



Plenitud

Publicación hecha por y para los socios de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Sector Financiero en México, A.C.

No. 31
Vol. 3
Octubre 2017

EDITORIAL

Por: Luis Antonio Arzubide A. (larzubid@hotmail.com)

Nuevamente un cordial saludo a todos los compañeros de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Sector Financiero en México, A.C. (<http://jubiladosbnmx.com/index.html>)

Siempre hemos creído que las circunstancias externas determinan nuestro estado interior. Hoy, cada vez más, la ciencia está descubriendo todo lo contrario: la mente determina la experiencia exterior. De hecho, Joe Dispenza, autor del libro "Deja de ser Tú", sostiene que todo se reduce a campos de energía, de modo que nuestros pensamientos alteran constantemente nuestra realidad. Según él, podemos cambiar cualquier circunstancia de nuestra vida... si sabemos cómo hacerlo.

En su programa paso a paso basado en herramientas meditativas, el autor enseña a controlar el inconsciente para crear cambios permanentes, a modificar el entorno, a transformar nuestro cuerpo y nuestra mente. A convertirnos, a fin de cuentas, en creadores de nuestra propia realidad, en lugar de limitarnos a repetir los mismos patrones una y otra vez...

En el boletín pasado hablamos de la actitud de los llamados "Millenials" en el ámbito laboral. Quizás no esté de más

echar ahora un vistazo muy general a las características de las restantes generaciones, desde la de los "Baby Boomers" a la cual pertenecemos la mayoría de nosotros, hasta la actual *Generación Z* (los nacidos ya en el siglo XXI). Cabe aclarar que no existe un consenso general respecto a las fronteras que delimitan a cada generación, y que las generalizaciones tienen un límite, sobre todo cuando hablamos de seres humanos, pero aun así es interesante conocer sus características distintivas.

Y aunque nosotros ya estamos jubilados, he incluido un estudio reciente acerca de la fatiga laboral que los empleados están presentando actualmente en el trabajo, con el consiguiente efecto en la productividad, en el índice de rotación en las empresas, en el clima laboral y en el "burning" o fatiga crónica de las personas hasta su posible "trueno" físico y mental debido al estrés continuo...

Ya hablaremos en otra ocasión específicamente de este fenómeno del "burning" laboral...

EN ESTE NÚMERO



Tema del Mes: La Mente crea la Realidad

Dicen que lo que realmente nos afecta no es tanto lo que nos sucede, sino la forma en que reaccionamos ante los sucesos del exterior. Y estas reacciones tienen mucho que ver con los pensamientos, ideas, prejuicios, opiniones, etc., que nuestra mente ha ido guardando al paso del tiempo...

| | |
|---|---|
| La Mente crea la Realidad | 2 |
| Lo que deberías saber sobre las Generaciones Baby Boomers, X, Y y Z ... | 2 |
| La Fatiga en las Organizaciones Mexicanas | 3 |
| ¿Qué es una tarjeta SD? | 5 |
| Para chuparse los dedos | 6 |
| Para reír... o para llorar | 6 |
| Por los recuerdos..... | 6 |



La Mente Crea la Realidad

¿Cuántas veces ha escuchado a alguien decir: "tú puedes cambiar tu realidad, solo deja de pensar en lo malo y verás cómo cambia todo"? Claro, no se trata solamente de sentarnos y pensar cosas agradables esperando que todo sea color de rosa - tal y como lo dicen algunos de los seguidores de la Nueva Era. Esto requiere de un trabajo arduo, de re-cablear nuestro cerebro y estar en constante contacto con nuestras emociones, acciones y consciencia. La clave está en reconocer cada uno de esos pensamientos, positivos o negativos, no hacerlos a un lado, mirarlos de forma objetiva y saber que sí se puede trabajar con las cosas que uno quiere cambiar.

El quiropráctico, neurocientífico y bioquímico estadounidense Joe Dispenza, habla de esto en su libro "*Deja de ser tú: la mente crea la realidad.*" Una lectura que a pesar de tocar temas científicos, que podrían ser bastante complejos de entender, son explicados por el autor de forma didáctica y accesible, para así proporcionar herramientas sólidas a todas aquellas personas que busquen cambiar algunos aspectos de su vida.

