



Jurídico

PROCESO ELECTORAL
EXTRAORDINARIO PARA
LA ELECCIÓN DEL PODER
JUDICIAL **LEER MÁS**



Eventos

ENCUENTRO HISTÓRICO DE
EMPLEADORES Y SINDICATOS

LEER MÁS



Industria

LEY DE PROPINAS 2025:
LO QUE NADIE TE EXPLICÓ Y
DEBERÍAS SABER

LEER MÁS



Capacitación

DESARROLLO DE HABILIDADES
DE LIDERAZGO POSITIVO

LEER MÁS

 **ÚNETE a la AMR** amr.org.mx

77 AÑOS
Representando a la
industria restaurantera
en México y el mundo



Eventos

ASÍ SE VIVIÓ EL FESTIVAL
GASTRONÓMICO SABOR ES
POLANCO 2025

LEER MÁS



País

CIUDAD DE MÉXICO, BUENOS
AIRES Y SÃO PAULO EN EL
"GLOBAL CITIES INDEX 2025"

LEER MÁS



Capital Humano

LA TENDENCIA DE ASIGNAR
TAREAS AJENAS AL PUESTO
DE TRABAJO

LEER MÁS



Gastronomía

EL TÉ NUESTRO DE CADA DÍA,
UNA GUÍA FÁCIL Y PRÁCTICA
PARA PRINCIPIANTES

LEER MÁS



Gas LP de alta calidad y servicio
especializado para restaurantes

- Ahorros garantizados
- Mantenimientos sin costo: preventivos y correctivos
- Instalaciones 100% en regla: evita multas y clausuras
- Atención a fugas 24/7
- Diagnóstico de instalaciones sin costo

CONTÁCTANOS
55-7708-1095
55-7708-1133





AMR
ASOCIACIÓN MEXICANA
DE RESTAURANTES, A.C.
DESDE 1948

PROGRAMA SEMESTRAL DE CAPACITACIÓN 2025

PRÓXIMO CURSO

MAYO 26 y 27
lunes martes

9:00 a 14:00 hrs.

**Desarrollo de habilidades
de liderazgo positivo**

Instructor: Fernando del Moral Muriel
Coordinadora: Martha Infante Bernal



CUPO LLENO

**JUNIO
JULIO** 30 y 1
lunes martes

9:00 a 14:00 hrs.

**Desarrollo de habilidades
de liderazgo positivo**

Instructor: Fernando del Moral Muriel
Coordinadora: Martha Infante Bernal



NUEVA FECHA

JULIO 28 y 29
lunes martes

9:00 a 14:00 hrs.

Ingeniería del menú

Instructor: Fernando del Moral Muriel
Coordinadora: Martha Infante Bernal



DEL
MORAL
ASESORES

INICIO





Jurídico

El Instituto Nacional Electoral (INE) determinó que el próximo domingo 1 de junio de 2025 se celebrará un Proceso Electoral Extraordinario en toda la República Mexicana para la elección de diversos cargos del Poder Judicial de la Federación 2024-2025. (Ministros de la Suprema Corte. Magistrados de las Salas Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Magistrados de las Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Magistrados del Tribunal de Disciplina Judicial. Magistrados de Circuito y Personas Juzgadas de Distrito (Jueces de Distrito).

PROCESO ELECTORAL EXTRAORDINARIO PARA LA ELECCIÓN DE DIVERSOS CARGOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Como se trata de un Proceso Electoral Extraordinario, el 1 de junio de 2025 (domingo), no es de descanso obligatorio para los trabajadores, pero sí el permitirles cumplir con sus obligaciones electorales.

En efecto, el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo establece: Son días de descanso obligatorio:

IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de Elecciones Ordinarias, para efectuar la Jornada Electoral.

Es decir, en Elecciones Ordinarias el día de las Elecciones sí es de descanso obligatorio, pero como las del 1 de junio de 2025 son Extraordinarias, salen de la regulación de descanso obligatorio que establece dicha Ley.

FUENTE: Jurídico AMR

INICIO



Eventos

En un hecho sin precedentes, representantes de los sectores productivos del país celebraron el "Encuentro de Sindicatos y Empleadores. Diálogo Social en Acción: Soluciones para el Futuro del Trabajo", un espacio abierto y plural que marcó un hito para la construcción de acuerdos entre trabajadores y empleadores, para enfrentar los desafíos en el futuro del mundo del trabajo y el fortalecimiento de la democracia.

Durante la inauguración, dirigentes sindicales y empresariales coincidieron en la urgencia de consolidar una nueva etapa en la concertación social, señalando que, ante los desafíos estructurales del país, el entendimiento mutuo y la corresponsabilidad entre los actores productivos son esenciales para avanzar hacia un desarrollo más incluyente, competitivo y sostenible.

ENCUENTRO HISTÓRICO DE EMPLEADORES Y SINDICATOS CONSOLIDA EL DIÁLOGO SOCIAL EN ACCIÓN COMO VÍA PARA CONSOLIDAR EL DIÁLOGO SOCIAL

En el primer panel de reflexión, se analizó el estado actual del tripartismo en México, destacando sus fortalezas, retos y áreas de oportunidad. Los participantes subrayaron que el diálogo entre trabajadores, empleadores y gobierno históricamente ha permitido alcanzar significativos avances en materia laboral y que hoy se requiere revitalizarlo, actualizar sus mecanismos y garantizar su permanencia como instrumento clave de gobernanza democrática.

Posteriormente, se exploraron nuevos espacios institucionales para formalizar el diálogo social, destacando la necesidad de crear un órgano consultivo que articule las voces de todos los sectores. Los ponentes coincidieron en que México necesita una instancia que propicie el análisis técnico, la concertación y participación activa en las decisiones estratégicas que afectan al desarrollo económico, la justicia social y el bienestar ambiental.





