

X SEMINARIO DE LÍDERES PRÓXIMA GENERACIÓN

∞ 2025



メキシコ日本商工会議所



Cámara Japonesa de Comercio
e Industria de México, A.C.



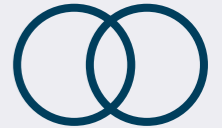
JAPAN FOUNDATION
MÉXICO



TABLA DE CONTENIDOS

INFORMACIÓN GENERAL	03
TEMÁTICA DE LOS SEMINARIOS	04
LÍDERES 2025	05
COMITÉ ORGANIZADOR	06
PROGRAMA	07
MESA REDONDA	14
CONFERENCIAS	18

INFORMACIÓN GENERAL



TEMA DEL 10° SEMINARIO: *"Perspectivas de colaboración entre México y Japón: Oportunidades y desafíos para los líderes del mañana"*

FECHA Y LUGAR

13 al 15 de junio, 2026. Ticumán, Morelos. Casa de descanso de la Fundación Kasuga.

PARTICIPANTES

12 líderes seleccionados para la 10ª generación del seminario, miembros del comité organizador, académicos, representantes diplomáticos y empresariales de México y Japón.

OBJETIVOS PRINCIPALES

El seminario de líderes de próxima generación 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.

Este 10º aniversario del Seminario de Líderes México-Japón, tiene como objetivo reforzar los lazos bilaterales entre ambos países y formar líderes con capacidad para abordar las oportunidades y desafíos para los líderes del mañana.

El seminario ha evolucionado desde su creación para adaptarse a los nuevos retos globales; en sus ediciones anteriores se enfocó en reducir brechas y formar facilitadores, ahora buscó desarrollar capacidades para entornos multiculturales y complejos.

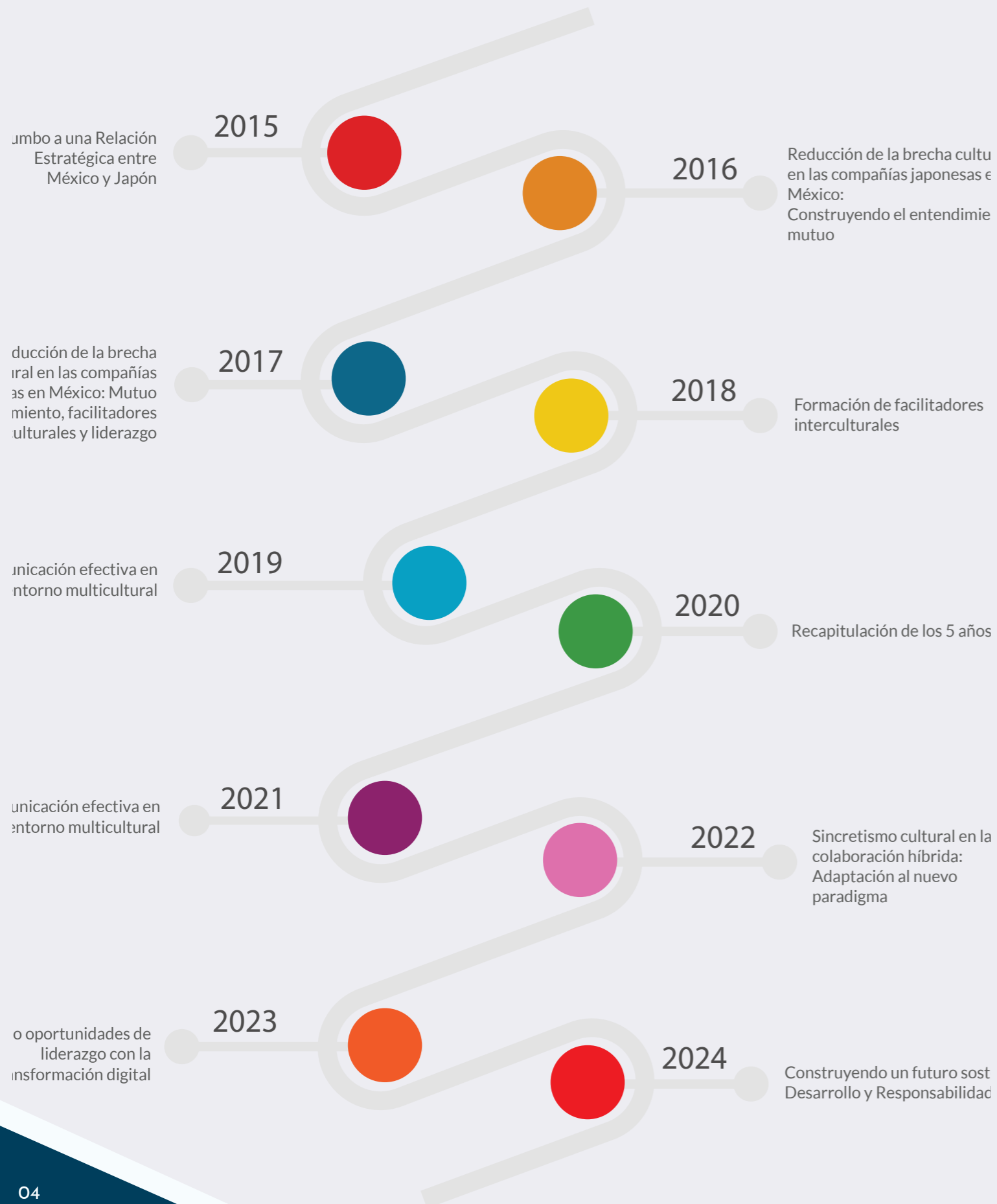
RELEVANCIA

En un contexto de transformación global, fortalecer la asociación estratégica entre México y Japón – con 137 años de tratado de igualdad, 128 años de migración japonesa a América Latina y 20 años del Acuerdo de Asociación Económica– es crucial para la estabilidad, innovación y justicia social.

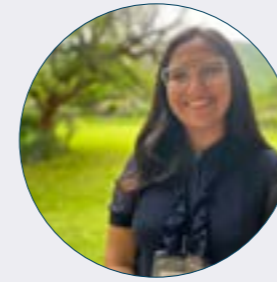
El evento inaugural del décimo Seminario de Líderes México-Japón reunió a representantes institucionales, académicos y diplomáticos para celebrar una década de colaboración. Los oradores destacaron el papel del programa en la formación de más de 100 líderes que han impulsado proyectos con impacto social. Se subrayó la importancia de la cooperación internacional frente a desafíos como el cambio climático y la desigualdad. La Fundación Japón, la UNAM, la Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México y la familia Kasuga fueron reconocidos como pilares del seminario.

El enfoque actual se centra en desarrollar líderes capaces de operar en entornos multiculturales y generar soluciones innovadoras para una sociedad más justa y conectada.

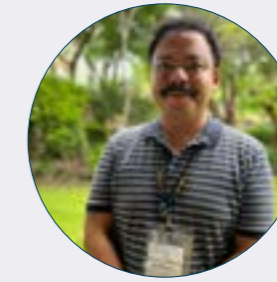
TEMÁTICAS DE LOS SEMINARIOS



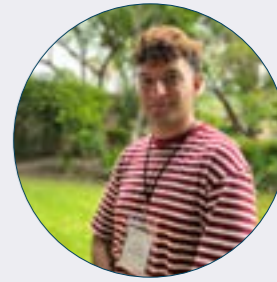
LÍDERES 2025



TAMARA RAMIREZ RAMIREZ
Asociación México Japonesa



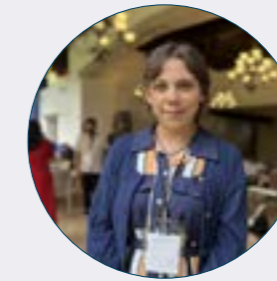
JUAN PABLO NAOSHI MORIKAWA YÁÑEZ
UNAM,
Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad León



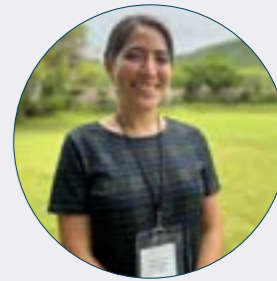
JUAN ALFONSO GUZMÁN IZQUIERDO
ROHM Semiconductor Americas



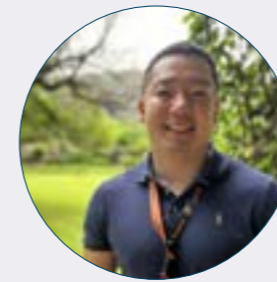
DAYGO MURAKAMI
Nissan Trading Corporation Americas



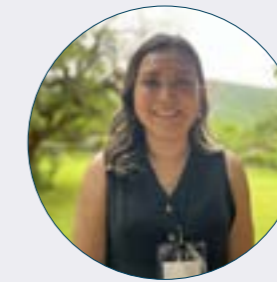
TANIA SAMANTA LÓPEZ REYES VALENCIA
J Clima Sistemas México SA de CV



