciencia, con un divertido museo infantil y todo lo que esperas de un gran museo de naturaleza y ciencia.

Al norte de Downtown Dallas, en el corazón de la ciudad, The Dallas Arts District es el área urbana dedicada al arte más grande de Estados Unidos, situado al norte del downtown. Aquí encontrarás lugares como el Museo de Arte de Dallas, el cual actualmente alberga la muestra Cartier y el arte islámico: en busca de modernidad, que muestra las inspiraciones y adaptaciones del arte islámico en las creaciones de Louis Cartier y los diseñadores de la famosa casa joyera francesa.

Más de 400 objetos preciosos están reunidos en esta muestra, que explica cómo Cartier adaptó las formas y técnicas del milenario arte islámico, tomando como inspiración la arquitectura, el arte, la joyería y los materiales llegados de la India, Irán y las tierras árabes.

En este mismo distrito, no dejes pasar la oportunidad de visitar el Morton H. Meyerson Symphony Center que fue creado para la Dallas Symphony Orchestra, que alcanzó celebridad mundial al ser dirigida desde 1977 hasta 1993 por el director mexicano Eduardo Mata. El director actual es Fabio Luisi.

Y a todo esto, te preguntarás, ¿dónde me voy a hospedar? Justo en el lugar donde concibo estas líneas en su roof con piscina, el Hall Arts Hotel.

Este nuevo hotel boutique es el reflejo y el complemento de la esencia del Distrito de Arte y es la mejor opción para disfrutar de una aventura memorable, gracias a los espacios contemporáneos de diseño vanguardista que lo caracterizan y a las obras de arte de la completa colección del hotel que se exhiben por doquier.

Sin duda, cuando viajamos por cualquier parte del mundo, sus calles y sus rincones nos irán sorprendiendo conforme van pasando los días, y mi visita a Dallas no fue la excepción, pues además, conocí historias de vida que fueron enriqueciendo una aventura digna de recordar. ➡



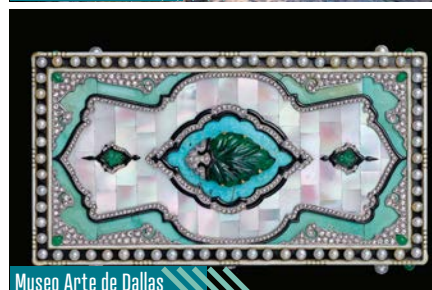
Highland Park



Meadows Museum



Dallas Arboretum



Museo Arte de Dallas



Museo samurai



Perot

**TOMA DE
DECISIONES:
¿REALMENTE ERES
INDEPENDIENTE?**

**¿SHADOWBAN
EN INSTAGRAM?
CONÓCELO Y
EVÍTALO**

Cinco pasos para desarrollar **LIDERAZGO**

Cinco pasos para desarrollar *liderazgo*



REDACCIÓN

Los líderes no lo son solamente porque sí, sino que se van desarrollando a lo largo del tiempo. Pasan años gestionando, creando, visualizando, delegando y siendo pioneros para terminar en un completo líder. Si bien es cierto que existen personas líderes de nacimiento, incluso los más cualificados y valorados aprenden habilidades en algún momento.

¿Has obtenido el ascenso que tanto deseabas o quieres obtenerlo? Una de las competencias más buscadas es el liderazgo. Antes que cualquier otra cosa, deberás abrir los canales de comunicación con el objetivo de conocerte a ti misma como líder y conocer la opinión de los demás.

¡Somos la solución **más confiable** para tus envíos!



Expertos en entregas
a domicilio

La forma más fácil de conseguirlo es preguntando mediante un cuestionario, una reunión o una plática, así podrás percibir las opiniones de otras personas y, a su vez, ellos verán que eres cercana y estás disponible. Es vital que tu equipo conozca el trabajo y con quién lo están haciendo.

Una vez haciendo esto, los pasos básicos para conseguir el desarrollo del liderazgo son:

1. ESTABLECE METAS

Para dirigir un equipo de trabajo debes saber qué quieres lograr; de lo contrario, difícilmente lograrás influir en los demás.

