

INFORME DE RESULTADOS LÍDERES DE PRÓXIMA GENERACIÓN MÉXICO-JAPÓN

# 6º SEMINARIO DE LÍDERES DE PRÓXIMA GENERACIÓN MÉXICO - JAPÓN 2021

REDEFINIENDO EL LIDERAZGO POST-COVID  
– RUMBO A UN NUEVO PARADIGMA –

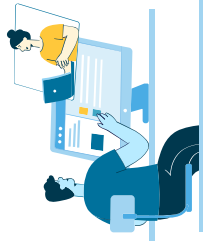
COMITÉ ORGANIZADOR:



# INTRODUCCIÓN

Este seminario tiene como objetivo crear un espacio para jóvenes mexicanos, japoneses o nikkeis de diversos sectores, para discutir temas de liderazgo, educación y de cultura empresarial de forma participativa, para finalmente formular propuestas con el fin de desarrollar la relación entre México y Japón, y lograr un entendimiento mutuo.

Cada año se elige una temática relevante a la época en que se vive y se busca mantener el intercambio e iniciativa de los jóvenes líderes. Durante el seminario, los participantes ubican áreas de oportunidad de mejora, adquirirán conocimientos e iniciativas de expertos invitados, de ex-líderes de generaciones pasadas y de colaboradores, para potencializar sus habilidades y así desarrollar propuestas concretas para implementarlas en su campo de trabajo con el fin de reducir la brecha cultural existente.



# SESIONES DE WEBINAR

## 1ª Sesión

Junio

19

Sábado

(Japón) Domingo 20 de julio

“Responsabilidad Social Corporativa”

56

Asistentes

## 2ª Sesión

Julio

3

Sábado

(Japón) Domingo 4 de julio

“Buenas Prácticas / Diversidad, Equidad e Inclusión”

59

Asistentes

## 3ª Sesión

Julio

17

Sábado

(Japón) Domingo 18 de julio

“Retos actuales y perspectivas en RCS”

58

Asistentes

## 4ª Sesión

Julio

31

Sábado

(Japón) Domingo 1 de agosto

Reflexión y Debate

36

Asistentes

Los asistentes incluyen al Comité Organizador (12), líderes seleccionados (11), ponentes y observadores.



Plataforma:

zoom

“REDEFINIENDO EL LIDERAZGO POST-COVID: RUMBO A UN NUEVO PARADIGMA”

# Temas

## 1ª Sesión



**RSC**  
Responsabilidad Social Corporativa

- 1** **PARAGUAY**  
Dra. Yoko FUJIKAKE  
(Yokohama National University)
- 2** **MÉXICO**  
Sr. Hitoshi MATSUMOTO  
(JICA México)
- 3** **FILIPINAS**  
Dra. Gabriela GEORGESCU  
(Sodexo, Rumania)

## 2ª Sesión



**Buenas Prácticas**  
“Diversidad, Equidad e Inclusión”

- 1** **JAPANESE YOUNG LEADERS FORUM - Alemania**  
Jan ROSEMEYER
- 2** **GREAT PLACE TO WORK**  
Mtro. Antonio ONO
- 3** **LATAM NORTE DE EY**  
Lic. Abril RODRÍGUEZ
- 4** **PECC**  
Dr. Victor KERBER
- 5** **DIVERSITY MANAGEMENT INSTITUTE, INC., JAPÓN**  
Sr. Takashi KAWATANI

## 3ª Sesión



**Visión Corporativa**  
“Retos actuales y perspectivas en RSC”

- 1** **TOYOTA**  
Marisol BLANCO
- 2** **NISSAN**  
Elizabeth TARAZONA
- 3** **MITSUBISHI**  
César ESPINOZA
- 4** **MITSUBI**  
Raúl LUCERO
- 5** **MAZDA**  
David HERNÁNDEZ
- 6** **HONDA**  
Fernando MAQUEO

## 4ª Sesión

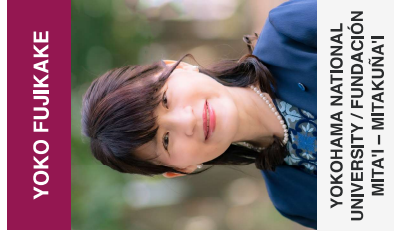


**Reflexión y Debate**  
Desarrollo de proyectos y ante proyectos de líderes

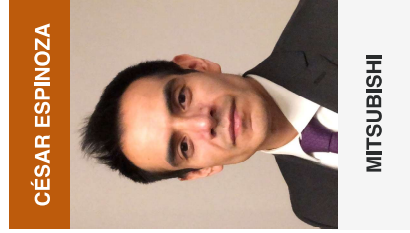
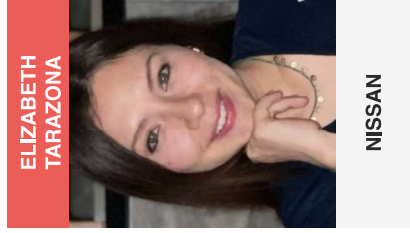
# PONENTES

\* (Títulos omitidos / en orden de aparición / instituciones al momento del seminario)

## 1ª Sesión



## 2ª Sesión



## 3ª Sesión

# LÍDERES 2021

Andrea Carolina Avalos Salgado  
Juan Carlos Chaparro García  
Izumi Enrique Chikamatsu Nieto  
Adolfo Noé Gómez López  
Megumi Hayashi  
Azusa Hirano  
Isis Fernanda Izquierdo Contreras  
Sandra Liliana Hernández Romero  
Takuya Nishi  
Francisco Javier Nicolás Félix  
Elliot Asgard Salinas Ramírez

Toyota Tsusho Nexty Electronics Mexico

Daikin Industries Ltd.

SANAC Precision Mexico

Jatco México S.A. de C.V.

Takasago Engineering Mexico S.A. DE C.V

Kinder My Little Sunshine

Bujías NGK de México S.A. de C.V.

Nippon Steel Trading México S.A. de C.V.

TOP en Español S de RL de CV

JICA MÉXICO

Tokio Marine Compañía De Seguros

Representante de Ventas

Planeación Estratégica

Production Assistant Manager

Intérprete/Traductor

Líder del Dpto. de Administración

Directora

Staff Recursos Humanos

Asistente Administrativo

Supervisor (CDMX Office Manager)