BRENDA ROCÍO JUÁREZ SALAS
UNESCO



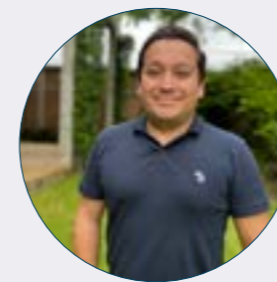
GIMPEI MEZAKI
Sumitomo Mitsui Banking Corporation



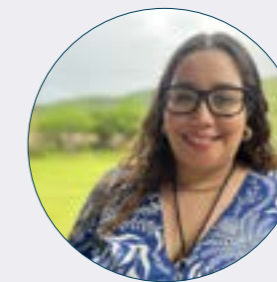
CARLA MARIELA BUSTAMANTE KAWANO
Club de Beisbol Naranjeros de Hermosillo



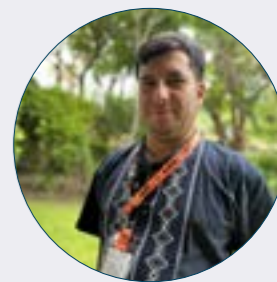
ITZEL ANDREA VALDÉS PORRAS
Instituto de Cultura e Idioma Japonés NICHIBOKU



JORGE EDUARDO LECONA ABURTO
Mitsubishi de México



LUZ AMAYRANI SÁNCHEZ HERNÁNDEZ
Niterra México, S.A. de C.V.



CHRISTIAN EMMANUEL HERNÁNDEZ ESQUIVEL
Universidad Autónoma del Edo. de México

COMITÉ ORGANIZADOR

COMITÉ ORGANIZADOR

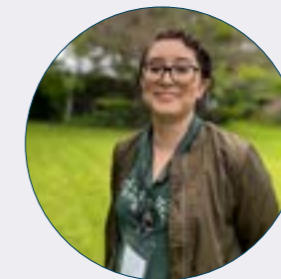
Dra. Esmeralda García Ladrón de Guevara	UNAM
Takashi Kawano	Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México
Yoshiyuki Matsuda	Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México
Toru Oono	Fundación Japón en México
Ana Solís	Fundación Japón en México
Akane Koto	Fundación Japón en México
Federico Padua	Fundación Japón en México
Kenichi Eguchi	Toyotsu Smelding Technology Mexico
Francisco Valencia	NRIA
Azusa Hirano	Kinder My Little Sunshine
Andrea Avalos	Toyota Tsusho Nexty Electronics
Katia Cervantes	NHK Spring
Norihisa Arai	UNAM
Takeyuki Nakamura	MONEX
Leonardo Valdez	Bridgestone
Lucy Luna	Canon
Virginia Valdivia	UNAM

EX LÍDERES COLABORADORES

César Espinoza	Mitsubishi Corporation (Mexico)
Kohinor Hernández	Mazda
Anya Tinajero	AMEXCID
Ana Román	Origami Travels
Myriam Constantino	otros



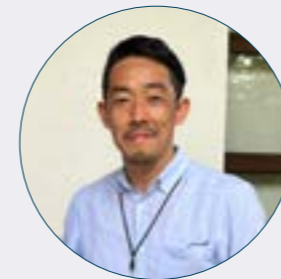
TORU ONO
FUNDACIÓN JAPÓN MÉXICO



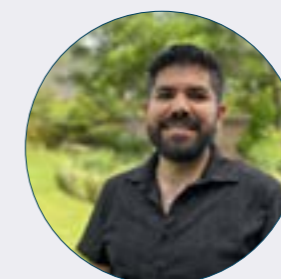
ANA SOLÍS
FUNDACIÓN JAPÓN MÉXICO



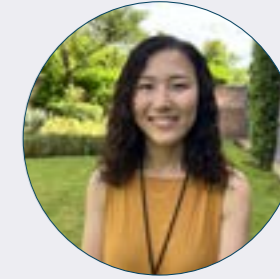
AKANE KOTO
FUNDACIÓN JAPÓN MÉXICO



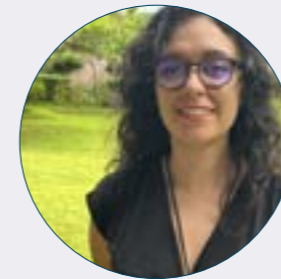
KENICHI EGUCHI
TOYOTSU SMELDING TECHNOLOGY MEXICO



FRANCISCO VALENCIA
NRIA



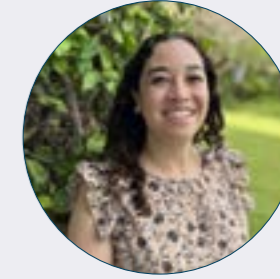
AZUSA HIRANO
KINDER MY LITTLE SUNSHINE



ANDREA AVALOS
TOYOTA TSUSHO NEXTY ELECTRONICS



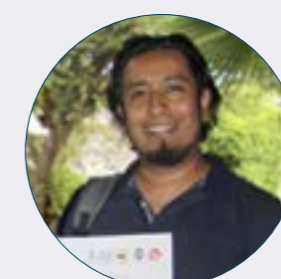
KATIA CERVANTES
NHK SPRING



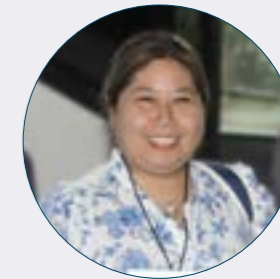
VIRGINIA VALDIVIA
UNAM



CÉSAR ESPINOZA
MITSUBISHI CORPORATION (MEXICO)



KOHINOR HERNÁNDEZ
MAZDA



ANYA TINAJERO
AMEXCID

PROGRAMA

Día 1 - 01

Viernes Junio 13, 2025

12.30 pm

HOME COMING: Actividades de icebreaking e integración
Francisco Valencia

14.30 pm

Ceremonia de Apertura

- Lic. Kenichi EGUCHI / Presidente del Comité
- Sr. Tsukasa HIROTA / Ministro Jefe de Misión de la Embajada del Japón en México.
- Takaaki KUGA / Presidente de la Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México.
- Toru ONO / Director de la Fundación Japón en México.
- Dra. Esmeralda GARCÍA DE LEÓN / Coordinadora del Centro de Relaciones Internacionales de la FCPyS de la UNAM.
- Dr. Carlos MÉNDEZ-GALINDO / Presidente AMEJ
- Shihoko KASUGA / Fundación Kasuga



El evento inaugural del 10º Seminario de Líderes México-Japón reunió a representantes institucionales, académicos y diplomáticos para celebrar una década de colaboración. Se destacó el papel del programa en la formación de más de 100 líderes que han impulsado proyectos con impacto social. Se subrayó la importancia de la cooperación internacional frente a desafíos como el cambio climático y la desigualdad.

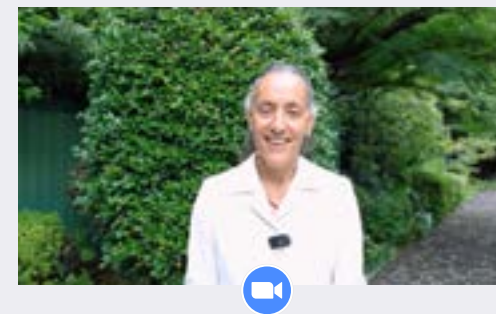
La Fundación Japón, la Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México, la AMEJ, la UNAM y la familia Kasuga fueron reconocidos como pilares del seminario.

El enfoque actual se centra en desarrollar líderes capaces de operar en entornos multiculturales y generar soluciones innovadoras para una sociedad más justa y conectada.

EMBAJADA DE MÉXICO EN JAPÓN

MENSAJE DE LA
EMBAJADORA

Mtra. Melba Pría



¿Qué significa ser líder? ¿Qué elementos son necesarios para tener capacidad de liderazgo?

- Destacó que el liderazgo no depende de tener un cargo de jefe; ser jefe es una asignación formal, mientras que ser líder implica influencia y capacidad de unir voluntades para transformar ideas en acción.
- El liderazgo puede surgir en cualquier ámbito y nivel, incluso en un niño de primaria que logra ser escuchado y seguido por su grupo.
- El líder es quien está dispuesto a escuchar y a reunir las voluntades de todos para convertirlas en acciones concretas.
- Se reconoce la diversidad del público: jóvenes, empresarios, mexicanos y nikkei, todos con potencial de convertirse en líderes de la próxima generación en la relación México-Japón.
- Se enfatiza que el interés de los participantes en Japón y México contribuirá a fortalecer las relaciones bilaterales y a formar futuros líderes capaces de enfrentar nuevos retos.
- Se menciona la importancia de abordar temas actuales y futuros, como inteligencia artificial, sustentabilidad, energía limpia y cuidado de mayores, que serán parte de la agenda de los líderes emergentes.