2.- DA RECONOCIMIENTO

Motiva constantemente a los demás. Esto aumentará la productividad del equipo y mejorará el clima laboral.

3.- ESCUCHA

Recuerda que la diversidad de opiniones y la mención de necesidades de un equipo de trabajo generará un ambiente próspero para la obtención de metas.

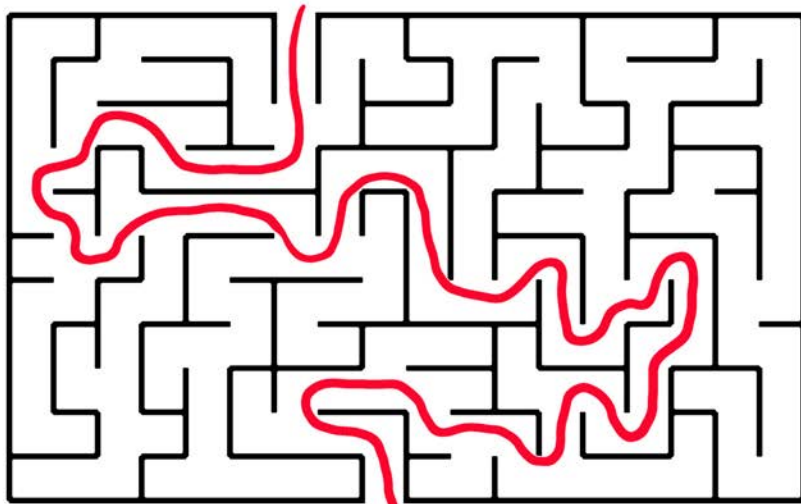
4.- COMUNICA

Para que los objetivos y metas puedan ser alcanzados es necesario que se tengan canales de comunicación abiertos, donde la información fluya libremente.

5.- CONFRONTA CONFLICTOS

Mantén la armonía dentro del equipo, conciliando los problemas que lleguen a surgir. Esto beneficiará al trabajo y a los resultados que se esperan.

¿Estás lista para hacer un cambio radical en tu vida laboral e incluso personal? ¡Estamos seguras de que desarrollar esta habilidad te encantará!



AHORA, HABLEMOS DE LA LABOR EN EQUIPO...

¿Te has dado cuenta de que al trabajar con otras personas sus habilidades son diferentes, pero a la vez complementarias? Para que un equipo de trabajo alcance sus objetivos, es necesario que sus integrantes interpreten los siguientes roles:

El coordinador. Es la persona que se encargará de organizar al equipo y definir las acciones a realizar. Un mal coordinador generalmente delegaría las actividades que le han sido asignadas.

El investigador. Es quien se encarga de compartir la información para que el trabajo no tome un camino erróneo. Pon atención si la persona que eligieron en tu equipo para este rol pierde el interés en los proyectos rápidamente.

El creativo. Siempre aporta ideas y soluciones a temas complejos. No asignes esta responsabilidad a una persona con problemas para comunicarse claramente y decir lo que piensa.

El impulsor. Mantiene activo al equipo de trabajo. Su comunicación no es nada agresiva y nunca deja que el trabajo se estanque.

El evaluador. Analiza los avances del trabajo para dar ventajas y desventajas. Muestra habilidades e influye en el equipo.

