

PYME

 CAPITAL

**ENCUENTRA LOS
EMPLEADOS ADECUADOS**

**PROTÉGETE DE
LADRONES CIBERNÉTICOS**

CULTURA ORGANIZACIONAL

LA CLAVE DEL ÉXITO

ENERO-FEBRERO-2017
Vol. 7 AÑO 2

www.pymecapital.com

SEGUROS A.R.



**PREGUNTA POR NUESTROS
SEGUROS COBERTURAS**

9993.20.24.26

Revista Pyme Capital © año 2017, número 7, revista bimestral publicada por Consejo Empresarial del Sureste Asociación Patronal Asociación Civil. Todo material enviado para su publicación será propiedad de la revista. Reserva de derechos al uso exclusivo del Título: 04 -2016 - 012009434200 - 102. La originalidad de los artículos así como las opiniones expresadas serán responsabilidad de los autores. Toda la correspondencia debe dirigirse al editor de la revista Plasmic SPC a la siguiente dirección: calle 25 letra C, número 343 Fraccionamiento La Florida, Mérida, Yucatán, México Tel. 1 96 19 68.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor ni de la empresa encargada de su publicación. Queda totalmente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de: Consejo empresarial del Sureste Asociación Patronal A.C.

Contenido

Consejos para una reunión exitosa

Decidir como decidir, las decisiones son posibilidades

Concepto viejo para un mundo nuevo

El manual del gerente, las metas

Encuentra a los empleados adecuados

Las Franquicias, una opción de negocio

Información que importa: salario mínimo

La cultura organizacional es la clave del éxito

No hagas caso a todo lo que escuchas

Herramientas que ayudan: RSS

Ponga su negocio donde quiera

Premio Global Students Entrepreneurs Awards

Seguro social: tu derecho

Diccionario 3.0



Consejos para una reunión exitosa

Por: R.I.P.A

Las juntas son reuniones de trabajo entre dos o más colaboradores para definir proyectos, tomar decisiones, trazar plan de acción, lanzar ideas, cerrar negocios, evaluar proyectos, establecer lazos empresariales, conocer posibles colaboradores...

Son importantes e ideales para aplicar la frase “dos cabezas piensan mejor que una”. No obstante, dependiendo de su naturaleza, pueden ser muy cortas o muy largas; ligeras o tediosas; alegres o fúnebres, tanto para los trabajadores, los líderes organizacionales e invitados socios que formen parte de ella.

Si bien es cierto que los contenidos no son del todo controlables - a veces se tienen que hablar de números y otras de diseños- el ambiente y la disposición de facilidades son variables que pueden ser manipulados para hacer las juntas más amenas, dinámicas, digeribles y, sobre todo, efectivas.

Cualquier actividad planeada tiene mayores probabilidades de éxito. Por eso, si hay que realizar una junta es importante primero agendar el día y definir el lugar en el que se llevará a cabo. En realidad solo se necesitan estos dos datos para poder notificar personalmente a cada uno de los asistentes y confirmar su asistencia. Está claro que el día dependerá de la accesibilidad de la propia agenda – recuerda que se han organizado otras actividades con anticipación a la junta- y de la disponibilidad del lugar.

No hace daño – al contrario, facilita el cumplimiento de los horarios- recordar la valioso que es la puntualidad y la trascendencia de su presencia. Hay una razón por la cual se agenda con anticipación este tipo de actividades.



Confirmado todos los asistentes o al menos la mayoría de ellos es recomendable realizar una lista de todos los temas que se desean tratar con sus respectivos materiales audiovisuales en caso de ser necesario. ¡Qué desafortunado sería olvidar un tema delicado y no tener un día libre para realizar una segunda junta en los próximos días seguidos! Ni que decir del lío y los posibles problemas de comunicación que podrían presentarse al tener que informar por separado a cada uno de los involucrados y resolver las mismas dudas para cada uno de ellos.



Definir lo que sí se va a tratar y lo que no encausará la reunión y disminuirá el desvío de tópicos que suelen suceder cuando un grupo de personas se reúne para discutir un tema/s en especial.

Este punto está íntegramente ligado a la realización de tales apoyos audiovisuales. Y aunque el tema no lo requiere, proyectar un vídeo o una imagen, sonidos o cualquier otro elemento ayudará a entender e ilustrar lo que se desea alcanzar con mayor facilidad.

Si se desea entender como un to do-list, el siguiente paso es preparar el lugar en dónde se realizará la junta. La mayoría de las juntas, sin importar el tamaño de la organización, suelen llevarse a cabo en un cuar-

to que tiene una mesa en medio con sillas alrededor y despojado de cualquier posible distractor. El lugar es práctico, pero también aburrido. El ambiente enfría las relaciones sociales, restringe la participación y colaboración de los participantes por la misma carencia de motivadores materiales.

Una mesa de refrigerio, una foto, alguna frase motivadora, buena iluminación, decente ventilación y materiales creativos disponibles suelen funcionar para mantener activos, concentrados y motivados a los clientes o empleados en los temas a tratar. Es importante acondicionar un lugar en el que un grupo de personas van a pasar largas horas juntos para no romper el flujo de trabajo.



Ahora, el desarrollo de la junta de trabajo definirá su efectividad.

La clave se encuentra en los siguientes 10 consejos:

1. Tratar los temas previamente establecidos.
2. Asistir a la junta con una mente abierta.
3. Alentar la participación activa de todos los integrantes.
4. Incitar al intercambio de opiniones, evitar las discusiones (peleas).
5. Evitar los monólogos y la participación alargada de un mismo individuo.
6. Realizar apuntes de lo más importante.
7. Jugar con el humor para hacer más amena la junta.
8. Utilizar los recursos tecnológicos y creativos disponibles para explicar un punto o situación.
9. Utilizar un lenguaje entre formal y casual que no intimide ni juzgue.
10. Ofrecer un periodo de descanso cuando sean juntas largas.



Al final de la junta de trabajo, para poner la cereza en el pastel, recuerda agradecer la participación de todos, aplaudir las ideas propuestas, reconocer el esfuerzo de los presentes y aclarar cualquier duda.

Ingeniería de fluidos



☎ 941.85.07

📍 Calle 5#106L x 22
diagonal y 24 Cholul, Mérida.

Decidir como decidir

Las decisiones son posibilidades

Por: C.E.P

Tomar una decisión es la habilidad innata de escoger un camino u objeto sobre otro. Es una habilidad que todo humano desarrolla desde que es pequeño. A veces se desconoce porque se escoge una u otra opción, en otras ocasiones el ser humano tiene la información necesaria para elegir la opción más racional y, en algunas otras, el instinto es el “salto de fe” que determina la balanza. Estos tres escenarios no son exclusivos para alguna área o profesión. Stephen P. Robbins y Mary Coulter de la Universidad de San Diego y de la Universidad de Missouri, respectivamen-

te, explican que existen tres teorías para la toma de decisiones que son aplicables en todos los niveles de mando de una organización.

La primera teoría corresponde a la toma racional de decisiones, también llamada premisas de la racionalidad. Los autores explican que bajo esta teoría las decisiones que se toman son objetivas, lógicas y “obedecen los mejores intereses de la empresa”.

