

Para ser un referente, hay que tener convicciones

Deben líderes ser ejemplo

Sugieren perseguir con fuerza los ideales y preocuparse de quienes lo rodean

DAYNA MERÉ

Para liderar con el ejemplo hay que tener firmes convicciones.

Los líderes pueden hablar con vehemencia acerca de su visión y de sus valores, pero si sus conductas no son consistentes con sus declaraciones, su gente inexorablemente les perderá el respeto y les dará la espalda.

Esa es la propuesta de Roberto Vola-Luhrs, vicepresidente de la consultora especializada en búsqueda ejecutiva Voyer International, y un renombrado experto en identificar y desarrollar talento.

En entrevista, explicó que ese respeto es la piedra angular para la consolidación de cualquier empresa.

“Los líderes exitosos, en el largo plazo, son los consistentes con sus creencias, son persistentes en la prosecución de sus visiones, y siempre están atentos acerca de las pequeñas cosas que les ocurren a quienes lo rodean; se preocupan y ocupan de las personas. Esto es lo que hace la gran diferencia”, destacó.

Esta visión será la que Vola-Luhrs exhibirá la próxima semana en el Foro WOBI on Leadership, donde planteará que una empresa es la combinación de capitales, tecnologías, infraestructuras y personas que producen riquezas.

“Las tecnologías son generadas y puestas en disponibilidad con una velocidad pasmosa. El recurso con menor elasticidad es el de las personas bien entrenadas, motivadas y dispuestas a aportar su talento y compromiso a una empresa.

“El trabajo de un líder debe abocarse al incremento del potencial que cada individuo tiene para que luego pueda aplicarse efectivamente en los puestos de trabajo y enriquezca el desempeño al desarrollo de las capacidades y a la motivación de la gente a su cargo, sin olvidarse que tiene el mismo compromiso consigo mismo.

“En las personas está el factor de máxima oportunidad para las empresas”, destacó.

Vola-Luhrs destacó las 10 pautas de comportamiento que ayudarán a lograr un liderazgo exitoso.

Estas son, primero, buscar oportunidades de crecimiento y orgullo para cada uno; 2, experimentar y tomar riesgos, y ponerse a la cabeza de los fracasos; 3, tener una visión de futuro y



Roberto Vola-Luhrs, vicepresidente de la consultora Voyer International, ofrece 10 pautas para el liderazgo.

saberla transmitir; 4, crear una mística acerca de la misión; 5, lograr el compromiso sincero, el propio y el de los demás.

La 6, es importante fortalecer la conducta de cada individuo a partir del respeto mutuo;

7, convicción y acción respecto a los valores e intereses compartidos; 8, planear pequeñas metas alcanzables; 9, reconocer el esfuerzo individual en forma manifiesta; y 10, preocuparse y ocuparse de su gente

Todo depende de personas

Para Roberto Vola-Luhrs, la razón de ser de las empresas es económica, y para que esto suceda en forma exitosa sugiere lo siguiente:

Debe darse un proceso social llevado adelante por los individuos que la integran. Está en esas personas la posibilidad, o no, de producir cambios que garantizarán que “esas” cosas sucedan.

Las empresas deben fijar políticas, procesos, métodos y programas para que sus miembros logren superarse en función de parámetros del mercado y no sólo de los propios.

Es válido que ciertas competencias de las personas, aplicadas a lo que se hace, hacen a la diferencia con los competidores.

La productividad, en ese caso, estará dada por hacer con los mismos recursos más de lo que agrega valor, o con menos recursos lo mismo.

Fuente: Roberto Vola-Luhrs

Califican de rígido al seguro de desempleo

ERNESTO SARABIA

Aunque el Seguro de Desempleo (SD) que se discute en el Congreso de la Unión no se aparta de las tendencias de los que existen en América Latina (AL), el modelo que se pretende para México resulta muy rígido, según especialistas.

Saúl Escobar, ex subsecretario del Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, dijo que la propuesta mexicana puede cubrir a un número muy reducido de trabajadores.

Además de pedir la filiación al Infonavit, exige estar desempleado 45 días, haber cotizado 24 meses y utilizarlo sólo una vez cada 5 años, destacó.

Otros seguros en AL son menos exigentes, incluso en Chile, donde se requieren sólo 12 meses de cotización y se puede acceder al SD dos veces cada 5 años.

“El mexicano es copia del chileno, pero una copia más rígida”, dijo Escobar.

Graciela Bensusán, investigadora de la UAM Xochimilco, consideró que hay diferencias importantes entre países, tanto por lo que se refiere a los requisitos, como a la tasa de reposición, duración del beneficio o el financiamiento del seguro.

El diputado Miguel Alonso Raya, vicecoordinador del PRD, señaló que entre las desventajas del SD está su financiamiento, que se hace a costa de los recursos destinados a otro derecho.

Además, se basa en cuentas individuales, lo que reduce la solidaridad.

Berenice Ramírez López, especialista de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), opinó que el SD está estructurado al revés, pues lo primero son políticas activas de empleo, aumentar el salario mínimo y después instrumentar el seguro.

Enfrenta Goldcorp conflicto con ejido

KARINA SUÁREZ

La unidad minera “Los Filos”, propiedad de Goldcorp México, localizada en Guerrero, fue bloqueada por un grupo de ejidatarios de Carrizalillo, quienes exigían un ajuste al alza en el contrato de arrendamiento que tienen con la empresa.

El vicepresidente de Goldcorp México, Horacio Bruna, reconoció que se prolongarse

la suspensión de actividades peligraría su meta de producir un millón de onzas de oro para este año.

“Cada día que estamos parados son 931 onzas menos y lo que no produce ya no lo produce. Por supuesto que no es lo que queremos, pero tampoco podemos darles gusto en el nivel que ellos lo están planteando”, explicó el directivo.

Originalmente, los ejidatarios habían solicitado un pago

de 3.5 onzas de oro por hectárea o un aumento anual de 4 por ciento, en pesos, según informó Bruna.

Sin embargo, posteriormente exigieron un pago mayor, que ya no quiso precisar el empresario.

Advertió que la minera no puede acceder por completo a las peticiones de los ejidatarios en un entorno donde el precio del oro permanece estancado y sin pronósticos cercanos a la

recuperación.

El grupo ejidal inconforme es propietario de mil 300 hectáreas de la mina que produce anualmente 340 mil onzas de oro y genera cerca de 2 mil 600 empleos directos y 10 mil indirectos, de según la empresa.

Guerrero, Zacatecas y Chihuahua contribuyen con 27 por ciento de la producción global de oro de la firma trasnacional.



La Junta de Gobierno de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), autorizó la creación de “Banco Finterra, S.A., Institución de Banca Múltiple” con objeto social acotado (Banco de nicho)

