



LA NIÑEZ MERECE UN desarrollo integral

En este número de la revista le presentamos en **Resultado del esfuerzo**, la presentación del programa Campos de Esperanza, que desarrolla la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en conjunto con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y World Vision México, en Veracruz y Oaxaca, con el objetivo de atender a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, que participan en las empresas agrícolas en estas dos entidades federativas. Es un esfuerzo que vale la pena conocer.

En el artículo **De fondo**, le mostramos un estudio que dio a conocer recientemente la OIT con el nombre de *"Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible"*, con datos muy relevantes. Esperamos que sea de su interés.

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), ha mostrado gran interés en la capacitación de las nuevas generaciones, sobre todo en lo que significa contribuir para lograr el desarrollo sostenido de la industria mexicana; por lo que le ha dado mucho impulso a la innovación y la formación de los recursos humanos especializados a través de la *Cátedra Virtual Innovatic*. Lo invitamos a que conozca este programa en **Entorno**, es muy interesante.

Recientemente se realizó un congreso extraordinario en el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (STIASRM), donde se eligió un nuevo Comité Ejecutivo Nacional, es por eso que, en **Presencia**, le presentamos una entrevista exclusiva con José Ángel Ponce García, Secretario General de esta organización obrera, donde habló sobre las condiciones de los trabajadores del gremio y los proyectos a desarrollar. Lo invitamos a que conozca su postura.

En **Visión empresarial**, le mostramos la opinión de Mario Luis Salazar Lazcano, Presidente de la Cámara Nacional de Empresas de Consultoría, durante el Foro Nacional de Normalización y Evaluación de la Conformidad 2017, "Prospectiva del **SISMENEC** (Sistema Mexicano de Metrología, Normalización y Evaluación de la Conformidad), ante la modernización del Tratado

de Libre Comercio de América del Norte", quien habló sobre la coyuntura que representan las renegociaciones para la modernización de este, frente a los desafíos y oportunidades de la normalización en México. Es muy interesante.

Las nuevas formas de producción que se desarrollan actualmente en los centros de trabajo, nos invitan a buscar mayor productividad y competitividad, pero que pasa cuando los trabajadores presumen de su capacidad para realizar las cosas, incluso, con los ojos cerrados y se cierran a recibir retroalimentación sobre su metodología en los procesos, recomendaciones o algún comentario, pues en **Productividad**, hablamos precisamente de este tema que se conoce como *"ceguera de taller"*. Le va a sorprender.

En **Protección al Salario** le presentamos algunas de las recomendaciones que hacen **PROFECO** y **CONDUSEF** para llevar a cabo antes, durante y después de nuestros periodos vacacionales, una oportunidad, sin duda, de descansar, compartir con la familia, y retomar fuerza física y emocional para continuar nuestro desempeño laboral. Seguramente encontrará detalles interesantes que le ayuden en su próximo periodo vacacional.

Ya no es aceptable trabajar en ambientes laborales conflictivos, agresivos y apáticos, por eso trabajadores, empresarios y autoridades laborales se involucran para actuar frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, porque actualmente se busca que las empresas tengan un ambiente laboral sano; esto es, donde los trabajadores convivan en un clima de respeto y seguridad, tanto física como emocional, es por eso que tocamos este tema en **Derechos Laborales**.

Como siempre le decimos que, si tiene alguna duda sobre este tema o cualquier otro relacionado con el trabajo, puede acercarse al **CONAMPROS**, donde un grupo de especialistas lo atenderán con mucho gusto, en Avenida Ricardo Flores Magón 44, Colonia Guerrero, en la Ciudad de México, o bien puede contactarlos en los teléfonos 50 01 01 07, 50 01 01 08 y 50 01 01 09, en Twitter, Facebook, en la página www.gob.mx/conampros. ■



DIRECTORIO

COORDINACIÓN GENERAL

Gustavo Jáuregui Aguilar

PRESIDENTE DEL CONGRESO DEL TRABAJO

Carlos Aceves del Olmo

CONSEJO EDITORIAL

† Enrique Aguilar Borrego

Miembro Fundador de Consejo Editorial

Celerino Pérez Escobar

Director de Promoción de la Cultura Laboral

Laura Guadalupe Núñez Ramírez

Subdirectora de Evaluación y Modernización

COORDINACIÓN EDITORIAL

Estela Méndez García

DISEÑO EDITORIAL

Efraín Pedraza Torres

COLABORADORES

Rafael Diep Varela

DIGITALIZACIÓN

Eva Judith Godínez Guzmán

ATENCIÓN AL PÚBLICO

María de la Luz Estrada Salazar

DISTRIBUCIÓN CONAMPROS

Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales

Departamento de Asesoría Cultural

Av. Ricardo Flores Magón No. 44

Col. Guerrero, C.P. 06300

Tels. 5001-0101, 5001-0102

Fax. 5001-0102

mundodeltrabajo@conampros.gob.mx

www.conampros.gob.mx

La Revista Mundo del Trabajo es una publicación mensual del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, CONAMPROS.

Las ideas expuestas por nuestros colaboradores no corresponden necesariamente al pensamiento de la institución.

Registro en trámite.

ÍNDICE

Editorial

1

Sucesos laborales

3

De fondo

4

La protección social universal: OIT

Entorno

10

Cátedra Virtual Innovatic:
una alternativa para innovar

Resultado del esfuerzo

15

Programa Campos de Esperanza

Presencia

19

Una nueva directiva: SIASRM

Productividad

21

Cuidado con la "ceguera de taller"

Visión empresarial

24

Abonando a la cultura de
la calidad y seguridad

Derechos laborales

26

No, a los ambientes laborales
conflictivos, agresivos y apáticos

Protección al salario

29

Para disfrutar las vacaciones



Acontecimientos DEL MES...



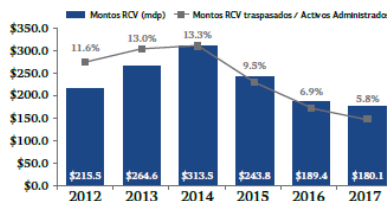
En el Senado de la República se llevó a cabo el Conversatorio “El trabajo como base para la reinserción social: condiciones, prácticas y mecanismos de evaluación”, cuyo objetivo fue plantear la forma de cómo reinsertar, al mercado laboral, a las personas que estuvieron en prisión, y con ello lograr que no vuelvan a delinquir. Senadores y especialistas, estuvieron de acuerdo en que el Estado mexicano no se ha centrado en la reinserción social de los ex presidiarios mediante el trabajo, el deporte, la educación y la salud; dejando fuera los objetivos de prevención, rehabilitación y reinserción social. Se reconoció que la situación de las mujeres en la cárcel es más compleja que la de los hombres, puesto que son más estigmatizadas, señaladas y juzgadas; por lo que se espera que las políticas públicas sean favorables para ellas, con el objetivo de evitar la revictimización y que vuelvan con ello a delinquir, pues muchas aprendieron un oficio dentro de la prisión...



La CONSAR dio a conocer un nuevo esquema para el ahorro voluntario llamado “Millas para el retiro”,

que consiste en vincular los patrones de gasto y consumo, con un nuevo hábito de ahorro para el retiro; mediante el uso de las tarjetas de crédito y débito, se hace una domiciliación electrónica de los programas de fidelidad de los bancos, y de esa manera, asegura la CONSAR, el trabajador puede hacer aportaciones voluntarias sin que le cueste, únicamente realizando sus consumos cotidianos durante el mes; además informó que mejoró la calidad de los traspasos de afores durante 2017, los denominados traspasos POSITIVOS (trabajadores que cambiaron a una AFORE de mayor Índice de Rendimiento Neto) aumentaron a 61 por ciento (con un monto de 180,099 millones de pesos)...

Recursos transferidos por Traspasos



Fuente: CONSAR, datos al cierre 2017

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) trabaja en un proyecto para crear la Agencia Nacional de Seguridad y Salud en los centros laborales, cuyo propósito es fortalecer las acciones de prevención de riesgos y protección de los trabajadores en sus actividades productivas, en este sentido será indispensable que exista capacitación y difusión en materia de seguridad y salud en las empresas, así como la promoción de estudios que permitan evaluar los resultados y las áreas de oportunidad; además se plantea la especialización de la Inspección Federal mediante la

creación de dos cuerpos de inspectores; uno enfocado en condiciones generales de trabajo, el otro vigilará las disposiciones en materia de seguridad y salud en las empresas...



Con el objetivo de crear una mayor conciencia en los trabajadores, sobre su futuro y su pensión, y estimular una mayor participación de ellos con su ahorro, la CONSAR dio a conocer una nueva versión de la “Calculadora de Ahorro para el Retiro” (para los trabajadores que cotizan al IMSS); esta nueva herramienta incorpora nuevas funciones que permiten a cada trabajador, entender y reflexionar mejor sobre su futura pensión. Esto como parte de la Cultura Financiera que proporciona la institución para que los trabajadores dispongan de herramientas más didácticas, sencillas de usar y con ejemplos prácticos cotidianos...

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene un registro de 3 mil 347 agrupaciones de trabajadores en el ámbito federal, 47 son confederaciones o centrales obreras; 532 federaciones y 2 mil 768 organizaciones sindicales, que concentran a más de un millón 904 mil trabajadores. De este total, el 37 por ciento (mil 245), son sindicatos independientes, es decir, que no tienen afiliación a ninguna federación o confederación... ■



LA protección social UNIVERSAL: OIT

La protección social y el derecho a la seguridad social forman parte del mandato de la OIT desde su fundación en 1919..

Guy Ryder, Director General de la OIT.

Recientemente la OIT presentó el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, pues es un tema muy importante para esta organización.

Recordemos que la OIT ha ayudado a sus Estados Miembros a extender gradualmente la cobertura y establecer sus sistemas de protección social sobre la base de normas acordadas internacionalmente y buenas prácticas en materia de seguridad social.

Hace un siglo, pocos países habían establecido un sistema de protección social, pero hoy casi todos lo han hecho, y sigue habiendo iniciativas para ampliar la cobertura y las prestaciones pertinentes.

La OIT ha elaborado y adoptado una serie de normas internacionales que establecen un marco normativo para el derecho a la seguridad social, que complementa los instrumentos internacionales de derechos humanos y comprende 17 normas de seguridad social actualizadas por las que se rigen las políticas nacionales de protección social y desde 2012, refleja el compromiso tripartito mundial de garantizar por lo menos un nivel básico

de seguridad social para todos a través de pisos de protección social definidos en el plano nacional, que aseguren progresivamente un alcance mayor y niveles más elevados de seguridad social; que se refleja en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La importancia de la protección social para el desarrollo sostenible también se destaca porque alude a la cobertura universal en salud (meta 3.8), la igualdad de género (meta 5.4), el trabajo decente y el crecimiento económico (meta 8.5) y la mayor igualdad (meta 10.4).

Las políticas de protección social no solo protegen a las personas contra eventuales riesgos en el ciclo de la vida, sino que también son determinantes para impulsar la demanda interna y la productividad, respaldar la transformación estructural de las economías nacionales y promover el trabajo decente.