La segunda teoría se llama racionalidad acotada y consiste en la “toma de decisiones que es racional



pero limitada (acotada) por la capacidad del individuo de procesar la información”. Cuando el individuo es incapaz de analizar y evaluar (no por incompetencia) toda la información para todas las alternativas, la decisión que toma no puede ser catalogada como premisa de racionalidad perfecta. Es decir, no escoge la “mejor” opción sino la “satisfactoriamente buena”. La tercera teoría hace referencia al papel de la intuición, que según los autores se define como “el acto de tomar decisiones a partir de la experiencia, sentimientos y buen juicio acumulado”.

La intuición no es excluyente de la racionalidad sino su complemento, pues está basado en la experiencia, en los valores éticos y en la cultura, en los procesos mentales inconscientes, en el afecto, en las destrezas, en los conocimientos y en las capacitaciones.

Por otro lado, las decisiones también pueden ser programadas o sin programar.

Las decisiones programadas son aquellas en las que la autoridad no toma una decisión como tal sino que aplica aquella que ya está regulada en los documentos oficiales de la empresa u organización, como las políticas, el manual de conducta y/o el manual de procedimientos. Estas decisiones pueden ser entendidas como de protocolo o de rutina pues se aplican cada vez que el mismo escenario o similar se repite.

Las decisiones sin programar son aquellas que “son únicas, no se repiten y requieren soluciones a la medida”. Las decisiones sin programar son comunes cuando un cargo de mando se enfrenta a situaciones o problemáticas nuevas que no se había contemplado antes y cuya información es ambigua o incompleta.

Concepto viejo para un mundo nuevo

Por: M.G.B.



El trabajo colaborativo es más que una tendencia. La capacidad de individuos talentosos para involucrarse en diversos proyectos aportando su opinión y trabajo según sus especialidades y conocimientos ha revolucionado la manera de hacer las cosas para alcanzar metas conjuntas e individuales. Hace una década era inconcebible la ayuda entre empresarios sin esperar una remuneración monetaria o alguna otra forma de “pago”. Los emprendedores o las empresas familiares recurrían a amigos, familiares, vecinos, conocidos o a “amigos del amigo” para solucionar -la mayoría de las veces- medianamente bien un problema o situación. Recurrir a un experto era sinónimo a gasto. Una inversión que a la larga sería satisfactoria para ambas partes. El problema se presenta cuando se carece de los recursos – en cualquiera de sus modalidades- para cubrir los gastos. Además se pueden presentar otras condicionantes como buscar al especialista, que este acepte el trabajo, el proyecto mismo, el mercado, entre otros.

Una de las soluciones siempre ha estado ahí, pero no fue hasta el 2005 en San Francisco que el término se volvió una “tendencia”, según expertos.

Los registros históricos señalan que durante el siglo XVII apareció por primera vez el término coworking en varios textos haciendo referencia al trabajo realizado entre Dios y sus ayudantes. Desde ese entonces - 1628 para ser exactos- el coworking adquirió una definición, que traducido al español es: trabajo colaborativo.

El coworking es el trabajo colaborativo entre profesionales independientes y expertos que comparten un mismo espacio de trabajo.

Ramón Suárez, colaborador de El Diario de España, una vez definió el coworking como una evolución del trabajo colaborativo que se produce en oficinas compartidas por profesionales autónomos y empresarios que se dan cita para trabajar y que también “intentan crear oportunidades profesionales y personales entre y para sus miembros”.



La primera vez que el espacio compartido tuvo relevancia fue en Berlín, Alemania durante el año 1995 cuando se crea la c-base, una sociedad fundada por 17 miembros que reconstruyeron una estación espacial caída en la capital alemana en un centro de reunión para “compartir conocimientos, interactuar con otras personas y proporcionar espacios para grupos semejantes o individuos”.

Actualmente es un espacio de 723m² con laboratorios, áreas de investigación y construcción y un puerto cul-

tural. Los 550 miembros suscritos pagan una cuota de 17 euros mensuales.

Por otro lado, la creación de la C-base e.V, una asociación sin ánimo de lucro, ha permitido el acceso gratuito al público interesado en eventos culturales y artísticos y en el desarrollo e intercambio de conocimientos referentes a softwares, hardwares y redes de datos.

Aunque un sector popular cree que la c-base es el primer hackerspace del mundo, sin duda es el primer antecedente directo del coworking.



La historia dice que fue en 1999 cuando el concepto de coworking al fin fue reconocido o materializado, como dirían algunos, gracias a Bernie Dekoven quien utilizó este término “para describir el trabajo colaborativo a través de ordenadores”, que resultó con la creación del primer espacio de coworking en New York llamado 42 West 24.

Coworking Spain Magazine cuenta que el primer coworking oficial entendido como un espacio para trabajar fue creado por Brad Neuberger en San Francisco en el 2005. Era una cooperativa sin fines de lucro que abría 2 veces a la semana y ofrecía 8 mesas, wi-fi gratuito, almuerzos compartidos, masajes y paseos en bicicleta.

Sin embargo, la cooperativa fue reemplazada por Hat Factory, “el primer espacio a tiempo completo denominado coworking space”.

A partir de ahí, en un lapso de dos años (2005-2007) el coworking se convirtió en una tendencia aprovechada por emprendedores al encontrar un nuevo nicho de mercado y convertirlo en un modelo de negocio.

Jannelle Pierce de la revista Zona Coworking dice que el coworking “es el reflejo de la aparición de nuevos modelos y nuevas expectativas en los negocios”.

Los espacios coworking ofrecen instalaciones como oficinas virtuales, salón de juntas, workshops, oficinas privadas; y servicios como mailing, centro de impresión, ambiente climatizado, internet inalámbrico, couching, telefonía, entre otros.

Acudir a estos centros de trabajo colaborativo permite la colaboración entre profesionales, fortalece el networking, genera climas de confianza, acelera las oportunidades de trabajo, impulsa el desarrollo de proyectos profesionales y estimula la autogestión. Todo en un am-

biente de trabajo tranquilo, relajado, profesional, flexible y sin interferencias ajenas.

Si bien los espacios de coworking están abiertos para todos, es cierto que son más utilizados por emprendedores y profesionales autónomos que buscan alternativas empresariales.

Sande Gorgart, ex vicepresidente de Regus, proveedor de espacios flexibles más grande del mundo, explicó a Forbes que “algunos incluso prefieren trabajar con otras personas” porque “les resulta inspirador, les resulta más rentable y descubren que pueden ser muy productivos en ese ambiente gracias a la tecnología.”

El crecimiento de este nuevo modelo de negocio y forma de vida va en aumento. Estudios señalan que para el 2012 existían alrededor de 2,000 espacios de coworking en el mundo, cifra que aumentaría a 12,000 espacios para el 201, según la empresa Emergent Research. Por último, como diría Leo Dan: “es por eso y por muchas razones” visita I Want To Co, el mejor espacio de coworking en el sureste.