Oficial en Programas de Cooperación Técnica

Subdirector de Negocio Japonés y LATAM



ANDREA AVALOS



JUAN CARLOS CHAPARRO



IZUMI CHIKAMATSU



ADOLFO GÓMEZ



MEGUMI HAYASHI



AZUSA HIRANO



ISIS IZQUIERDO



LILIANA HERNÁNDEZ



FRANCISCO NICOLÁS



TAKUYA NISHI



ELLIOT SALINAS

# RESUMEN DE PONENCIAS



ENALLT  
ESCUELA NACIONAL  
DE LENGUAS, LINGÜÍSTICA  
Y TRADUCCIÓN UNAM



# 1ª Sesión



RSC

Responsabilidad Social  
Corporativa

YOKO FUJIKAKE

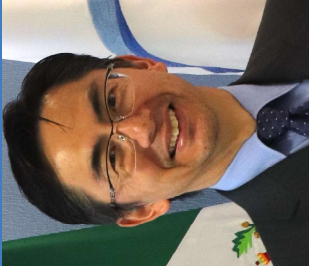


YOKOHAMA NATIONAL  
UNIVERSITY / FUNDACIÓN  
MITA'I – MITAKUNA'I

PARAGUAY



HITOSHI  
MATSUMOTO



JICA DE MÉXICO

MÉXICO



GABRIELA  
GEORGESCU



SODEXO RUMANIA

FILIPINAS

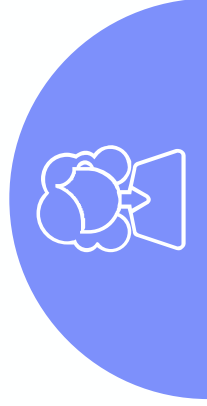






# POSIBILIDADES Y DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS JAPONESAS EN PARAGUAY DESDE LA PERSPECTIVA DE LA RSE / CVC

Empresa japonesa de componentes electrónicos automotrices



## Oportunidades

- Contratación activa de madres solteras mestizas 80%
- Trabajo a prisioneras en colaboración con el Ministerio de Justicia.



## Facilidades

- Creación de sala de lactancia



## Educación

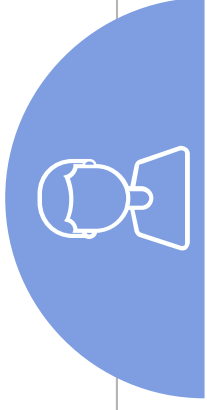
- Creación de una universidad dentro de la fábrica



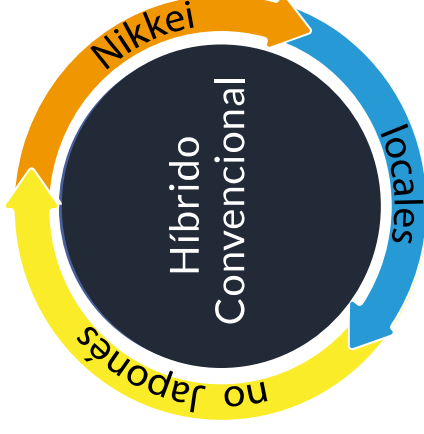
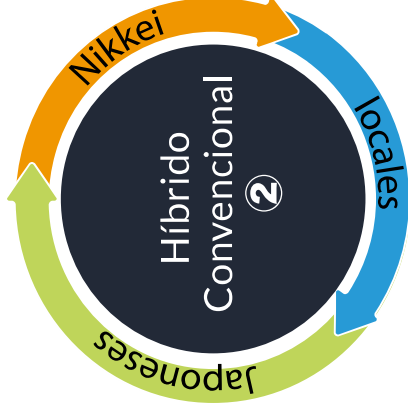
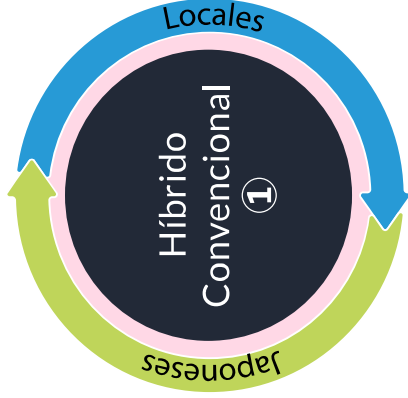
## Administración Híbrida

- Ejecutivos Nikkei y no japoneses (España y Rusia)

# POSIBILIDADES Y DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS JAPONESAS EN PARAGUAY DESDE LA PERSPECTIVA DE LA RSE / CVC



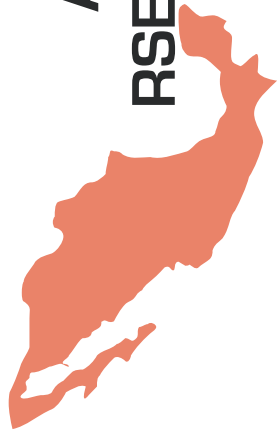
## ADMINISTRACIÓN HÍBRIDA



MODELO DE EMPRESAS JAPONESAS EN LATINOAMÉRICA

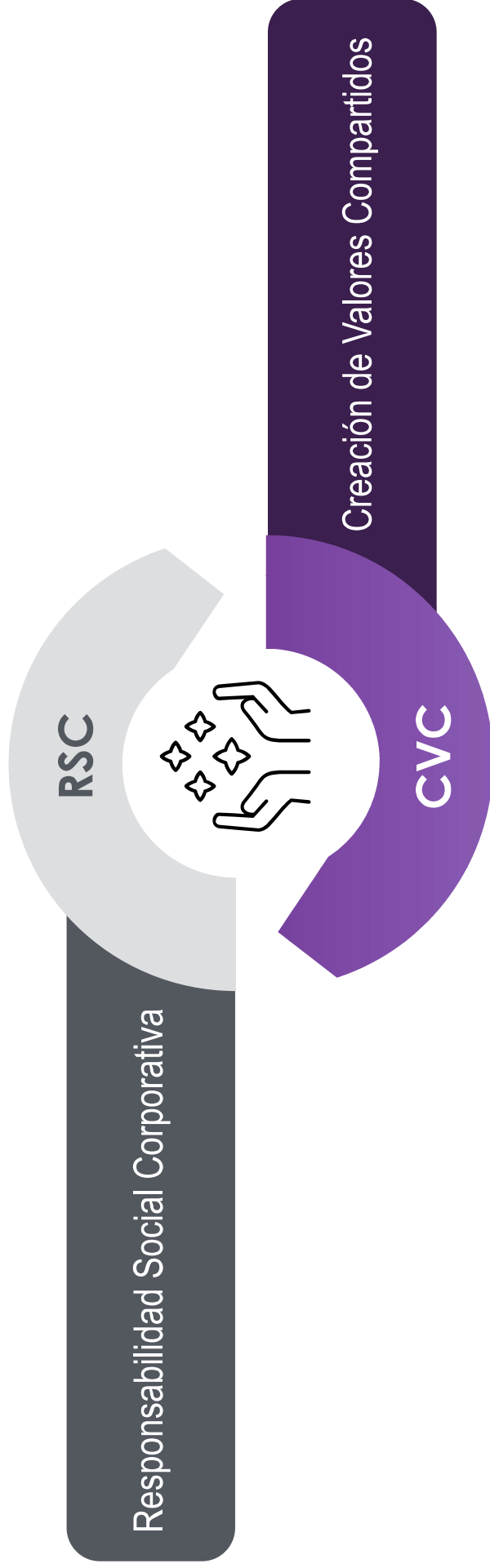
MODELO DE EMPRESA EN PARAGUAY

- Ejecutivos Nikkei y no japoneses (España y Rusia)



## APOYO EMPRESARIAL ODS DE JICA Y RSE DE EMPRESAS JAPONESAS EN MÉXICO

Las empresas crean valor económico al ofrecer posibles soluciones a retos sociales como la innovación, la igualdad de género, la pobreza, cuestiones medioambientales, entre otros; aumentando así el valor social al responder adecuadamente a ellos. Esto es creación de valor compartido, un valor compartido entre la empresa y la sociedad.