Es por eso que este Informe ofrece una evaluación a fondo de la situación actual de los sistemas de protección social en el mundo, la cobertura, las prestaciones y el gasto pertinente, desde la óptica de la evolución del ciclo de la vida. Destaca los avances en la extensión de la protección social y las brechas que han de subsanarse, y examina las dificultades fundamentales para la efectividad del derecho a la seguridad social.





Sustentándose en la exhaustiva Base de datos de la OIT (a nivel mundial), sobre la protección social y en la Encuesta de Seguridad Social de la OIT, realizada en los países miembros. Incluye estadísticas nacionales amplias y completas sobre los diversos aspectos de la seguridad social y, por ello, constituye una referencia esencial para los responsables de formular políticas públicas.

Pese a que la protección social forma parte de la esencia de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, para el 71 por ciento de la población mundial que carece de acceso a un sistema integral de protección social o que solo goza de acceso parcial, el derecho a la seguridad social sigue sin materializarse, aunque es evidente que los países han de adoptar medidas que favorezcan el ejercicio de este derecho.

Pero esto no se ha solucionado del todo porque actualmente en el mundo se presentan serios problemas, como: el cambio demográfico, el escaso crecimiento económico, las migraciones y las cuestiones ambientales. Al igual, que los patrones de empleo han mutado, pues aumentan las nuevas modalidades, donde lo más destacado son los ingresos limitados y la protección social insuficiente.

Guy Ryder, Director General de la OIT, afirma que estos problemas pueden y deben resolverse. Para reducir los déficits de trabajo decente, la vulnerabilidad y la inseguridad es esencial hacer extensiva la protección social a quienes estaban excluidos y adaptar los sistemas de protección social a las nuevas modalidades de trabajo y empleo. Promover la protección social es apremiante en esta época.

Los sistemas de protección social bien diseñados abarcan los beneficios familiares, las prestaciones de maternidad, desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes, y la protección de la salud.

Por eso la protección social desempeña un papel decisivo en el logro del desarrollo sostenible, la justicia social y el derecho humano a la seguridad social para todos; además aumentan los ingresos de los hogares, impulsan la productividad y el desarrollo humano, incrementan la demanda interna, facilitan la transformación estructural de la economía y promueven el trabajo decente.

Es por eso que los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por todos los países del mundo en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015 reflejan el compromiso de los países de "implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos", o pisos de protección social, a fin de reducir y prevenir la pobreza.

Este compromiso con la universalización reafirma el acuerdo mundial de extender la seguridad social alcanzado por la Recomendación sobre los pisos de protección social núm. 202, adoptada en 2012 por los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de todos los países.

Es por eso que este informe de la OIT ofrece una visión general de las tendencias recientes de los sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social. Siguiendo un enfoque del ciclo de vida, analiza la situación actual de la protección social de los niños, las mujeres y los hombres en edad de trabajar, y de los adultos mayores.

Presenta información actualizada, incluye una amplia gama de datos mundiales, regionales y nacionales sobre cobertura, prestaciones y el gasto público en protección social. Asimismo, se presentan nuevas estimaciones sobre la cobertura efectiva de la protección social, a efecto del seguimiento y monitoreo del progreso de los sistemas de protección social, proporcionando así la base de referencia de 2015 para el indicador de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Aquí les presentamos los aspectos más destacados:

- Pese al importante avance conseguido en la extensión de la protección social en muchos países del mundo, el derecho humano a la seguridad social sigue sin realizarse para la mayoría de la población mundial. Solo el 45 por ciento tiene cobertura efec-



tiva por al menos un beneficio de protección social, mientras que el 55 por ciento restante (unos 4 mil millones de personas), no tienen protección alguna.

- Las estimaciones de la OIT también indican que solo el 29 por ciento de la población mundial está protegida por un sistema de seguridad social integral que abarca toda la gama de prestaciones, desde beneficios familiares hasta pensiones de vejez, y que la amplia mayoría de la población mundial (el 71 por ciento, o 5 mil 200 millones de personas), tiene solo una cobertura parcial o ninguna.
- Los déficits de cobertura guardan relación con una remarcable falta de inversión en protección social, en particular en África, Asia y los Estados Árabes.
- La falta de protección social deja a las personas expuestas a la pobreza, las desigualdades y la exclusión social en todo el ciclo de vida, y en consecuencia representa un obstáculo importante para el desarrollo económico y social.

El informe abarca varios aspectos que se enumeran así:

- **La protección social de la infancia.**

Las transferencias destinadas a las familias y los hijos, monetarias o en especie, son decisivas para hacer efectivos los derechos del niño, pues evitan caer en la pobreza, previenen la mortalidad infantil, propician la salud y el bienestar, mejoran el acceso a bienes y servicios esenciales, y reducen el trabajo infantil. Lo que permite que los niños desarrollen todo su potencial y gocen de un nivel de vida adecuado.

Aunque el informe señala que:

- Solo el 35 por ciento de los niños tiene un acceso efectivo a la pro-



tección social en el mundo, mientras casi dos terceras partes de los niños (mil 300 millones de niños), carecen de cobertura; la mayoría de estos niños vive en África y Asia.

- En promedio, el gasto en prestaciones familiares y por hijos de entre 0 y 14 años de edad representa el 1.1 por ciento del PIB, lo cual indica un déficit notable de inversión en la infancia; lo que no solo afecta al bienestar general y el desarrollo a largo plazo de los niños, sino también al futuro desarrollo económico y social del país en el que viven.
- En las últimas décadas, algunos países han logrado la protección social universal de los niños (por ejemplo, Argentina, Brasil, Chile, Mongolia). Sin embargo, los niveles de la cobertura y de las prestaciones suelen ser insuficientes en la mayoría de los países.
- Algunos países plantean políticas de austeridad o consolidación fiscal que reducen la protección social de la infancia y la focalizan exclusivamente en los más pobres. Pero se señala que, en vez de austeridad, se requiere aumentar las medidas que permitan atender adecuadamente las necesidades de las familias y los hijos, extendiendo la cobertura y las prestaciones de protección social.

- **La protección social de las mujeres y los hombres en edad de trabajar.**

La protección social desempeña un papel fundamental para garantizar la seguridad de los ingresos de las mujeres y de los hombres en edad de trabajar. Las prestaciones consisten en asistencia de maternidad o desempleo, protección en caso de enfermedad profesional o accidente laboral y pensiones de discapacidad. Este sistema propicia la estabilidad de los ingresos en los hogares y la demanda agregada, fortalece el capital humano y promueve el trabajo decente y productivo. Además, la protección social facilita la transformación estructural de las economías y los mercados de trabajo, y favorece el crecimiento económico inclusivo y sostenible; sin embargo:

- La cobertura de la protección social de las personas en edad de trabajar sigue siendo limitada. A pesar del muy demostrado impacto positivo de la ayuda a las mujeres embarazadas, solo el 41.1 por ciento de las madres de recién nacidos reciben una prestación de maternidad, mientras que 83 millones quedan sin cobertura.



- Solo el 21.8 por ciento de los trabajadores desempleados tienen derecho a prestaciones de desempleo; y 152 millones no tienen cobertura.
- La proporción de la fuerza de trabajo que tiene acceso efectivo a protección en caso de accidentes laborales y enfermedades profesionales es minoritaria.
- Los nuevos datos de la OIT también indican que, a nivel mundial, solo el 27.8 por ciento de las personas con discapacidad severa perciben una prestación de invalidez.
- Las estimaciones sobre el gasto público indican que, a nivel mundial, solo el 3.2 por ciento del PIB se gasta en protección social para las personas en edad de trabajar, pese a que este grupo representa una gran proporción de la población mundial.
- La cobertura universal efectiva de la maternidad se ha logrado en Ucrania y Uruguay; otros países en desarrollo, como Argentina, Colombia, Mongolia y Sudáfrica han logrado un avance considerable. También Brasil, Chile y Mongolia cuentan con prestaciones de discapacidad universales. Sin embargo, en muchos otros países sigue habiendo déficits de cobertura significativos y las prestaciones son insuficientes.
- En el marco de la consolidación fiscal o de políticas de austeridad, una serie de países están reduciendo la protección de las mujeres y de los hombres en edad de trabajar, focalizando las prestaciones exclusivamente en los más pobres y privando de protección social a muchas personas cuando más la necesitan.
- Dados los problemas observados recientemente en el mercado laboral, como el persistente desempleo y

subempleo, la prevalencia del empleo precario y el empleo informal, así como el aumento del número de trabajadores pobres, los sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social, constituyen políticas esenciales para garantizar la seguridad de los ingresos y el trabajo decente, especialmente en los casos en que están bien coordinadas con políticas de empleo, salariales y fiscales.

• **Las pensiones de los adultos mayores son la forma de protección social más extendida en el mundo, y el elemento fundamental de la meta 1.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; pero:**

- A nivel mundial, el 68 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación perciben una pensión de vejez; este porcentaje se debe a la importante extensión de las pensiones contributivas y no contributivas en muchos países de ingresos bajos y de ingresos medios.
- Varios países han conseguido la cobertura universal de las pensiones, entre ellos, Argentina, Belarús, Bolivia, Botswana, Cabo Verde, China, Georgia, Kirguistán, Lesotho, Maldivas, Mauricio, Mongolia, Namibia, Seychelles, Sudáfrica, Swazilandia, Timor-Leste, Trinidad y Tobago, Ucrania, Uzbekistán y Zanzíbar. Otros países en desarrollo, como Armenia, Azerbaiyán, Brasil, Chile, Kazajstán, Tailandia y Uruguay están próximos a conseguirla.
- El nivel de las prestaciones suele ser bajo y no alcanza para que los adultos mayores salgan de la pobreza. La suficiencia de las pensiones sigue siendo un problema en muchos países.
- El gasto en pensiones y demás prestaciones para los adultos mayores representa el 6.9 por ciento del PIB en promedio y existen grandes diferencias entre regiones.
- En muchos países, la consolidación fiscal y la presión a favor de la austeridad siguen poniendo en peligro la suficiencia de las pensiones a largo plazo; teniendo en cuenta el envejecimiento de la población, es preciso mantener un adecuado equilibrio entre sostenibilidad y equidad.
- Se observa una tendencia a revertir la privatización de las pensiones, pues no arrojaron los resultados previstos, y países como Argentina, Bolivia, Hungría,





Kazajistán y Polonia están restableciendo los sistemas públicos basados en la solidaridad.