El momento más significativo del Encuentro fue la firma del *Memorándum de Entendimiento* entre sindicatos y organizaciones empresariales para impulsar la creación del Consejo Nacional, Social, Económico y Ambiental, una propuesta conjunta que simboliza la voluntad de construir soluciones compartidas. El acuerdo establece la instalación de un grupo intersectorial de trabajo que diseñará la estructura, funciones y hoja de ruta del nuevo organismo, el cual aspira a convertirse en una plataforma permanente de diálogo y concertación nacional.

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN DE UN CONSEJO NACIONAL SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL

El diálogo social constituye una herramienta fundamental para construir consensos, fortalecer la democracia, promover la justicia social y avanzar hacia un desarrollo inclusivo. La participación corresponsable de trabajadores, empleadores y gobierno es clave para enfrentar los retos actuales y futuros en los ámbitos laboral, económico, social y ambiental, con una visión integral y representativa.

OBJETIVO DE UNIDAD

Los organismos empresariales y sindicales firmantes, reunidos en el marco del Encuentro de Sindicatos y Empleadores 2025, expresamos nuestra voluntad de trabajar conjuntamente en la conformación de un CONSEJO NACIONAL SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL, como un espacio permanente de diálogo, concertación y colaboración que permita abordar los desafíos estructurales del mundo del trabajo y contribuya al desarrollo sostenible de México.

Reconocemos que la participación del Gobierno de México será clave para mantener un canal institucional de diálogo, escuchar las propuestas de los actores productivos y avanzar conjuntamente en la construcción de acuerdos

que fortalezcan el empleo formal, el bienestar de las personas trabajadoras, la competitividad, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental.

Al suscribir este memorándum, manifestamos nuestra voluntad de instalar un grupo de trabajo intersectorial, conformado por representantes de los organismos firmantes, que se encargue de elaborar la propuesta de estructura, atribuciones, mecanismos de funcionamiento y hoja de ruta para la instalación del Consejo Nacional Social, Económico y Ambiental, refrendando nuestro compromiso con la construcción de un México más justo, competitivo, incluyente y sostenible, fortaleciendo el diálogo social como pilar fundamental de la democracia y el desarrollo.

El evento se distinguió por la participación activa de representantes de organismos empresariales y líderes sindicales, quienes resaltaron la importancia de institucionalizar el diálogo tripartito como vía para lograr estabilidad, cohesión social y desarrollo sustentable y sostenible. Se reconoció que México cuenta con la experiencia y la madurez necesarias para construir este tipo de órganos, y que este acuerdo constituye un paso firme en esa dirección.

Durante la clausura, las y los firmantes refrendaron su voluntad de mantener canales abiertos de interlocución, de superar diferencias con visión de Estado y de trabajar en unidad para mejorar las condiciones de vida de millones de personas. Coincidieron en que el diálogo social no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar consensos duraderos, proteger derechos y fortalecer el tejido institucional del país.

Con este encuentro, los dirigentes sindicales y empleadores enviaron una señal clara: más allá de las divergencias naturales, es posible coincidir, construir y proponer soluciones que generen valor para todas y todos. El Consejo Nacional, Social, Económico y Ambiental es un paso decisivo hacia una nueva etapa de colaboración, que pone al trabajo digno y al desarrollo sustentable en el centro del futuro de México.





PARTICIPANTES

Organizaciones Sindicales

- Confederación de Trabajadores de México, (CTM)
- Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, (ASPA)
- Confederación de Obreros, Campesinos y Empleados de México, (COCEM)
- Congreso del Trabajo, (CT)
- Consejo Nacional Laboral, (CONLABOR)
- Confederación Obrera Revolucionaria, (COR)
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, (CROC)
- Confederación de Trabajadores y Campesinos, (CTC)
- Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas, (CONASIM)
- Confederación Regional Obrera Mexicana, (CROM)
- Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, (FENASIB)
- Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, (STRM)
- Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro, (SNTSTC)
- Sindicato Nacional de Trabajadores Operadores de Libros y Establecimientos de Diversión, Hoteles, Restaurantes, Comunicaciones, y Servicios en Entidades Locales y Federales, (SINTOLED)
- Sindicato Nacional de Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, (SNET | NMP | EPP | SF)

- Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, (SNTSS – IMSS)
- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, (STFRM)
- Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, (SNTMMSSRM)
- Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, (STUNAM).

Organismos Empresariales

- Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, (AMAFORE)
- Asociación de Bancos de México, (ABM)
- Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles, (AMIB)
- Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, (AMIS)
- Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, (ANTAD)
- Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León, (CAINTRA)
- Cámara de Comercio de la Ciudad de México, (CANACO CDMX)
- Consejo Coordinador Empresarial, (CCE)
- Consejo Mexicano de Negocios, (CMN)
- Consejo Nacional Agropecuario, (CNA)
- Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior, Inversión y Tecnología, (COMCE)
- Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, (CONCAMIN)
- Confederación Patronal de la República Mexicana, (COPARMEX).

FUENTE: COPARMEX

INICIO



Mifel el banco que te paga por ahorrar:

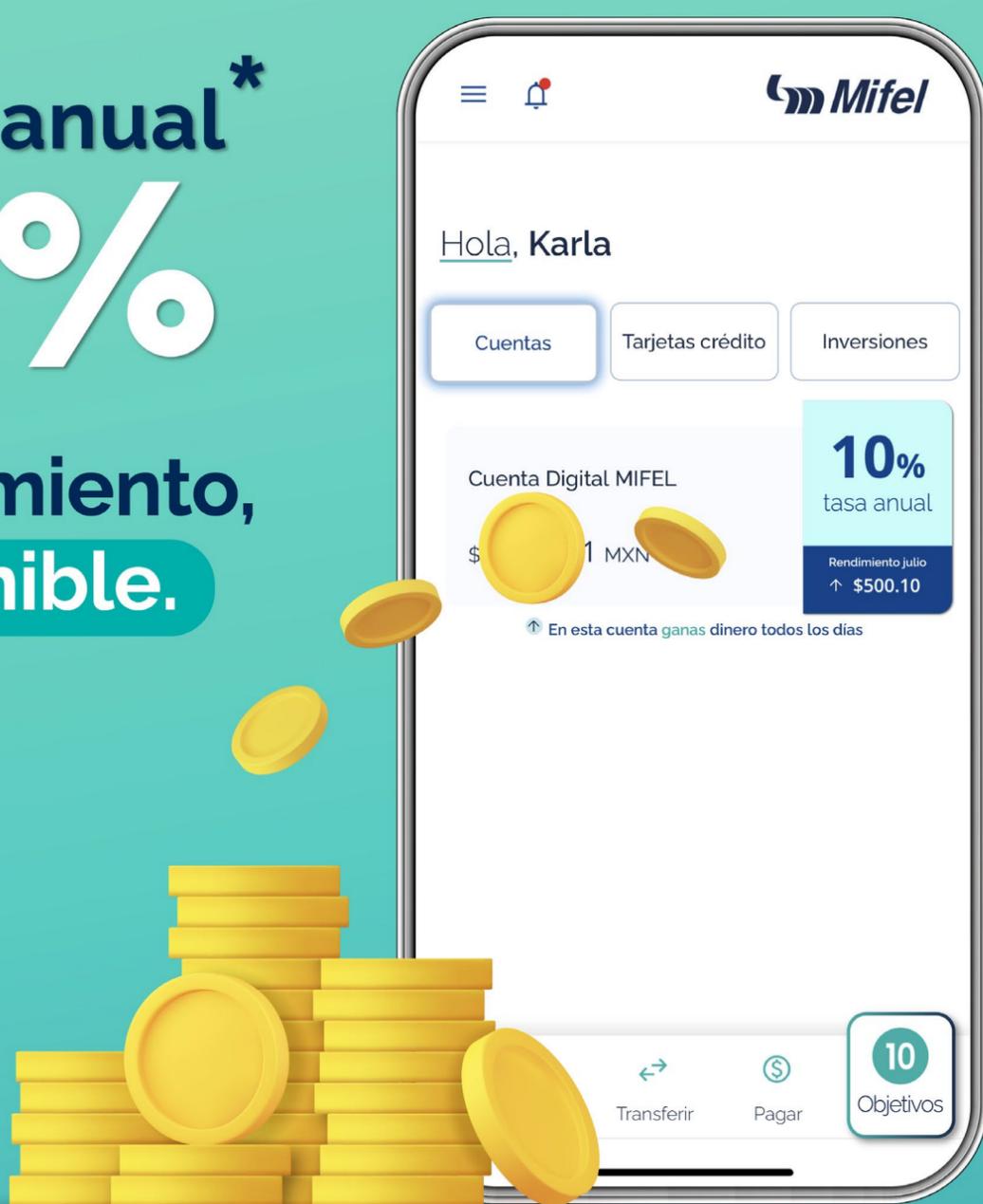
10% anual*

tu dinero y rendimiento,
siempre disponible.

Abre tu cuenta



en solo 5 minutos



GAT para fines informativos y de comparación a partir de \$100 pesos (cien pesos 00/100 m.n.) **GAT nominal de 10.52% anual antes de impuestos. GAT real de 6.51%.** La **GAT real** es el rendimiento que obtendría después de descontar la inflación estimada. *La tasa de interés fija anual bruta es de 10.00%. Consulta **Términos y Condiciones, requisitos de contratación, unidad monetaria, cobertura geográfica, comisiones y folleto informativo en www.mifel.com.mx**. Fecha de cálculo de **GAT Nominal y Real: 25 de septiembre de 2024, vigentes al 31 de diciembre de 2024.** Vigencia de la promoción del 01 de octubre de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024. Producto garantizado por el IPAB hasta por 400 mil UDIS por persona, por banco. Para mayor información consulta la página www.ipab.org.mx. La marca MIFEL es una marca registrada propiedad de GRUPO FINANCIERO MIFEL S.A. DE C.V.

INICIO





toteat

Industria

Evita multas, retén talento y mejora tu operación con la nueva regulación del año.

2025 trajo una de las reformas más importantes para quienes trabajan en la industria de servicios: la nueva **Ley de Propinas**.

Su objetivo es claro: garantizar condiciones laborales más justas para quienes dependen de las propinas como ingreso principal.

Aunque no es exclusiva del rubro restaurantero, **su impacto en los restaurantes es profundo**. Cambia esquemas de pago, exige formalidad total para tu equipo y te obliga a tener una trazabilidad mucho más precisa.

LEY DE PROPINAS 2025: LO QUE NADIE TE EXPLICÓ Y DEBERÍAS SABER

¿QUÉ DICE LA LEY?

1. Sueldo base garantizado

Todo colaborador que reciba propinas debe tener un salario base que cumpla con el mínimo legal vigente (\$278.80 diarios en 2025), sin depender de lo que deje el cliente.

2. Propinas fuera del control patronal

Las propinas son una gratificación directa del cliente al trabajador. El empleador no puede administrarlas ni decidir cómo se reparten.

3. 180 días para cumplir

Los negocios tienen 180 días naturales para adecuar su operación a lo establecido por la ley.





¿QUÉ RIESGOS CORRE TU RESTAURANTE SI NO TE PREPARAS?

- **Fuga de talento** (sí, más) si no das certeza laboral. El costo laboral puede aumentar entre un 20% y un 36%.
- **Multas, conflictos legales y errores contables** si sigues manejando las propinas informalmente.

¿QUÉ PUEDES HACER DESDE HOY?

Revisa tu nómina y estructura operativa

Asegúrate de que todo colaborador con propinas esté formalizado y reciba un sueldo base aparte.

Diseña un protocolo claro para propinas

Evita malentendidos. Define un sistema justo, verificable y sin intervención del empleador.

[Ver: Reparto de propinas: La Receta Para Un Equipo De Restaurante Feliz](#)

Anticipa el impacto financiero

Revisa precios, márgenes y tu estrategia de servicio para mantener la rentabilidad.