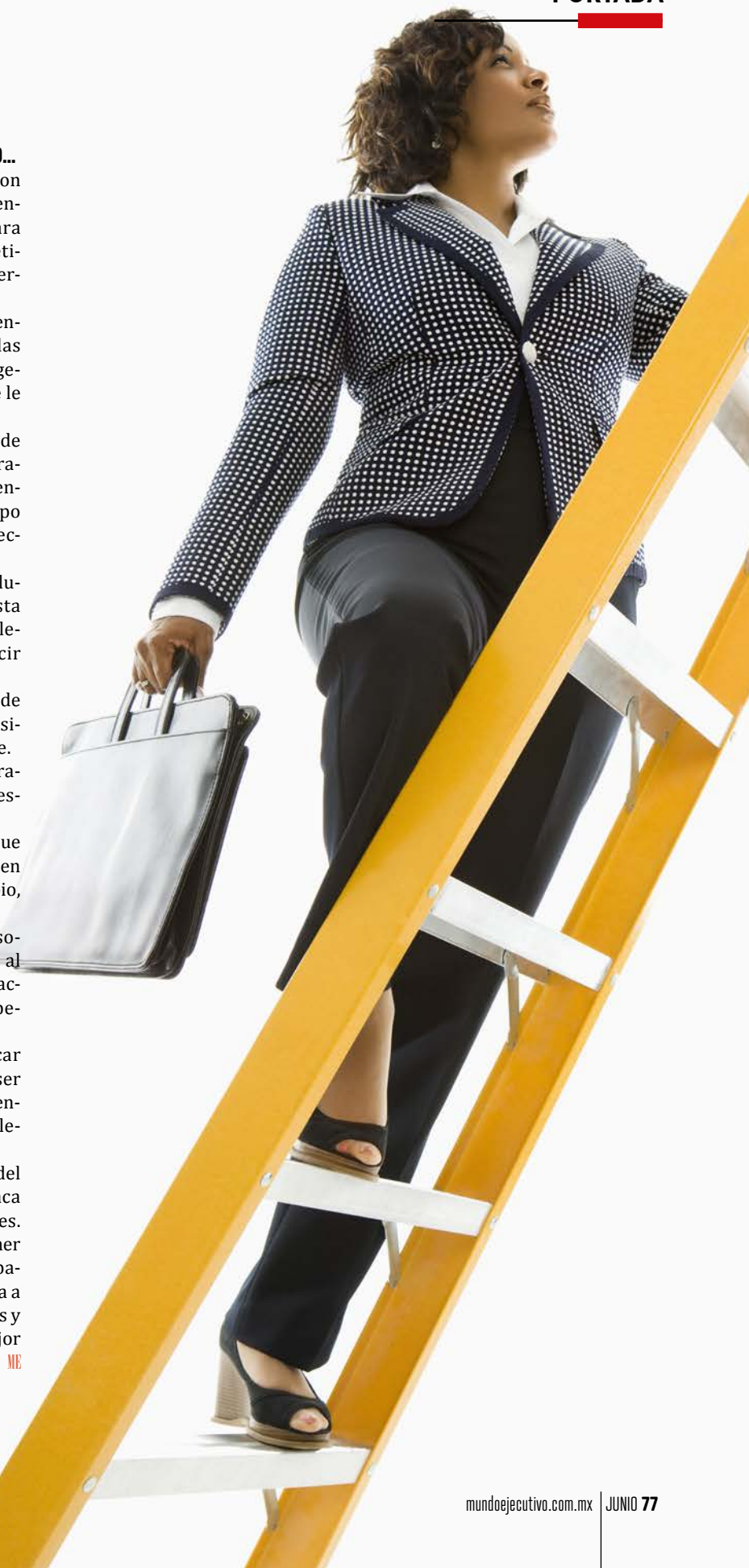
El implementador. Es la persona que se asegura que el trabajo sea concluido en tiempo y forma. Nunca se resiste al cambio, lo acepta y continúa.

El cuestionador. Será quien siempre solucione conflictos que puedan generarse al interior del equipo. Su capacidad de reacción a situaciones delicadas siempre debería ser mejor que la de los demás.

El finalizador. Se encargará de verificar el trabajo antes de ser entregado y, de ser necesario, hará cambios de último momento. Esta persona debe tener gusto por delegar y no preocuparse con facilidad.

El especialista. Aporta experiencia del tema que domina y su participación nunca se limita a las actividades que le son fáciles.

Recuerda que una persona puede tener dos roles a la vez. Cuando tengas que trabajar en equipo dentro tu empresa, pregunta a cada integrante cuáles son sus habilidades y debilidades para así definir roles de la mejor manera y sacar adelante sus proyectos. **ME**



Toma de decisiones: ¿Realmente eres independiente?



REDACCIÓN

La libertad del ser humano pareciera casi imposible, debido a que diariamente nos relacionamos con personas que tienen un impacto en nuestra manera de ser, de vestir, de hablar o incluso, de pensar. El ejemplo más claro es la educación, las creencias y tradiciones que nos dejan nuestros padres desde que nacemos y hasta que cumplimos la mayoría de edad y somos independientes.