• **La cobertura de salud universal, que da acceso al menos a la atención de salud esencial, está en serios problemas:**

- Las estimaciones de la OIT indican que el derecho a la salud sigue sin ser realizado en muchos lugares del mundo, en especial en las zonas rurales, donde el 56 por ciento de la población carece de la cobertura de salud, frente al 22 por ciento de la población urbana.
- Se estima que es necesario incrementar el personal de salud a 10 millones, para lograr la cobertura de salud universal a nivel mundial y garantizar la seguridad de la población. El déficit de 7 millones de trabajadores de salud calificados en las zonas rurales y el elevado déficit de gasto de salud per cápita se añaden a estas desigualdades entre la población urbana y la población rural.
- Los cuidados de larga duración son especialmente necesarios para los adultos mayores con posibilidades limitadas de valerse por sí mismos, debido a trastornos físicos o mentales. La cobertura de esos cuidados excluye a más del 48 por ciento de la población mundial, siendo las mujeres las más gravemente afectadas.
- Los servicios de cuidados pueden crear millones de puestos de trabajo que podrían resolver la carencia de trabajadores de salud calificados, estimada en 13.6 millones a nivel mundial. Es preciso también esforzarse para mejorar las condiciones de trabajo de muchos trabajadores de salud y cuidados, en particular por lo que respecta a los derechos laborales y al debido nivel de remuneración, a fin de transformar el trabajo no remunerado en puestos de trabajo decentes y contribuir al pleno empleo y al crecimiento inclusivo.
- En África, pese al avance significativo en la extensión de la cobertura de la protección social, solo el 17.8 por ciento de la población está cubierta por al menos un beneficio de protección social, y las diferencias entre países son significativas. El 29.6 por ciento de la población africana de adultos mayores ahora percibe una pensión. Países como Botswana, Cabo Verde, Lesotho, Mauricio y Namibia han conseguido prácticamente la cobertura universal de las pensiones. Sin embargo, sigue habiendo importantes déficits de cobertura con respecto a niños, madres con recién

nacidos, trabajadores desempleados, personas con discapacidad y poblaciones vulnerables. Por lo tanto, el establecimiento de pisos de protección social es prioritario en África.

- En América, el 67.6 por ciento de la población tiene acceso a cobertura efectiva de al menos un beneficio de protección social gracias a la extensión de los sistemas de protección social en las últimas décadas. Más de dos terceras partes de los niños, las mujeres embarazadas, las madres con recién nacidos y los adultos mayores tienen derecho a prestaciones monetarias de protección social; sin embargo, en el caso de los beneficios de discapacidad y desempleo existen diferencias más pronunciadas. Algunos países han logrado exitosamente la protección universal o casi universal para los niños (como en Argentina, Brasil, Chile), las madres de recién nacidos (Canadá, Uruguay), las personas con discapacidad (Brasil, Chile, Estados Unidos, Uruguay) y los adultos mayores (Argentina, Bolivia, Canadá, Estados Unidos, y Trinidad y Tobago). Aunque hace falta que en la región se redoblen los esfuerzos para cubrir los déficits de cobertura, fortalecer los pisos de protección social y mejorar la suficiencia de las prestaciones.
- En los Estados Árabes, la falta de datos solo permite evaluar parcialmente la cobertura efectiva de la protección social. La cobertura de las pensiones de vejez es limitada y se estima en el 27.4 por ciento de la población; esto se explica por la baja proporción de cotizantes activos de la población activa (el 32.9 por ciento). Entre los logros positivos en la región cabe citar la introducción del régimen de seguro social para los trabajadores del sector privado en el Territorio Palestino Ocupado, el establecimiento de los regímenes de seguro de desempleo en Arabia Saudita, Bahrein y Kuwait, y la extensión de la cobertura de la protección de la maternidad en Iraq y Jordania.





• Tendencias y perspectivas mundiales.

En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), todos los gobiernos del mundo acordaron que en 2030 se debería lograr un avance significativo hacia la meta de implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, sistemas universales de pensiones, incluidos los pisos de protección social.

- En la región de Asia y el Pacífico, solo el 38.9 por ciento de la población tiene cobertura efectiva de al menos un beneficio de protección social, aunque se observan avances notables en el fortalecimiento de los sistemas de protección social y en el establecimiento de pisos de protección social; sigue habiendo grandes déficits de cobertura respecto de las prestaciones familiares y por hijo, protección de la maternidad, desempleo y discapacidad. Cabe destacar que algunos países han conseguido la cobertura universal de los niños (Australia, Mongolia); otros han ampliado la cobertura de la protección de la maternidad (Bangladesh, India, Mongolia) o han implantado regímenes de pensiones no contributivas con miras a la cobertura universal de los adultos mayores (China, Mongolia, Nueva Zelanda, Timor-Oriental); con todo, la suficiencia de las prestaciones sigue siendo motivo de preocupación.
- En Europa y Asia Central, gracias a la relativa madurez de los sistemas de protección social, así como de los pisos de protección social, el 84.1 por ciento de la población regional tiene acceso efectivo a por lo menos un beneficio de protección social. Por lo que respecta a las prestaciones monetarias de maternidad y las pensiones de invalidez y vejez, las estimaciones regionales indican una cobertura superior al 80 por ciento, y muchos países han conseguido la cobertura universal. Sin embargo, debido a los cambios demográficos y las medidas de corto plazo de austeridad fiscal, persisten déficits de cobertura de desempleo y de la protección de las personas vulnerables, así como el escaso nivel de las pensiones y otras prestaciones de protección social.
- Para extender la protección social es preciso aumentar el nivel global del gasto público en el sector, en particular en los países de las regiones de África, Asia y los Estados Árabes, donde no se invierte lo suficiente en este rubro. Los ajustes de austeridad o de consolidación fiscal de corto plazo están socavando el desarrollo a largo plazo. Las reformas suelen tener un objetivo fiscal que lleva a recortar gastos, ignorando las consecuencias sociales negativas en términos de reducción de cobertura y/o insuficiencia de las prestaciones, y por lo tanto ponen en peligro el avance hacia la consecución de los ODS. Por lo que son necesarios más esfuerzos para impedir que las políticas de consolidación fiscal de corto plazo desestabilicen los importantes avances logrados.
- Existe espacio fiscal incluso en los países más pobres. Hay una gran variedad de opciones para generar recursos para la protección social. Es imperativo que los gobiernos exploren todas las alternativas de financiamiento posibles para promover los ODS y el desarrollo nacional con trabajo decente y protección social.
- Para promover el trabajo decente y erradicar la pobreza es fundamental extender la cobertura de la protección social a quienes forman parte de la economía informal, y facilitar su transición a la economía formal. Establecer sistemas de protección social inclusivos también requiere adaptar los sistemas a los cambios demográficos, a la evolución del mundo del trabajo, el empleo precario, la migración y los problemas ambientales.
- La protección social universal recibe el respaldo de las iniciativas conjuntas de los organismos de las Naciones Unidas, llamados "*Unidos en la Acción*" a través de actividades concertadas con los interlocutores sociales y las instituciones internacionales, regionales, subregionales y nacionales, en particular a través de la Alianza Mundial para la Protección Social Universal. ■



CÁTEDRA VIRTUAL Innovatic: UNA alternativa PARA INNOVAR

Nuestro compromiso es fomentar que las ideas nuevas, innovadoras y creativas, sean la base de los nuevos proyectos.

María José Contreras Lugo, ganadora del PRENAT 13ª edición.

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), interesada en contribuir para lograr el desarrollo sostenido de la industria mexicana; considera la innovación y la formación de los recursos humanos especializados, dentro de los cuatro ejes estratégicos en los que pone mayor atención, con la finalidad de que México sea uno de los principales países dentro de la cuarta revolución industrial en el Continente Americano.

En esta labor por generar una mayor cantidad de talento innovador, facilitar la inserción laboral, el emprendimiento industrial y el encadenamiento productivo.

Es necesario decir que la Cátedra Virtual Innovatic fue una iniciativa de CANIETI (Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información), que comenzó en 2015,

con la visión de preparar a los estudiantes de carreras relacionadas a las tecnologías de información para innovar en la economía digital.

En 2017 CONCAMIN retomó este programa para hacer llegar las herramientas de innovación a una población más amplia de alumnos. Para desarrollar talento humano innovador para el contexto nacional. El programa Cátedra Virtual Innovatic busca inspirar a los estudiantes para innovar, emprender e intraemprender (es decir emprender dentro de una empresa), en la economía digital.

La Cátedra Virtual Innovatic ha sido realizada con apoyo de diversos actores de la industria, el gobierno y la academia, cada uno con expertos en su área, que se han sumado a este gran proyecto en busca de mejoras.

El objetivo es brindar a los estudiantes, herramientas y ejercicios que

les permitan estimular el pensamiento creativo a través del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), para la resolución de problemas, mediante una actitud innovadora.

Con el fin de fortalecer sus competencias para el emprendimiento y convertir una idea creativa en un modelo de negocios sostenible, a través de un producto mínimo viable.

Víctor Gutiérrez Martínez, es Ingeniero en Sistemas Computacionales y Maestro en Ciencias por el Instituto Tecnológico de Mérida. Actualmente, es Presidente de la Comisión de Investigación, Desarrollo e Innovación del Consejo Coordinador Empresarial (CCE). Asimismo, es Presidente de la Comisión de Innovación y Tecnología para la Competitividad y Vicepresidente de Ecosistema de Alta Tecnología e Industrias Creativas, de la Confederación de Cámaras Industriales



de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), y describió lo que es el programa INOVATIC.

“El año pasado se hizo un programa piloto, en donde probamos varias ideas; con base en eso, este año, se amplió el alcance y se programaron varios cursos masivos en línea; por lo que vamos por más de 20 mil alumnos”.

El primer paso es resolver un Test, que permite ver el perfil innovador. Para ellos es importante que antes de iniciar cualquier proyecto los educandos se conozcan a sí mismos. Esto permitirá establecer las ventajas que su propia personalidad les dan y además revelará las fortalezas que tienen, para aportar en un proceso de innovación.

Para identificar el perfil innovador de cada alumno, se establecieron cuatro categorías:

- Divergente
- Asimilador
- Convergente
- Articulador

Esto es importante, porque no hay que perder de vista que la Cátedra Virtual INNOVATIC es un curso autogestivo y gratuito, dirigido a estudiantes, profesores, emprendedores y público en general que estén interesados en fortalecer sus habilidades en innovación, y establecerse en una categoría desde el principio les ahorra tiempo en la detección de sus aptitudes y desarrollo.

Este MOOC (acrónimo en inglés de Massive Online Open Courses, o en español, cursos online masivos y abiertos). Es decir, se trata de un curso a distancia, accesible por internet al que se puede inscribir cualquier persona y prácticamente no tiene límite de participantes.

Además de los materiales de un curso tradicional, como son los videos, lecturas y cuestionarios, los MOOC proporcionan foros de usuarios interactivos que ayudan a construir una comunidad para los estudiantes, profesores y los asistentes (que brindan apoyo).

Es por eso que estos cursos brindan los componentes básicos, necesarios para innovar, emprender e intraemprender en la economía di-

gital, por medio del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, con el fin de desarrollar ideas y convertirlas en productos mínimos viables o servicios sostenibles que les permita la inserción en los diferentes sectores económicos que conforman el Sistema Mexicano de Innovación Industrial.

Por estas características el curso se imparte en modalidad autodirigida y tiene una duración estimada de 40 horas, divididas en cinco semanas. Por lo que sugieren una dedicación semanal de 8 horas, es decir, una unidad de aprendizaje por semana. Aunque permite cursar los contenidos al propio ritmo del educando, siempre y cuando no exceda el tiempo total del curso (cinco semanas).