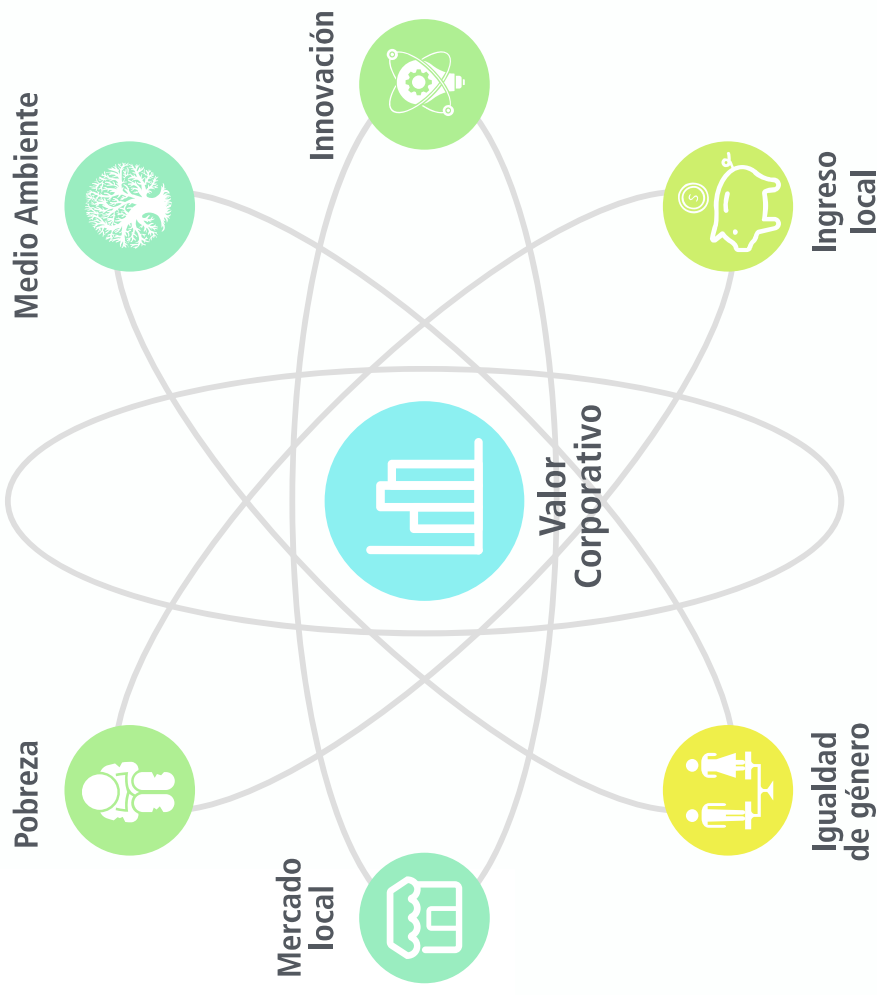
✓ Your company's strong points?

+

✓ Social problems?

↓

✓ Create Social Value!





# RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LAS COMPAÑÍAS JAPONESAS QUE OPERAN EN FILIPINAS

Se analizaron 10 empresas japonesas que operan en Filipinas.

Estas empresas mantienen un compromiso con las leyes laborales nacionales y las leyes ambientales. Las grandes empresas son más propensas a describir la RSE como una perspectiva de múltiples partes, mientras que las pequeñas y medianas empresas perciben la RSE como una actividad filantrópica.

1

## Estándar Internacional

90% de las empresas no adoptaron estándares internacionales como: principios del pacto mundial, iniciativa en comercio ético, ISO 26000, iniciativa de informes globales o Global Compact Initiative, SA 8000

2

## Leyes laborales

- El 30% tenían un sindicato y se desempeñaron mejor que el promedio de otras empresas en Filipinas.
- La mayoría de las empresas tienen un mecanismo de quejas con respecto al VIH, el acoso sexual y en menor medida la discapacidad, la raza, la religión o el acoso de poder.

3

## Medio ambiente

- Muchas empresas hacen donaciones corporativas generosas en efectivo o en especie para los frecuentes desastres naturales.
- El voluntariado de los empleados es una práctica muy extendida.
- Algunas empresas tienen centros ecológicos con huertos, mariposarios, y varios otros proyectos forestales entre actividades para la conservación de energía y el ambiente.

4

## Desarrollo Comunitario

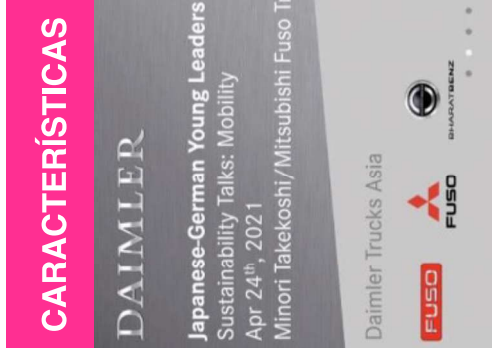
- Se dan becas, contribuyen en la construcción de baños en las escuelas, con programas de alimentación para niños desnutridos.
- Se hacen donaciones a centros médicos y de rehabilitación para niñas maltratadas y explotadas, de necesidades especiales, con consultas médicas gratuitas y medicamentos dentro de la comunidad.

# EX ALUMNOS DEL FORO DE JÓVENES LÍDERES JAPONESES-ALEMANES E.V.

- Asociación registrada en Berlín, en 2011



## FOMENTAR EL DIÁLOGO INTERNACIONAL E INTERDISCIPLINARIO ENTRE JAPÓN Y ALEMANIA



- Establecimiento de una Asociación de ex alumnos de manera institucional.
- Fortalecimiento de la comprensión bilateral.

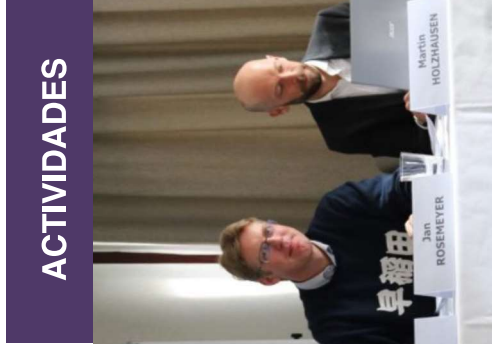


- Comprometidos a continuar y expandir la red del foro.
- Red de más de 100 entre compañías, administración pública, ministerios, investigación y medios de comunicación altamente potenciales.



### DIÁLOGOS DE ALTO NIVEL

- Exposición de los líderes a los diálogos de alto nivel diplomático, político, económico y cultural entre ambos países.



### ACTIVIDADES

- Conferencia anual de ex alumnos de 3 días adjunto a la escuela de verano YLF de 10 días, desde 2009.
- Simposio abierto con expertos en temas de Japón y Alemania.
- Intervalos de ejecución del Seminario con base en Alemania o Japón.

## 2ª Sesión



### Buenas Prácticas

“Diversidad, Equidad e Inclusión”

ANTONIO ONO



GREAT PLACE TO WORK

ABRIL RODRÍGUEZ



LATAM NORTE DE EY

## ¿Por qué es importante?

1

### Crecimiento de ingresos

- Crecimiento de ingresos.
- La recuperación en crisis es mucho más rápida abriendo una ventaja competitiva.