El libro se divide en tres partes: *la ciencia de tu ser, tu cerebro y la meditación* y, por último, *avanzar hacia tu nuevo destino*. Cada una de éstas se distribuye en diferentes capítulos que dan una explicación acerca de cómo funciona nuestro cerebro, nuestros pensamientos y por ende las acciones que surgen de ellos. Como conclusión del libro, el autor propone una serie de meditaciones y ejercicios que se deben llevar a cabo durante cuatro semanas, para de esta forma poner en práctica los conocimientos adquiridos de la lectura y crear nuevas conexiones

neuronales. Porque como bien dicen: la práctica hace al maestro.

A lo largo de nuestra vida nos centramos solo en tres cosas; el entorno, el cuerpo y el tiempo. Vivimos en una rutina que nos da miedo romper porque tenemos temor a lo desconocido, ¿pero cómo esperamos cambiar algo si todos los días hacemos las mismas cosas, tenemos los mismos pensamientos, vamos al mismo trabajo y convivimos con las mismas personas?

"Nuestras relaciones con los demás, la variedad de cosas que poseemos y conocemos, los lugares visitados y en los que hemos vivido en distintos momentos de la vida y la infinidad de experiencias vividas a lo largo de los años han ido configurando la estructura de nuestro cerebro", dice el autor.

Los recuerdos de las experiencias pasadas crean la forma en la que interactuamos con nuestro entorno exterior, el cerebro almacena nuestro pasado creando redes neuronales que han sido ejercitadas una y otra vez, por ello, se generan respuestas automáticas e inconscientes a cada una de las situaciones que nos enfrentamos día con día. Tal y como lo menciona Donald Hebb: "las células nerviosas que se activan juntas se conectan juntas."

En este caso Dispenza propone que si solamente nos centramos en nuestros problemas, nuestra mente y nuestra vida se fusionan, entonces dejamos pasar toda posibilidad de poder cambiar nuestra situación. Lo importante entonces, como lo menciona el autor, es que vayamos más allá de nuestros pensamientos inconscientes para que de esta manera podamos ir re-cableando nuestro cerebro. Esto es, crear nuevas conexiones sinápticas por medio del aprendizaje, la atención y la repetición.

Estamos tan atados a situaciones pasadas y nos han configurado el cerebro de tal forma que nos sentimos atrapados, con miedo a reconocer quiénes somos realmente. Esto no quiere decir que toda nuestra personalidad esté creada a base de hábitos, pero en gran medida sí he-

mos sido programados de muchas formas.

"Lo primero es cómo queremos que los demás nos vean. Lo segundo es nuestro estado del ser cuando no estamos interactuando con las distintas experiencias, cosas y variedad de personas en diferentes momentos y lugares de nuestra vida. Si estamos sentados el tiempo suficiente sin hacer nada, empezamos a sentir algo. Y ese algo es quien somos en realidad."

Dispenza nos proporciona herramientas para encarar ese vacío de quiénes somos por fuera y en la realidad, para así liberarnos de todas esas emociones adquiridas y abrir paso a un futuro donde podamos ser nuestro verdadero ser.

Libro en pdf:

<http://www.reikimaria.com/libros/deja.pdf>

Entrevista con el autor:

<https://www.youtube.com/watch?v=IBBBFFDHL0>

Meditación guiada:

<https://www.youtube.com/watch?v=h2sKQW1ES8U>

Documental de Joe Dispenza sobre la Mente Inmortal:

<https://www.youtube.com/watch?v=RGa4pBxE-gU>

LAS GENERACIONES



Lo que deberías saber sobre los Baby Boomers y las generaciones X, Y, Z

Se han definido diferentes generaciones partiendo de los comienzos del siglo pasado que fueron parte de un intervalo de tiempo en la historia:

- Generación *Interbellum*
- Generación Grandiosa
- Generación Silenciosa
- *Baby Boomers*
- Generación X
- Generación Y
- Generación Z

Vamos a centrarnos en las últimas cuatro, de las que tanto se habla y que tienen conexión (poca o mucha) con la vida digital actual. Si bien hay variaciones, en general podríamos enmarcarlas en los siguientes periodos:

Baby Boomers (1945-1964)