Protege lo que
más quieres

Manuel Barrera Pino
Agente de seguros

☎ 9992.43.42.67

☎ 9995.93.56.61

El manual del Gerente

Las metas

Por: C.S.

Los gerentes son la brújula de cualquier organización o empresa sin importar su tamaño. Es su responsabilidad administrar y dirigir los recursos humanos, materiales y económicos como mejor le parezca a la empresa para alcanzar el éxito que desea.



Los gerentes exitosos planean y establecen metas para alcanzar el éxito que desean no solo para la empresa como un organismo, también para sus colegas y/o empleados como individuos.

Si los gerentes son la brújula, las metas son el destino a llegar y los planes, el recorrido a recorrer para llegar a dicha destinación. En términos más técnicos, Stephen Robbins y Mary Coulter definen las metas como “resultados deseados para individuos, grupos y organizaciones enteras” y los planes como “documentos en los que se explica cómo se van a alcanzar las metas, así como la asignación de recursos, calendarios y otras acciones necesarias para concretarlas”.

Sin estas dos acciones, las empresas simplemente deambulan sin sentido y sin dirección.

Los gerentes no deben olvidar que las metas son el sinónimo a objetivos, que a su vez se clasifican en generales, específicos, funcionales y operativos. No obstante, las metas de igual manera pueden ser listadas como reales y declaradas.

Las metas declaradas son aquellas que son dictadas por la empresa, están establecidas en sus políticas y esperan sean adquiridas por los empleados como si fueran sus propios objetivos. Por ejemplo: “acelerar el crecimiento de los ingresos”, “obtener ganancias estables en periodos recesivos”, “aumentar el rendimiento sobre el capital invertido”, entre otros.

Las metas reales son aquellos resultados que las orga-

nizaciones realmente persiguen, “definidas por los actos de los integrantes”, por ejemplo: “aumentar el número de alumnos en la Universidad”. Robbins y Coulter señalan que “si usted quiere conocer las metas reales de una organización, aquellas que realmente persigue, observe lo que hacen los integrantes”.

Las verdaderas metas poseen una serie de características: son específicas, mensurables, alcanzables, realistas y de plazo determinado.

Las metas son específicas si pueden ser descritas a detalle sin perder el verdadero propósito ni que sean confundidas. Son mensurables si pueden ser medibles, es decir, si hay un método que permita evaluar el desarrollo y alcance de dicha meta. Las metas son alcanzables y realistas si la empresa tiene los recursos materiales, humanos y bienes para lograrlos.

Por último, las metas no son infinitas; deben ser cumplidas tras un periodo de tiempo definido para ser consideradas un éxito. De caso contrario, el gerente deberá encontrar el por qué no se alcanzó la meta.

Gerentes, el éxito es el cúmulo de metas logradas. Determinar una meta u objetivo específico, mensurable, realista y alcanzable en un plazo determinado ayudará a la empresa a encontrar su camino al éxito. También ayudará a identificar las áreas más fuertes y más débiles de la empresa para implementar programas de desarrollo y fortalecimiento o estrategias de maximización de beneficios.

Encuentra los empleados adecuados

Por: A.R.S

El departamento de Recursos Humanos tiene a su cargo una difícil tarea: reclutar personal para la empresa. Escoger el personal adecuado para el sistema orgánico de la empresa es fundamental para su existencia.

La relación entre empresa-trabajador debe estar fundamentada en una sinergia en su máxima capacidad. Ambos se necesitan para seguir creciendo. Pero ¿en qué consiste el reclutamiento? Antonio C. Maru define el reclutamiento como “el proceso de atraer candidatos que posean las competencias deseadas, los cuales serán seleccionados y capacitados para ocupar los puestos de la plantilla de funcionarios de la empresa”.



Existen dos tipos de reclutamiento: el interno y el externo. Se considera reclutamiento interno cuando las fuentes se ubican dentro de la empresa u organización. Este tipo de reclutamiento significa promociones o transferencia de puestos entre empleados con las habilidades requeridas para realizar un trabajo o desempeñar una función. Cuando el nuevo empleado viene

desde un organismo ajeno a la plantilla de empleados de la empresa se dice que hubo un reclutamiento externo. Maru escribe en su libro Administración para emprendedores que “el reclutamiento externo es el procedimiento por el cual la compañía busca en el mercado de trabajo profesionales capacitados que ocupen las plazas vacantes”.



Presencial



Anuncios de prensa

Entonces, ¿De dónde se recluta?



Internet



Freelancer



Bolsa de trabajo



Anuncio en recepción



Recomendación

¿Cómo se escoge al personal indicado?

Cada empresa tiene sus propias políticas de contratación, pero todas utilizan como parámetro la suma de factores como experiencia, presentación personal, conocimientos, estudios, referencias e ideología para saber quién será el próximo elemento que contribuirá o, incluso, reestructurará el camino de la empresa u organización. La persona responsable de tales decisiones puede ser un comunicólogo, un psicólogo, un pedagógico, el CEO o dueño de la empresa.

Aunque también existe la contratación de una agencia especializada en estos procesos de selección. El proceso de selección puede ser simple, corto y sencillo o largo y complicado. Por lo general, la empresa publica la vacante de puesto en el medio correspondiente para que el interesado lo lea, revise, analice y decida si es candidato o no. Si acepta su candidatura, el candidato tiene manda o personalmente deja su currículum, por-

tafolio (de ser necesario) y solicitud de empleo en las oficinas correspondientes.

El responsable revisará los documentos de los solicitantes y seleccionará aquellos que pasen el primer filtro para convertirse en candidatos reales. Para tomar la decisión final, es necesario recolectar más información por lo que además de verificar referencias, el responsable agenda citas de entrevistas con cada candidato.

La entrevista es la herramienta que decide hacia dónde se inclina la balanza y la mejor forma de enfrentarla es presentarse con conocimientos de la empresa y puesto al que se postulan, con completa consciencia de sus habilidades y limitaciones y con una espectacular presentación personal. Hay un dicho popular que dice: "nunca tienes una segunda oportunidad para causar una buena impresión".

contacto.rrnm@gmail.com

www.gruporrrnm.com

999.239.34.50



DESARROLLO DE SOFTWARE A LA MEDIDA

RRNM...

Las Franquicias,

una opción de negocio Por: R.C.



Emprender no significa necesariamente crear un nuevo concepto empresarial. Existen otras opciones como las franquicias. El franchising empresarial es cuando una empresa cede una licencia o derecho a una tercera persona para explote su marca, servicio o producto a cambio de una remuneración directa o indirecta hacia el franquiciante sin que sea una relación de empleado empleador.

Por ejemplo, Subway es una cadena de restaurantes norteamericana multi-

nacional con sede en Milford, Connecticut. Actualmente cuenta con 44.822 restaurantes en 112 países, pero no todos son propiedad de los dueños de Subway, Fred DeLuca y Peter Buck. Es decir, cada establecimiento es de dueños diferentes que con el permiso de la empresa utilizan la marca, el modelo de venta y los procedimientos y protocolos de productos para vender sándwi-

ches, baguettes y ensaladas a cambio de que un porcentaje de las ganancias sean para la sede principal. Es como si rentaras el nombre y el producto (con todo lo que eso conlleva) al dueño de la empresa.