Se abordan 5 Módulos:

Módulo 1. No necesitas un cerebro privilegiado para ser creativo: Hagamos del pensamiento creativo.

Módulo 2. El futuro no se prevé, se construye: Acerca del pensamiento estratégico.

Módulo 3. Si lo sueñas, es posible: Megatendencias y solución de problemas.

Módulo 4. Manos a la obra, exploremos: Desarrollando una idea de negocio.

Módulo 5. Lo importante es innovar: Acerca del pensamiento estratégico.

Víctor Gutiérrez, señaló que principalmente está dirigido a estudiantes de ingeniería, porque requieren cierto dominio de programación, no muy compleja, y para quienes no son de ingeniería hay herramientas que pueden usar para agilizar la materia; pero se trata prime-





ro, por supuesto de los contenidos, que explican un poco el contexto, que explican metodologías, herramientas, pero también enseñan cómo crear un producto mínimo viable, que es equivalente a un prototipo probablemente (algo que se quedaba antes de que los usuarios de verdad entraran en contacto con él y que pudieran considerarlo ya un producto terminado), el producto mínimo o viable es un producto terminado, pero con características mínimas, con el principal o los principales valores o funcionalidades que el usuario necesita.

Los registros muestran que la mayoría de los alumnos que se inscribieron en el curso, están matriculados en Universidades Tecnológicas, Politécnicas y del Tecnológico Nacional de México, de diferentes campos, pero el curso está abierto en línea para cualquiera.

Está montado en la plataforma México Innova, del Comité Intersectorial para la Innovación, un proyecto apoyado por el Fondo Sectorial de Innovación de la Secretaría de Economía, a través del CONACYT.

“El curso es para desarrollar habilidades para innovar, no tiene el componente de acompañarte para crear tu empresa, tu razón social, no tiene esa parte, está orientado principalmente para desarrollar habilidades para innovar, que pueden ser usadas para poner tu propio negocio o para cuando trabajes en una empresa provoques una lógica de innovación, porque conoces herramientas, conoces metodologías, que le van a servir a la empresa donde tu trabajas”.

La estadística que tienen es que se inscribieron alumnos de segundo a sexto semestre, sin embargo, también aceptaron más jóvenes, pues no son excluyentes y les interesa el talento, han visto que hay bachilleres con muchas competencias, algunos ya hicieron cursos de programación, e incluso algunos productos pequeños de software o de tecnología, y pues se les hace muy fácil tomar el curso.

El acompañamiento lo hacen docentes que se han entrenado trabajando en talleres, con los docentes en las universidades, y ellos son el apoyo para los estudiantes que están tomando el curso en línea.

El curso está dirigido a estudiantes, profesores, emprendedores y público en general que estén interesados en fortalecer sus habilidades en innovación. No es indispensable contar con conocimientos especializados en temas sobre innovación, solamente se requiere conocer el manejo de equipo de cómputo y un navegador de Internet.

Al finalizar el curso, habrán desarrollado habilidades para el emprendimiento, a través de la producción e innovación de insumos, procesos o productos basados en TIC.

Además, contaron con el apoyo de los organizadores para:

- Estimular su pensamiento creativo y la capacidad de resolver problemas a través de la innovación.
- Desarrollar el pensamiento estratégico para la identificación y abordaje de retos cognitivos que permitan la resolución de problemas.
- Preservar una actitud innovadora para la transformación de una idea creativa en un producto mínimo viable y el desarrollo de un modelo de negocios mediante el uso y aplicación de las TIC.

Manuel Herrera Vega invitó a todos los estudiantes de educación superior a aprovechar y desarrollar sus habilidades para innovar en esta plataforma que crearon especialmente para los innovadores.

¿En qué consiste? La Cátedra Virtual INNOVATIC 2.0 es un curso autogestivo y gratuito, dirigido a estudiantes, profesores, emprendedores y público en general que estén interesados en fortalecer sus habilidades en innovación.

¿Qué se promueve? Este MOOC brinda los componentes necesarios básicos para innovar, emprender e intraemprender en la economía digital por medio del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, con el fin de desarrollar ideas y convertirlas en productos o servicios sostenibles que permitan la inserción en los diferentes sec-



tores económicos que conforman el Sistema Mexicano de Innovación Industrial.

¿A quiénes está dirigido? Dirigido a estudiantes de educación superior que les permite complementar su formación académica con las habilidades de innovación requeridas por la economía digital.

Para participar deben estar pendientes de la próxima convocatoria de Catedra virtual innovatic, Cursos en línea gratuitos, que se encuentra en la página electrónica: www.catedrainnovatic.mx.

Víctor Gutiérrez dijo que los alumnos de la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (UPIICSA), del Instituto Politécnico Nacional (IPN), se les otorgaron:

- 2.5 créditos de electivas al obtener el diploma del curso,
- 3 créditos de electivas si su proyecto fue seleccionado.

A los docentes de la UPIICSA se les otorgará:

- Una constancia emitida por el IPN y otra por CONCAMIN ambas con valor curricular.



Como podemos observar los beneficios son muchos y se comparan entre todos:

- **Alumnos.** Incrementan sus habilidades en innovación y obtienen valor y experiencia para la inserción laboral.

- **Academia.** Complementar la educación técnica de los alumnos y contacto con herramientas y habilidades demandadas por la industria.

- **Industria.** Contar con talento humano preparado para la competitividad en un entorno local y global.

Es por eso que consideran que proyectos como estos son integrales y favorecen a cada uno de los elementos que participan en él.

Si desea conocer en qué consiste esta plataforma los organizadores prepararon un video teaser en: <https://www.youtube.com/watch?v=Y84il7cu6ho>, donde se puede conocer en breve lo que ofrece para los que deseen integrarse al proyecto.

Acerca de este curso:

- Ernesto Rodríguez, un participante de la primera edición, señaló que su deseo era restablecer la movilidad de las personas, a través de la robótica. Específicamente en personas que han sufrido pérdida de movilidad física, pues la innovación permite escalar de forma exponencial el impacto que se puede tener en la socie-



dad y robotizarla permite bajar su costo, para que muchas más personas puedan tener acceso a él. Es una metodología para utilizar nuevas formas de tratar el problema.

- Raúl Rojas, dijo: Los innovadores en la historia, son todos aquellos que han soñado algo que todavía no existe, pero que es factible de producir. Mi interés por la ciencia viene desde la primaria, me gustaron las matemáticas desde que era muy chico, estudié en el Instituto Politécnico Nacional, en la Escuela Superior de Física y Matemáticas, para entender las matemáticas y todo lo que nos rodea desde un punto estructural (que es lo que hacen las matemáticas), y mi interés por la robótica, viene de mi inclinación por la inteligencia artificial, y por lograr que las computadoras puedan aprender la interacción con el mundo y con otras personas. La idea innovadora era desarrollar una aplicación para reducir los accidentes de tránsito.

Su premisa era que si tenemos cámara de video, lasers, y una serie de sensores que le posibilitan al vehículo observar el tráfico en 360 grados, es posible que en el futuro no lejano, se puedan eliminar los accidentes de tránsito.



Gabriela León, menciona que "Si lo sueñas es posible", dijo que desde su perspectiva, desde la primaria se marca lo que queremos hacer de grandes, solo es necesario seguir nuestros sueños. A ella le gustaba saber cómo era la vida y tratar de curar, uno de sus hijos enfermó gravemente por bacterias, y crearon la nanopartícula para eliminar virus, esporas, bacterias y hongos. El inicio fue hacer antibacteriales y buscaron tres características:

- que fuera biodegradable,
- que no fuera cancerígeno y
- que no fuera toxico.

Y teniendo un laboratorio en la planta (que es el negocio familiar), decidieron atreverse a crear algo nuevo, y documentándose en la literatura científica, sobre lo que había en la historia de la humanidad que pudiera eliminar bacterias, encontraron ciertos extractos vegetales que tenían esa cualidad. Entonces tuvieron un proceso con una aceleradora de la ONU y lo desarrollaron con éxito, por eso asegura que No hay emprendedor que no haya tenido momentos difíciles.

Víctor Gutiérrez, Presidente de la Comisión de Innovación y Tecnología para la Competitividad y Vicepresidente de Ecosistema de Alta Tecnología e Industrias Creativas, de CONCAMIN, afirmó que el docente que cuestiona nos ayuda mucho más, que el que se para frente a un grupo y explica una idea completa, sin que intervináramos en el proceso. Se aprende muchísimo cuando en el grupo se puede actuar entre varios. Hay mayor facilidad de aprender cuando terceros hacen preguntas, y durante el proceso de preguntas y respuestas podemos entenderlo y aprenderlo.

Lo primero es preocuparse por tener conocimientos profundos y en el mercado hay oportunidades que van apareciendo y en algunos momentos estas oportunidades son de tal magnitud que puede brindar una oportunidad y con el talento generar algo más, una idea emprendedora, o un negocio.

Un cluster es una agrupación de empresas que encuentran un beneficio de estar colaborando. Varias de las acepciones tienen que ver con el beneficio de una empresa que produce algo que es útil para otra. Digamos que un cluster es un conjunto de empresas donde hay sinergias, donde pueden sumar entre ellas y producir algo mayor de lo que cada una hace por su cuenta, pero otras ideas han sido apostarle a la formación de talento, a invertir en personas, construir capacidades en ellas y que este tipo de competencias nos ayuden a llegar a nuevos mercados.

Normalmente la primera idea es algo muy íntimo, es algo muy individual, a veces las mejores ideas no deben ser una apreciación personal, sino por el número de personas que se han impactado, o a veces puede ser por el valor que creemos que puede llegar a tener.

Lo más importante es seleccionar el equipo correcto, porque se debe tener a las personas indicadas, que sumen como individuos. No necesariamente deben tener ideas parecidas, sino el talento suficiente para ayudarnos a ver algunas cosas más grandes.

Parte de los empresarios señalan que el factor más importante para permanecer en sus empresas es poder tolerar. Soportar, desde fracasos económicos, porque no todos los productos son exitosos, o no todas las iniciativas de empresas son exitosas, o algunas tardan en madurar.

También tienen que confiar en que las personas nos ayuden a armar un producto, pero elegir bien a quienes realmente apoyen el proyecto, es parte de la naturaleza de la labor que se realiza. Porque la tolerancia al fracaso no puede ser infinita.

Si alguien quiere participar de esta capacitación y formar parte de una nueva forma de innovar, puede consultar la página electrónica <http://www.catedrainnovatic.mx>, para estar pendiente de la siguiente emisión de sus cursos. ■





PROGRAMA Campos DE Esperanza

La pobreza limita las posibilidades de la niñez de desarrollarse en toda su plenitud y enfrentar la vida.