2

### Innovación

- La diversidad genera variedad de ideas que enriquecen el resultado sobre temas amplios.

3

### Mayor retención de empleados

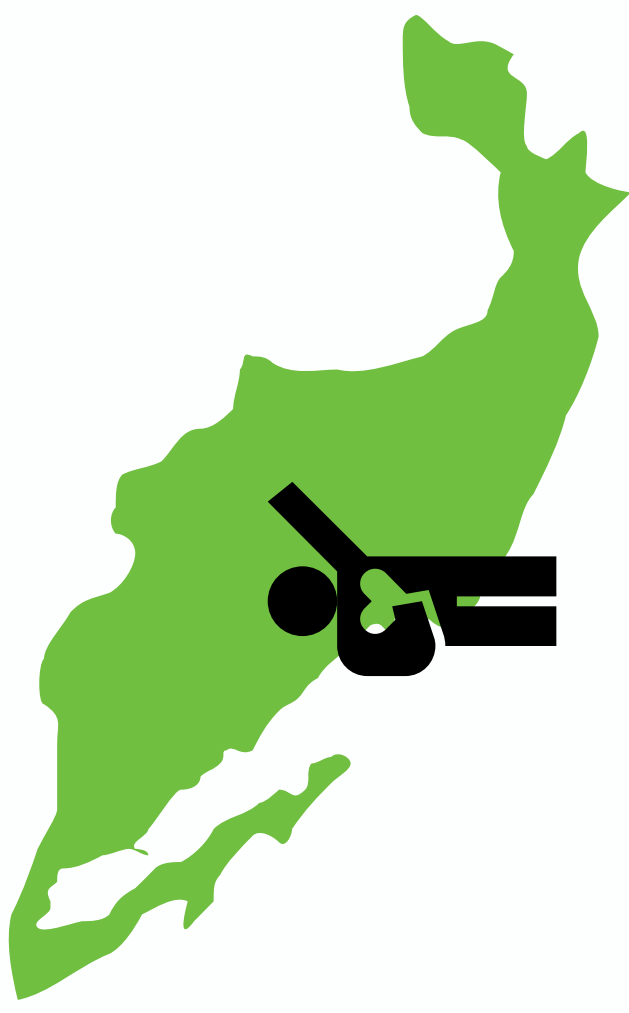
- Si se proporciona un trabajo inspirador, se apegarán al trabajo pase lo que pase.

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

# LOS 7 FACTORES CLAVE PARA LA RETENCIÓN DE LOS MILLENNIALS


### ¿QUÉ IMPULSA EL COMPROMISO Y LA FIDELIDAD EN EL TRABAJO DE LOS MILLENNIALS EN MÉXICO?

1. Inspiración: conexión con el propósito de la empresa
2. Compensación justa
3. Trayectoria profesional y desarrollo
4. Fuerte sentido de comunidad / equipo
5. Ambiente de trabajo saludable
6. Visión clara de los líderes
7. Trato justo / Justicia
8. Transparencia/ Claridad
9. Evaluaciones justas del desempeño
10. Valores corporativos y gestión
11. Retribución a la comunidad
12. Libertad de ser uno mismo
13. Reconocimiento de la contribución del empleado
14. Beneficios únicos y especiales





# DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



**Diversity is about differences**

At EY we recognize differences such as background, education, gender, ethnicity, nationality, generation, sexual orientation, gender identity, ability, service line, working and thinking styles, etc.



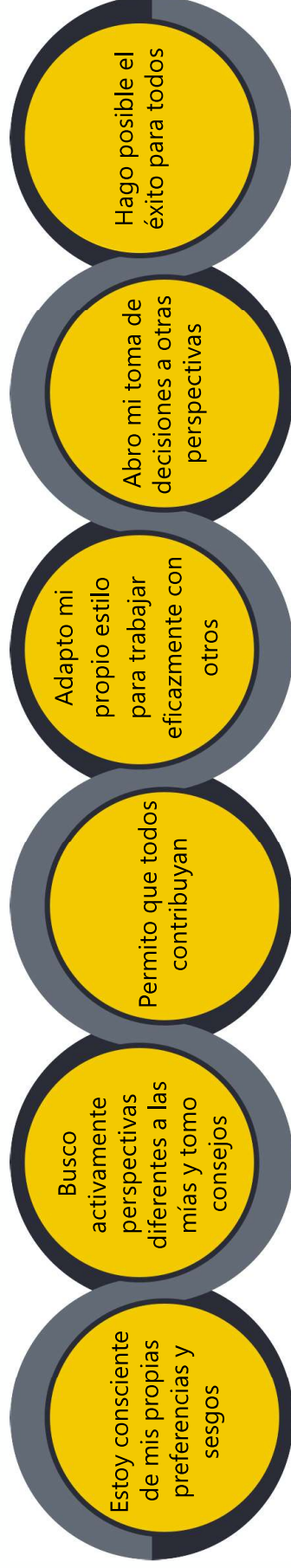
**Inclusiveness is about leveraging differences to achieve better business results**



Resulting in  
**50%**  
higher  
productivity

We are committed to creating an environment where all our people feel valued, and are able to bring their best-self to work each day.

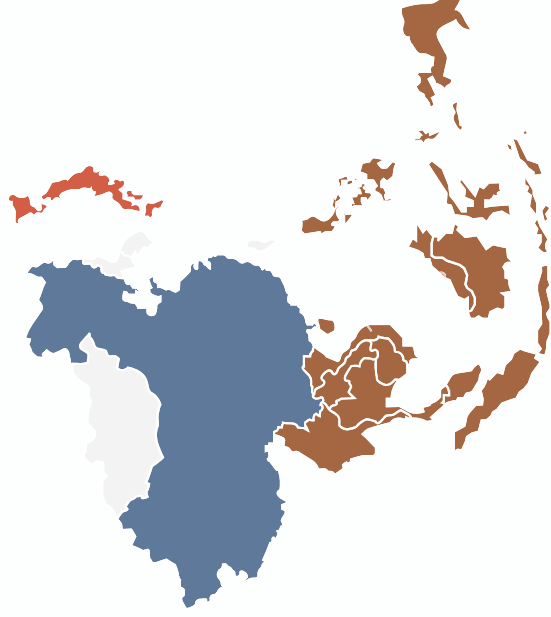
## Consejos prácticos y acciones sugeridas para fortalecer la experiencia de pertenencia



VICTOR KERBER



PECC MÉXICO



TAKASHI  
KAWATANI



DIVERSITY  
MANAGEMENT  
INSTITUTE

## DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS JAPONESAS EN LA ASEAN DURANTE LAS DÉCADAS DE 1970 Y 1980

### Desafíos

- Lazos de EU con China.
- Alza de los aranceles para productos japoneses.
- Aumento del precio del petróleo.
- Guerra Fría de los 80's.
- Temor de los asiáticos que Japón reinstalara una política exterior imperialista.
- El empoderamiento Chino.

### Estrategias de Seguridad Integral de Japón

- Asegurar el suministro de petróleo.
- Desarrollar energías alternativas (energía nuclear).
- Traslado de empresas japonesas a las periferias (Corea, Hong Kong, Taiwán, Singapur).
- Asegurar los mercados estadounidenses.