Una de las ventajas de franquiciar un negocio es la homogenización de la marca y el producto. Los niveles de calidad serán los mismos para todos los establecimientos creando una identidad de marca en el mercado y una mayor penetración en el público meta. Además, se convierte en

una herramienta de expansión sin la necesidad de invertir grandes cantidades sumas de dinero.

Como cualquier contrato empresarial, adquirir una franquicia o ceder los derechos de una marca o producto conlleva obligaciones establecidas por escrito entre los dos participantes, explica el portal Crece Negocios.

Antonio Amaru lo explica más elocuente:

El franquiciante es el tenedor de la marca y del método de trabajo que otorga en licencia a terceros. Es el agente que idealiza y perfila la franquicia del negocio para el franquiciatario. El franquiciatario es la persona jurídica o física que adquiere el derecho de uso de la marca y/o método de trabajo, por medio de un pago inicial o mensual. Al formar parte de la red de la franquicia, comienza a operar con la marca del franquiciante y debe seguir todos los patrones establecidos y supervisados por éste.

Obligaciones del franquiciante:

*Ceder la licencia de la explotación de un producto, servicio o marca comercial.

*Brindar conocimiento productivo y comercial propio del negocio.

*Brindar capacitación y asistencia técnica.

Obligaciones del franquiciado:

*Pagar un monto inicial.

*Pagar periódicamente un porcentaje de las ventas.

*Respetar los manuales (procedimientos y sistemas) establecidos por la empresa que otorga la franquicia.

*Respetar los diseños y logotipos.

*Comprar los equipos, maquinarias y suministros a la empresa concesionaria o a quien ésta señale.

*Preservar la buena reputación o imagen de la marca.

*Someterse al control permanente de la empresa concesionaria.

*Ejercer la franquicia sólo en una determina región.

*No ceder o vender la franquicia a un tercero.

La Asociación Mexicana de Franquicias declara que el sistema de franquicias "disminuye el índice de mortandad de los negocios, contribuye de forma importante con el PIB de México, genera empleos y crea estabilidad económica tanto para los empresarios como para sus empleados".

Información que importa

salario mínimo

Por: N.B.R

El trabajo gratis no existe en el mundo ideal. Allí, todos y cada uno de los trabajadores reciben una remuneración económica, justa y equitativa, que les permite proveer los elementos básicos para vivir de acuerdo a las circunstancias políticas y socioeconómicas. Aún con el salario mínimo.

En este mundo ideal tampoco hay crisis de algún tipo. Persevera la paz, el respeto y el reconocimiento al derecho humano. Las negociaciones son pacíficas y justas. El win-win no sólo es un mandamiento empresarial. El inconveniente a esta introducción es que la historia del salario en México es otra.



La primera vez que se habló de un salario mínimo fue en 1931 cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo durante la Presidencia de Pascual Ortiz Rubio, pero tardó otros tres años más para que el salario mínimo sea un concepto federal. Si bien esta medida representaba un avance en materia de trabajo, historiadores afirman que este beneficio sólo fue promovido por el que fuera presidente de la época, Abelardo L. Rodríguez, por interés personal.

En 1934, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos correspondiente al derecho a un trabajo digno y útil fue modificado para añadir la fracción VI: “los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

El gobierno federal buscaba con estos cambios fomentar las vidas con calidad, sentando las bases aunque tarde y poco constante: hubieron hasta 25 salarios mínimos para un florecimiento económico, social y político

de la época. No Condiciones que el México de hoy no mantiene a la altura en varios aspectos. El sistema no fue modificado por 42 años hasta que en 1960 se empieza a fijar los salarios mínimos por zonas económicas y no por municipios. Además, tres años después se crearon comisiones nacionales y regionales con el objetivo “de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia”.

El sistema funcionaba de la siguiente manera: las comisiones regionales determinaban según la actividad económica el salario que consideraban justo para que los trabajadores de aquel sector tuvieran un buen nivel de vida. Cuando se habla de salarios mínimos se hace referencia al poder adquisitivo de los trabajadores considerando la inflación y los precios de la canasta básica.

La inflación, en son de dejar este artículo sin dudas, se refiere a la disminución del poder adquisitivo con la misma cantidad de dinero. Juan Carlos Jiménez explica: “los precios suben debido a un exceso de impresión de billetes. En otras palabras, “si hay un exceso de dinero para el mismo producto, los precios se disparan”.

En 1938, cuatros años después de la promulgación por Ley del salario mínimo, los trabajadores tenían mayor poder adquisitivo que el día de hoy, aunque el punto más alto se alcanzó en 1970 gracias al “Milagro Mexicano”, “etapa se caracterizó por ser de un crecimiento sostenido y fue el cambio hacia la formación de una nación moderna e industrializada”, describe

La importancia de un alto poder adquisitivo radica en el crecimiento del patrimonio personal de cada mexicano alejándolo de la pobreza, pues “la demanda de productos nacionales es mayor y las empresas florecen en base al consumo interno de los mexicano”.

El reporte “Poder adquisitivo del salario y la precarización del nivel de vida de los trabajadores en México 2012” del Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía (FE) de la UNAM detalló que en los últimos 25 años (desde que se publicó el reporte) “el poder adquisitivo del salario mínimo perdió un 76.3%” de valor. En su momento, La Jornada publicó que el “salario mínimo [era] insuficiente para adquirir la canasta alimenticia recomendable, que no incluye bienes y servicios”. Hoy todavía es aplicable esta circunstancia.



Vigencia	Zona A	Zona B	Zona C
01/01/2017	\$80.04	Eliminada	Eliminada
01/01/2016	\$73.04	Eliminada	Eliminada
01/10/2015	\$70.10	Eliminada	Eliminada
01/04/2015	\$70.10	\$68.28	Eliminada
01/01/2015	\$70.10	\$66.45	Eliminada
01/01/2014	\$67.29	\$63.77	Eliminada
01/01/2013	\$64.76	\$61.38	Eliminada
27/11/2012	\$62.33	\$59.08	Eliminada
01/01/2012	\$62.33	\$60.57	\$59.08
01/01/2011	\$59.82	\$58.13	\$56.70
01/01/2010	\$57.46	\$55.84	\$54.47
01/01/2009	\$54.80	\$53.26	\$51.95
01/01/2008	\$52.59	\$50.96	\$49.50
01/01/2007	\$50.57	\$49.00	\$47.60
01/01/2006	\$48.67	\$47.16	\$45.81

Saltando en la línea del tiempo, en el 2013, la división del salario mínimo era determinada por zonas geográficas: A, B, C, sin embargo, las diferencias de circunstancias políticas socioeconómicas provocaban una disparidad de ingresos en diferentes estados aun realizando el mismo trabajo o, bien, ejercer un oficio o carrera generaba más ingresos que otra.

Para alcanzar un mejor equilibrio, el consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) acordó reestructurar la distribución de salario de tres zonas a dos hasta llegar a una cifra fija.