EMBAJADA DE JAPÓN EN MÉXICO

MENSAJE DEL
MINISTRO

Sr. Tsukasa Hirota



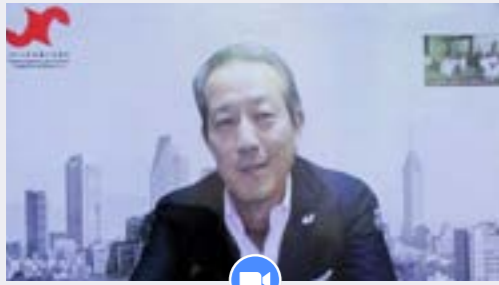
"Just do it"

- Reconocer y adaptarse a los cambios e incertidumbres globales. El mundo atraviesa profundas transformaciones económicas, políticas y sociales, por lo que resulta imprescindible mantenerse informado y demostrar flexibilidad ante el entorno cambiante.
- No dejarse intimidar por los desafíos. Es recomendable afrontarlos con confianza, teniendo presente que se cuenta con el respaldo y la colaboración de amistades y colegas.
- Aprovechar las tecnologías y herramientas de comunicación. Es fundamental utilizar las tecnologías actuales y redes sociales para establecer conexiones, compartir ideas y trabajar en equipo de manera más eficiente que nunca.
- Valorar y fortalecer las relaciones interpersonales. Se debe fomentar la unidad y el respeto mutuo en las organizaciones, tomando como referencia las estrechas relaciones entre empleadores y empleados que distinguen a las empresas japonesas.
- Potenciar al máximo la herencia cultural. Es conveniente utilizar las fortalezas y tradiciones propias para generar nuevas oportunidades y promover la cooperación.
- Priorizar la implementación sobre la mera discusión. Conviene recordar que la acción es más valiosa y respetada que simplemente hablar de ideas; por ello, es recomendable esforzarse por "simplemente hacerlo" y llevar los planes a la práctica.



MENSAJE DEL PRESIDENTE

Takaaki Kuga



FUNDACIÓN JAPÓN EN MÉXICO

MENSAJE DEL DIRECTOR

Toru Ono



UNAM - CENTRO DE RELACIONES INTERNACIONALES

MENSAJE DEL COORDINADOR

Dra. Virginia Valdivia

(en representación del Mtro. Marco Antonio Lopátegui Torres)



- En esta celebración de diez años del Seminario de Líderes de Próxima Generación, México-Japón se ha fomentado la colaboración y el aprendizaje entre jóvenes de México y Japón.
- El construir puentes y entendimiento intercultural, en la que más de 100 jóvenes han compartido ideas, proyectos, han forjado amistades duraderas y han unido sus culturas para crear nuevas formas de liderazgo y compromiso social.
- Destacó la importancia de mirar al futuro y enfrentar juntos los desafíos globales, promoviendo la cooperación internacional, empatía, y el liderazgo de las nuevas generaciones.
- Expresó el deseo de que esta década sea solo el inicio de una amistad duradera y transformadora entre ambos países.

- Las ediciones anteriores se han enfocado en reducir la brecha cultural entre México y Japón y en la formación de facilitadores interculturales. Ante la situación mundial que ha cambiado y que los retos en las empresas y entornos laborales son diferentes, los líderes del futuro deben desarrollar nuevas capacidades.
- Destacó que la misión de la Fundación Japón es crear lazos globales duraderos mediante el intercambio cultural, el lenguaje y el diálogo, lo cual se refleja en los objetivos del seminario.
- Expresó el deseo de que esta década sea solo el inicio de una amistad duradera y transformadora entre ambos países.

- Destacó la participación del Centro de Relaciones Internacionales de la UNAM en el Seminario México-Japón, subrayando su compromiso institucional con el fortalecimiento de la relación bilateral.
- En representación de la coordinación del Centro, reconoce a autoridades, representantes de instituciones japonesas y mexicanas, así como al comité organizador y a los ponentes, enfatizando la relevancia del trabajo conjunto.
- Se puso en relieve la contribución académica de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales mediante investigaciones, tesis y formación de especialistas en estudios sobre Japón.
- El seminario dentro de la larga trayectoria histórica y económica de la relación México-Japón, reafirma el compromiso de dar continuidad a este espacio de diálogo y formación para fortalecer los vínculos bilaterales.

AMEJ - ASOCIACIÓN DE EXBECARIOS DEL JAPÓN

MENSAJE DE LA PRESIDENTE

Dr. Carlos Méndez



- Destacó la importancia de este seminario, que durante 10 años ha impulsado la formación de nuevos líderes y fortalecido los lazos entre México y Japón.
- Muchos expresidentes y miembros de AMEJ han participado activamente en estos seminarios, considerándolos fundamentales para el desarrollo personal y profesional.
- El seminario, promete ser una experiencia enriquecedora para los participantes, fomentando el liderazgo con propósito y el compromiso social.

FUNDACIÓN KASUGA

MENSAJE DE LA REPRESENTANTE

Shihoko Akachi



- Reconocimiento y felicitación por el 10.º aniversario de los seminarios celebrados.
- Mensaje de hospitalidad y apertura, destacando el espíritu de "mi casa es su casa".
- Reafirmación de su disposición hacia las actividades de intercambio cultural entre México y Japón.
- Continuidad del legado familiar, con el apoyo de la nueva generación a los proyectos culturales junto con las organizaciones participantes.

Día 1 - 02

Viernes 13 junio

04.00 pm

Perspectiva futura mirando a Japón

Harum impel invel mos que posa eum illiquis et ex-
cearum illorum unto omnim sum nonem

05.00 pm

Mesa redonda: Objetivos del seminario

- Dra. Kazuko Nagao
- Exlíderes: Kenichi Eguchi, Francisco Valencia, Virginia Valdivia, Raúl Lucero, Takeyuki Nakamura, Andrea Avalos

07.00 pm

Cooperación Técnica en Prevención de desastres

Sr. Chiaki Kobayashi

07:15 PM

Presentación de Líderes

Día 2- 01

Sábado 14 junio

09.00 am

Historia de Suntory - ¿Por qué el restaurante Suntory ha podido continuar su negocio en México durante 55 años?"

Sr. Kazuaki Takeuchi
Suntory Presidente y Director General

10.00 am

Global Skills y dinámicas generacionales Entre Kōhais y Senpais: Liderazgo Intergeneracional para una Nueva Era México-Japón

Diego Huerta
Global Skills Institute Director

11.45 am

Consejos para los futuros Directivos

Sra. Yuki Sugiyama
Mitsui Gerente General



Día 2 - 02

Sábado 14 junio

02.15 pm

Panorámica de la inversión japonesa en temas energéticos en México: la energía limpia y el impulso a la electromovilidad del gobierno de Claudia Sheimbaum

UNAM
Mtra. Maria Cristina Godos

03.15 pm

Liderazgo Global con Propósito: Perspectiva Multicultural

- 'AMEJ Presidente / SeismicPS
- Dr. Carlos Méndez

04.30 pm

Sesión de planeación de proyectos - Q&A

Lucy Luna & Norihisa Arai

Día 3- 01

Domingo 15 junio

09.00 am

Taller (plan de acción)

Sr. Kazuaki Takeuchi
Suntory Presidente y Director General

12:00 am

Clausura



MESA REDONDA



DATOS CLAVE Y REFERENCIAS ESTADÍSTICAS:

- El seminario cuenta con 10 generaciones, 120 líderes y proyectos en sectores como finanzas, educación y logística.
- 30% de los participantes son mujeres, y 15% proviene de entidades fuera de la CDMX.

Punto 1: Experiencias de los Participantes

Red de contactos: El networking fue crucial para romper aislamiento profesional y acceder a oportunidades laborales (caso de Kenichi Eguchi).

Impacto académico: Virginia Valdivia integró el seminario en su labor docente, promoviendo estudios sobre Japón en la UNAM.

Proyectos aplicados: Andrea Ávalos implementó sesiones de entendimiento cultural en su empresa, mientras Takeyuki Nakamura desarrolló un estudio comparativo de liderazgo intercultural.

Conclusión: El seminario no solo es un evento formativo, sino un catalizador de proyectos sostenibles y redes profesionales.

Punto 2: Retos y Oportunidades Futuras

Multiculturalidad: La globalización exige adaptar el seminario a contextos más diversos (ejemplo de Ana Tajero en cooperación internacional).

Sostenibilidad de proyectos: La rotación de personal en empresas y gobiernos dificulta la perpetuidad de iniciativas (comentado por Ana Tinajero y Andrea).