## RETOS ORGANIZACIONALES DE LAS EMPRESAS JAPONESAS EN ASEAN Y EXPERIENCIAS PARA EL CASO MEXICANO

### De la Cooperación a la Colaboración

- El fruto de la cooperación es la eficiencia.
- El fruto de la colaboración es una innovación sinérgica.

### Llamados a la acción

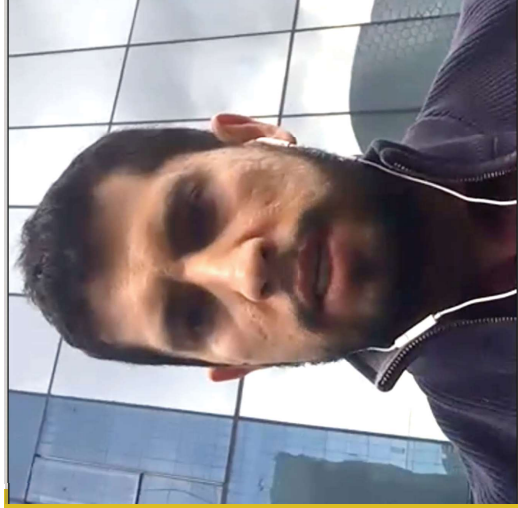
- Programa de Intercambio de Líderes
- Formación intensiva en idiomas
- Contratar gente local competente que hable japonés y entrenados en Japón.
- Privar a los expatriados de “derechos extraterritoriales” 治外法権