El salario mínimo incrementó un 4.2% el año pasado para fijarse en 73.04\$ diarios. A partir del 1 de enero del 2017, el salario mínimo subió a \$80.04 diarios. Y cualquiera que renunere a sus trabajadores por una cifra mínima a la establecida por ley estaría cometiendo un delito federal así como estaría violando las cuatro funciones básicas de los salarios mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo:

1. Protección de categorías vulnerables,
2. Establecimiento de salarios equitativos,
3. Establecimiento de un umbral de remuneración como base de la estructura salarial y
4. Como instrumento de política macroeconómica.

La cultura organizacional es la clave del éxito

Por: E.M.S.L.

Las organizaciones o empresas son organismos orgánicos contruidos a base de capital humano, el componente más importante. Siendo un lugar habitado por personas se crea una comunidad distintiva por sus diferencias, pero unidas por un objetivo común.

La sociología, la antropología, la administración y otras ciencias que implican el estudio de las relaciones humanas demuestran que se produce un fenómeno cultural que fortalece los lazos de unión y sinergia entre empresa-empleado o empresa-clientes.



Estas uniones o lazos son las bases de una cultura organizacional. La cultura organizacional es “la colección específica de las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior”.

Los autores del libro académico Administración, Stephen P. Robbins y Mary Couler, señalan que las anécdotas, los ritos, los símbolos materiales y el lenguaje son los medios más importantes para transmitir su cultura a los empleados.

Las anécdotas son narraciones históricas de cualquier evento significativo, simple o complejo, que ocurren dentro de las organizaciones y cuyos actores principales son los mismos empleados en cualquiera de sus niveles jerárquicos. Historias que expliquen cómo nace la empresa, algún relato personal del CEO que haya impactado el crecimiento del negocio, la historia de cómo dos empleados lograron el contrato de una multinacional, la leyenda del 11° piso y otros ejemplos representan la parte “jugosa” de la empresa.

Todos los empleados de Apple Inc. conocen la historia de cómo Steve Jobs y Woznick vendieron su primer lote de computadoras o habrán discutido los rumores sobre las peleas monumentales entre Jobs y Gates.

Como en cualquier comunidad, los sucesos del día y los momentos “quiebre” que cambian o determinan el rumbo de la historia son aquellos que van formando la identidad corporativa y establecen los lazos de personales entre empresa - trabajador.

Por ejemplo, Disney es atractivo no solo para los turistas, también para trabajadores desempleados. Cuando aplican toman en consideración el sueldo, el lugar, los beneficios, las obligaciones y el AMBIENTE: *¿Cómo es trabajar ahí? ¿Cómo son los demás empleados? ¿Qué tan comprometidos están con la empresa? ¿Cuáles son las tradiciones, costumbres, valores, rituales de dicha empresa?* Es responsabilidad de los dirigentes de Disney de que sus empleados vivan, aprendan y abracen su forma de hacer las cosas y de convivir con los demás. En otras palabras, cada empleado debe ser un transmisor y receptor de la cultura Disney.



La segunda forma de relación son los ritos. Los ritos se definen como “secuencias repetidas de actividades que expresan y refuerzan los valores de la organización, las metas que son más importantes y qué personas son importantes”.

Televisa, el medio más importante del país, tiene la tradición y costumbre de celebrar en diciembre dos eventos que definen a la sociedad mexicana. El primero es la celebración del cumpleaños de la Virgen María el 12 de diciembre y el segundo es el Teletón. Para la sociedad es inconcebible una cadena de televisión llamada “Televisa” si no pasa por cadena nacional estos dos eventos.

Y ¿cuáles son las actividades homólogas para los empleados? Burger King, por ejemplo, tiene la costumbre de reconocer públicamente al empleado del mes. Cada vez que un cliente va a una de sus sucursales, podrá ver la placa y la foto de aquel que ha puesto el ejemplo para sus compañeros. Por otro lado, I Want To Co, centro de negocios yucateco, se caracteriza por celebrar los cumpleaños de sus colaboradores. Es “regla” no escrita que para cada cumpleaños, los



que así lo deseen, colaboran y se organizan para, aunque sean por unos minutos, celebrar el nacimiento del compañero. Estos gestos rompen con la rutina diaria y marcan la diferencia en un día especial.



Los símbolos materiales también son una forma de transmisión cultural. A partir de los elementos que adornan, conforman o caracterizan una organización se puede inferir el ambiente, las relaciones, los valores, la cultura y el trabajo que realizan. Robbins y Coulter afirman que “los símbolos materiales comunican a los empleados qué es importante, el grado de igualdad que quiere la dirección y los comportamientos que se esperan y se consideran apropiados”.

La empresa norteamericana Google se caracteriza no sólo por albergar las facilidades del buscador más importante del mundo, también porque ha sido catalogado como uno de los mejores lugares para trabajar. Aunque para el 2016 ocupó el tercer puesto en el ranking de la revista Glassdor.

Los trabajadores disfrutan de los beneficios de comida gratis, masajes, gimnasio, descuentos, tecnología de punta, instalaciones cómodas, ventilación, panorámicas naturales impresionantes, colaboración de mentes brillantes y un ambiente divertido.

Por último, y no menos importante, el lenguaje es el complemento perfecto para transmitir y caracterizar a los miembros de una cultura empresarial. “Al aprender este lenguaje, los miembros dan fe de que aceptan la cultura y de que están dispuestos a conservarla”, explican los autores. Los trabajadores desarrollan su propio vocabulario, gramática y frases que popularmente se denomina jerga y códigos claves.

Por ejemplo, un sindicato de taxistas de Mérida utiliza códigos para identificar pasajeros y situaciones. Clave 10 significa rápido; calve 96, pasajero.

No hagas caso a todo lo que escuchas

Por: M.V.R.

La tecnología siempre ha representado riesgos, grandes o pequeños, al final del día siguen poniendo en una frágil situación a los usuarios. En el mundo informático, específicamente en la nube, hay cierta información invaluable que debe ser protegida a toda costa: los datos. Sobre todo los datos personales.

El hackeo a los servidores de Sony Pictures en el 2014 ha sido el ataque cibernético más grande de los años recientes. La empresa norteamericana fue expuesta por su pobre seguridad cibernética cuando un grupo de hackers llamado GOP lograron entrar a la red interna y



extraer terabytes de información confidencial como contraseñas, correos electrónicos, datos personales, salarios de actores, películas no estrenadas (...) como presunta represalia por la película The Interview.

La filtración de información sensible puso en jaque al titán de la industria del entretenimiento ante los ojos del mundo. Sus acciones en la bolsa cayeron drásticamente, empleados y artistas se vieron en peligro (filtración de datos personales), se publicaron pruebas de la desigualdad de salarios (...) Expertos estimaron que el 24 de noviembre del 2016 Sony Pictures tuvo pérdidas de hasta \$200 millones de dólares.

En diciembre del 2016, la revista Inc. publicó un artículo explicando cinco maneras de proteger los datos confidenciales de cualquier empresa de ladrones cibernéticos.