Participación japonesa: Barreras idiomáticas y temor a exposición limitan la presencia de japoneses (observado por Francisco y Raúl).

Conclusión: Es necesario fortalecer herramientas de comunicación, diversificar perfiles y crear mecanismos de seguimiento para proyectos.

Punto 3: Propuestas para Mejorar el Seminario

Flexibilidad en perfiles: Ampliar rangos de edad y sectores (ejemplo de Carla Bustamante, primera participante de Hermosillo).

Registro de proyectos: Crear una base de datos de iniciativas exitosas para inspirar a futuras generaciones.

Eventos paralelos: Congresos o ferias para destacar logros de ex participantes.

Enfoque en temas emergentes: Inteligencia artificial, sostenibilidad y gestión de datos (sugerido por Raúl).

Conclusión: Las propuestas buscan modernizar el seminario y aumentar su visibilidad, manteniendo su núcleo de entendimiento cultural.

Decisiones y Acciones Asignadas

1. Creación de una base de datos de proyectos:
Responsable: Comité organizador (ex líderes).
Plazo: Integración progresiva en la próxima edición (2024).

2. Incorporación de temas tecnológicos:
Responsable: Grupo de trabajo multidisciplinario.
Plazo: Integrar en la agenda del seminario 2024.

3. Promoción entre japoneses:
Acciones: Talleres introductorios en japonés y ajuste de material didáctico.
Responsable: Cámara Japonesa de Comercio y Fundación Japón.

Desafíos y Riesgos

Rotación laboral: Proyectos pierden impulso con cambios en la alta dirección.

Barreras culturales: Persisten estereotipos sobre diferencias entre mexicanos y japoneses.

Globalización: Necesidad de adaptarse a realidades multiculturales y no solo bilaterales.

Riesgos: Pérdida de identidad del seminario si no se equilibra entre tradición y modernización.

IMPACTO:
PROYECTOS COMO FERIAS DE EMPLEO HAN GENERADO CONTRATACIONES DIRECTAS.

Objetivos: Analizar el impacto del Seminario de Liderazgo México-Japón en las carreras profesionales y relaciones bilaterales de sus participantes. Identificar desafíos actuales y oportunidades para fortalecer el programa en el futuro

• **EL SEMINARIO NO SOLO ES UN EVENTO FORMATIVO, SINO UN CATALIZADOR DE PROYECTOS SOSTENIBLES Y REDES PROFESIONALES.**

• **LA GLOBALIZACIÓN EXIGE ADAPTAR EL SEMINARIO A CONTEXTOS MÁS DIVERSOS**

• **ES NECESARIO FORTALECER HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN, DIVERSIFICAR PERFILES Y CREAR MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PARA PROYECTOS.**

• **AMPLIAR RANGOS DE EDAD Y SECTORES**

• **CREAR UNA BASE DE DATOS DE INICIATIVAS EXITOSAS PARA INSPIRAR A FUTURAS GENERACIONES.**

• **BUSCAR MODERNIZAR EL SEMINARIO Y AUMENTAR SU VISIBILIDAD**

• **FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE JÓVENES DE MENOS DE 30 AÑOS PARA DIVERSIFICAR PERSPECTIVAS.**

• **INTEGRAR MÓDULOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS CAPACITACIONES.**

• **CREAR UN “PROGRAMA DE EMBAJADORES” ENTRE EX LÍDERES PARA MENTORÍA.**

• **ESTABLECER ALIANZAS CON UNIVERSIDADES ASIÁTICAS PARA INTERCAMBIOS ACADÉMICOS.**



PANELISTAS

Ic te dolupitia volut laut pla necaepe ditinverum qui dollatiunt doluptatius debet, il ipsundit incilliti dolori bero qui dolorest, totatest, voluptaquam que eosam haritat ectiaectur uiatius asimoluptae ipienda nesserumquam.



MTRO. ANDRÉS EMMANUEL TRINIDAD HERNÁNDEZ

SRE DIRECTOR PARA ASIA PACÍFICO

Diplomático mexicano con más de ocho años de experiencia en Japón. Actualmente es Director de Planeación Política para Asia Pacífico en la Secretaría de Relaciones Exteriores de México, con trayectoria destacada en cooperación educativa, científica, tecnológica y cultural.



CHIAKI KOBAYASHI

JICA MÉXICO DIRECTOR

es un profesional dedicado a la cooperación internacional entre Japón y México. Desde JICA México, impulsa proyectos de capacitación, transferencia tecnológica y desarrollo en sectores estratégicos, fortaleciendo la colaboración bilateral.



KAZUAKI TAKEUCHI

SUNTORY PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

Ejecutivo de Suntory en México, ha contribuido al crecimiento y posicionamiento de la compañía en el mercado nacional. Su labor se enfoca en la gestión empresarial, el fortalecimiento de la marca y la expansión de operaciones, impulsando la presencia de Suntory en el país.



DIEGO HUERTA

GLOBAL SKILLS INSTITUTE DIRECTOR

líder con más de 10 años de experiencia en proyectos internacionales y cooperación intersectorial. Dirige Global Skills Institute y es referente en movilidad educativa y vinculación global, especialmente entre México y Japón.

Ic te dolupitia volut laut pla necaepe ditinverum qui dollatiunt doluptatius debet, il ipsundit incilliti dolori bero qui dolorest, totatest, voluptaquam que eosam haritat ectiaectur uiatius asimoluptae ipienda nesserumquam.



SRA. YUKI SUGIYAMA

MITSUI GERENTE GENERAL

Ejecutiva de Mitsui con más de 20 años de experiencia en desarrollo de infraestructura energética, nuevas energías y proyectos estratégicos. Actualmente es Gerente General de Infraestructura en Mitsui de México y Presidenta del Comité de Infraestructura de la Cámara Japonesa.



MTRA. MARIA CRISTINA GODOS

UNAM DOCENTE

Licenciada y maestra en Relaciones Internacionales por la UNAM y doctorante en Ciencias Políticas y Sociales. Se desempeña como profesora de asignatura en la UNAM y ha ocupado cargos de gestión académica. Ha realizado una estancia de investigación en la Universidad Waseda, en Tokio, Japón.



MTRO. LUIS JAVIER GÓMEZ MARTÍNEZ

NISSIN FOODS MÉXICO PRESIDENTE

Presidente de Nissin Foods México y Centroamérica, con formación en ingeniería y economía de Negocio por el Tecnológico de Monterrey con trayectoria internacional en EE. UU., Canadá y México. Destaca por su liderazgo internacional y multicultural en una empresa japonesa.



DR. CARLOS MÉNDEZ

AMEJ PRESIDENTE / SEISMICPS DIRECTOR EJECUTIVO

CEO y socio fundador de SeismicPS, profesor del Tecnológico de Monterrey y vicepresidente mundial de IABSE. Su liderazgo integra visión estratégica, excelencia técnica y compromiso con la resiliencia y sostenibilidad de la infraestructura.

Conferencias

*Perspectivas de Colaboración entre México y Japón
oportunidades y desafíos para líderes de mañana*

Conceptos y Teorías Clave

- ◆ Poder blando (soft power): Capacidad de un país para influir mediante cultura, valores y políticas atractivas; mencionado en contraste con Corea del Sur, que tiene políticas públicas activas en su promoción
- ◆ Transferencia de tecnología: Proceso mediante el cual Japón apoya la adaptación de la industria manufacturera mexicana a nuevos estándares, especialmente en electromovilidad
- ◆ Working Holiday: Programa bilateral que permite a jóvenes trabajar y viajar temporalmente en otro país; México no participa debido a limitaciones legales
- ◆ Facilitadores interculturales: Rol de los participantes del seminario como mediadores entre culturas, capaces de generar puentes en entornos empresariales y sociales
- ◆ Plan México: Iniciativa gubernamental para crear un ecosistema favorable a la inversión extranjera (mencionado brevemente)

*"México no es solo una "puerta a EE.UU.",
sino también un hub para América Latina."*

Temas abordados

1. Cooperación Industrial y Técnica

- ◆ La relación México-Japón implica transferencia de tecnología crucial para la reconversión industrial.
- ◆ La industria automotriz es uno de los principales receptores de inversión japonesa en México.
- ◆ La adaptación a nuevas tecnologías requiere formación especializada que Japón puede proporcionar.

2. Presencia Cultural y Medios

- ◆ En Japón, casi todas las cadenas de televisión son privadas; el gobierno tiene un rol limitado.
- ◆ Japón ha sido menos proactivo que Corea del Sur en el uso del poder blando.
- ◆ El gobierno mexicano está abierto a mayor inversión cultural japonesa, pero no puede impulsarla directamente.