- Nacieron en los años posteriores a la II Guerra Mundial, y llevan su nombre por el inusual repunte en las tasas de natalidad. ("*baby boom*")
- El trabajo es lo más importante. (*workaholics* o adictos al trabajo)
- Valora la productividad y no tolera el ocio
- Aprecia los símbolos de status y el crecimiento vertical en una compañía; muchos años laborales en una misma compañía
- La mujer se incorpora definitivamente al mercado laboral. Cambio en el modelo tradicional de familia

Generación X (1965-1981)

- Sufrieron grandes cambios
- Vida analógica en su infancia y digital en su madurez
- Vivieron la llegada de internet. Acepta las reglas de la tecnología y conectividad
- No logra desprenderse del todo de las culturas organizacionales

- Es la generación de la transición, con mayor fricción con las que vienen (Y,Z)

Generación Y (1982-2000)

- También llamados *Millennials*
- Son multitareas
- No conciben la realidad sin tecnología
- La calidad de vida tiene prioridad
- Son emprendedores
- Es la generación que usó más tipos de tecnología para entretenimiento: Internet, SMS, Reproductor de CD, MP3, MP4, DVD entre otros.
- Lo que era un lujo para la generación X para la generación Y son productos "básicos".

Generación Z (2001-actualidad)

- O "nativos digitales" (desde su niñez existe Internet)
- Todavía no ingresan al mundo laboral
- Poseen alta propensión al consumo
- Poseen acceso y manejo a toda su tecnología: Internet, mensajes instantáneos, SMS, celulares, iPod, iPad, Facebook, etc.
- Ven a la tecnología como elemento fundamental (no conciben el acceso a la información sin la existencia de Google)
- Sus medios de comunicación utilizados principalmente son redes sociales
- Profundizan los entornos virtuales

El concepto de generación es dinámico, permite seguir la evolución de cada grupo a lo largo de su vida. ¿Seguirá

siendo la generación Z la última, o surgirá pronto una nueva?

Más Información:

<https://www.mabelcajal.com/2014/12/millennials-generacion-x-baby-boomers-como-se-comportan-online.html/>

<http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2015/05/03/caracteristicas-generacionales>

<https://www.nielsen.com/content/dam/nielsen/nglobal/latam/docs/reports/2016/EstilosdeVidageneracionales.pdf>

Videos:

<https://www.youtube.com/watch?v=0-Ea1R-EMRg>

<https://www.youtube.com/watch?v=IZd1CCE R98s>



EL TRABAJO HOY

La fatiga en las organizaciones mexicanas

El más reciente estudio sobre: "*La Fatiga en las organizaciones en México*" fue realizado por Kronos Latinoamérica y tiene como objetivo entender cómo la fatiga y el agotamiento de los colaboradores los afecta y también identificar los principales problemas que las compañías están enfrentando actualmente como la rotación de personal.

Metodología

Las encuestas fueron realizadas durante los meses de mayo y junio de 2017, a una muestra de 100 personas a Vicepresidentes, Directores/ Gerentes de RRHH de empresas Mexicanas en las Industrias

de Manufactura, Logística y Distribución, Retail, Hotelería y Servicios.

El mismo estudio fue realizado en Estados Unidos y Canadá en noviembre del 2016 y se muestran comparativos contra los resultados en México.

Principales hallazgos del estudio:

En México, los tomadores de decisión en las organizaciones no vinculan la fatiga o el agotamiento como una causa importante de rotación de personal como en E.E.U.U.

- Para la mayoría de los encuestados mexicanos (68%), la fatiga tendría un impacto en la rotación en solo un 10%, mientras que el 31% de los encuestados cree que afectaría ese proceso y entre el 10 y el 50% y solo el 1% considera que afecta en más del 50%.
- En contraste, en Estados Unidos el 42% de los líderes opinan que la fatiga afecta a la rotación de colaboradores en un 20% a 50%.

Demasiado trabajo: el principal factor que contribuye al agotamiento de los colaboradores.