Sin darnos cuenta, tomamos cientos de decisiones cada día que van determinando nuestro futuro, abriendo un sinnúmero de posibilidades o cerrando un millón de oportunidades, dependiendo el caso. Por supuesto, no todas tendrán la misma relevancia y algunas requieren más atención y esfuerzo.

¿Sabes qué es lo que pasa cuando nos encontramos ante la presión de una decisión importante? O peor aún, ¿qué pasa con nosotros mismos cuando la decisión es muy poco relevante y aun así no sabemos tomarla? La respuesta es sencilla: somos dependientes.

CONVERTIMOS VIAJEROS EN CLIENTES

Publicidad en Aeropuertos

IMU COMERCIAL



WWW.IMU.COM.MX



- Lo primero a considerar es el miedo a equivocarnos. A que las cosas no salgan como esperábamos y debamos comenzar de nuevo, o incluso, cambiar el rumbo.
- Pensar que no estamos a la altura de cargar con tal responsabilidad es otra de las causas más comunes de la incapacidad de tomar decisiones. Causa ansiedad y negatividad.
- Caer en el abandono como respuesta frente al malestar que supone tomar una decisión, es debido al sentimiento de rechazo o indefensión.
- Todo esto sucede cuando no somos capaces de pensar por nosotros mismos y siempre debemos consultarlo con alguien más. Las cosas empeoran cuando ese “alguien” no está (ni estará) en nuestro lugar. Por tanto, ve las cosas desde una perspectiva distinta y nos dará el mejor consejo desde ese lugar, pero no desde lo que realmente necesitamos.

Lo ideal para que puedas lograr esta independencia es que cada que tengas



que tomar una decisión, recuerdes esto:

- Tenemos derecho a equivocarnos.
- No sabemos aún si a mediano o largo plazo este nuevo escenario será mejor o peor de lo que habíamos previsto.
- Podemos poner a nuestro favor este inesperado escenario generado a partir de nuestra decisión.
- Finalmente, sea cual sea el resultado, siempre supondrá un aprendizaje que te ayudará a mejorar tu capacidad para seguir tomando futuras decisiones y avanzar hacia tus metas. **ME**

¡Confía en ti!



¿Shadowban en Instagram?

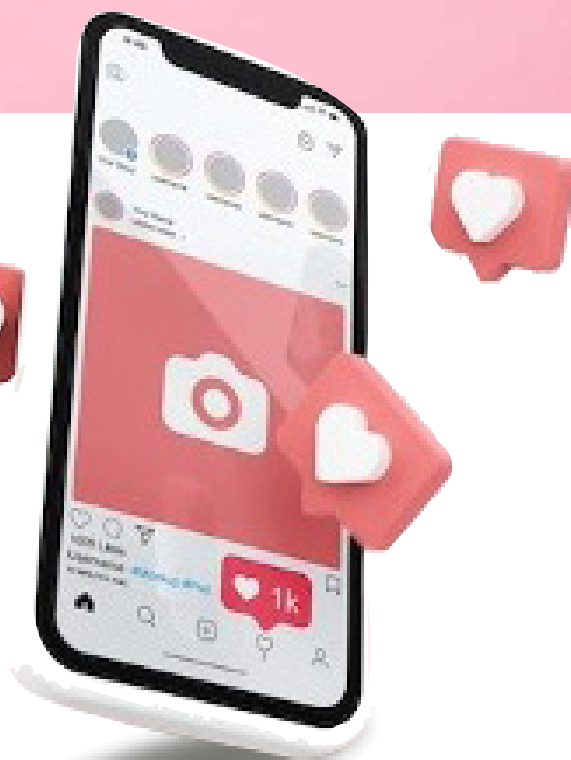
Conócelo y evítalo

REDACCIÓN

Si eres de las chicas que buscan tener reconocimiento en redes sociales y, de pronto, has notado que tus publicaciones tienen menos alcance, cada vez menos personas te dan like, o simplemente no has tenido ninguna interacción de la noche a la mañana... seguramente Instagram ha baneado tu cuenta.