Usa la tecnología a tu favor

Digitalizar no es solo operar: es también **cumplir, registrar y decidir mejor**. Si ya cuentas con herramientas digitales, este es el momento de usarlas para algo más que operar: para tomar decisiones inteligentes y cumplir sin improvisar. Muchos restaurantes ya operan con sistemas digitales.

Pero la pregunta ahora es: Si la tecnología ya está en tu cocina. ¿Estás usándola al máximo frente a este nuevo marco legal?

En **Toteat**, trabajamos con restaurantes que ya están digitalizados, pero quieren ir más allá.

Nuestro trabajo es ayudarte a sacarle el mayor provecho a esa digitalización, para que tu restaurante no solo cumpla, sino que funcione mejor que nunca.

- Control de propinas
- Reportes automáticos
- Rentabilidad optimizada

¿Listo para revisar tu operación con mirada experta? Agenda con nuestro equipo.

Porque cuando todo cambia –la ley, los costos, la estructura–, lo único que te da control real es un sistema bien pensado, bien implementado y alineado con tu operación.

FUENTE: Toteat

INICIO



AMR
ASOCIACIÓN MEXICANA
DE RESTAURANTES, A.C.
DESDE 1948

CAPACITACIÓN AMR

NUEVA FECHA

Desarrollo de habilidades de liderazgo positivo

JUNIO

30

lunes

JULIO

1

martes

9:00 a 14:00 hrs.



Objetivo

Al final del curso los asistentes identificarán las principales características del líder eficaz y el adecuado manejo de las relaciones con sus colaboradores.

Temario

1. El papel del Gerente como líder.
2. El trabajo en equipo.
3. La supervisión eficaz.
4. La comunicación asertiva.
5. Aplicación de la disciplina.
6. La motivación y el manejo de conflictos.
7. La elección eficaz de colaboradores.
8. Autoevaluación de cada participante para identificar sus áreas de mejora.



Instructor

Fernando del Moral Muriel

Coordinadora:
Martha Infante Bernal



Superior de Gastronomía: Av. Sonora 189, Hipódromo Condesa, CDMX

\$2,000 SOCIOS

\$2,800 NO SOCIOS

@AMRrest

INSCRÍBETE

Noemi Alarcón · nalarcon@amr.org.mx · T. 55 5250 1146

INICIO





El sabor, toque de limón
y consistencia perfecta.



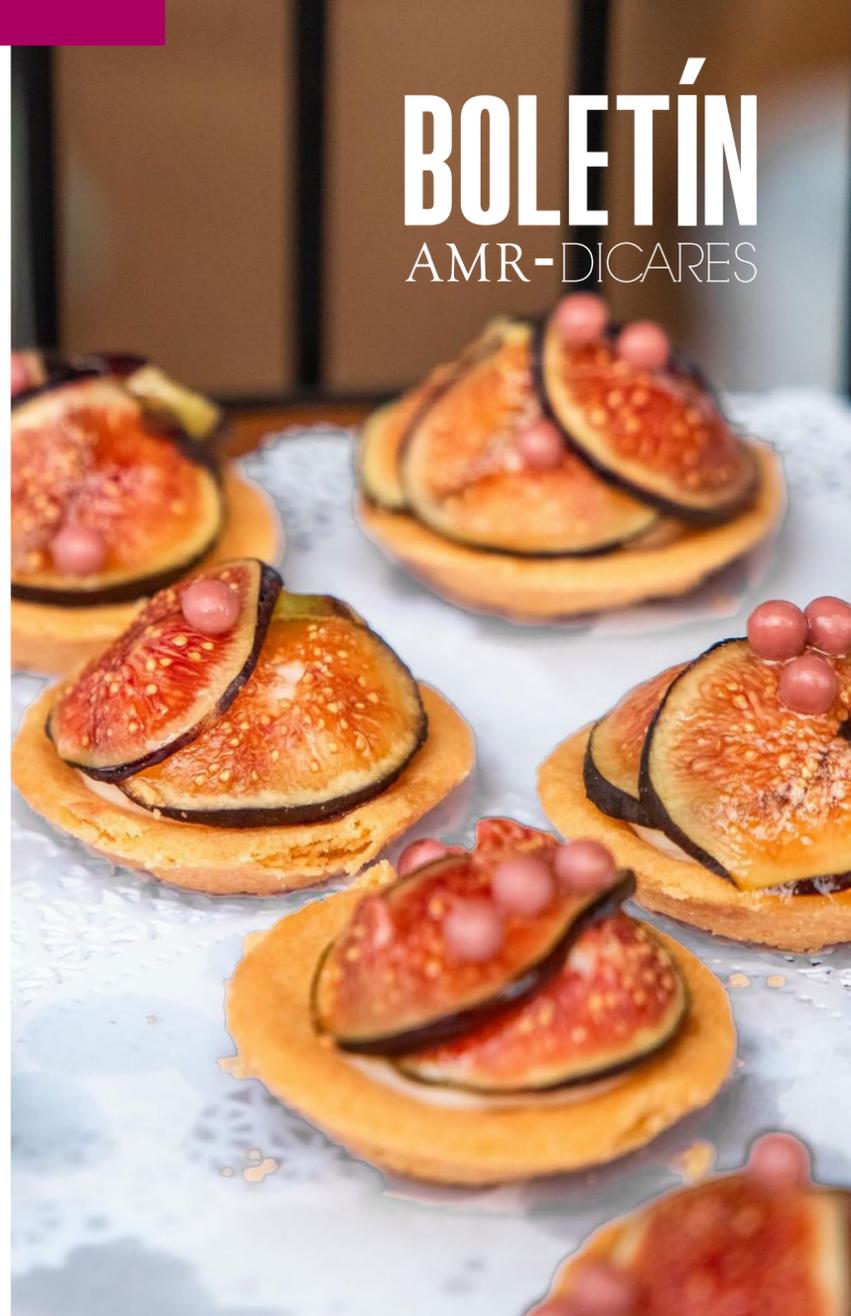
EXPERTOS
 FOOD SERVICE

[@HerdezFS](#)
[@herdezfoodserviceoficial](#)
[@herdezfoodservice](#)
[Herdez Food Service](#)
[Herdez Food Service](#)
[www.herdezfoodservice.com.mx](#)
 Llama al 01 (800) 2289 HFS (437)



INICIO





Eventos

En su reciente edición, Sabor es Polanco contó con la participación de 70 restaurantes, 500 platillos diferentes, 160 expositores de vinos, catas, clases y mucho más.