3. Movilidad Laboral Juvenil

- ◆ La ley migratoria mexicana no contempla la figura de "working holiday", lo que impide acuerdos recíprocos.
- ◆ Reformas legales han bloqueado convenios previamente negociados (ej. con Corea del Sur)
- ◆ México carece de una política pública general para fomentar la emigración laboral, salvo el programa con Canadá para trabajadores agrícolas.
- ◆ El dominio del idioma japonés es esencial para cualquier oportunidad laboral en Japón.

4. Capacitación Empresarial y Programas de Intercambio

- ◆ La ley migratoria mexicana no contempla la figura de "working holiday", lo que impide acuerdos recíprocos.
- ◆ Reformas legales han bloqueado convenios previamente negociados (ej. con Corea del Sur)
- ◆ México carece de una política pública general para fomentar la emigración laboral, salvo el programa con Canadá para trabajadores agrícolas.
- ◆ El dominio del idioma japonés es esencial para cualquier oportunidad laboral en Japón.

4. Deporte y Relaciones Bilaterales

- ◆ Existen intercambios deportivos informales (béisbol, fútbol, lucha libre), pero no acuerdos oficiales.
- ◆ Las relaciones deportivas dependen de iniciativas privadas o de federaciones, no de gobiernos.

Aplicación e impacto

APLICACIONES PRÁCTICAS:

- ◆ Formación técnica conjunta en electromovilidad
- ◆ Participación en programas de capacitación en Japón
- ◆ Desarrollo de proyectos interculturales desde la sociedad civil

BENEFICIARIOS POTENCIALES:

- ◆ Jóvenes profesionales mexicanos interesados en Japón
- ◆ Empresas automotrices y de energía en transición
- ◆ Instituciones educativas y culturales

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN:

- ◆ Difusión activa de oportunidades existentes
- ◆ Creación de redes entre exbecarios y empresas
- ◆ Iniciativas locales para promover intercambios deportivos y culturales

IMPACTO POTENCIAL:

- ◆ Mayor integración de México en cadenas de valor tecnológicas
- ◆ Fortalecimiento del entendimiento mutuo entre sociedades
- ◆ Desarrollo de capital humano bicultural

DESAFÍOS:

- ◆ Limitaciones legales en movilidad laboral
- ◆ Falta de recursos para programas de intercambio masivos
- ◆ Baja visibilidad de oportunidades existentes

"Necesitamos más y más mexicanos especializados en temas de Japón, en temas de Asia pacífico, porque es el área del mundo más dinámica y no tenemos suficiente gente que la conozca."



La Cooperación entre México y Japón en el Sector de Reducción de Riesgos de Desastres

Conceptos y Teorías Clave

- ◆ México y Japón comparten condiciones geográficas similares, especialmente una alta exposición a desastres naturales como terremotos, tsunamis y actividad volcánica, agravados por el cambio climático.
- ◆ Ambos países han enfrentado grandes terremotos que marcaron su historia reciente, lo que impulsó políticas más sólidas de prevención y gestión de riesgos.
- ◆ Tras el sismo de 1985 en la Ciudad de México, se fortaleció la cooperación bilateral, destacando el apoyo japonés en el desarrollo institucional mexicano.
- ◆ El Centro Nacional de Prevención de Desastres (CENAPRED) fue construido con cooperación japonesa entre 1988 y 1990 y se consolidó como la primera institución mexicana dedicada a la investigación y monitoreo de desastres naturales. A más de 35 años de su creación, CENAPRED continúa colaborando activamente con Japón en proyectos de investigación y prevención.
- ◆ Existen convenios académicos y científicos entre instituciones mexicanas (como la UNAM y CENAPRED) y universidades japonesas,

JICA
CHIAKI KOBAYASHI
Director General

especialmente en áreas como sismología y vulcanología.

- ◆ CENAPRED se ha posicionado como un centro de referencia regional para América Latina y el Caribe en reducción del riesgo de desastres.
- ◆ Actualmente se desarrollan proyectos conjuntos enfocados en zonas sísmicas y de riesgo de tsunami, incluyendo estudios en el Puerto de Manzanillo, clave para la logística y la industria automotriz.
- ◆ También se impulsan proyectos de cooperación descentralizada, como el hermanamiento entre Ciudad de México y Nagoya, orientados a infraestructura urbana y gestión del agua.
- ◆ Se trabaja en el fortalecimiento de la planeación municipal y estatal para la reducción del riesgo de desastres, tomando como referencia la experiencia japonesa.
- ◆ La cooperación México-Japón se presenta como una relación histórica y estratégica basada en la prevención, la autoprotección y la protección comunitaria.

*“Tensai wa wasureta koro ni yatte kuru”
Los desastres naturales llegan cuando uno
menos se lo espera o cuando se olvida.”*

SUNTORY

KAZUAKI TAKEUCHI

Presidente y Director General

Política de gestión

1, Un entorno donde los empleados pueden trabajar con entusiasmo

- Un ambiente laboral seguro
- Una organización que ofrece satisfacción en el trabajo
- Una empresa con un futuro claro

3, Crecimiento sostenible

- Reinversión en el negocio y en las personas
- Desafío a nuevos valores
- Contribución a la sociedad

2, Alta satisfacción del cliente

- Enfoque en las necesidades del cliente
- Alto nivel de QSC (Calidad, Servicio, Limpieza)
- Alta tasa de repetición

Historia de Suntory - ¿Por qué el restaurante Suntory ha podido continuar su negocio en México durante 55 años?”

- **Aplicación e Impacto:** Modelo replicable para empresas extranjeras en mercados culturales distintos; estrategias de fidelización familiar; gestión de talento local en sectores de servicios.
- **Beneficiarios Potenciales:** Empresas multinacionales, emprendedores gastronómicos, gestores de recursos humanos, responsables de RSE.

Conceptos y Teorías Clave

- ◆ **Modelo de Negocio Localizado:** Estrategia que prioriza la comprensión profunda de las motivaciones de uso del cliente local (en este caso, familias mexicanas) sobre la replicación fiel del modelo original japonés.
- ◆ **Ciclo de Gestión Basado en Tres Pilares:** (1) Entorno laboral motivador, (2) Capacitación continua para empleados, (3) Reinversión de utilidades en negocio, personas y sociedad.
- ◆ **Yatte Minahare (やってみなはれ):** Filosofía corporativa de Suntory que significa “inténtalo sin dudar”, promoviendo la iniciativa y la experimentación.
- ◆ **Distribución Triple de Utilidades:** Principio ético empresarial japonés según el cual las ganancias se dividen en tres partes: reinversión en el negocio, retorno al cliente (mejora de valor) y contribución a la sociedad.
- ◆ **PDCA (Plan-Do-Check-Act):** Método de mejora continua aplicado para elevar la satisfacción del cliente y el valor de la marca.

Temas abordados

1. Historia y Evolución del Negocio en México

- ◆ Suntory entró a México en 1962 con whisky, abrió su primera planta embotelladora en 1963 y lanzó su primer restaurante en 1970 en Ciudad de México —el primero de la marca a nivel mundial—. La expansión global llegó a 30 restaurantes, pero solo sobrevivieron los de México y Hawái por rentabilidad.
- ◆ El enfoque inicial en clientes japoneses fracasó en otros países; en México, el giro hacia las familias locales permitió la sostenibilidad.
- ◆ Inauguración en 1970 con presencia del presidente de México; apertura de sucursales en Acapulco (1981) y Lomas (1987); actualmente operan 9 restaurantes (5 en CDMX, 2 en Acapulco, 1 en Guadalajara, 1 en Puebla).

2. Adaptación al Cliente Mexicano

- ◆ Los empleados locales son el núcleo del negocio; su motivación y desarrollo garantizan la calidad del servicio y la estabilidad en una industria volátil.
- ◆ Restaurantes grandes (230 asientos promedio) gestionados mayoritariamente por personal mexicano; sin su compromiso, el modelo colapsaría.
- ◆ Uso de buzones de sugerencias con premios (“Buena Idea”, “Buena Observación”); gerentes mujeres en restaurantes clave; fiesta navideña anual con ~1,200 empleados y familias; ceremonias de jubilación; capacitación en higiene, liderazgo y técnicas culinarias; concursos internos anuales.
- ◆ Conclusiones Clave: Un entorno laboral inclusivo, reconecedor y con visión de futuro retiene talento y asegura continuidad.

3. Innovación, Reinversión y Contribución Social en Empleados

- ◆ El crecimiento sostenible requiere reinvertir utilidades en infraestructura, personas y sociedad, además de crear nuevas demandas.
- ◆ La competencia exige mantener instalaciones modernas; la innovación mantiene la relevancia; la responsabilidad social fortalece la licencia para operar.
- ◆ Remodelación periódica de restaurantes (ej. Lomas); viajes anuales de empleados a Japón para formación; clases de cocina para clientes; donación de comida japonesa a orfanatos; compra de velas artesanales de adultos mayores como regalos navideños; reforestación en Xochimilco y Parque Guadalupe; apoyo a escuelas en Guadalajara.
- ◆ Conclusiones Clave: La empresa no solo busca ganancias, sino impacto social y cultural duradero.