1) Determina lo que necesitas proteger:

Algunos de los datos más importantes para las empresas son: datos personales de empleados y clientes e información confidencial y financiera de la empresa. Existen negocios que están a sujetos a regulaciones más estrictas porque manejan otro tipo de información sensible que podría poner en peligro hasta la economía nacional y, por lo tanto, necesitan asegurarse de que establezcan los estándares y regulaciones requeridas. Ya identificado el tipo de información que se necesita proteger, es imperativo para los responsables entender cómo la información es recolectada, creada, almacenada y transportada.



2) Realizar auditorías de seguridad:

Una auditoría realizada por profesionales de la seguridad cibernética ayuda a identificar las partes vulnerables y los datos que necesitan protegerse. Revelan puntos débiles en la infraestructura red y dispositivos que necesitan ser cubiertos por el plan de protección.

3) Gestionar al factor humano:

En el documental *Lo and Behold* (disponible en Netflix), Kevin Mitnick, el mayor hacker de la historia, explica que “no importa cuánto dinero una compañía invierte en tecnología, puede gastar miles de dólares en firewalls o en sistemas de prevención (...) si puedo manipular una persona que trabaje en la compañía, estoy dentro. Las personas son el eslabón más débil en el sistema de seguridad”.

Los empleados deben de estar capacitados para utilizar los softwares y técnicas de protección de los datos así como conocer el protocolo a seguir en caso de que la seguridad cibernética de la empresa sea violada. Aplicaciones para compartir archivos o el Bluetooth pueden abrir la puerta para que otros sistemas o dispositivos puedan acceder a la información de una computadora.

Se deben de establecer parámetros de quién, cómo y cuándo empleados, vendedores, consultores y terceras partes pueden acceder a los sistemas de la empresa.

4) Construir un plan de seguridad basado en el respaldo y recuperación de información:

Empresa que carezca de la habilidad de recuperar información perdida aumentará sus probabilidades de desaparecer. El respaldo y recuperación de información son medidas precautorias para protegerse de cualquier amenaza y asegurar que la compañía pueda “ponerse de pie” y seguir adelante en caso de “algo” ocurra.



5) Asegurarse de que el plan es adaptable, flexible y actualizable:

La cantidad de datos crece de forma exponencial mientras más crece la empresa y se expanden los sistemas. Ayuda mucho llevar récord de dónde se guarda la información y monitorear quién tiene acceso a ella. De igual manera, sería prudente que el departamento de las tecnologías de información mantenga auditorías periódicas y aplique sistemas de prevención de pérdidas de datos para asegurarse que todo funciona como debe ser.





Daniel Arandía
— AGENTE DE SEGUROS —

(999) 949.29.99

POR UN FUTURO SEGURO PARA TU FAMILIA

— MEMBRESÍAS —

i want to 
Business center

DAY PASS

1 Persona
Pasa día
1 Workstation

EASY PASS

1 Persona
10 Días
1 Workstation

BASIC PASS

1 Persona
30 Días
1 Workstation
Oficina Virtual

FULL PASS

1 Persona
30 Días
1 Workstation
Oficina Virtual
Contabilidad
50 copias /
impresiones

Calle 55 # 560 x 74 y 74A
Col. Centro (Barrio de Santiago)
Mérida, Yucatán, México
Tel. +52 (999) 161-71-79



Herramientas que ayudan

RSS

Por: L.S.K.



Las nuevas tecnologías moldean la forma en que la sociedad se moldea y organiza. No es posible entender cualquier aspecto de la vida empresarial, social o económica sin considerar el efecto que el desarrollo tecnológico tiene en las estructuras básicas de la misma.

Los blogs, los social media, las páginas web, la computadora, los dispositivos móviles y el Internet, por tanto, tienen su uso aplicados en cualquiera de estas áreas y no solo en lo personal. Por eso las empresas tienen páginas de Facebook, Twitter, wordpress, portales de web, etc.

Siguiendo la misma línea, cualquier empresa (incluyendo algunas pequeñas o micro) tiene acceso a Internet. De las miles extensiones, aplicaciones, programas o algoritmos, hoy el interés está con el Really Simple Syndication, mejor conocido como RSS.

El RSS es una tecnología creada a principios del siglo XXI, siendo uno de los creadores Aaron Swartz cuando apenas tenía 14 años. Swartz es reconocido como una de las mentes más prodigiosas del Internet que dedicó su corta vida (26 años) a la defensa de un Internet seguro y libre así como un acceso universal y gratis a todo conocimiento generado.

El RSS es un formato para compartir un contenido web. Su función es un antecedente al de los social media. Se puede entender al RSS de como una plataforma que te permite leer los títulos y resúmenes de los nuevos contenidos de las blogs o páginas favoritas que se han agregado sin la necesidad de ir a la página central. Es como un newsfeed o el correo que Pounter.org manda a todos sus suscriptores con los títulos más importantes del día.

“Para recibir las noticias RSS la página deberá tener disponible el servicio RSS y el usuario deberá tener un lector RSS”, explica la página oficial www.rss.nom.es

¿Por qué hablar del RSS para negocios?

La RSS es una herramienta que permitirá al empresario o emprendedor de estar actualizado siempre con la información en la palma de la mano. Ya no perderá tiempo importante buscando las noticias o visitando miles de sitios para ver que “hay nuevo”, sino los contenidos llegarán filtrados a su computadora o dispositivos móviles con una pequeña descripción de lo que el nuevo contenido trata, facilitando al usuario la decisión de qué leer y que no leer. Además, sin salir del servidor RSS.

Si se desea separar los social media de los contenidos empresariales o simplemente se carece de la cultura del correo, la RSS es una buena opción. Hay menos pretextos para no estar al tanto de las convocatorias a emprendedores y pymes publicadas por dependencias públicas y privadas que desean ayudar a la economía mexicana través de financiaciones, concursos, talleres, cursos o asesorías.

Ventajas del RSS:

- Actualización inmediata.
- No spam.
- Libertad de decisión al usuario.
- Amigable para el usuario.
- Síntesis de información relevante para el usuario.
- Suscripción y cancelación inmediata.
- Servicio gratuito.

Ponga su negocio donde quiera

Por: R.S.M.



Las oficinas virtuales son la solución para todas las pymes que tienen problemas para establecer una ubicación física a sus negocios que le permitan transmitir la imagen seria, comprometida y de confianza que buscan.

Sin importar el giro del negocio, las circunstancias financieras en las que se empieza el negocio o los precios en el mercado, lo virtual – término acuñado por primera vez para los mundos alternos creados por los videojuegos ha encontrado una puerta de expansión al mundo real de los negocios con las oficinas virtuales.

Imagina que estás creando una empresa o que ya la tienes, pero por algún motivo no cuentas con el apoyo económico para establecer las oficinas de tu negocio que puedan ser reconocidas como la dirección fiscal de las mismas. También es probable que tengas que mezclar los espacios personales con los profesionales para recibir correos o realizar llamadas.