Silvia Novoa Fernández, Directora de World Vision México.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a partir de 2013, inició una etapa en sus relaciones internacionales, basadas en un diálogo respetuoso y en el sólido compromiso de profundizar en la cooperación y asistencia técnica en materia laboral; sobre todo en lo referente a la protección de niñas, niños y adolescentes trabajadores.

Ese trabajo permitió consolidar y construir lazos con organismos internacionales, realizar foros y establecer mecanismos en la materia, que ha permitido estrechar relaciones, tanto a nivel lateral, como multilateral, en beneficio de la población. De esta forma México se ha hecho parte de distintos esfuerzos a nivel internacional, como es la iniciativa regional *'América Latina y el Caribe, libres de trabajo infantil'*, que se gestó en nuestro país y que se llevó a cabo junto con otros 14 países de la región americana; y también ha formado parte de algunos eventos internacionales en España.

La STPS considera que en el ámbito bilateral es muy

importante mantener y profundizar en estas relaciones, y en ese sentido para México, la relación con Estados Unidos es especialmente importante. La coincidencia de prioridades se refleja en una agenda de trabajo que ha permitido la instrumentación de un importante proyecto de cooperación llamado **"Campos de Esperanza"**.

Haciendo un poco de historia, en enero de 2016, la Unidad de Asuntos Internacionales de la STPS inició conversaciones con el departamento del trabajo de Estados Unidos, para dar seguimiento a un ofrecimiento de cooperación, para financiar un proyecto en México, enfocado a impulsar las políticas e iniciativas nacionales ya existentes, para reducir el trabajo infantil en el sector agrícola.

El propósito principal de esa colaboración es contribuir con las acciones que ya se implementan en México en el combate al trabajo infantil, en granjas pequeñas y medianas, en estados ubicados en la República Mexicana, con una estrecha colaboración con el sector público y privado.

De febrero a octubre de 2016, la unidad de asuntos internacionales coordinó diferentes reuniones con la Oficina de Trata de Personas, Trabajo Infantil y Trabajo Forzado, del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, a fin de establecer el marco conceptual y operativo del proyecto de cooperación. Así mismo, se contó desde ese primer instante, con el apoyo permanente de la





Subsecretaría de Previsión Social, que a través de la Secretaría Técnica a nivel Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México, convocó a diversos funcionarios de las Secretarías de Desarrollo Social, de Agricultura y de Educación Pública, para que con sus propuestas, se complementara el esquema de definición del marco conceptual del proyecto; posteriormente, y a fin de incluir voces preocupadas por el trabajo infantil, la STPS coordinó la convocatoria a Organizaciones No Gubernamentales, a fin de que aquellas interesadas en concursar en la licitación pública, que realizó el Departamento de Estados Unidos, pudieran hacerlo de manera transparente.

Dentro de las organizaciones concursantes *World Vision*, presentó una propuesta integral de ejecución de estrategias para contribuir en la atención y combate de trabajo infantil en México, concretamente en 2 entidades federativas en nuestro país: Veracruz y Oaxaca, y así cumplió con todos los requisitos establecidos por el Departamento de Trabajo, publicados en su convocatoria. De esta forma, en noviembre de 2016, el Departamento de Trabajo adjudicó a *World Vision* los fondos para instrumentar el proyecto de cooperación “**Campos de Esperanza**”.

Cabe señalar que *World Vision* es una institución humanitaria global que tiene representación en más de 60 países en el mundo, enfocada a niños, niñas y adolescentes para que vivan protegidos, libres de pobreza. Niños felices que alcancen su máximo potencial.

En México, esta institución realiza trabajo de campo desde hace más de 35 años, en 8 estados de la república, pero también realizan un trabajo de incidencia, de voluntariado, de formación de redes de jóvenes y adolescentes que puedan conocer sus derechos y autoprotgerse, o proteger a otros, con una influencia a nivel nacional, para hacer que México sea un lugar amigable para los niños.

Desde esa adjudicación la Unidad de Asuntos Internacionales trabajó de la mano con las áreas de la STPS involucradas en el proyecto, que son:

- La Dirección General de Inclusión Laboral y de Trabajo para Menores.
- La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- La Dirección General de Asuntos Jurídicos, y
- La Unidad Federal de Delegaciones del Trabajo.



De igual forma se ha compartido el trabajo con las dependencias del Gobierno Federal que intervinieron en la definición del proyecto y se han incorporado otras Secretarías por la importancia de los programas que tienen a su cargo y que están directamente vinculados con la temática de Campos de Esperanza, como la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de Salud y la Secretaría de Economía.

Los municipios beneficiados en Oaxaca serán: Acatlán de Pérez Figueroa, Cosolapa y San Juan Bautista Tuxtepec, y en Veracruz: Astacinga, Atlahuilco y Tehuipango.

Durante la ceremonia de presentación del programa, Silvia Martha Novoa Fernández, Directora Nacional de *World Vision México* dijo que los hace muy felices sumarse al proyecto Campos de Esperanza, diseñado para combatir el trabajo infantil y promover la mejora de condiciones de trabajo en las comunidades agrícolas en Oaxaca y Veracruz.

Este programa sin duda, señaló, nos ayudará a alcanzar una de nuestras metas como seres humanos y como organización, tener un mundo de verdad libre de pobreza, que acoja a sus niños, que los forme, que los ayude a alcanzar su máximo potencial.

Mencionó que en México el trabajo infantil es una realidad que acaba con los sueños de niños, niñas y adolescentes, pues algunos de ellos trabajan con la ilusión de mejorar la calidad de vida de sí mismos y de sus familias. Aunado a esto, las familias de estas niñas, niños y jóvenes se han visto inmersos en el fenómeno de la migración interestatal hacia el norte; algunas veces es forzada por las condiciones de vida, por causa de la violencia, o por falta de oportunidades en sus propias comunidades.



Tan solo en 2015 el Módulo de Trabajo Infantil, en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo revela que cerca de 206 millones de niñas, niños y adolescentes se encuentran trabajando, y el 30 por ciento de ellos, realiza trabajo agrícola (que es considerado como trabajo peligroso). UNISEF calcula que aproximadamente 300 mil niñas, niños y sus familias viajan cada año para trabajar en los campos agrícolas, y menos del 10 por ciento de ellos cuentan con acceso o derecho a la educación y el 42 por ciento padece de algún grado de desnutrición.

La Directora Nacional de *World Vision México* enfatizó, que los niños que empiezan a trabajar a corta edad, se ven envueltos en vulnerabilidades impresionantes. No solamente es el hecho de trabajo forzado, de no poder disfrutar de su niñez, de estar inmersos en un ambiente que es peligroso para ellos, también sufren enfermedades peligrosas, se embarazan siendo adolescentes, caen en adicciones, y se ven expuestos a riesgos importantes que los dejan en total incapacidad de alcanzar ese potencial que tienen.

Por otra parte, existe una dificultad en la medición del tamaño de la población que migra de forma interna, que nos deja una incertidumbre. Aun así, la Encuesta de Ocupación y Empleo menciona que 107 mil 400 personas trabajan en actividades agrícolas de manera itinerante, como jornaleros; que el 72 por ciento de ellos vive en condiciones de pobreza y el 26 por ciento, en pobreza extrema.

Ambos temas, el trabajo infantil y la migración, han sido un punto de atención para *World Vision*, sabiendo que son problemas de alta prioridad en las agendas nacionales e internacionales, y es por esa razón que se diseñó el programa **Campos de Esperanza**.



El programa **Campos de Esperanza** tiene como objetivo, coordinar con el gobierno de México el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios públicos a nivel Federal, Estatal y Municipal, en cuanto al trabajo infantil y el cumplimiento de los derechos laborales de las comunidades agrícolas migrantes; reforzar el conocimiento de las asociaciones de productores y de sus miembros en cuanto al trabajo infantil y las condiciones de trabajo de acuerdo a la legislación laboral nacional; promover el cambio de comportamiento en las comunidades agrícolas migrantes, para que les permitan reconocer y realizar acciones para prevenir el trabajo infantil y velar por el cumplimiento de los derechos laborales; proveer servicios de educación a niños, niñas y adolescentes de comunidades agrícolas migrantes (formal y no formal), incrementando la retención escolar y brindando mejores oportunidades a los jornaleros, al adquirir y certificar competencias laborales, para que puedan acceder, en un futuro, a un trabajo de mayor remuneración.

Dentro de las actividades que realizará *World Vision*, está la construcción de un plan de capacidades conjuntas con el Gobierno; desarrollar una plataforma de mensajería digital; ejecutar un plan de comunicación para el cambio de comportamiento; implementar una metodología de diálogo con la ciudadanía, llamada "*ciudadanía voz y acción*"; realizar visitas a hogares, y brindar capacitación en campo sobre los derechos de los trabajadores; llevar a cabo campañas de registro de los trabajadores y entrega de actas de nacimiento; formar profesores, inspectores de educación y padres de familia, en un programa de tutoría dual; dentro del programa reto, que es un programa de *World Vision* de habilidades para la vida, se entregarán kits de migración, de prevención, bibliotecas móviles y campos de lectura, desarrollo de perfiles de riesgo y campos de acción para los productores, un kit de prevención contra el trabajo infantil; desarrollar proyectos





alternativos, como empoderamiento e inclusión productiva, formación técnica y formación en el trabajo seguro contra enfermedades crónicas del riñón, productividad y bienestar social, cosecha y producción; entre una larga lista de actividades y programas específicos, algunos de ellos en coordinación con otras organizaciones que se llevarán a cabo en el mediano plazo.



Es necesario mencionar que *World Vision* tiene una campaña para eliminar todas las formas de violencia hacia la niñez, como son: la desnutrición, la falta de acceso a la educación, la migración forzada, vivir en condiciones inhumanas, el trabajo forzado, no tener un ambiente que propicie el desarrollo físico y emocional a través del juego, la falta de convivencia con la familia y con sus pares, etcétera, y se sabe que la violencia se replica, de generación en generación.

Después de hacer una minuciosa observación y realizar trabajo de campo durante los 35 años que *World Vision* ha estado en nuestro país, se han dado cuenta que una manera de evitar la violencia es trabajando desde la prevención, para que los niños, niñas y adolescentes sean realmente el futuro de México, sobre todo en el contexto de este bono demográfico que se tiene. El objetivo es que la infancia pueda desarrollar sus capacidades al máximo de su potencial.

El programa **Campos de Esperanza** se llevará a cabo en Veracruz porque se tienen datos de que el 40 por ciento del trabajo infantil se desarrolla en esta entidad, mientras el 53 por ciento se localiza en Oaxaca.

Perlita Muiruri, Consejera de Asuntos Laborales de la Embajada de EUA en México, explicó que en noviembre de 2016 el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos comenzó a financiar un proyecto de 7 millones de dólares en México, con el objetivo de reducir el trabajo infantil en las comunidades agrícolas de Veracruz y Oaxaca.

El proyecto funcionará hasta octubre de 2020, y en él trabaja el Gobierno Federal, en particular la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para utilizar herramientas actualizadas y mejoradas para monitorear y hacer cumplir las leyes relacionadas con el trabajo infantil y el trabajo agrícola, también proporciona servicios de educación y medios de subsistencia, y crea conciencia sobre el trabajo infantil y las condiciones inaceptables del trabajo entre las familias que emigran dentro de México.