4. Perspectivas e Ideas

- ◆ Puntos de Vista Únicos: El éxito no radica en la fidelidad al modelo japonés, sino en la capacidad de transformarlo según el contexto local.
- ◆ Opiniones Innovadoras: La responsabilidad social no es un costo, sino una inversión estratégica; la toma de decisiones debe descentralizarse hacia el equipo local.
- ◆ Filosofía Personal: “Las personas son lo más importante”; el liderazgo debe empoderar a la próxima generación.
- ◆ Análisis Crítico: El fracaso en otras regiones se debió a no adaptarse al cliente local; la matriz japonesa inicialmente no comprendía esta necesidad, pero fue convencida mediante propuestas bien fundamentadas.

Conclusión e Implicaciones

- ◆ La permanencia de 55 años se debe a la adaptación cultural temprana y a una política de gestión coherente centrada en empleados, clientes y sociedad.
- ◆ **Lecciones Clave:**
 - * Escuchar al mercado local es más importante que imponer el modelo original.
 - * Los empleados son el activo más valioso.
 - * La innovación constante y la responsabilidad social aseguran sostenibilidad.
- ◆ **Perspectiva Futura:** Continuar creando nuevas demandas (cerveza de barril, cócteles fusion), fortalecer el liderazgo local y expandir el impacto social.
- ◆ **Recomendaciones:** Empoderar a equipos locales, invertir en desarrollo humano y mantener un equilibrio entre tradición e innovación.
- ◆ **Preguntas Abiertas:** Cómo escalar este modelo a otros mercados emergentes; cómo medir cuantitativamente el impacto de la responsabilidad social en la lealtad del cliente.

“Para que una empresa continúe operando, necesita adaptarse a los cambios del entorno. Esto requiere no mantener el estatus actual, sino seguir enfrentando nuevos desafíos.”



Global Skills y dinámicas generacionales *"Entre Kōhais y Senpais: Liderazgo Intergeneracional para una Nueva Era México-Japón"*

- Diseño de programas de onboarding intensivos, revisión discreta de entregables, redefinición de incentivos no monetarios.
- **Beneficiarios Potenciales:** Empresas con alta rotación juvenil, multinacionales operando en múltiples culturas, departamentos de recursos humanos.
- **Estrategias de Implementación:** Capacitar a líderes en comunicación intergeneracional.
Sustituir evaluaciones tradicionales por retroalimentación contextual.
Ofrecer opciones de carrera horizontal (no solo vertical).
- **Impacto Esperado:** Mayor retención de talento joven, reducción de errores operativos, mejora en el clima laboral.

"Cada historia de éxito es una historia de habilidades climatizadas."

Temas abordados

1. Radiografía Generacional y Crisis de Promesas Institucionales

- ◆ Cada generación fue moldeada por contextos históricos y económicos específicos: Los Builders construyeron instituciones y sus narrativas los Boomers las consolidaron; la Generación X las refinó con idealismo social; Millennials crecieron con valores Disney ("como debería ser"); Centennials/Z llegaron a un mundo ya "fregado" (crisis climática, inestabilidad económica)
- ◆ Las promesas institucionales (ej. "si estudias, tendrás éxito") ya no se cumplen, generando frustración. El acceso al consumo material ha disminuido, mientras el simbólico (redes sociales, experiencias) domina.
- ◆ Ejemplos/casos: Familias mexicanas pasaron de vivir en casonas con múltiples adultos (6 cuidadores por niño) a núcleos pequeños con hiperindividualización. La ruptura de las promesas institucionales explica la desconfianza juvenil hacia estructuras tradicionales y su orientación hacia el presente (ej. "me voy a Oaxaca, no me preocupo por el retiro")

2. Estilos de Liderazgo y Comunicación por Generación

- ◆ Cada generación tiene un estilo de liderazgo preferido, influencias y métodos de aprendizaje distintos.
 - * Boomers: Liderazgo directivo; valoran credenciales académicas; aprendizaje estructurado; se comunican con formalidad y respeto jerárquico
 - * Generación X: Liderazgo coordinador; valoran experiencia práctica; aprendizaje participativo; necesitan sentirse útiles
 - * Millennials: Liderazgo de apoyo; influenciados por pares; necesitan validación emocional constante; aprendizaje guiado
 - * Centennials/Z: Liderazgo empoderador; influenciados por foros digitales (TikTok, podcasts); aprendizaje multimodal e imitativo ("muéstrame, no me expliques")

Ejemplos/casos: Un joven Centennial se frustra si lo invitan a reuniones sin permitirle participar; un Millennial exige congruencia si la empresa dice "familia" pero llama a horas intempestivas.

Conclusiones clave: Para comunicarse eficazmente, hay que adaptar el lenguaje al marco generacional del interlocutor, no imponer el propio.

3. Desafíos Binacionales y Transición Organizacional

- ◆ Japón (sociedad longeva y vertical) y México (sociedad joven y horizontal) enfrentan tensiones similares pero con matices culturales distintos
- ◆ Argumentos de apoyo: En Japón, el choque generacional es “silencioso y profundo”; en México, más explícito. Las empresas tradicionales no pueden cambiar de golpe sin perder su mística, pero deben evolucionar para sobrevivir
- ◆ Ejemplos/casos: Una empresa introdujo psicólogo en planta dos veces por semana para atender necesidades de generaciones jóvenes, sin imponerlo a mayores. Un equipo con miembros de 20 y 45 años requirió reglas claras y flexibilidad contextualizada
- ◆ Conclusiones clave: La transición debe ser ordenada, respetando valores existentes mientras se crean “avenidas” para nuevas necesidades. El costo de no adaptarse es alto: rotación, desmotivación, pérdida de talento

Datos e Investigaciones Importantes

- ◆ Japón: 30% de la población tiene más de 60 años
- ◆ México: 50% de la población tiene menos de 30 años
- ◆ Costo promedio de una renuncia en México: 47,000 pesos
- ◆ Renuncias silenciosas: 3-4 veces más costosas que renuncias formales
- ◆ 75% de la fuerza laboral en México será Millennial o Centennial
- ◆ Aspiración promedio de permanencia en empleos: 2-3 años
- ◆ Estos datos subrayan la urgencia de adaptar modelos de liderazgo y gestión del talento
- ◆ Daño a equipo de tratamiento valorado en 300,000 dólares por error de personal joven.

Conceptos Clave

- ◆ **Pensamiento Procedimental:** Enfoque cognitivo predominante en generaciones jóvenes que prioriza instrucciones secuenciales y resultados inmediatos (“picas aquí para que esto dé esto”).
- ◆ **Renuncia Silenciosa:** Fenómeno en el que los empleados jóvenes se desvinculan emocionalmente del trabajo, reducen su compromiso o abandonan roles de mayor responsabilidad sin conflicto abierto.
- ◆ **Liderazgo Dual (o “dos cachuchas”):** Rol del supervisor moderno que combina formación activa con supervisión pasiva, evitando micromanagement pero asegurando calidad.
- ◆ **Cambio de Paradigma Laboral:** Transición desde la identificación del trabajo como fuente

principal de sentido vital hacia su concepción como medio para lograr estabilidad y tranquilidad personal.

- ◆ **Choque Intergeneracional:** Tensión entre modelos laborales tradicionales (jerarquía, lealtad, sacrificio) y las nuevas demandas de autonomía, propósito y equilibrio.

Teorías Clave

- ◆ **Estrategias Prácticas para Entrenar Equipos Jóvenes:** Es esencial dedicar tiempo estructurado (ej. 1.5 horas semanales) para enseñar procesos de forma sincrónica y clara; el empoderamiento requiere primero una fase intensiva de formación. Sin guía explícita, los errores pueden ser costosos (ej. daño a equipo de USD 300,000); la frustración del líder disminuye al aceptar este rol formativo como parte del ideario actual.
- ◆ **Cambio en las Motivaciones Laborales de las Nuevas Generaciones:** los jóvenes ya no buscan ascensos ni mayores ingresos como metas principales; prefieren puestos que ofrezcan libertad, bajo estrés y equilibrio.
- ◆ **Argumentos de Apoyo:** El progreso económico ya no se asocia automáticamente con progreso moral o personal; el consumo material ha perdido centralidad frente al bienestar subjetivo.
- ◆ **Perspectiva Comparativa - México vs. Japón:** México enfrenta activamente el choque generacional, mientras que Japón aún es reactivo, lo que podría generar una “bomba” social si no se actúa. La sociedad japonesa, más conservadora y jerárquica, carece de mecanismos flexibles para integrar nuevas demandas laborales; la “renuncia silenciosa” ya está en aumento.