En el mundo comercial interactivo e interconectado en el que vivimos, los emails o los whatsapp permiten el uso de un servicio – internet- con acceso a diversas plataformas, sin embargo, la vieja escuela aún no muere. La mensajería por correo convencional, las llamadas a oficinas para pedir información o acordar juntas aún son necesarias. ¿Qué pasa, entonces, si no tienes una dirección a la que proveedores, clientes u otras organizaciones puedan enviarte paquetes? ¿Qué ocurre cuando pierdes posibles clientes porque no puedes contestar el mensaje, la llamada o el whatsapp en algún momento determinado? Seguro nada bueno para la pyme.

Todos estos escenarios son resueltos por el servicio de oficinas virtuales. Las oficinas virtuales son espacios no físicos – ubicados en la web- que proporcionan los servicios de una oficina convencional a cambio de una retribución monetaria previamente fijada por los actores principales.

El Centro de Negocios Orlov hace una definición acertada y completa de qué son las oficinas virtuales:

Una oficina virtual es un espacio no físico que se encuentra dentro de la red, a donde tu negocio puede acceder para utilizar distintas aplicaciones, software, y ver toda la información que atañen a tu empresa, información interna y externa en tiempo real. En fin, todo lo que necesitas para poder trabajar y realizar todas las actividades propias de tu empresa.

En el 2011, Forbes explicó que los entornos virtuales-categoría correspondientes a las oficinas virtuales- ayudan a proyectar la presencia de una empresa más estructurada a una fracción mucho menor de lo que costaría un espacio de oficina física. Los servicios de una oficina virtual consisten en una dirección comercial profesional, número telefónico exclusivo, recepcionista y administración de llamadas y correos electrónicos y/o convencionales.



Ventajas de las oficinas virtuales

1) Movilidad y flexibilidad:

No estar atado a una oficina de 9 a 5 tiene sus beneficios, sobre todo si la empresa requiere “ir de aquí pa’ lla”. Los jefes y trabajadores de la pyme tienen la libertad de asistir a otras juntas y eventos esenciales para el crecimiento de la empresa sin miedo a “perdersé” visitas de potenciales visitas, y que además tendrán la libertad de agendar reuniones en cualquier otro espacio público durante un horario más conveniente. Por otro lado, la posibilidad de ir de un lugar a otro aliena el uso de aplicaciones online mejor conocidas como “la nube” para almacenar grandes cantidades de información en diferentes formatos y así facilitar su libre acceso.



2) Presencia empresarial:

Una pyme con teléfono y ubicación física proyecta mayor seriedad y profesionalismo en el mundo empresarial. Que clientes, proveedores o potenciales socios puedan marcar a un número telefónico y obtener respuesta, o contar con un C.P al que puedan enviar documentos importantes asienta la confianza y expande la percepción de estabilidad económica y mercantil. En otras palabras, los proveedores de este servicio proporcionan una dirección comercial y fiscal para la empresa.

3) Menos preocupación:

El pago de luz, agua, internet, salarios, entre otros costos, se convierten en responsabilidad de otros.



4) Servicios de contabilidad y asistencia empresarial:

Las oficinas virtuales ofrecen paquetes de software en línea que ayudan a las empresas a desarrollar una cultura de trabajo colaborativo no presencial y facilita el papeleo y los registros de contabilidad para asegurar unas finanzas sanas y crecientes.





Revisión de frenos.

Afinación menor o mayor.

Puntos de seguridad.

Sistema eléctrico.

Venta de refacciones.

Calle 60 # 864 A Esquina 95 La Herradura Ciudad Caucel
full.motor.merida@gmail.com / Tel: 9996- 66 - 46

CONSULTORÍA EN PROYECTOS SOCIALES



Centro de Desarrollo y Competitividad AC

Calle 55 # 560 x 74 y 74-A Col. Centro, Mérida, Yucatán.
Teléfono: 196.19.68 Email: cdc.desarrollo@gmail.com

Premio Global Students Entrepreneurs Awards Por: I.C.

Febrero termina celebrando a los jóvenes estudiantes que están emprendiendo programas que mejoren la calidad de vida y que tengan un gran impacto social.

En la séptima edición de los Global Students Entrepreneurs' Awards Edición México, los jueces seleccionaron 3 proyectos de jóvenes talentosos que han empezado negocios enfocados a la detección temprana del cáncer de mama, a plataformas electrónicas para el pago fácil y seguro de bienes y servicios, y a la cultura de la programación y robótica en niños y jóvenes mexicanos. El jurado estuvo conformado por un grupo de empresarios y emprendedores expertos que luchan por ayudar a los jóvenes que intentan cambiar la sociedad con sus proyectos, pero sin perder de vista los estudios.

El primer lugar ganó \$250,000 y un boleto a Frankfurt, Alemania representando a México en la edición global. El segundo lugar recibió una recompensa económica de \$50,000 y el tercer lugar, \$25,000



Puesto: 1er lugar / **Emprendedor:** Julián Ríos Cantú.
Proyecto: "Higia" / **Enfoque:** Método para la detección temprana del cáncer de mamá.



Puesto: 2º lugar. / **Emprendedor:** Bruno Ramos.
Proyecto: SWAP / **Enfoque:** aplicación para el pago de bienes y servicios.



Puesto: 3er lugar / **Emprendedor:** Adolfo Ferrer.
Proyecto: "Liks". / **Enfoque:** club de robótica para niños y niñas.



Además, los jueces reconocieron al mejor programa en la categoría de Impacto Social.
Impacto social: Valeria Cruz.

Seguro social: Tú derecho

Por: A.H.A.

Todos los trabajadores que ejercen en el país tienen derechos y... obligaciones. Todos los patrones en México tienen derechos... y obligaciones para con el estado, la comunidad y, sobre todo, sus trabajadores.

Los derechos y las obligaciones de los patrones están regulados y protegidos por la Ley Federal del Trabajo así como las especificaciones para asegurar condiciones óptimas y dignas para los empleados sin importar el giro y el tamaño de la empresa a la que pertenezcan. El incumplimiento de cualquiera de estas normas se traduce en sanciones económicas o encarcelamiento.

La Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación en 1970 y actualizada por última vez en el 2015, establece que todo trabajador independientemente de su raza, color, religión, tendencia política, sexo o ideología tiene derecho a un trabajo digno y honrado con sus respectivas prestaciones mínimas de Ley.

Las prestaciones son incentivos económicos o materiales que las empresas utilizan para motivar a sus empleados, establecer un sentido de pertenencia; protegerlos de riesgos imprevistos y ayudarlos a mejorar su calidad de vida personal, social y familiar.

Las 13 prestaciones mínimas de Ley son: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, prima dominical, día de descanso semanal, licencia de maternidad, licencia de paternidad, licencia por adopción, periodo de lactancia, prima de antigüedad, prestaciones por renuncia, prestaciones por despido injustificado, utilidades y seguro social.

Todas son importantes, pero esta última – la seguridad social- es de las más significativas que existen debido a los riesgos y posibles accidentes laborales que podrían poner en peligro la vida del trabajador. Su relevancia es de tan alto nivel que tiene sus propias leyes reguladoras recogidas en la Ley del Seguro Social.