- De acuerdo con el estudio de Fatiga en México, los factores más importantes del agotamiento son: la carga de trabajo excesiva y/o demasiado tiempo extra con el 54% de las menciones, el rol no vinculado con la estrategia de la compañía con un 19%, la falta de compañeros con habilidades correctas con un 15% y por último una compensación injusta es una causa menor del agotamiento con el 13% de las menciones.
- Esa última cifra contrasta con los resultados encontrados en E.E.U.U., en donde los líderes opinan que la fatiga está rela-

cionada con el tema de compensación injusta con un 41% de los resultados.

El agotamiento de los colaboradores: una amenaza para la productividad de las empresas mexicanas

- La mayor parte de los líderes de Recursos Humanos (el 53%) considera que el impacto más grande de la fatiga radica en la baja productividad, el 42% opina que favorece el ausentismo, mientras que el 20% opina que afecta el clima laboral. Todos esos factores provocan una alta rotación en las organizaciones y por ende, representa costos importantes a largo plazo.

La fatiga de los colaboradores: un elemento que las empresas mexicanas no toman en cuenta.

- Los resultados del estudio muestran que, por un lado, los líderes consideran que el impacto más grande del agotamiento radica en la baja productividad, y, además para el 94% de ellos es un tema muy preocupante. Paradójicamente, no consideran al agotamiento como una causa principal de rotación. Esto nos indica que la fatiga no es medida y no existen estrategias para combatirla.

La capacitación: la estrategia más común entre las empresas mexicanas para retener el talento.

- Dentro de las estrategias que las organizaciones implementan para disminuir la rotación de personal es la capacitación con un 73%, el plan de carrera dentro de la organización con un 49% y los programas para mejora del clima laboral con un 48%.

- Al preguntarles sobre los obstáculos a los que se enfrentan para desarrollar las iniciativas de retención, el 32% respondió que no existen impedimentos, a diferencia del 24% que reconoció que la falta de recursos es problema y el 20% señaló que la falta de conocimientos especializados o numerosos procesos en recursos humanos son un factor que afecta.

Retos para mejorar el compromiso de los empleados (employee engagement)

- La baja adopción de iniciativas por parte de los empleados con un 60%.
- La falta de recursos en un 15%
- La mala ejecución de operaciones y gerentes de primera línea con un 15%
- Falta de apoyo y visión de la organización en un 9%.

Criterios más importantes en Recursos Humanos para evaluar tecnología:

- En México, el 56% de las empresas considera que el costo o la inversión es el principal criterio para evaluar la tecnología; el 32% respondió que valora la simplificación de los flujos de trabajo o proceso, mientras que el 21% de los encuestados considera que el tiempo de implementación es un factor relevante.
- En tanto, en los Estados Unidos sólo el 46% de los encuestados considera que el costo o la inversión es un punto relevante, el 35% ve la simplificación de flujos de trabajo o procesos y el 32% respondió que los sistemas amigables son importantes para evaluar la tecnología.

Obstáculos para implementar tecnología de Recursos Humanos.

- En el país, un 45% de los encuestados respondió que su organización no enfrenta obstáculos para implementar la tecnología, en comparación con el 8% que contestaron los líderes de Recursos humanos en Estados Unidos.
- Por otro lado, en México el 23% respondió que la falta de recursos es un obstáculo, mientras que en Estados Unidos la respuesta fue del 27%.
- En tanto que en México solo el 13% realiza inversiones en sistema propios, en el país del norte un 25% señala que la adopción de nuevas tecnologías es un obstáculo.

Incremento de inversión en Tecnología para Reclutamiento hacia 2020

- El 32% de los entrevistados respondieron que el porcentaje de inversión en tecnología en sus empresas será entre un 31 y el 50%, mientras que el 31% consideró que solo incrementarían entre el 21 y el 30% de sus presupuestos.

Fuente: <http://www.america-retail.com/estudios-consumidores/estudios-la-fatiga-en-las-organizaciones-mexicanas/>

Más información:

<http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATI-GA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENICI%C3%93N.pdf>



TECNOLOGIA

¿Qué es una tarjeta SD?

Una tarjeta SD (*Secure Digital*) es una pequeña tarjeta que permite guardar información en dispositivos portátiles como teléfonos móviles, cámaras digitales o tablets.

Las tarjetas SD se diferencian por sus medidas, su capacidad para almacenar contenidos y la velocidad a la que transmiten y copian los datos.