Conclusión e Implicaciones

- ◆ La coexistencia intergeneracional y binacional es posible, pero exige intención, empatía y estrategia. La supervivencia organizacional depende de integrar sabiduría e innovación.
- ◆ Entender el marco de origen de cada generación permite comunicar mejor; el liderazgo moderno se define por preguntas, no respuestas; el costo del conflicto no gestionado es alto.
- ◆ Las organizaciones evolucionarán hacia modelos híbridos que respeten tradiciones mientras abrazan nuevas formas de trabajo. Los “puentes generacionales” serán figuras críticas.
- ◆ Practicar la escucha activa en el “idioma” de la otra generación.
- ◆ Implementar cambios graduales, no radicales.
- ◆ Validar emocionalmente a los jóvenes sin sacrificar estándares.
- ◆ Convertirse en traductor cultural entre senpai y kohai.
- ◆ La efectividad del liderazgo con jóvenes depende de la disposición a “ponerse la camiseta de entrenarlos”, incluso si parece redundante con su salario.

“Cada historia de éxito es una historia de habilidades climatizadas.”

1. El compromiso profesional
2. En busca de la verdad
3. Que es la esencia?
4. Pensar con una vista de pájaro, trabajar con una vista de insecto
5. Sentido de Ownership
6. Dominar la sala, Command of the room
7. Derechos y responsabilidades
8. Hábito de pensar
9. Imaginación y empatía: alejarse del egocentrismo y del geocentrismo
10. Comunicación en el trabajo
11. Objetivos, resultados y prioridades: cómo trabajar de forma eficiente
12. Gestión de personas
13. Relación de confianza verdadera
14. Diferencia entre éxito y fracaso
15. Timing matters
16. Actitud ante los problemas
17. Crear consenso
18. Elección de los medios
19. Desarrollo de recursos humanos
20. Métodos de desarrollo de los recursos humanos
21. Crecimiento continuo
22. Sonrisa
23. Mensajes para líderes mujeres 1
24. Mensajes para líderes mujeres 2



Consejos para futuros directivos

- Diseño de proyectos de infraestructura con planes de engagement comunitario desde la fase inicial.
- Implementación de modelos de gestión diferenciada en equipos multiculturales.
- Uso de empatía estructurada en negociaciones contractuales.
- **Beneficiarios Potenciales:** Empresas multinacionales en México, gobiernos locales, ONGs de desarrollo comunitario, programas de formación de líderes.

Conceptos y Teorías Clave

- ◆ **Visión de Pájaro vs. Visión de Insecto:** Equilibrar una perspectiva amplia y estratégica (“vista de pájaro”) con atención rigurosa a los detalles operativos (“vista de insecto”).
- ◆ **Responsabilidad Individual en Equipos:** Cada miembro debe asumir que su responsabilidad, evitando la mentalidad de delegación pasiva.
- ◆ **Liderazgo De Facto:** El verdadero líder no depende del título, sino de su capacidad para dominar una sala mediante visión, pasión y experiencia.
- ◆ **Gestión Diferenciada:** Según la autonomía del colaborador: gestión ligera (proactivos), normal y pesada (requieren supervisión diaria).
- ◆ **Confianza Verdadera:** No se basa en amabilidad superficial, sino en resultados, puntualidad y disposición a dar retroalimentación incómoda cuando es necesaria.
- ◆ **Imaginación y Empatía en Negociación:** Anticipar las reacciones y limitaciones de la contraparte para diseñar propuestas aceptables.

Temas abordados

1. Operaciones de Mitsui en México

- ◆ Mitsui participa en tratamiento de aguas urbanas (60% en CDMX, casi 100% en Guadalajara), servicios industriales (cervecerías, automotriz, química), agricultura (fertilizantes, riego, bioinsumos) y movilidad.
- ◆ La diversificación sectorial permite resiliencia y contribución al desarrollo local, incluso en zonas con inseguridad (ej. Culiacán).
- ◆ Plantas de Agua Prieta en Guadalajara; subsidiarias agrícolas con sede en Culiacán.

Conclusiones Clave: Mitsui opera como conglomerado japonés sin imponer marca “Mitsui” en sus filiales (ej. Cervezas Apolo pertenece a Mitsui pero no lleva su nombre).

2. Compromiso Comunitario y Ambiental

- ◆ Los proyectos de infraestructura deben integrar diálogo comunitario y protección ambiental desde su concepción. La aceptación social es clave para la viabilidad; explicar beneficios ambientales genera apoyo local.

Ejemplos/Casos: Planta terminal de GNL en Manzanillo: inicialmente rechazada por pescadores, pero aceptada tras explicar que la apertura de un canal revitalizaría la laguna y los manglares.

Conclusiones Clave: El éxito depende de sentarse con la comunidad, escuchar sus preocupaciones y demostrar cómo el proyecto mejora su entorno.

3. Principios de Liderazgo Personal

- ◆ El liderazgo efectivo combina ética profesional, pensamiento profundo, comunicación clara y desarrollo humano. La organización no es una escuela; los profesionales deben aportar valor con responsabilidad y visión.

Ejemplos/Casos: Uso de la empatía para anticipar objeciones en negociaciones; fomento del fracaso controlado como herramienta de crecimiento para jóvenes talentos.

Conclusiones Clave: Fracasar temprano construye resiliencia; los límites personales surgen de la experiencia, no de imposiciones externas.

4. Perspectiva de Género y Futuro en México

- ◆ Las mujeres pueden equilibrar maternidad y carrera sin sacrificar ambas; el entorno mexicano actual ofrece oportunidades para inversión en infraestructura.
- ◆ La confianza se gana con dedicación al 100% cuando es posible; la nueva administración federal está más abierta al diálogo con inversionistas.



Ejemplos/Casos: Transición de la administración de AMLO (paralización del sector energético) a un gobierno más colaborativo con el sector privado.

Conclusiones Clave:

- * No se trata de elegir entre ser madre o profesional; brillar en tu vida inspira a tu familia.
 - * En infraestructura, Mitsui prioriza agua, energías renovables (biogás, biocombustibles) y generación distribuida.
-

Conclusión e Implicaciones

- ◆ El éxito empresarial en México requiere compromiso comunitario, adaptación al entorno regulatorio y liderazgo basado en valores universales.
- ◆ La infraestructura sostenible necesita diálogo social.
- ◆ El liderazgo efectivo trasciende géneros y culturas.
- ◆ La nueva administración mexicana abre oportunidades para inversión privada.
- ◆ **Perspectiva Futura:** Crecimiento en energías limpias, tratamiento de aguas y generación distribuida; mayor integración con comunidades locales.
- ◆ **Recomendaciones:**
 - * Para líderes: desarrollar hábitos de pensamiento profundo y empatía.
 - * Para mujeres: no renunciar a ninguna faceta de la vida; brillar inspira a otros.
 - * Para inversionistas: aprovechar el momento actual en México con propuestas claras al gobierno.
- ◆ **Preguntas Abiertas:** Cómo escalar modelos comunitarios a nivel nacional; cómo medir el impacto social de proyectos de infraestructura.

 Una sola opinión en contra es más fuerte que la voz de 10 personas a favor de tu propuesta. 



Panorámica de la inversión japonesa en temas energéticos en México, la energía limpia y el impulso a la electromovilidad del gobierno de Claudia Sheinbaum

- Implementación de parques solares/eólicos en industrias (cemento, cerveza, retail).
- Uso de hidrógeno limpio en transporte pesado y procesos industriales.
- Conversión de escuelas en microredes energéticas resilientes.
- Beneficiarios potenciales: Sectores industrial, educativo, transporte, comunidades rurales y zonas propensas a desastres.

Conceptos y Teorías Clave

- ◆ **Seguridad energética:** Capacidad de un país para garantizar un suministro estable y asequible de energía; en el caso de Japón, históricamente dependiente de importaciones de hidrocarburos.
- ◆ **Transición energética:** Proceso gradual de sustitución de fuentes fósiles por energías renovables para reducir emisiones de gases de efecto invernadero.
- ◆ **Mezcla energética (energy mix):** Composición porcentual de diferentes fuentes (fósiles, nuclear, renovables) en la generación total de electricidad de un país.
- ◆ **Hidrógeno limpio:** Hidrógeno producido mediante electrólisis usando

electricidad de fuentes renovables (hidrógeno verde) o con captura de carbono (hidrógeno azul), en contraste con el hidrógeno gris derivado de combustibles fósiles.

- ◆ **Energías intermitentes:** Fuentes renovables como solar y eólica, cuya disponibilidad depende de condiciones climáticas variables.
- ◆ **Electromovilidad:** Uso de vehículos eléctricos y sistemas de transporte basados en electricidad para reducir emisiones del sector transporte.