El pasado fin de semana se llevó a cabo la onceava edición de Sabor es Polanco en los jardines del Campo Marte, Ciudad de México. El evento contó con una variedad de muestras gastronómicas, clases, catas, ronqueos y otorgó reconocimientos a chefs destacados.

Decenas de sibaritas asistieron a esta fiesta gastronómica. Durante dos días consecutivos, más de 70 restaurantes, 500 platillos, sommeliers, mixólogos y figuras destacadas de la cocina mexicana ofrecieron experiencias gourmet.

ASÍ SE VIVIÓ EL FESTIVAL GASTRONÓMICO SABOR ES POLANCO 2025

¿Qué restaurantes participaron en Sabor es Polanco 2025?

El pasado 17 y 18 de mayo, Sabor es Polanco reunió a los mejores exponentes de la gastronomía regional y nacional en un solo sitio.

Durante la inauguración, el chef Ricardo Muñoz Zurita, fundador de los restaurantes Azul Condesa, Azul Histórico y Azulísimo, recibió un reconocimiento por su papel en la promoción de la gastronomía mexicana. Actualmente, es considerado uno de los 24 mejores de Latinoamérica.

Mientras que la chef Diana Beltrán, originaria de Guerrero y empresaria restaurantera, fue galardonada por traspasar las fronteras con la cocina de nuestro país. En total, cuenta con 7 establecimientos de comida mexicana en Italia.





Por primera vez, los restaurantes La Cocina del Bizco, Los Canarios, Casa Prime, Casamarena, Ehden, LaMari, Maíz Tinto, Mariscocho Polanco, Amaral, Augurio, Gaudir, Heritage Bistro Bar, La Lucha - Sanguchería Criolla, Mandolina Polanco, Pepe Mesa Española, Roca, Trés, Tufa, Fónico y Un lugar de la Mancha se sumaron a la fiesta.

Y por tercer año consecutivo se incluyó un área Premium, en la que Balcón del Zócalo, Estoril, Chic-Eloise y Casamarena deleitaron a los asistentes con los sabores que han marcado su historia, abarcando desde clásicos mexicanos hasta sus platillos más experimentales.

Al mismo tiempo, en el festival se reconoció la trayectoria de los establecimientos La Cantina de Willy y Los Penachos por haber alcanzado una trayectoria de 100 y 80 años, respectivamente.

En cada uno de los stands fue posible vivir la alta gastronomía en su máxima expresión. Para cumplir ese propósito, a las degustaciones se sumaron catas de vino, tequila y otros licores impartidas por sommeliers y abiertas a todo el público.

¿Quiénes fueron los invitados especiales de Sabor es Polanco 2025?

En Sabor es Polanco 2025, el estado participante fue Yucatán; durante 2024 se le nombró la “Capital Iberoamericana de la Gastronomía Precolombina 2025”, título otorgado por la Real Academia de Gastronomía Española.

Dentro de su stand predominaron los platillos con ingredientes endémicos (calabaza yucateca, chaya, habanero, miel melipona y axiote). Por si fuera poco, tuvo dos embajadores gastronómicos: Pueblo Pibil, restaurante de cocina tradicional y ubicado en Tixkokob, y La Casona de los Cedros, cocina contemporánea y localizado en el pueblo mágico de Espita.

Mientras que en la categoría internacional, Argentina conquistó decenas de paladares; vinos, cortes de carne y hasta chocolates se disfrutaron en su stand. Adicional, el chef Francisco del Piero, fundador del restaurante Patagonia, compartió con los foodies sus mejores secretos para preservar las técnicas auténticas de cocina de este país latinoamericano.

FUENTE: El Universal

INICIO





País

México cuenta con una amplia presencia: más de una decena de ciudades, entre ellas Monterrey, Guadalajara, Querétaro y Puebla. Aguascalientes, León, Toluca, Mérida y Cancún también aparecen, lo cual refleja una red urbana diversa.

Ciudad de México, Buenos Aires y São Paulo son las ciudades latinoamericanas mejor posicionadas en el “Global Cities Index 2025” de Oxford Economics, un ranking que evalúa a las 1,000 principales ciudades del mundo en cinco dimensiones clave: economía, capital humano, calidad de vida, medioambiente y gobernanza.

En total, 113 ciudades de América Latina figuran en el índice –67 de Sudamérica y 46 de Centroamérica y el Caribe–, lo que representa el 11.3% del total global, según el informe de esta consultora global fundada en 1981 como una iniciativa conjunta con la Escuela de Negocios de la Universidad de Oxford.

CIUDAD DE MÉXICO, BUENOS AIRES Y SÃO PAULO DESTACAN EN EL “GLOBAL CITIES INDEX 2025” DE OXFORD ECONOMICS

Aunque ninguna logra ingresar al top 100, su inclusión destaca el papel creciente de la región en el panorama urbano global, con un número significativo de ciudades clasificadas como “Emerging Standouts”, caracterizadas por altos niveles de productividad relativa y dinamismo frente al promedio nacional.

Argentina sitúa a Buenos Aires como su principal representante. La capital se distingue por sus indicadores en capital humano y calidad de vida, aunque sus debilidades en gobernanza y medioambiente limitan su proyección global. Córdoba (594), Rosario (675) y Mendoza (740) también figuran en el índice, aunque en posiciones más rezagadas.