Perlita Muiruri informó que, en 2017, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, proporcionó 1.7 millones de dólares, en fondos adicionales, para expandir el alcance de este proyecto, para abordar lugares de trabajo seguros y saludables en comunidades agrícolas, y replicar modelos exitosos de intervención, mediante la capacitación se reforzó la capacidad de los inspectores en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la región.

Finalmente agradeció, a nombre del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, el compromiso a largo plazo de México para combatir el trabajo infantil, y su colaboración a nivel Federal, Estatal y Municipal, con los proyectos financiados, en particular por **Campos de Esperanza**. 🇲🇽



UNA NUEVA directiva: SIASRM

La caña de azúcar hay que apreciarla no solamente por la producción de azúcar, para evitar los efectos de la variación de los precios en el mercado, sino también por sus derivados.

Manuel Estefanía Seoane,
investigador de la Consultoría Económica, CANEC. SA.

Por Estela Méndez

Recientemente se realizó un congreso extraordinario en el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (STIASRM), donde se eligió un nuevo Comité Ejecutivo Nacional. El recién electo José Ángel Ponce García, Secretario General de esta organización obrera, anteriormente fue Secretario de Trabajo en la pasada administración del Sindicato, y ofreció una entrevista exclusiva para la revista Mundo del Trabajo, donde habló sobre las condiciones de los trabajadores del gremio y los proyectos a desarrollar.

Conocemos la penosa situación que obligó a su organización a realizar un Congreso Extraordinario, pero ¿En qué condiciones recibió el sindicato?

Fui titular de la cartera de la Secretaría del Trabajo, del Sindicato y al fallecimiento del compañero Adrián Sánchez, fui nombrado como encargado del despacho general. En ese momento teníamos un problema, los jubilados generalmente reciben un bono de previsión social, y teníamos desconfianza, porque entró en vigen-

cia un nuevo reglamento, y la empresa nos dijo que ya no había para pagar septiembre y octubre. Pero, gracias a Dios, salimos de todo eso y con la revisión salarial se solventó, y estamos preparados para otro año.

La industria está viviendo momentos difíciles con la renegociación del Tratado de Libre Comercio con América del Norte, ¿considera que esto golpeará a la industria azucarera?

Hacemos votos porque lleguen a acuerdos, porque tenemos la esperanza de sostener las fuentes de empleo en México.

Estamos pensando que si quieren llevarse el azúcar líquido (jarabe claro y límpido, que se producen partiendo de soluciones de azúcar concentradas, están formados de sacarosa pura y agua), para allá, si nos va a "pegar" a largo plazo, porque todavía es posible sostenernos a corto plazo, pero si consideramos que, si no llegan a un buen arreglo, la negociación del TLC es una amenaza para la industria azucarera.



¿Qué deben hacer los trabajadores de la industria azucarera?

Tener confianza en el Secretario de Economía y el equipo negociador, pues ellos están buscando las mejores alternativas para la industria nacional, y desearles suerte, porque solamente ellos, pueden arreglar eso.

Sabemos que actualmente la industria azucarera está colaborando en la cogeneración para hacer energía, ¿qué beneficios reporta eso para los trabajadores?

Es una modalidad. Es muy bueno para la industria, porque cogenerar energía es un negocio para el industrial; hay que recordar que el proceso de la caña de azúcar dura solamente 6 meses, en los que se tiene un trabajo duro y se acaba. Entonces el proceso de cogeneración de energía, permite tener ingresos que sostienen el año, con utilidades que los empresarios administran. La cogeneración es un ingreso permanente, porque dependiendo de la capacidad de la caldera que monten, es la cantidad de megawatts que se generan, porque la

caldera en un ingenio genera energía y una parte de ella se autoconsume, pero depende del tamaño de la caldera, cuanta energía queda para vender. Entre más grande es la caldera, es mayor la generación de energía.

Nosotros vamos a pedir apoyo a las autoridades para conocer bien los convenios que existen entre empresa y gobierno, para saber cómo la venden, porque de la utilidad que se obtiene debe haber una parte justa para los trabajadores. Sabemos que, si existe utilidad para la industria, tiene que ser bueno para los trabajadores.

No pedimos mucho, "no'mas" lo que la ley dice, el 10 por ciento para los trabajadores.

¿Qué beneficios tienen los trabajadores actualmente?

Ahorita los empleos, la operación de las plantas. Tenemos personal capacitado, no nos han dejado entrar en todo el proceso y vamos por el empleo, que nos corresponde a los trabajadores, en la mano de obra. A los empresarios les toca administrar, pero la operación es de los trabajadores sindicalizados.

Para el año que entra, vamos a buscar conciliar esos temas que sí están en la mesa, y yo espero que sí nos va a ir bien a las dos partes, porque no queremos pelear con nadie, queremos equilibrio, queremos equidad y justicia para los trabajadores.

No estamos conformes con algunas cosas, pero tampoco desafiamos a nadie, queremos conciliar y dialogar, para hacer valer los derechos de los trabajadores. ■





CUIDADO CON LA “ceguera de taller”

La confianza es madre del descuido.

Baltasar Gracián, escritor y jesuita español.

El descuido nace de la confianza excesiva.

Clara Sánchez, escritora española.

Por Rafael Diep

En muchas ocasiones hemos visto trabajadores expertos en su labor, a tal grado que presumen de su capacidad para hacer las cosas, incluso, con los ojos cerrados. Esto es porque estas personas han desarrollado una metodología o procesos durante mucho tiempo y se los saben tan bien, que parece innecesario hacer cualquier recomendación.

Sin embargo, los especialistas en desarrollo humano aseguran que mientras más seguros estamos de la infalibilidad de algún procedimiento, es más probable que corramos riesgos innecesarios y algo salga mal, por exceso de confianza.

A esto, los expertos le llaman ceguera de taller, que es cuando un procedimiento nos resulta tan familiar y cotidiano, que en el entorno fácilmente perdemos de vista las oportunidades y los riesgos inherentes a la actividad que realizamos.

Un ejemplo que utilizan los especialistas en desarrollo humano es manejar un auto: cuando recién empezamos a manejar pensamos cada movimiento, evaluamos los cambios de velocidad, estamos atentos al espejo retrovisor, al lateral, al tablero de control y nos con-

centramos en cada movimiento. En cambio, cuando llevamos años manejando hacemos las cosas sin enfocarnos, de forma casi automática; pues tenemos los movimientos “bien calculados”, tan es así que incluso nos atrevemos a realizar otras actividades a la par, como hablar por teléfono o chatear con un amigo mientras conducimos; y nos olvidamos de estar atentos, porque damos por hecho que dominamos el proceso y que “siempre estamos atentos” (sin estarlo).

En el trabajo sucede lo mismo, el punto ciego que da la llamada “arrogancia corporativa”, nos impide analizar los datos en forma objetiva y eso manifiesta la ceguera de taller, pues es una conducta que afecta a todos los que integran el proceso. Esto es porque no se dan cuenta de las debilidades que presenta el sistema y que para un observador externo son obvias.

Se habla de una arrogancia producto del conocimiento y el dominio de una actividad, generalmente derivado del exceso de experiencia; estos elementos brindan un ambiente en la cotidianidad de poder; lo que propicia que se pierda el rigor analítico en las actividades que estamos haciendo.

De tal manera que cuando se presenta un obstáculo en el proceso ya lo pasamos de largo y le damos



la vuelta, acostumbrados al *statu quo*; pero los especialistas en desarrollo humano aseguran que lo habitual no siempre es la mejor forma de hacer las cosas; sin embargo, reconocen que la inercia es difícil de combatir.

Lo peor no es darle la vuelta a los obstáculos, sino perder las oportunidades valiosas de mejorar, ahí es donde se encuentra el principal problema de la ceguera de taller, por eso es necesario estar atentos y romper con ella.

Los especialistas dicen que es frecuente que empleados de reciente ingreso, que están siendo entrenados para ocupar un puesto, vean áreas de mejora e incluso se atreven a sugerir cambios, que generalmente son rechazados, bajo el argumento de: "así se hacen las cosas aquí".

Aunque también existen organizaciones que contratan a un tercero para hacer una evaluación o impartir capacitación, y al hacer observaciones opera un cambio tan superficial y breve que se diluye en pocas semanas, volviendo al siste-

ma tradicional, perdiendo el impulso y la motivación para mejorar.

Es muy habitual que errores o vicios en los procedimientos se repitan una y otra vez, que se originen costos extraordinarios o se ocupen más tiempo o materiales innecesarios, porque así son las cosas, y cuando alguien cuestiona las formas se descubre que la falta de análisis llevó a pérdidas que pudieron ser evitadas.

Para evitar la ceguera de taller se deben mantener los ojos abiertos y los oídos atentos; a la vez, la capacidad crítica y el impulso analítico jamás se deben perder, y siempre tomar en cuenta el punto de vista de los observadores externos (que pueden ser clientes, consultores, auditores, etcétera, pues brindan una perspectiva diferente).

Es importante señalar que los directivos, empresarios o ejecutivos de una empresa no necesariamente tienen un mal enfoque del destino de su organización, o pretenden hacer las cosas mal; o los trabajadores, al buscar una alta especialización, lo único que quieren es hacer mejor su trabajo.

Sin embargo, a lo largo del tiempo, la ceguera de taller aparece, como un término que describe el estancamiento laboral y personal; en una situación donde creemos que lo hacemos todo bien, y que nos impide ver las oportunidades de crecimiento, al mismo tiempo que nos estanca.

Es por eso que los especialistas consideran que hace falta un poco de humildad para probar los efectos de la creatividad y solucionar la ceguera de taller.

Ellos plantean 14 pasos que debemos tomar en cuenta para dejar atrás la ceguera de taller, y que se hace necesario abordar en tres categorías:

• A nivel personal:

1. Identifiquemos si padecemos ceguera de taller. Sabremos que la tenemos, si desarrollamos una rutina con la idea de que todos los días es lo mismo y además ya no se puede mejorar. Escuchemos comentarios y cuidemos el exceso de confianza, que es el primer paso para desarrollarla.
2. Seamos autocríticos y abiertos. Aunque parezca que ya lo sabemos todo (en nuestro proceso laboral), debemos darnos cuenta de que en realidad vivimos aprendiendo y que cada día surgen nuevas técnicas y métodos. Tengamos siempre el deseo de aprender, y preguntémonos si estamos haciendo las cosas bien, o si podemos mejorar, y escuchemos opiniones.
3. Diversifiquémonos. Quizá somos especialista en un proceso, pues hacer actividades de manera repetitiva, nos proporciona cierta habilidad; sin embargo, se hace necesario cuestionarnos todos





los días nuestro proceder, actualizarnos en nuevas tecnologías y técnicas de aprendizaje y realizar nuestras actividades de manera diferente, para probar los cambios y mejorar.