**TOYOTA**

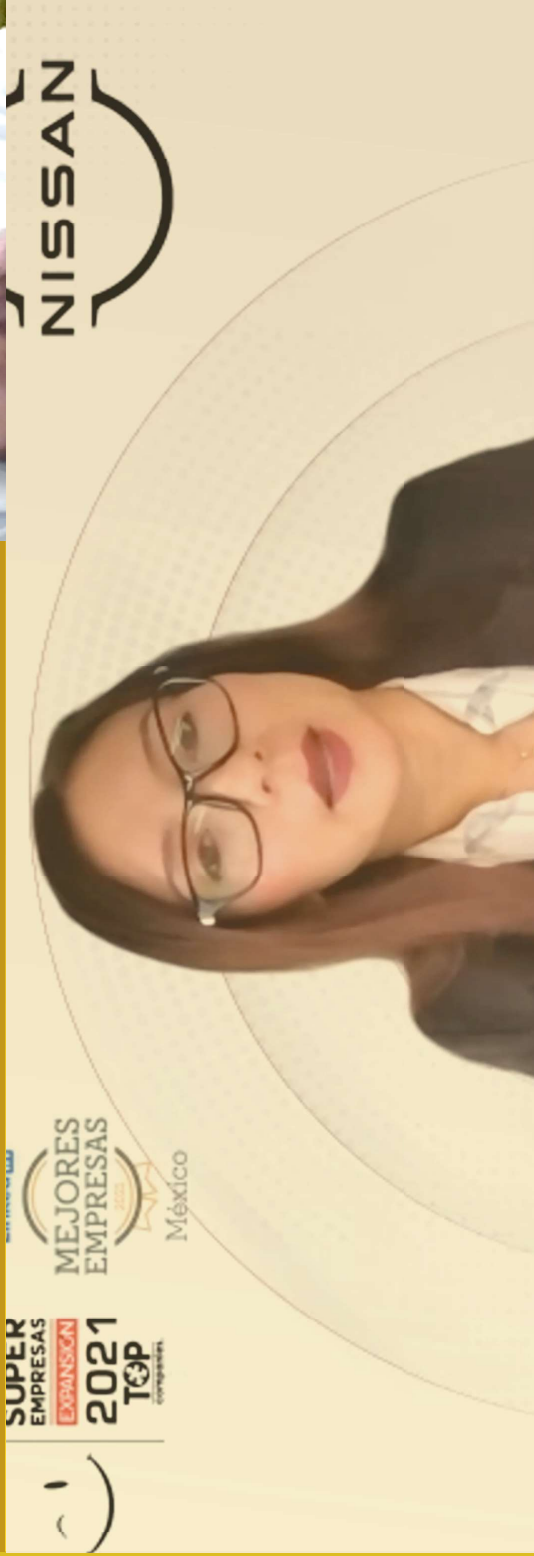


**HONDA**



## RONDA DE CHARLAS CON DIRECTIVOS

Retos actuales y sus perspectivas en RCS



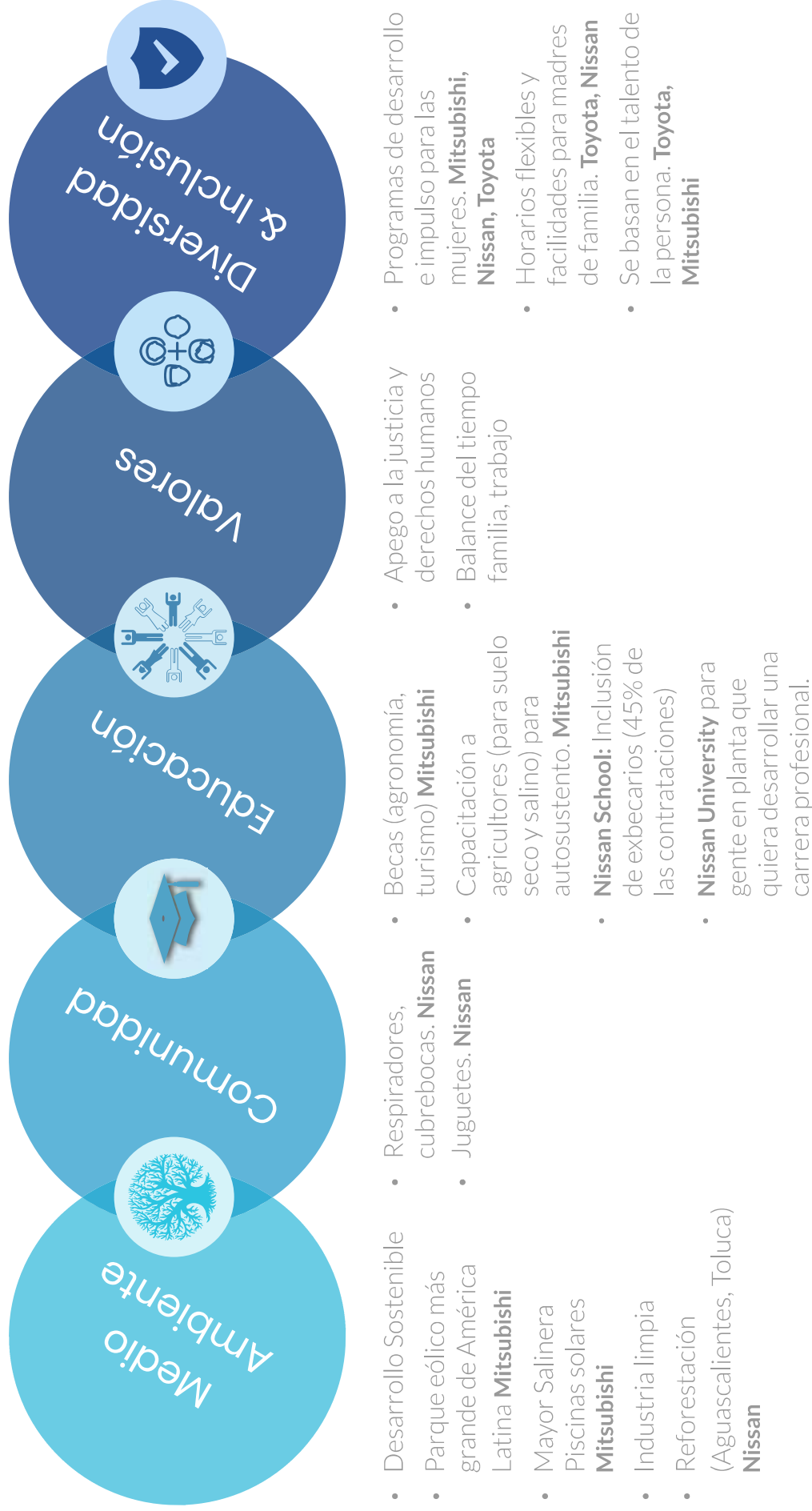
## 3ª Sesión



### Visión Corporativa

“Retos actuales y perspectivas en RSC”

## Pensar global y actuar local



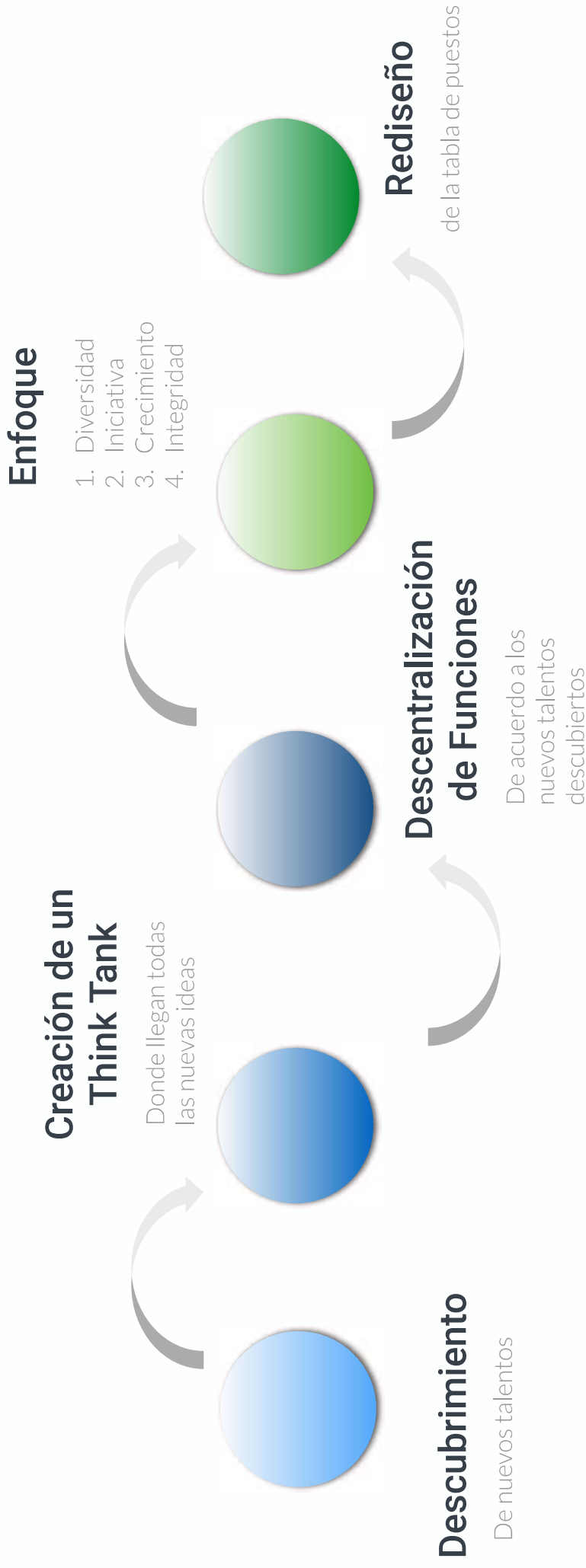
# COMUNICACIÓN INTERCULTURAL



- Respeto
- Comunicación homologada
- Mensaje consistente, paralela horizontal y vertical
- Nemawashi
- Transparencia de la Información y de los objetivos desde todas las perspectivas, áreas y objetivos.
- Sesiones de intercambio cultural
- Empatía

# VALOR, MISIÓN Y VALORES

Esquemas que cambiaron



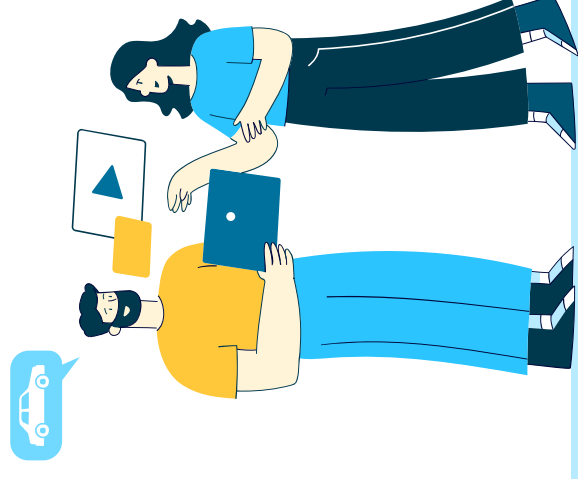
# Formulas pandémicas

## Nuevos medios de comunicación con el cliente

- Reempoderar a la compañía con nuevos medios de comunicación por medio del sitio web (87% de los ingresos fueron de un celular y 84% de una tableta)

## Eventos digitales de lanzamiento

- Zoom para presentar el auto.
- Nuevas formas de promocionarle al cliente.
- Reinventar nuevas experiencias para el usuario  
Uso de redes sociales.



# Innovaciones

✓  
**Readaptación Operativa**

De las instalaciones

✓  
**Fabricación de Cubrebocas**

Para colaboradores



✓  
**Reorganizar procesos productivos**

Asegurar la seguridad

✓  
**Generación de ideas**

Nuevas ideas como el Ekiden virtual por medio de una aplicación que se extendió a otros países.