México, por su parte, cuenta con una amplia presencia: más de una decena de ciudades, entre ellas Monterrey (222), Guadalajara (241), Querétaro (306) y Puebla (321). Aguascalientes, León, Toluca, Mérida y Cancún también aparecen, lo cual refleja una red urbana diversa. Sin embargo, los desafíos en materia ambiental y de institucionalidad son comunes en muchas de ellas.





Ciudad de México, Buenos Aires y São Paulo destacan en el "Global Cities Index 2025" de Oxford Economics

Brasil destaca por el peso económico de São Paulo, pero también por la presencia de Río de Janeiro (284), Porto Alegre (391), Curitiba (406), Belo Horizonte (417) y Florianópolis (573). Esta última sobresale por su buena calidad de vida y menores niveles de contaminación relativa, aunque con menor impacto económico que las grandes urbes.

El informe de Oxford Economics, consultora especializada en análisis económico, pronósticos y asesoría estratégica, agrupa a muchas de estas ciudades en los arquetipos "Emerging Standouts" y "Developing Megacities".

Las primeras destacan por su rápido crecimiento del PIB y del empleo, con ingresos por encima de la media nacional. Las segundas, como Ciudad de

México o Lima, combinan una gran población – superior a los diez millones– con infraestructuras insuficientes y desigualdades acentuadas.

La calidad de vida y la gobernanza siguen siendo los principales puntos débiles. Muchas ciudades de la región enfrentan problemas estructurales como la inseguridad, la contaminación y la baja eficacia de sus instituciones públicas. En cambio, sus fortalezas residen en el dinamismo demográfico, la juventud de su población y el potencial para atraer inversión extranjera.

Según el informe, en 2050 más de una cuarta parte de las ciudades del índice duplicarán sus ingresos por hogar. Las ciudades latinoamericanas, si logran sortear sus brechas sociales y fortalecer sus instituciones, podrían situarse entre los principales motores urbanos del siglo XXI.

Además de medir el desempeño actual, el "Global Cities Index" anticipa el papel que cada ciudad puede jugar en la economía global.

FUENTE: Forbes México

INICIO



El filete puede estar a punto

Pero... ¿Y tus márgenes?

Con Toteat, accede a más de 28 reportes clave y descubre qué está funcionando en tu cocina

[Ver más](#)

toteat

software para
restaurantes

INICIO





Capital Humano

Los empleados que no disfrutan de su trabajo tienden a presentar altos niveles de estrés y preocupación, así como emociones negativas.

Cuando se busca un trabajo se suele hacer de acuerdo a los conocimientos y capacidades; sin embargo, en la práctica se pueden terminar asignando tareas que no fueron planteadas ni en la vacante o durante las entrevistas.

En realidad, entrar a un puesto y terminar realizando otra actividad que no fue planteada antes, ocurre con mucha frecuencia en las empresas, sin tomar en cuenta los riesgos que podría conllevar, como un incremento en la rotación laboral.

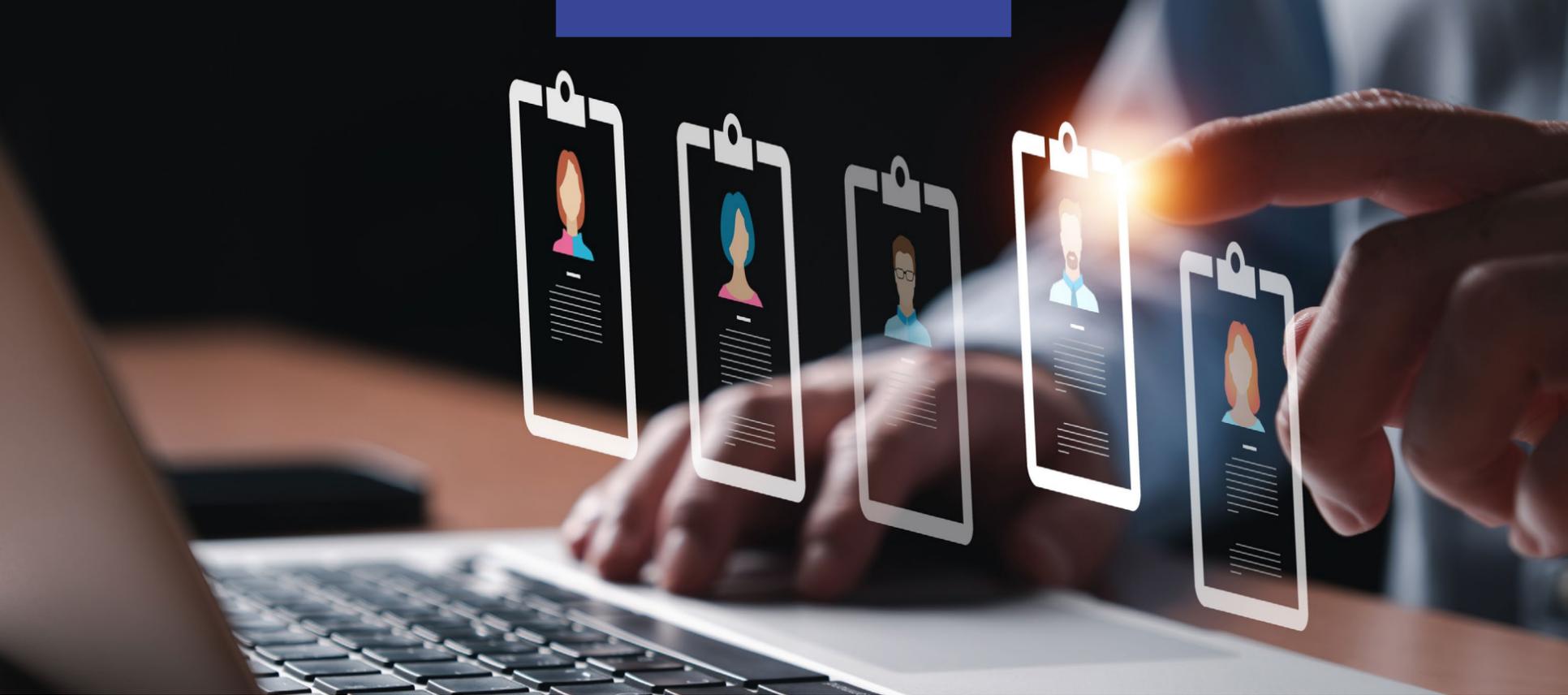
¿ERROR DE DISEÑO O MALA PRÁCTICA? LA TENDENCIA DE ASIGNAR TAREAS AJENAS AL PUESTO DE TRABAJO

De acuerdo con el informe global *El estado del lugar de trabajo*, elaborado por Gallup, gran parte del fracaso de la permanencia del talento durante el primer año tiene que ver con la pérdida de la confianza en la empresa en cuanto a las labores que le ofrecieron al colaborador contra lo que realmente encontró en la organización.