4. Redactemos una lista de debilidades. Tener por escrito las áreas en las que es necesario mejorar, nos dará mayor claridad sobre las acciones que debemos tomar, para hacer la lista podemos pedir ayuda a las personas que están a nuestro alrededor, pues hay cosas que otros ven mejor que nosotros.

5. Viajemos para conocer a otras personas. Nuestra forma de actuar y pensar está determinada por la cultura en que nacimos, si es posible que podamos interactuar con personas de cultura diferente puede cambiar la forma en que vemos el mundo.

• En la empresa:

6. Contratemos a un consultor externo. Si la rutina nubla nuestra visión, no hay nada mejor que tener a alguien que nos dé una opinión objetiva. Esto nos ayudará a mejorar la calidad de nuestro trabajo, el trato al cliente y nuestra relación laboral.

7. Buscar un contratista externo. Muchas organizaciones contra-

tan a una empresa que preste un servicio, o rente espacios, y esto nos sirve para tener un referente de calidad, así sabremos si lo que hacemos se puede mejorar y de qué forma.

8. Reunirnos con grupos de emprendedores. Tener cercanía con personas emprendedoras nos permite ver aspectos en los que nos hace falta mejorar, y detectar áreas de oportunidad.

9. Suscripción a revistas especializadas en emprendimiento. Muchas revistas especializadas en emprendimiento abordan el tema de la ceguera de taller y sus afectaciones, leerlas nos permitirá entender el tema y llevar a cabo acciones que la impidan.

• A nivel colectivo:

10. Capacitémonos. Aprender siempre algo nuevo (en tecnología o nuevas técnicas de trabajo), nos permite romper barreras y mejorar, de ahí la importancia de la capacitación constante.

11. Mantengámonos informados sobre los programas de gobierno. Esos programas pueden ayudar a las empresas a crecer, pues actualmente existen muchos apoyos para las pequeñas y medianas empresas.

12. Deleguemos responsabilidades. Reconozcamos la capacidad que tienen nuestros compañeros y distribuyamos las cargas de trabajo, pues además de impedir el trabajo extra, permite desarrollar formas efectivas de trabajar, en un ambiente de confianza y enriquece la capacidad de todos.

13. Reconocer y no subestimar. Para romper con la cotidianidad y hacer mejoras contantes, es importante escuchar las iniciativas, comentarios y sugerencias sobre la forma de trabajo. Eso aporta enriquecimiento a los procesos. Especialmente en cuestiones tecnológicas, los jóvenes pueden hacer grandes aportaciones, porque están más actualizados en el uso de las APPs, y otras herramientas.

14. Cambiemos el ambiente de trabajo. Recordemos que la ceguera de taller inicia con la cotidianidad, por eso es importante que seamos flexibles al cambio y que de vez en cuando modifiquemos el ambiente que nos rodea, además de algunos hábitos y costumbres, al igual que los procesos de trabajo; buscando siempre optimizar las actividades. ■



Abonando A LA CULTURA DE LA **calidad** Y SEGURIDAD

Las normas son documentos que contienen especificaciones técnicas elaboradas por consenso de las partes interesadas: fabricantes, gobierno, usuarios y consumidores; centros de investigación y laboratorios; asociaciones y colegios profesionales; agentes sociales, etc., basadas en los resultados de la experiencia y el desarrollo tecnológico.

Anónimo

Se llevó a cabo el **Foro Nacional de Normalización y Evaluación de la Conformidad 2017**, "Prospectiva del SISMENEC (Sistema Mexicano de Metrología, Normalización y Evaluación de la Conformidad), ante la modernización del Tratado de Libre Comercio en América del Norte", encuentro realizado por CONCAMIN, COMENOR (Consejo Mexicano de Normalización y Evaluación de la Conformidad, A.C.) y la Secretaría de Economía, que tiene como principal objetivo mantener un diálogo y encuentro de ideas en torno a los desafíos y oportunidades de la normalización en México, hoy ante la coyuntura que representan las renegociaciones para la modernización del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Mario Luis Salazar Lazcano, Presidente de la Cámara Nacional de Empresas de Consultoría, mencionó la importancia que tiene el Tratado de Libre Comercio de América del Norte para la industria mexicana, pues más del 80 por ciento de las exportaciones mexicanas son manufacturas y la gran mayoría de ellas tienen como destino el mercado de América del Norte.

Compartimos sus palabras durante el encuentro, a continuación:

"Prácticamente todas las actividades productivas y económicas del país están directamente vinculadas con la normalización, a través de los principios de **representatividad, consenso, consulta pública, modificación y actualización**, que debemos preservar.

A partir de la **tercera ronda de negociaciones del TLCAN**, los tres países integrantes comenzaron con el abordaje de temas específicos, entre los cuales está el de las normas. Sirva pues, este evento para **definir juntos las estrategias en la materia**, así como reiterar el compromiso con una mayor difusión de la importancia de las normas y su observancia, la incorporación de cada vez un mayor número de PYMES al sistema y aprovechar la coyuntura, **en favor de la competitividad nacional y el fortalecimiento del sistema de normas del país.**

En estas operaciones del comercio exterior, los organismos y depen-





dencias integrantes del **Sistema Mexicano de Metrología, Normalización y Evaluación de la Conformidad**, ocupamos un lugar fundamental.

Prácticamente **cualquier ajuste que se realice al TL-CAN tendrá incidencia en el SISMENEC**, integrado por organizaciones de servicio y soporte altamente especializados dirigido a la industria, el comercio y los servicios.

Para **preservar el acuerdo** que actualmente está en negociaciones para su modernización, pero además para **estar listos ante la diversificación de mercados** que debemos continuar impulsando, la normalización representa una de las principales reglas del juego comercial internacional.

Contar en México con un sistema de normalización fortalecido y suficiente para atender estos retos y oportunidades, nos permitirá estar en condiciones para **potenciar la competitividad y eficiencia de la economía mexicana**.

México cuenta hoy con un sistema de normas de alto desempeño, pero debemos buscar juntos las acciones y estrategias que potencien sus actividades.

La observancia a estándares de calidad y seguridad, avallados a nivel nacional e internacional, permite a las empresas mexicanas su **acceso, permanencia y consolidación en los mercados globales**.

SISMENEC define, establece y administra las regulaciones técnicas en México, y al hacerlo representa **un gran apoyo para el Estado Mexicano**, a través de normas y estándares, mediciones con métodos de prueba y laboratorios, así como la evaluación de la conformidad a través de certificaciones y verificaciones. Sin embargo, para darle mayor dinamismo y sentido a su existencia, y así potenciar sus alcances, todos los sectores involucrados **debemos seguir y exigir seguimiento a los lineamientos establecidos en todas las NOM y NMX**, estar

atentos a sus revisiones periódicas, y proponer, de ser necesario, ajustes o regulaciones adicionales.

Por una parte, las **dependencias del sector público, en todos sus niveles, deberán exigir el cumplimiento de estas regulaciones en procesos de compras públicas y licitaciones**.

La iniciativa privada, por nuestra parte, asumimos el compromiso de **cumplir con toda la normatividad relacionada con su actividad o rama productiva** en particular.

Finalmente, el sector público y privado **mantenemos el desafío común de transmitir a la opinión pública y a la sociedad en su conjunto la importancia de las normas**, que los mexicanos, como consumidores, exijan su cumplimiento, pues eso garantiza seguridad, certeza de calidad, características técnicas y confiabilidad al producto o servicio que están adquiriendo.

Es un cambio de perspectiva, muy necesario: dejar de ver a las normas como esos trámites engorrosos y observarlas como una ventaja competitiva para **garantizar la calidad y seguridad de nuestros productos y servicios**, tanto en el mercado doméstico, como para el comercio exterior mexicano.

Tal como CONCAMIN ha señalado aquí en otras ocasiones: ya sea verificar la calidad de un alimento o bebida, o garantizar los estándares de seguridad de un aparato electrónico, sólo por dar un par de ejemplos, **TODOS los productos hechos y comercializados en México cruzan por un tema de calidad**, deben cumplir con estándares reconocidos internacionalmente, y ésta es una responsabilidad compartida.

Con un SISMENEC fortalecido estaremos **abonando a la cultura de la calidad y la seguridad en México**, pero además promovemos los derechos de los consumidores y reafirmamos, una vez más, que **Lo Hecho en México es sinónimo de calidad, aquí y en todo el mundo**".





No, A LOS ambientes LABORALES conflictivos, AGRESIVOS Y APÁTICOS

La violencia es miedo de las ideas de los demás y poca fe en las propias.

Antonio Fraguas de Pablo, Forges, periodista gráfico español.

Cada día cobra mayor importancia la actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, porque actualmente se busca que las empresas tengan un ambiente laboral sano; esto quiere decir, contar con entornos organizacionales favorables en donde los trabajadores convivan en un clima de respeto y seguridad, tanto física como emocional.

Porque todos los trabajadores tienen derecho a laborar con base a una cultura organizacional a partir de una concepción integral del ser humano, que implica un cambio estructural que debe comenzar al interior de las propias empresas.

De acuerdo con una encuesta de OCC Mundial realizada a más de 2 mil participantes, el 51 por ciento de los profesionistas mexicanos ha sufrido algún tipo de violencia laboral, por eso a finales de 2012, se adicionó a la Ley Federal del Trabajo, un artículo sobre el acoso laboral. Hablamos del Artículo 3º Bis, que señala: Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Esta disposición tiene el mérito de que contempla una forma de acoso laboral de manera independiente del acoso sexual, estableciendo definiciones independientes; sin embargo, delimita al hostigamiento como una forma de acoso laboral específica: el descendente.

Aunque también existen conductas agresivas de los trabajadores hacia sus subalternos o a sus superiores jerárquicos, ya que, éstos también son posibles. Las acciones más importantes que se pueden empre-

nder con relación al acoso laboral y que se encuentran avaladas en la legislación laboral son:

Primera: la rescisión de la relación de trabajo del acosador, sin responsabilidad para el patrón. Apoyada en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues da la oportunidad al patrón de despedir con causa justificada a sus trabajadores, sin que ello le represente la erogación de una indemnización laboral. Específicamente el Artículo 47, dice a la letra que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; fracción VIII: Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Sin embargo, cuando se trate de acoso sexual ascendente, es necesario aplicar la fracción II del Artículo 47. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus fa-



miliares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; y

La fracción IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

La fracción III, es aplicable cuando se trata de remover de la empresa al trabajador, cuyos actos acosadores van dirigidos a compañeros de trabajo con el mismo orden jerárquico, y dice: Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

De igual manera el Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo señala: las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser

proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Por otra parte, el artículo 133 señala: Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

En la fracción XII: Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

En la fracción XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Porque la Ley considera que el patrón es responsable del medio ambiente laboral, inclusive el psicológico, en el entorno de trabajo, y dentro de él se incluyen las conductas agresivas por *mobbing*, (del término en inglés acosar o asediar u hostigar), por eso resulta sumamente importante implementar medidas preventivas, puesto que la

propia ley establece sanciones para los patrones que generen o toleren estas conductas.