Medidas

- **Tarjeta SD:** 32 mm de alto x 24 mm de ancho x 21 mm de grosor. Es el formato que suelen usar las cámaras digitales o las computadoras.
- **Tarjeta mini SD:** 21,5 mm de alto x 20 mm de ancho x 14 mm de grosor.
- **Tarjeta micro SD:** tan sólo 15 mm de alto x 11 mm de ancho x 10 mm de grosor. Se trata del formato más común en teléfonos móviles y tablets.

Capacidad de almacenamiento

- **SD SC** (Standard Capacity): puede guardar hasta 2GB de contenidos.
- **SD HC** (High Capacity): capaces de almacenar hasta 32GB.
- **SD XC** (eXtended Capacity): llegan hasta 2TB (2,000GB)

Clase

La clase de una tarjeta SD determina la velocidad a la que puede guardar los datos que recibe.

- **Clase 2:** graba 2MB por segundo, equivalente al tamaño de una foto común.
- **Clase 4:** capaz de guardar 4MB por segundo, que corresponde

aproximadamente a un archivo con una canción en MP3.

- **Clase 6:** graba 6MB por segundo.
- **Clase 10:** capaz de grabar 10MB por segundo o más.

Bus

Existe otro tipo de velocidad a tener en cuenta. Se trata de la velocidad a la que la tarjeta SD y el dispositivo en que está alojada se envían los datos. Esta velocidad depende del tipo de Bus.

Todas las tarjetas de clase 6 o menor utilizan un Bus Estándar, sin embargo a partir de la clase 10 aparece el Bus de Alta Velocidad y los Buses de Ultra Alta Velocidad UHS-I y UHS-II. Podrás identificar estos dos últimos porque verás los numerales I o II impresos en la tarjeta.

Cómo comprar de forma segura una tarjeta SD

Habitualmente será suficiente con que compres cualquier tarjeta compatible con tu dispositivo. Debes fijarte que las medidas correspondan (estándar, mini o micro) y también el tipo (SC, HC, XC).

En caso que encuentres varios modelos que cumplan los criterios, elige la capacidad de almacenamiento que necesitas (16, 32, 64 o 128 GB) según lo que vayas a guardar en la tarjeta, e idealmente asegúrate de que tu dispositivo puede soportar dicha capacidad. Finalmente decídate por la tarjeta más rápida dentro de tu presupuesto (la clase más alta).

Si decides comprar una de Ultra Alta Velocidad (UHS), asegúrate también de que tu dispositivo es compatible ya que muchos todavía no lo son y en este caso, pese a que funcionará correctamente, la tarjeta no te proporcionará mayor velocidad.

Fuente: <http://tarjetasd.com/>



PARA CHUPARSE LOS DEDOS



Aderezo de miel

El jugo de naranja y de limón le dan un buen balance a este aderezo hecho a base de aceite de oliva y miel. Una receta sencilla que realzará el sabor de tus ensaladas verdes.

Ingredientes

(8 porciones)

- 1/3 de taza de miel de abeja
- 1/2 taza de aceite de oliva
- 2 cucharadas de vinagre balsámico
- 1 cucharada de mostaza
- 1 naranja, el jugo
- 1/2 limón, el jugo
- Sal y pimienta

Preparación

Coloca todos los ingredientes en un tazón y mezcla bien con un batidor de mano.

Fuente:

<http://allrecipes.com.mx/receta/2042/aderezo-de-miel.aspx>

PARA REIR... O PARA LLORAR

Mensaje de mi esposa

Mensaje de mi esposa: ¿Dónde estás?

Yo: En la cocina.

Ella: Alimenta al perro.

Yo: Quise decir en el garage.

Ella: Mete la ropa seca.

Yo: Digo, en el baño.

Ella: Limpia el retrete.

Oso de peluche

- ¿Cuánto cuesta el oso de peluche?

- \$400

- Me lo llevo.

- Si, espere... Estos billetes son falsos.

- ¡Ja! ¿Acaso el oso es de verdad?



POR LOS RECUERDOS...

Recordando a los Rolling Stones:

<https://www.youtube.com/watch?v=gBcJaUYE5Jw>

<https://www.youtube.com/watch?v=-YJXfcndyvU>

<https://www.youtube.com/watch?v=Ya4R7ZswMwA>