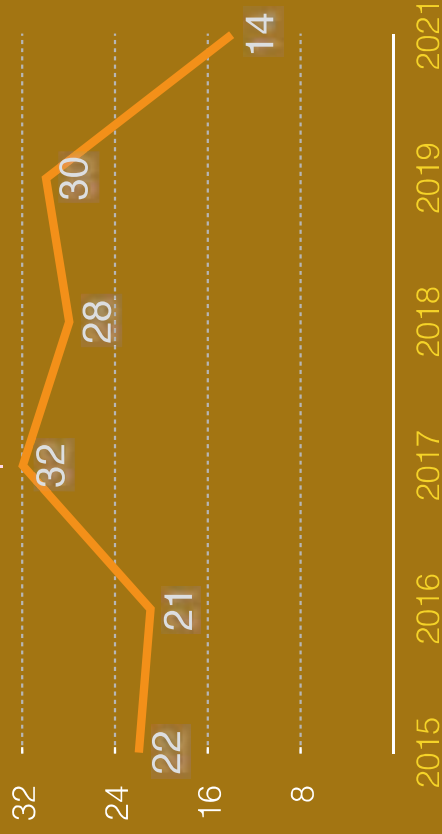
# PROYECTOS

## VINCULACIÓN DE ACTORES EXISTENTES

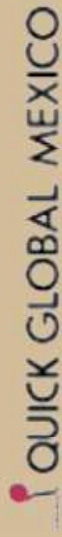


# Ferias de Empleo

Compañías participantes



- 2015 CDMX
- 2016 León
- 2017 León
- 2018 León / Monterrey
- 2019 León / Monterrey
- 2021 Zoom



OSG Royco



Leverages Career





La **CAMARA JAPONESA** invita

# FERIA DE EMPLEO

## オンライン就職フォーラム 2021 Virtual 2021

**15 de octubre al 15 de noviembre**

Consulte nuestra Página Web:

<https://japon.org.mx/es/feriadeempleo.html>

También ofrecemos:

### WEBINAR ESPECIAL:

"Alcances de las empresas japonesas en México y trabajar con japoneses"

Sábado **23 de octubre** de 2021, **11:00-13:30** h

A través de la plataforma **Zoom**

[https://us02web.zoom.us/join/register?WN\\_IBKE0dR7R7yHzojOcohv7A](https://us02web.zoom.us/join/register?WN_IBKE0dR7R7yHzojOcohv7A)

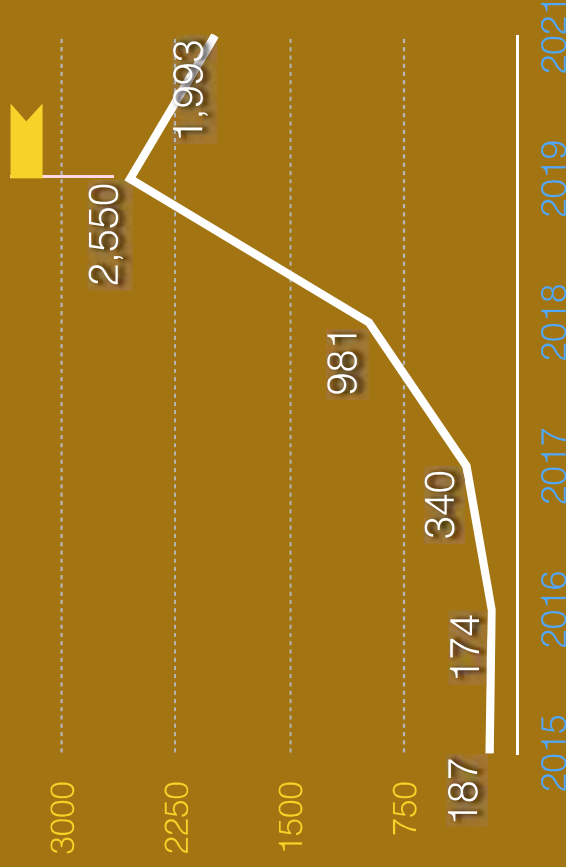
#### Temas

- Política sobre laborar en e empresas japonesas: multiculturalidad
- Trabajar en empresas japonesas para mexicanos y japoneses, e experiencias y recomendaciones
- Política CSR



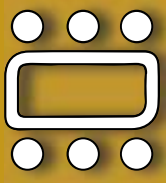
# Ferias de Empleo

## Visitantes



Conteo de Facebook analytics

<https://www.japon.org.mx/es/feriadeempleo.html>

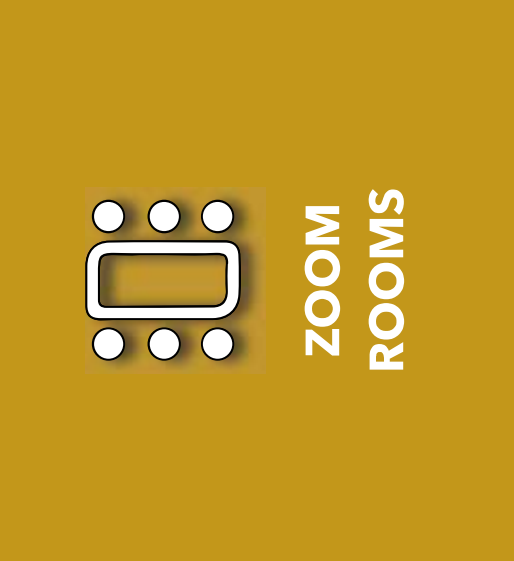
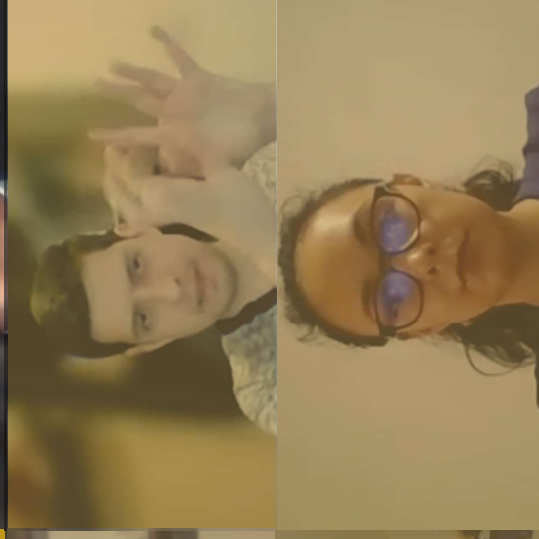
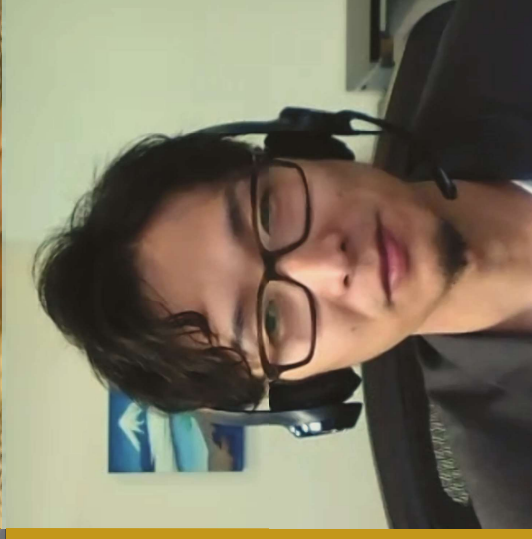


**ZOOM  
ROOMS**



## **DISCUSIÓN EN GRUPO**

Discusión en grupos conformados por ex líderes,  
líderes elegidos de este año, junto con observadores  
reflexionaron sobre las diferentes temáticas.