El Artículo 994, LFT, establece: Se impondrá multa, por el equivalente a:

Fracción VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual al que tolere a permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

En México, el tipo de acoso laboral más extendido es el congelamiento: ignorar y "hacerle el vacío" a la víctima; y es percibido de diferentes modos, conforme la posición socioeconómica del afectado; pues los sectores de escasos recursos lo perciben como una manera de discriminación social.

El *mobbing* es un tipo de violencia laboral que es ejercida por personas sin distinción de género sobre hombres y mujeres en formas sistemática y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las víctimas dando origen a una serie de trastornos psicológicos.

Es uno más de los elementos de un fenómeno mayor: la violencia laboral. Este concepto va más allá de la





simple agresión física e incluye conductas que son susceptibles de violentar e intimidar a quien las sufre. Así la violencia en el lugar de trabajo incluiría las conductas físicas o verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes.

A pesar de que estas conductas tienen formas de expresión muy variadas, estas son algunas de las más habituales:

a) Ataque a la víctima a través de medidas organizacionales.

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b) Aislamiento social.

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

c) Ataques a la vida privada de la persona.

- Críticas constantes a la vida privada.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.

d) Violencia física.

- Acoso o violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e) Agresiones Verbales.

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales".

La OIT ha escogido la expresión de violencia en el trabajo para referirse a estas conductas en sus informes de 1998 y 2000. Este proceso de interacción no solo se lleva a cabo dentro del propio sistema organizacional, sino también con individuos de otras organizaciones y los usuarios que utilizan los productos o servicios que en ellas se generan, y en este contexto se deben plani-

ficar y ejecutar conductas que impidan estas conductas contra otros individuos.

Es por eso que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social considera necesario adecuar las estructuras de las organizaciones para poder responder a las demandas y desafíos que enfrentan, sobre todo en lo referente a las relaciones interpersonales.

Por ello, publicó en su página en Internet el Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a todas las empresas de la República Mexicana, que puede consultarse en <https://www.gob.mx/stps/>, sección Documentos, que pretende constituirse como una guía que auxilie a las empresas que no cuentan con un instrumento para la atención de esta problemática, y las que ya lo tienen, que les ayude para adecuarla o actualizarla.

Cabe señalar que el documento hace notar que las situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, traen como consecuencia un ambiente conflictivo, agresivo y apático por parte del personal, así como una baja productividad y un deficiente desempeño en sus actividades. ■



PARA disfrutar LAS vacaciones

*Después de cumplido el deber,
el descanso es un placer.*

Proverbio popular.

Por la Maestra Sonia Salgado Vargas
Directora General de Educación y Organización de
Consumidores, PROFECO

La primera temporada de vacaciones se acerca, Semana Santa y Pascua están a la vuelta de la esquina, y la mejor forma de disfrutarlas es planearlas y conocer tus derechos como consumidor para hacerlos valer. Te compartimos las siguientes recomendaciones para que tengas un **¡feliz viaje!**

1. Planea el destino que deseas visitar, infórmate sobre los atractivos que ofrece.
2. Compara calidad y precio de los diversos proveedores de servicios turísticos, considerando destinos a recorrer, transporte, alimentos, etc., para que elijas el que más se adecue a tu presupuesto y necesidades.
3. Pide toda la información que requieras sobre el servicio que deseas contratar. Es tu derecho.
4. Si contratas una agencia de viajes, asegúrate de que te informe las políticas de devolución, cambio de horario o destino, si ofrece garantía y las restricciones.
5. Una vez que hayas tomado la decisión y cubras el costo del viaje, el proveedor debe entregarte la factura que ampare la compra.
6. Los boletos de transporte deben indicar razón social, clase del servicio, origen, destino, precio, fecha de viaje y número de asiento.
7. Si compras por internet verifica que el sitio indique giro, políticas sobre privacidad de datos personales y financieros, domicilio físico y descripción detallada de los servicios y costos totales con impuestos y condiciones de cancelación.





8. El proveedor debe respetar el precio del paquete que hayas solicitado el día de la reservación. Asegúrate de que te brinde el servicio de acuerdo con la clase que hayas contratado.
9. Los horarios de transportación deben cumplirse estrictamente, aun cuando no haya suficiente pasaje, a menos que el retraso sea por causas de fuerza mayor.
10. Para consultar el número de quejas de cada proveedor, consulta la página <https://burocomercial.profeco.gob.mx/>

Profeco te acompaña

Cada año, para vigilar y evitar que se cometan abusos contra los consumidores en el periodo vacacional de Semana Santa y Pascua, Profeco instala módu-



los itinerantes de atención en los aeropuertos con mayor afluencia de viajeros nacionales y extranjeros y en las principales terminales de autobuses del país. Profeco pone a tu disposición, para atender cualquier consulta o inconformidad, el Teléfono del Consumidor 55 68 87 22 en la Ciudad de México y área Metropolitana; y 01 800 468 8722 sin costo en todo el país, así como sus redes sociales oficiales en twitter @Profeco y en Facebook: *ProfecoOficial* y www.gob.mx/profeco.

Del trabajo al descanso

Ser productivo no sólo significa descubrir formas de trabajar mejor, también significa descubrir cómo sentirse mejor. La temporada de vacaciones es algo que todos esperamos año tras año. Por eso, procura pasar tiempo de calidad con tus seres queridos.



Planear el viaje. Reúnete con tu familia para comenzar a crear un ambiente agradable e intercambiar ideas sobre las vacaciones.

Entre todos definan el lugar. Hacerlo ayudará a precisar su objetivo: la playa, una ciudad, una zona arqueológica, etc. y, muy importante, a que el viaje sea disfrutable para todos.

Prevenir. Tener claro cuánto dinero gastarás en el viaje te ayudará a no rebasar tu presupuesto y a evitar tensiones familiares debido a la falta de recursos.

Hacer una lista de viaje. Anota en una libreta los datos importantes, como número y horarios de vuelo, número de la agencia de viajes, dirección del hotel y de los lugares que desean visitar.



¿Qué Comerás en vacaciones de Semana Santa?

Profeco te recomienda:

La Semana Santa es una época en que las personas evitan el consumo de carnes rojas y sus derivados, basando la alimentación principalmente en pescados y mariscos, alimentos nutritivos, de fácil digestión y rápida cocción, que además son fuente de proteína, vitaminas del complejo B, A, D y E que actúan como antioxidantes, así como ácidos grasos omega 3 que tiene la capacidad de ayudar a disminuir los niveles de colesterol sanguíneo y los procesos inflamatorios en el cuerpo.

Los pescados y mariscos los pueden consumir personas con sobrepeso, diabetes e hipertensión.

El atún y las sardinas, si son enlatadas, se recomiendan consumir en agua para evitar el exceso de grasas, se deben evitar latas con golpes, así como el vencimiento vigente y de una marca conocida.

Alimentos populares que puedes comer en Semana Santa:

1. **Torrejas:** Es un dulce elaborado con pan, leche, huevos, canela, azúcar, y miel.
2. **Bacalao:** Se puede elaborar de diferentes formas; con garbanzos, tomate o arroz.
3. **Potaje de Vigilia:** Elaborado a base de garbanzos, bacalao y espinacas.
4. **Leche frita:** Postre popular elaborado a base de huevos, azúcar, leche, canela y limón.
5. **Buñuelos:** Ideal para tomar antes del potaje de vigilia y suponen una auténtica delicia para el paladar.

Alimentos seguros

recomendaciones para adquirir y consumir alimentos en vísperas de la celebración de Semana Santa



CONSERVAS ENLATADAS

Controlar que no estén hinchadas, abolladas ni presenten óxido en la superficie.



EMPANADAS/TARTAS DE VIGILIA

El relleno, tanto sea de pescado o de verdura, requiere condiciones extremas de higiene y conservación para evitar su contaminación. Las empanadas ya cocidas deben ser conservadas en refrigeración. Al momento de consumirlas, calentarlas completamente.



CHOCOLATES/HUEVOS DE PASCUA/ ROSCAS

Controlar el rótulo; la etiqueta debe indicar: procedencia, período de aptitud, fecha de elaboración y vencimiento, o la leyenda "consumir preferentemente antes de..."

PESCADO FRESCO

Verificar que las escamas estén bien unidas entre sí, adheridas a la piel y tengan brillo metálico.

Los ojos deben ocupar la cavidad orbitaria, ser transparentes, brillantes y salientes.

Los músculos deben estar fuertemente adheridos al espinazo y no se separarán al ejercer presión.

El olor debe ser suave y agradable.

Deberá estar refrigerado o cubierto de hielo.

PESCADO CONGELADO

Deberá estar totalmente rígido, sin erosión ni rasgaduras en la piel.

Si se quiere fileteado, observar que no existan diferencias de color en toda la superficie del corte.

Una vez descongelado, no volver a congelar.



NO ARRIESGUE SU SALUD.
COMPRE SÓLO EN COMERCIOS HABILITADOS.
VERIFIQUE LA ROTULACIÓN DE LOS PRODUCTOS.



*Si observa cualquier irregularidad en los productos, comuníquese con el Área de Bromatología al Municipio, o escribir a:

*En todos los casos, adquirir alimentos derivados de locales comerciales habilitados para tal fin





Medidas básicas para consumo de productos del mar

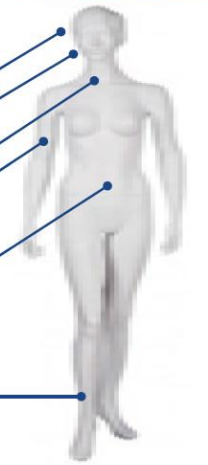
1. Comprar sólo en locales autorizados que cuenten con el permiso correspondiente
2. Mantener los productos refrigerados a temperaturas de entre los 0° y 5°
3. Consumir los pescados y mariscos cocidos
Recuerde que el limón no cuece los alimentos
4. Lavarse y desinfectarse muy bien las manos
Evitar la contaminación cruzada
5. Mantener los productos no más de dos días en la parte más fría de refrigerados o hasta 3 meses en el congelador
6. No volver a congelar una vez

- descongelados los pescados y mariscos
7. No descongelar a temperatura ambiente
Una vez preparados consumir lo antes posible



En caso de presentar alguno de los siguientes síntomas acuda al centro de salud más cercano.

1. Náuseas
2. Adormecimiento y hormigueo de la boca y lengua
3. Dificultad para hablar y respirar
4. Debilidad muscular y adormecimiento de los brazos
5. Dolor abdominal
6. Graves cuadros de diarrea y deshidratación
7. Debilidad muscular y adormecimiento de piernas



Pescados y Frutas de temporada

Acelga



Ajo



Berenjena



Betabel



Calabaza



Cebolla



Col



Coliflor



Chayote



Chícharo



Chile verde



Ejote



Espinaca



Jitomate



Lechuga



Limón



Melón



Sandía



Fresa



Mandarina



Kiwi



Piña



Naranja



Platano



Manzana



Pulpo



Sardina



Trucha



Salmón



Bacalao



Camarón



Bagre



Sierra



Robalo



Cazón