Y es que, como todas las redes sociales, Instagram tiene normas de uso que, aunque no las conozcas o hayas leído, has aceptado seguirlas al pie de la letra al momento de crear una cuenta. Estas normas van desde las pequeñas “infracciones” por publicar contenido no permitido, hasta utilizar palabras que puede que para ti estén bien, pero para internet no.

Por ello, en esta nota queremos ayudarte a comprobar si tu cuenta ha sido baneada y qué puedes hacer para que ya no te suceda más.



El shadowban es un algoritmo que se encarga de penalizar cuentas que han realizado actividad inusual en Instagram. Lo que hace es dejar de mostrar tu contenido al resto del mundo (sí, aunque uses hashtags o etiquetas personas), por lo que el principal síntoma es un alcance muy limitado y, en el peor de los casos, que ya no puedas interactuar con otros usuarios.

¿CÓMO EVITAR EL SHADOWBAN?

La respuesta es sencilla. Utiliza esta red social con buenos fines, no abuses e interactúa sabiamente.

1. Deja de utilizar mil hashtags por publicación. Lo máximo que se pueden utilizar son 30 hashtags por publicación; aún así, intenta utilizar sólo los que realmente sirvan a tu estrategia. Recuerda que menos, es más.

2. No utilices los mismos hashtags. Si bien puede que tu contenido siempre sea hacia un mismo tema, éste puede variar o generar intereses de todo tipo. Evita utilizar siempre los mismos o en el mismo orden y ten una lista para llevar un control de los que ya has utilizado.

3. No uses palabras prohibidas. La mayoría de las palabras que Instagram prohíbe son relacionadas a connotaciones sexuales o que incitan a la violencia, enfermedades o lesiones físicas.

4. Ten cuidado con el intercambio de likes y comentarios. Debes medirte y no comenzar a dar likes a todo y a todos.

5. Interactúa responsablemente. Si sólo publicas contenidos, pero no interactúas, o interactúas demasiado pero no publicas nada, Instagram te detectará como un spammer al que baneará automáticamente.

6. No uses la estrategia "follow/unfollow". Lejos de conseguir más seguidores, es una estrategia pésima para Instagram que te llevará a tener alcance cero.

7. No compres seguidores ni utilices bots. Sólo son números inexistentes que no te llevarán a ningún lado si tu objetivo es darte a conocer.

Si ya estás en alguna de estas situaciones, te recomendamos dejar de utilizar tu cuenta durante unos días, bloquear contenido que pueda infringir las normas de Instagram, bloquear acceso a aplicaciones de terceros y cambiar tu cuenta de personal a profesional o viceversa.

Por el contrario, si trabajas bien tu cuenta, no debes preocuparte por nada de esto. ■■■





SOMOSNEWS

Conecta con lo que te interesa



Estilo de Vida



Cocina Vital

21 Feb 2022 • 12:42 pm

Usos de la cáscara de aloe vera o sábila que debes conocer

Entretenimiento



Dónde Ir

21 Feb 2022 • 2:42 pm

Conoce el museo subterráneo con vestigios mexicas en la CDMX

Deportes



Futbol Total

21 Feb 2022 • 4:08 pm

Rayados: Ya tienen opciones para darle las gracias a Javier Aguirre

Salud



Diabetes Junto:

28 Ene 2022 • 1

¿Conoces los ber...
Te compartimos



www.somosnews.com.mx



Relaciones entre
madre e hija:

*¿cómo mejorar
la convivencia?*

REDACCIÓN

Ser madre es muy complicado. Nadie nace sabiendo cómo educar a un ser humano y, cuando nos enfrentamos a ello suele ser más difícil de lo que pareciera. Tener un hijo es maravilloso, pero tener una hija lo es aún más y, no porque sea mejor, sino porque aprender a convivir y darle confianza, apoyo y amor a alguien de tu mismo sexo se vuelve todo un reto.

Incluso, si no se hace correctamente, puede generar mucha inestabilidad en el ambiente familiar y, finalmente, terminar deteriorando la relación madre e hija.