Expone que situaciones como la mencionada provocan que los colaboradores pierdan la confianza del trabajo que realizan, así como del mismo empleador, afectando la productividad de la empresa y la permanencia del empleado.

“Los empleados que no disfrutan de su trabajo, tienden a presentar altos niveles de estrés y preocupación a diario, así como niveles elevados de otras emociones negativas”, refiere el informe.





Por otro lado, Erika Chafino, directora general de Código 111, señala que ese tipo de prácticas que realizan las organizaciones tienen que ver con dos motivos: el primero, que la empresa no tiene bien definido o actualizado las descripciones de los puestos que requiere.

Y el segundo, que muchas veces las empresas tienen la mala práctica de buscar cubrir varios puestos mediante una sola persona, entre ellas, algunas que no necesariamente están bien estructuradas o preparadas para las tareas.

“Tiene que ver con un tema de procesos, a veces no tenemos bien definidos los puestos, y a veces no tenemos bien definidos los procesos, entonces eso hace que en el camino te vayas dando cuenta que te contrataron para una cosa, pero te empiezan a pedir otras. Tiene que ver con esas dos cosas, falta de alineación en las descripciones de los puestos, y falta de procesos correctos en la operación”, afirma.

Indica que existen colaboradores que tienen la disposición de trabajar o basto talento para ciertas tareas, *“a veces a los jefes se les hace muy sencillo decir, ‘estoy notando que esta persona es muy buena para tal cosa, para la cual no fue contratada, y está bien que lo haga’, y lo confundimos con desarrollo de carrera, no con desarrollo profesional”.*

A su vez, Manuel González Ramírez, consultor en Negocios y Recursos Humanos, señala que actualmente no solo las empresas están evaluando a los posibles candidatos, sino que los postulantes también analizan a las empresas en las cuales les interesa colaborar.

“Si a esto se le suma, el hecho de que en un proceso inicial hay deficiencias en el tema de la descripción del puesto que está haciendo la organización, para buscar una nueva posición, o el reclutamiento está mal planificado al no tener claridad entre lo que le van a pedir a un colaborador, y lo que va

a ser en realidad, evidentemente inicias con una inconsistencia entre lo que prometiste y lo que estás ofreciendo”, resalta.

Indica que cuando un trabajador entra una compañía y lo colocan en el lugar incorrecto, se podría estar desaprovechando su talento, además, el colaborador presentaría desmotivación para tener un buen desempeño y no estar satisfecho con sus labores. *“En términos de tus prácticas, no está haciendo lo que debería hacer para potenciar su talento”.*

De acuerdo con WTW, el compromiso laboral es un vínculo entre los empleados y la organización, aunque se confunde con conceptos como la satisfacción, motivación y engagement, sin embargo, existen causas que pueden provocar que un empleado no se sienta comprometido con la empresa.

Según la encuesta sobre *Tendencias en Beneficios* de WTW, el 87% de los empleados no se siente comprometido con su trabajo.

Estas son algunas causas que impiden el compromiso laboral:

- La sobrecarga de trabajo y el reparto desigual de las tareas.
- El sentimiento de que su trabajo está poco valorado.
- La sensación de estancamiento profesional.
- Una mala comunicación con sus superiores y con sus compañeros.
- La falta de confianza en los líderes.
- El desacuerdo con la filosofía de la empresa.
- La falta de herramientas y medios apropiados para desempeñar su trabajo.
- La falta de formación para el desempeño de determinadas actividades.
- Los cambios internos en la empresa que no han sido bien gestionados.
- La certeza de que sus conocimientos no son aplicables en sus tareas diarias.





Medidas que trabajadores y empresas pueden tomar

González Ramírez recomienda a las empresas evitar este tipo de prácticas ya que afectan su marca empleadora; es decir, la reputación de la organización para atraer talento se empieza a deteriorar y las consecuencias se notarían en la falta de personal.

“La práctica de contratar por un puesto y asignar uno diferente, es realmente una mala en términos de ética empresarial. Daña la reputación, daña la marca empleadora, fractura la confianza entre las personas que van ingresando, y te ponen un riesgo alto de fuga de talento. Sin embargo, no tendría que ser tan catastrófico para quienes van entrando”, comenta.

En término de las personas, el experto señala que deben evaluar de manera estratégica lo que ofrecen las empresas para conocer si abona a su plan de trabajo futuro y sobre todo al aprendizaje.

“Que no descarten de manera automática a razón de una inconsistencia en la asignación de un nuevo puesto, evalúen antes de tomar cualquier decisión para ver si eso que le están ofreciendo, es parte de lo que ellos estaban buscando dentro de su crecimiento o de su desarrollo”.

En ese sentido, Erika Chafino, apunta que, dependiendo de la etapa de vida del colaborador, podría funcionar que realice actividades extra o que no necesariamente están pegadas a su puesto, ya que se ofrece una experiencia nueva.

“Pero también tenemos la otra vista, donde a lo mejor ya lo que estás haciendo implica una sobrecarga de trabajo, una serie de actividades que no necesariamente están remuneradas y eso evidentemente cansa a los empleados, genera frustración, cansancio extremo, incluso hasta un problema de salud mental con el cual ya está super difícil lidiar”, resalta.