Dicha Ley establece que “la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

Pero, ¿Cómo funciona?

Cada patrón tiene la obligación de afiliar a sus empleados al Instituto Mexicano del Seguro Social para que este disfrute de los beneficios antes mencionados. Sin embargo, su afiliación también representa una reducción del 1.05% al salario base del empleado para cubrir la cuota de ley establecida.

El artículo 25 de la Ley del Seguro Social dice que la cuota del 1.05% sobre el salario base de cotización es cubierto por tres agentes: el patrón que aportará el 1.05% del total de la cuota, el Estado que cubrirá el 0.75% y el trabajador que contribuirá con el 0.375% restante.

Afiliarse al seguro social ayudará al empleado y patrón a cubrir los riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; la invalidez y vida; el retiro, la cesantía en edad avanzada y vejez; las guarderías y prestaciones sociales.

Sobre los riesgos del trabajo, el artículo 42 dice que se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.



Obligaciones de los patrones:

La ley del Seguro Social insta a las siguientes obligaciones para todos los patrones que ejerzan en suelo mexicano, aunque ligeras variaciones son posibles según cláusulas, circunstancias y contexto:

- Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social así como informar las altas, bajas y modificaciones de salarios o datos en menos de 5 días.
- Llevar registros de nóminas y conservarlos durante cinco años.
- Los patrones dedicados a la construcción deberán expedir y entregar una constancia escrita a cada trabajador con el número de días trabajados y salario percibido.
- Pagar su parte correspondiente de la cuota.



Algunas ventajas del seguro social:

- Afiliado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a la: asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación.
- Pensiones de vejez, orfandad y ascendientes del asegurado por riesgos de trabajo.

Fuente: <http://salariominimo.com.mx>



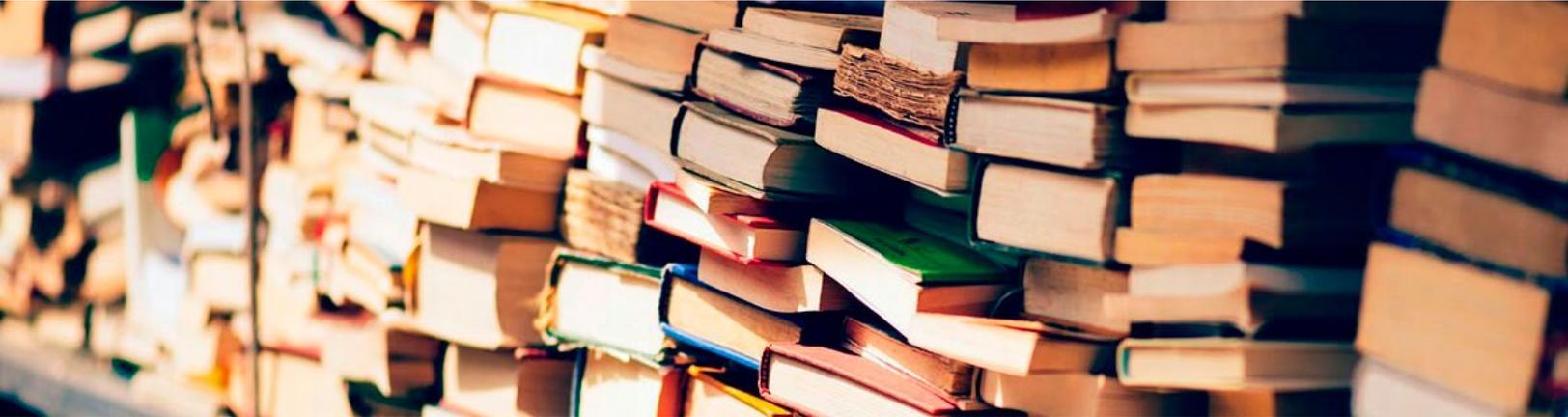
Beneficiarios del seguro:

- El trabajador
- El pensionado por incapacidad permanente total o parcial; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez; vejez, orfandad o ascendencia.
- La esposa o concubina del asegurado.
- Los hijos menores de 16 años del afiliado y pensionado.
- Los hijos del afiliado y pensionado que sufran de alguna enfermedad crónica o discapacidad que le impida mantenerse por su propio trabajo.
- Los padres (mamá y/o papá) del pensionado que vivan en la misma casa que él.
- Servicios de guardería (Ley Federal del Trabajo).



Diccionario 3.0

Por: G.C



Año de tributación

Periodo de 12 meses consecutivos comprendido entre la fecha en la que el contribuyente se dio de alta en el RFC para tributar en el RIF y el mismo día del siguiente año de calendario.

BIC (Bank Identifier Code)

Código identificador de una entidad banquera y que se utiliza para realizar transferencias electrónicas.

CRM (Gestión sobre la Relación con los consumidores)

Estrategia de negocios centrada en el cliente.

Caja Chica

También conocida como caja menor, la caja chica es un fondo con una cantidad determinada del cual se extraen efectivo para los gastos de pequeñas cuantías.

Deducción Fiscal

Derecho del contribuyente de restar a los ingresos los gastos indispensables para producir ingresos.

Derecho del Contribuyente

Derecho del contribuyente de restar a los ingresos los gastos indispensables para producir ingresos.

Fecha de Cierre

Última fecha correspondiente a un período contable.

Inventario

Lista detallada de los diferentes elementos que componen el patrimonio de una persona o empresa en un momento determinado.

Landing Page

Página web a la que es direccionada una persona después de dado click en algún banner o anuncio de una página web.

Mano de obra

individuo o individuos que intercambian sus cualidades o condiciones físicas por un salario o sueldo.

Obsolencia

Pérdida de valor de los bienes ocasionado por el adelanto tecnológico o científico.

Side Letter

Acuerdo privado que se utiliza para aclarar o modificar los términos de un acuerdo de venta.



BUSINESS & INNOVATION CENTER

A circular icon with a purple and orange color scheme. It depicts a hand holding a pen, drawing a flowchart with arrows and a speech bubble. A computer monitor with a refresh icon is also visible.

**Desarrollo de
Prototipos**

A circular icon with a purple and orange color scheme. It shows a person's hand pointing at a screen displaying a hexagonal grid pattern, representing data or technology.

**Gestión de la
innovación
empresarial**

A circular icon with a purple and orange color scheme. It shows a close-up of a hand typing on a laptop keyboard.

**Desarrollo de
Software**

Innovación

Compromiso

Orientación

Resultados

999.99.43.868.

Calle 55 # 560 x 74 y 74-A Col. Centro, Mérida, Yucatán.

contacto@nuvobic.com.mx

www.nuvobic.com.mx



Inteligencia Organizacional

"Este es el comienzo de una
mejor versión de tu empresa"

www.intor.com.mx

• Capacitación • Consultoría • Proyectos •
• Jurídico • Finanzas • Desarrollo Industrial • Innovación • Mercadotecnia • Psicología Organizacional

Calle 25-C #343 x 34 y 36 Col. La Florida, Pinos. Mérida, Yucatán, México.

Teléfono: **+52 (999) 196.19.68**  @IntorConsultor