Por esta y muchas otras razones, hoy queremos hablarte sobre cómo mejorar la relación con tu princesa, porque somos conscientes de que, por más experiencia que creamos tener, siempre es bueno un empujoncito.

Muestra interés por su vida diaria. Las aficiones de tu hija y sus acontecimientos vitales son muy importantes para ella. Demuéstrale que para ti también lo son, escuchándola y mostrando interés. Será la clave para generar confianza entre ustedes.

Pregúntale a diario sobre lo nuevo y lo no tan nuevo. ¿Qué tal van sus amistades, qué le gusta hacer? Y hazle saber que cuenta contigo cuando se encuentre en problemas.

Respeto su espacio. Esto no solo hace referencia al hecho de respetar la privacidad en su cuarto, sino también a respetar su intimidad en todos los aspectos. Es bueno que estés enterado sobre sus amistades, gustos y vida cotidiana; sin embargo, no todo debe compartirlo contigo.

Enséñale a negociar. El hecho de que tu hija y tú no estén de acuerdo en todo es completamente normal y se podría decir incluso que la negociación es la clave para convivir con tu hija. Les ayudará a gestionar los conflictos sin que dañe su relación y, además, estarán aprendiendo habilidades sociales muy valiosas.

Asegúrate de que le llega tu mensaje como madre. Por muchas veces que hables o le expliques tu punto de vista, no puedes asumir que tu mensaje le ha llegado correctamente. Y tampoco puedes esperar que ella actúe sin que tú le hayas pedido o autorizado previamente que lo haga.

Ejerce tu autoridad cuando sea necesario. Si frecuentemente muestras, enfado y autoridad, tu hija se acostumbrará a verte así y pensará que es parte de tu personalidad. Por otra parte, si lo haces solo cuando sea necesario, ella sabrá que es un asunto verdaderamente serio y facilitará su comprensión.

Dale la oportunidad de decir “no”. Si bien es bueno que tu hija respete y obedezca a su madre, también deberías darle la oportunidad de decir que no para el desarrollo de su personalidad y pensamiento crítico.

Esfuérzate en conocer su “Yo” constante y asegúrate de que ella lo sepa. Tu hija necesita sentir el afecto y la atención de su madre. No importa qué edad tenga. A ella le gusta saber que te importa lo que pueda sentir o pensar y que realmente te interesas por su vida. Si te esfuerzas en conocerla, será una de las mayores muestras de afecto.



Regla 50/40/10

REDACCIÓN

Te entendemos, a veces pudiera parecer que tus ingresos no son suficientes y que es imposible llevar una vida financiera saludable, o que nunca podrás ahorrar para comprarte eso que tanto has querido desde hace tiempo. Pero, ¿sabes qué? Son sólo cosas que están en tu mente, porque, ¡claro que es posible! Siempre y cuando lleves un registro de tus ingresos, gastos, y seas consciente de que administrar tu dinero llevará tiempo y ciertos sacrificios que, a la larga, te ayudarán a ver la luz al final de túnel. Aquí te va nuestra regla para administras exitosamente tu presupuesto:

50%

El 50% (o la mitad) de tus ingresos, pueden ser destinados a cubrir tus gastos regulares, pero sin excederte de ese límite.

Los gastos regulares, o fijos, son:

- Alimentación
- Vivienda
- Salud
- Educación
- Gastos hipotecarios/renta

40%

Puedes destinar máximo el 40% (un poco menos de la mitad) de tus ingresos a tus gastos variables. Todos los gastos en esta categoría son decisiones de consumo, por ejemplo:

- Restaurantes
- Ropa
- Paseos
- Entretenimiento...

¡OJO!

Aquí van todos los gastos en tarjeta de crédito y otras deudas de consumo (menos hipoteca, recuerda que este gasto forma parte de nuestro 50%) Te darás cuenta que este 40% reflejará el nivel de consumo que tienes.

10%

Deberás destinar mínimo 10% de tus ingresos a metas financieras de ahorro, si es posible, un 15% o hasta 20% cada mes. Es importante que este dinero no lo guardes en un cajón o debajo de tu colchón, mételo a una cuenta de ahorro que a la larga te reditúe un porcentaje del dinero que tengas guardado. Consulta con las entidades financieras las opciones disponibles y decide en cuál te conviene más tener tu dinero.