Refiere que el colaborador tiene la alternativa de poder decidir si continúa o no en una empresa; es decir, que hoy día la gente toma más en serio su desarrollo profesional, ya sea para generar sus actividades en el largo plazo o las que quiere desarrollar en esa compañía.

“La invitación es a dos aristas. Una, háblalo con el jefe, si es que estás pasando por un caso así, tratar de ver y apoyar un poco en la manera en la que se pueden optimizar ciertas actividades y procesos. En una segunda instancia, me parece óptimo que, si ves que no tienes una respuesta de parte de la organización y parte que te siguen exigiendo este tipo de actividades, empieces a lo mejor realizar una búsqueda, de cómo te puedes mover y demás”, explica.

En cuanto a las empresas Chafino comenta que es fundamental que empiecen a identificar este tipo de prácticas en sus procesos de selección para evitarlas en su totalidad.

“Los líderes de cada organización tendrían la responsabilidad de no mover estos procesos y si se van a mover, moverlos y ponerlos de acuerdo con las personas que tengan las características, habilidades y evidentemente no generar un abuso”, resalta.

FUENTE: El Economista

INICIO



Gastronomía

Todos sabemos que cuando uno se siente mal, las abuelas o mamás nos preparan un "tecito" como remedio infalible para nuestra dolencia, pero no toda hierba, fruta o flor infundada en agua es té. Sigue leyendo, que te cuento los diferentes tipos de té y para qué sirven.

EL TÉ NUESTRO DE CADA DÍA, UNA GUÍA FÁCIL Y PRÁCTICA PARA PRINCIPIANTES

TIPOS DE TÉ Y PARA QUÉ SIRVEN

El té es la segunda bebida más consumida en el mundo, después del agua. Y, a diferencia de lo que sucede en los vinos, donde la cepa resulta en etiquetas diferentes, toda la variedad de tés proviene de una misma planta llamada *Camellia Sinensis*, pero lo que los distingue es el proceso que pasan tras la cosecha.

Cuenta la leyenda que el emperador Shennong (considerado padre de la agricultura china) descubrió el té en el año 2737 a.C., por casualidad, mientras esperaba bajo un árbol a que hirviera una taza de agua caliente para beber y una brisa hizo caer algunas hojas en el agua. El emperador decidió beber el agua de todos modos y así nació el concepto de té tal y como lo conocemos hoy.





Hay otros que afirman que desde 1500 a.C., en la provincia china de Yunnan había una preparación medicinal (té) con propiedades antioxidantes, diuréticas y antiinflamatorias, que solía consumirse en polvo (como hoy el matcha) o como una mezcla con cáscaras y semillas en tabletas que se deshacían en agua.

Se ha documentado que **consumir té tiene muchos beneficios para la salud** como: protege las células del daño de los radicales libres, previene la inflamación, reduce el riesgo de enfermedades cardíacas, mejora la salud cerebral y la digestión, entre otros.

DIFERENCIAS ENTRE TÉ VERDE, NEGRO Y OTROS

Verde: No pasa por proceso de oxidación, las hojas se cuecen ligeramente al vapor para conservar su color y propiedades, después se enrollan y secan. Notas más vegetales y herbales, y hasta con cierto toque umami. *Tiempo de infusión: 1-3 minutos.*

Blanco: Elaborado con los brotes más selectos, a los cuales se le hacen unos hilitos blancos (de ahí su nombre); no pasa por ninguna fase de lavado, enrollado o filtrado y tiene bajo grado de oxidación. Su color va de amarillo a naranja pálidos. *Tiempo de infusión: 3-5 minutos.*

Amarillo: Incluye un paso de sellado en una “hoja” de cuero que mantiene el calor y la humedad para lograr una oxidación suave y un color amarillo dorado. Su sabor es suave y ligeramente dulce, con notas a miel y frutos secos. *Tiempo de infusión: 4-5 minutos.*

Pu'erh (rojo): Las hojas se pasan por calor en unos woks para evitar que se oxiden, se enrollan, se secan al sol y se dejan fermentar de manera

natural (por años) o acelerada (45 días). Este proceso le da esas notas terrosas y gran cuerpo. *Tiempo de infusión: 5 minutos.*

Oolong (azul): Sus hojas llevan un proceso de oxidación parcial que fijan su aroma intenso característico. Su sabor es suave, floral y, a veces, hasta láctico. *Tiempo de infusión: 2-4 minutos.*

Negro: Es un té con un grado de oxidación del 100%, que le da su color característico. Se deja fermentar también, algo que le da esas notas ahumadas, a madera, tabaco y cacao. Es muy aromático y profundo, y el que contiene una cantidad importante de teína. *Tiempo de infusión: 3-5 minutos.*

CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE TÉ Y TISANA

Como lo mencionamos, es “té” todo aquel que proviene de las hojas de la planta *Camellia Sinensis* (verde, blanco, amarillo, rojo, azul y negro) y generalmente tienen teína; mientras que la “tisana” se prepara con una variedad de productos naturales como hierbas, flores, frutos o raíces, y no contienen ningún tipo de estimulante ni teína.

Tanto té como tisanas son infusiones, porque se usa agua caliente para su elaboración y sacar todos los activos de los ingredientes. Los diferentes tipos de té requieren temperaturas específicas para evitar que las hojas se quemen y la bebida se amargue. Generalmente para su preparación se espera a que el agua se caliente y se incorpora a las hojas.

Ahora que conoces los diferentes tipos de té y para qué sirven y sabes que todos los té son infusiones, pero no todas las infusiones son té, estás listo para volverte un experto en este mundo.

FUENTE: Animal Gourmet

INICIO

COLABORADORES

Y EMPRESARIOS

**hacen productos y
servicios importantes
para ti y tu familia.**

**PEPE
y TOÑO**



Voz de las Empresas

Consejo de la Comunicación



INICIO