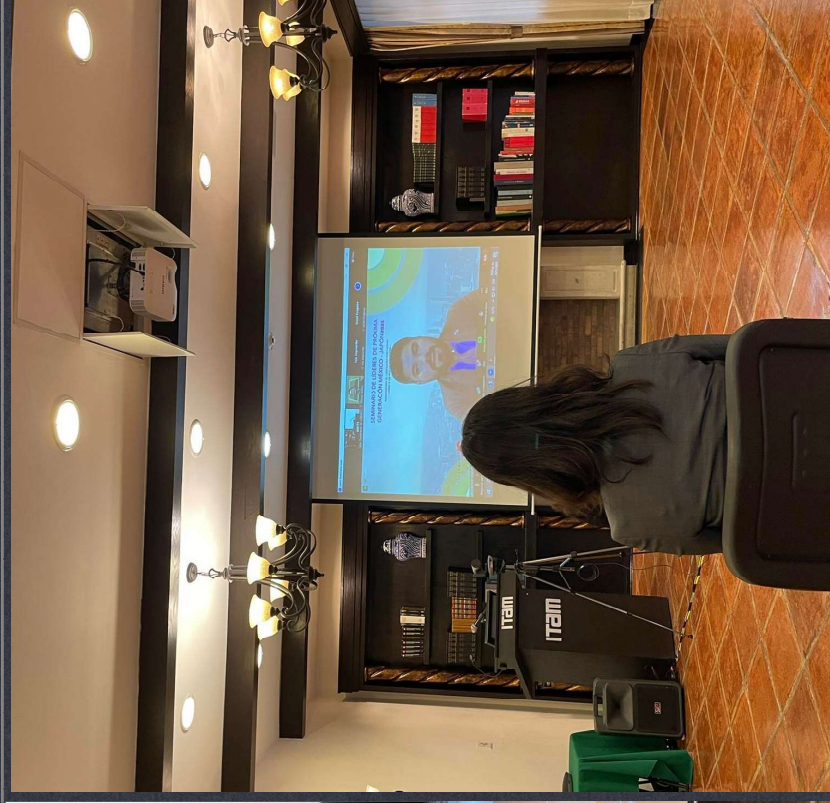
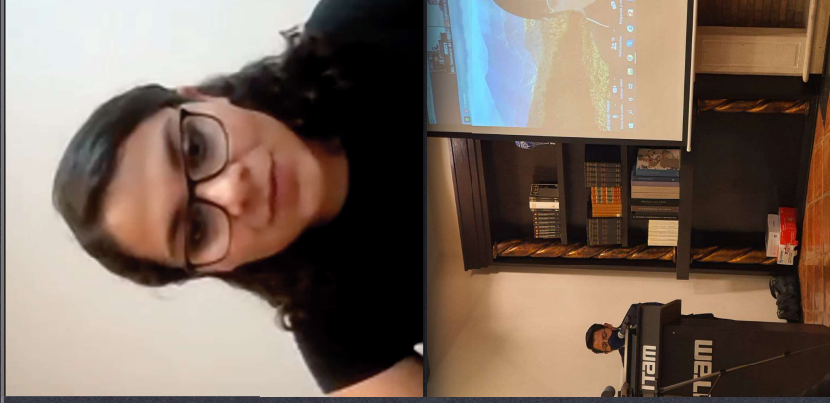


# DESARROLLO DE PROYECTOS Y ANTE PROYECTOS DE LOS LÍDERES

- Resultado de la discusión por grupos



Retos	Estrategias
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eliminar brechas culturales</li><li>2. Contratación de personal con base en su talento y no en su condición ni social ni de género, ni de edad.</li><li>3. Mayor comunicación cultural</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eliminar brechas culturales</li><li>2. buscar un sistema de contratación de personal con base en su talento</li><li>3. Implementar clases de japonés con temas culturales</li></ol>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Abrir la comunicación.</li><li>2. Falta de ownership de personal mexicano.</li><li>3. Equipo gerencial es que no se involucra hasta que ya se ha escalado mucho el problema.</li><li>4. Problema en entender el método de trabajo japonés.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Revisión e ubicar las áreas de oportunidad.</li><li>2. Involucrar más al personal para tomar posesión de puesto y responsabilidades.</li><li>3. Apoyo a grupos de producción y trading e involucrar a todas las áreas</li><li>4. Involucrar sentimiento de pertenencia y ownership y toma de decisiones. Ayudar el lado japonés y mexicano.</li></ol>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Entendimiento bicultural</li><li>2. Resolución del choque cultural</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Crear material digital: hacer videos con un grupo de trabajo</li><li>2. Estudios y charlas. Involucrar padres de familia</li><li>3. Capacitaciones a través de videos sobre temas técnicos y también sobre el entendimiento bicultural.</li></ol>



# 1er INFORME DE RESULTADOS

ITAM CAMPUS RÍO HONDO, CDMX

25 DE NOVIEMBRE, 2021

Evento Híbrido

DÍA



## 2º INFORME DE RESULTADOS: MAZDA SALAMANCA, GTO.

26 DE FEBRERO, 2022 / EVENTO HÍBRIDO

**MANAGER**

## 6to Seminario de Lideres de Próxima Generación México ● Japón 2021

**Informe de Resultados**



Jueves 25 de noviembre

17:00 a 18:30 horas

Sala de Maestros/ ITAM, Campus Río Hondo  
En línea a través de Zoom

Contacto:  
Departamento Académico de Estudios Internacionales (ITAM)  
5556284000 Ext. 3917

Edna Constanza Aguirre Hernández  
Cel: 5541438444

*Además de sus proyectos individuales, esta generación organizará un foro en línea acerca de buenas prácticas durante la pandemia, en cada lugar de trabajo, de manera que posteriormente hará un compendio del mismo.*

Mtra. Kazuko Naqao

**DIRECTOR**

## SEGUNDO INFORME DE RESULTADOS DEL 6° SEMINARIO DE LÍDERES DE PRÓXIMA GENERACIÓN MÉXICO-JAPÓN 2021

"Re-definiendo el liderazgo post-Covid:  
rumbo a un nuevo paradigma"



**SÁBADO 26 DE FEBRERO DE 2022  
10:00 A 11:30 HRS**

**MAZDA SALAMANCA, GTO**

**EVENTO HÍBRIDO**  
PRESENCIAL SOLO PARA PARTICIPANTES

**TRANSMISIÓN EN VIVO POR ZOOM**

*Cada uno de los líderes pudo identificar los diversos retos que están presentes en cada uno de sus lugares de trabajo. Los alentaría a evaluar sus proyectos para que éstos puedan perdurar en el tiempo dentro de sus trabajos, para fortalecer cada día más la relación entre México y Japón y entre japoneses y mexicanos.*

Dra. Virginia Valdivia



ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL SEMINARIO DE LÍDERES DE PRÓXIMA GENERACIÓN



TOKIOMARINE



HONDA



MITSUBI & CO.



PINK NOISE  
GLOBALIZING T.S.O.  
<http://www.pinknoiseinstitution.com>



TCF & ASOCIADOS

## CRÉDITOS

### Seminario organizado por:

La Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México, A.C.  
La Fundación Japón en México  
Asociación Mexicana de Exbecarios del Japón, A.C.  
El Instituto Tecnológico Autónomo de México, A.C.

### Coordinado por: Escuela Nacional de Lenguas, Lingüística y Traducción

### Resumen, Diseño editorial y diseño gráfico

Dra. Eri Tamagawa

Las instituciones organizadoras mencionadas abajo, pueden utilizar los contenidos libremente, bajo sus propios criterios.