Ahora ya sabes cómo administrar tu dinero para que no llegues a la bancarrota al final del mes. ¡Sólo es cuestión de decidirte y comenzar a seguir esta regla! Los dos últimos porcentajes siempre podrán cambiar, de modo que gastes menos y ahorres más. **ME**





47 años generando **negocios**



mundoejecutivo.com.mx

Consejos para *viajar segura*

REDACCIÓN

Viajar sola se ha convertido en una de las actividades favoritas de las mujeres modernas. Y es que romper con los estereotipos sociales es una de las cosas que mejor sabemos hacer hoy en día. La verdad es que cuando te toca viajar en solitario la primera vez, es muy probable que estés llena de miedos, dudas e inseguridades. Pero, una vez que lo haces, no puedes parar.

Lo primero y más importante es que, antes de realizar cualquier viaje, debes estar consciente de que en algunas ocasiones habrá incidentes menores en los que será importante tomar medidas de seguridad básicas para que en esta nueva aventura te sientas más tranquila y con menos ansiedad.

- **Infórmate sobre el destino que vas a visitar.** Será muy útil conocer sobre los lugares más y menos recomendados para visitar, los mejores en comidas típicas, buenos sitios de transporte, hospedaje, etcétera.
- **Planifica bien tu viaje.** Esto te permitirá conocer el destino antes de visitarlo, además de ahorrar tiempo y dinero para aprovechar al máximo tu estancia. Al menos debes tener claro tu lugar de hospedaje, algunos sitios de interés cercanos y los traslados hasta allí.

- **Utiliza prendas con bolsillos secretos.**

Podrás guardar dinero, documentos y objetos importantes. Si sufres algún robo o pérdida, siempre tendrás lo más importante contigo.

- **Guarda una copia de tus documentos importantes.**

No es necesario el papel. Con sólo escanear tu pasaporte, cédula de identidad, visa, certificado de vacunación u otro documento de relevancia, es suficiente.

- **Intentar tener siempre datos móviles.**

Si no tienes al alcance una red wifi, te sentirás más segura en cada traslado. Siempre necesitarás conectarte fácilmente con alguien, averiguar sobre ciertos atractivos o utilizar mapas y aplicaciones de viaje.

- **No tengas miedo a decir "NO".** Muéstrate segura de ti misma. No aceptes por compromiso algo que no te dé buena espina. **ME**



MUNDO EJECUTIVO

ENTÉRATE DE LOS
TEMAS QUE SON
TRASCENDENCIA

Únete a nuestra
comunidad



¡Suscríbete!

mundoejecutivo.com.mx

Para asegurar la entrega de nuestros envíos, por favor agregue [newsletters@mundoejecutivo.com.mx](mailto:newsletter@mundoejecutivo.com.mx) a su libreta de direcciones. Si no visualiza con este mensaje, haga clic aquí.

www.mundobusiness.com

Lunes 04 de abril de 2022

ESTE MES

MUNDO EJECUTIVO *express*

Economía y Negocios | Pymes | Ranking Empresarial | First Class

Descubre qué hacer en Cancún en Semana Santa

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Plataforma de pagos y pedidos levanta ronda de 2 mdd

La startup busca expandir su presencia en el país e impulsar el comercio en pagos en efectivo en restaurantes y bares.

Sylabsty 3x1

¡Píde el tuyo ahora! 55 9990 0812

Openminder

¿ESTA MÉXICO LISTO PARA la educación online?

Indicadores Financieros 01 de marzo 2022

Divisas	Compra	Venta	Acción	Variación	Cotización
Dólar	19.2290	20.3300	IPC	- 0.205	56,652.88
Euro	219.393	219.460	Dow Jones	- 0.093	34,710.65
Libra	26.0254	26.0648	Nasdaq	+ 0.584	
Yen	0.16499	0.16223	COMEX	+ 1.84	
			CU(USA)	+ 2.3	





ARLENNE
MUÑOZ

ME
MUJER EJECUTIVA



MARTES Y JUEVES 15:00 HRS.

Más que un canal, **tu aliado en contenidos**