Temas abordados

1. Estrategia Energética de Japón tras Fukushima

- ◆ Japón, como nación industrializada sin recursos energéticos propios, apostó inicialmente por la energía nuclear tras la Segunda Guerra Mundial. El desastre de Fukushima en 2011 obligó al cierre de sus 52-53 plantas nucleares, incrementando su dependencia de hidrocarburos importados. Esto aceleró su inversión en energías renovables y su proyección internacional como líder en tecnologías limpias.
- ◆ La transición energética en Japón no es solo ambiental, sino también estratégica para mantener su competitividad industrial y prestigio global.

2. Cooperación Energética Japón-México

- ◆ Desde 2013, Japón ha intensificado su cooperación energética con México, ofreciendo expertise en energías renovables y explotación de hidrocarburos. Empresas como Mitsui, INPEX, Sumitomo y Hitachi Energy participan en proyectos solares, eólicos, geotérmicos y de infraestructura petrolera en varios estados mexicanos.
- ◆ La relación bilateral se ha consolidado en múltiples sectores energéticos, con énfasis creciente en descarbonización y movilidad eléctrica.

3. Retos y Oportunidades bajo el Gobierno de Claudia Sheinbaum

- ◆ El gobierno de Sheinbaum impulsa una transición energética ambiciosa: meta de 75% de electricidad renovable, promoción del hidrógeno limpio y expansión de la electromovilidad. Sin embargo, persisten desafíos como la intermitencia de fuentes renovables, altos costos iniciales y necesidad de infraestructura de carga para vehículos eléctricos.

Datos Importantes y Hallazgos

- ◆ Radiación solar en México: 5.5 kWh/m²/día en promedio (una de las más altas del mundo).
- ◆ Inversión estimada en proyectos de hidrógeno verde en México: 20,000 millones de dólares.
- ◆ 15 proyectos de hidrógeno identificados en distintas etapas de desarrollo.

Hallazgos:

- ◆ Estudio citado de Sheinbaum y Vidal Amaro modela escenarios de integración de renovables en el sistema eléctrico mexicano usando el método "Energy Plan".
- ◆ Investigación del Banco Japonés de Cooperación Internacional concluye que Norteamérica tiene alto potencial tanto en producción como en consumo de hidrógeno limpio.



Las energías renovables empiezan a tener una característica muy importante en Japón... para proyectarse al mundo como un país que contribuía a ser amable con el medio ambiente.



Retos en Las Relaciones Japón - México

- Diseño de programas de onboarding intercultural para ejecutivos expatriados
- Implementación de normas híbridas de comunicación y toma de decisiones.
- Estrategias de retención de talento mediante balance vida-trabajo adaptado.
- Beneficiarios potenciales: Profesionales mexicanos en empresas japonesas; ejecutivos japoneses asignados a Latinoamérica; departamentos de RH en multinacionales; instituciones educativas con programas biculturales.

Conceptos y Teorías Clave

- ◆ **Cultura organizacional híbrida:** Modelo que integra elementos positivos de dos culturas nacionales (japonesa y mexicana) para crear una identidad corporativa única, como en el caso de "Así somos Nissin".
- ◆ **Planeación a corto vs. largo plazo:** Contraste entre la tendencia mexicana a planear semanas o meses adelante frente a la visión japonesa de décadas, vinculada a estabilidad institucional y tolerancia a la incertidumbre.
- ◆ **Sweet spot cultural:** Punto óptimo de armonía entre culturas donde se maximizan fortalezas complementarias (disciplina + creatividad, orden + flexibilidad).
- ◆ **Lealtad laboral vs. movilidad laboral:** Diferencia fundamental en la relación empleado-empresa. Japón valora décadas de servicio en una sola compañía, mientras que México muestra alta rotación por búsqueda de mejores condiciones.
- ◆ **Comunicación directa vs. indirecta:** Estilo japonés de evitar confrontaciones explícitas contrasta con la necesidad mexicana de retroalimentación clara, generando malentendidos frecuentes.

NISSIN FOODS

LUIS JAVIER GÓMEZ MARTÍNEZ

Presidente de Nissin Foods para México y Centroamérica

Temas abordados

1. Panorama de Inversión Japonesa y Comparación Cultural México-Japón

- ◆ Japón es ahora el segundo inversionista en México (USD 4,200 millones en 2024), con más de 1,300 empresas operando. A pesar de diferencias culturales aparentes, existen similitudes fundamentales que facilitan la colaboración.
- ◆ Diferencias: Orden (japoneses altamente estructurados vs. mexicanos más flexibles), lenguaje (complejidad del japonés), planeación (largo plazo vs. corto plazo), educación (98% de japoneses terminan preparatoria vs. menor tasa en México), valores (trabajo como propósito vs. trabajo como medio).
- ◆ Coincidencias: amor por la gastronomía, historia rica, trabajo en equipo, tamaño poblacional similar (~125 millones), nacionalismo, solidaridad en crisis y centralidad de la familia.
- ◆ Conclusiones clave: Las diferencias no son obstáculos insalvables si se enfatizan las coincidencias; la presencia japonesa en México ofrece oportunidades únicas para profesionales biculturales.

2. Retos Específicos

- ◆ Las empresas japonesas enfrentan desafíos operativos en México (burocracia, inseguridad, infraestructura), pero los mayores retos son culturales.
- ◆ Retos para japoneses en México: impuntualidad mexicana, incumplimiento de compromisos, comunicación indirecta, falta de prevención, alta rotación laboral
- ◆ Retos para mexicanos en empresas japonesas: burocracia interna, toma de decisiones lenta (requiere 99% de información vs. 80% en México), jerarquía rígida, poca flexibilidad, escaso reconocimiento explícito
- ◆ Estrategias para japoneses: adaptarse, practicar empatía, promover conversaciones difíciles, liderazgo participativo, aceptar incertidumbre
- ◆ Estrategias para mexicanos: ser puntuales, cumplir compromisos, comunicar con claridad, admitir errores, desarrollar credibilidad mediante resultados consistentes

Ejemplos/casos:

- * Política de puntualidad: juntas comienzan exactamente a la hora programada, logrando 100% de asistencia.
- * Proyecto acelerado en 8 meses gracias a la creatividad mexicana ante escepticismo japonés inicial.

Experiencia personal: nunca pagó sobornos en 35 años, aunque implicó retrasos en trámites

Conclusiones clave: El éxito bicultural requiere abandonar juicios de "mejor/peor" y enfocarse en complementariedades; la credibilidad se construye con resultados, no con títulos.

Datos Importantes y Hallazgos

- ◆ Inversión extranjera directa en México (2024): USD 37,000 millones; Japón aportó USD 4,200 millones (12%).
- ◆ Presencia de Nissin: 75 plantas en 18 países, ventas en +80 países, 55,000 millones de unidades producidas anualmente.
- ◆ Consumo global de fideos instantáneos: 120,000 millones de unidades/año (equivalente a 15-20 por persona).
- ◆ Educación en Japón: 98% termina preparatoria (comparado implícitamente con tasas menores en México).
- ◆ Población: México y Japón tienen ~125 millones de habitantes cada uno.

Conclusión e Implicaciones

- ◆ México y Japón son más similares de lo que aparentan; su relación empresarial puede florecer si se enfatizan coincidencias y se gestionan diferencias con empatía.
- ◆ La adaptación mutua supera la imposición cultural.
- ◆ La puntualidad y cumplimiento de palabra son fundamentales para ganar confianza.
- ◆ La credibilidad se construye con hechos, no con títulos o nacionalidad
- ◆ **Perspectiva futura:** La inversión japonesa en México seguirá creciendo por cercanía a EE.UU. y potencial del mercado; los profesionales biculturales tendrán ventaja competitiva significativa.
- ◆ **Recomendaciones:**
 - * Para japoneses: integrarse socialmente, aceptar incertidumbre, flexibilizar jerarquías
 - * Para mexicanos: adoptar disciplina, comunicar con claridad, valorar la planeación a largo plazo
 - * Para ambos: buscar el "sweet spot" cultural donde ambas identidades coexisten armónicamente
- ◆ **Preguntas abiertas:** Cómo escalar modelos de integración cultural exitosos (como en Nissin) a otras industrias; cómo medir el impacto económico de la competencia intercultural.



"Mi objetivo no es hacerme rico, mi objetivo es que el alimento llegue a todas partes." -
Filosofía de Momofuku Ando, fundador de Nissin
(Contexto: explicación de por qué cedió la patente del ramen instantáneo)





Liderazgo Global con Propósito: Perspectiva Multicultural

- Diseño de hospitales, museos y edificios críticos con aislamiento sísmico; evaluación post-sismo en zonas afectadas; asesoría técnica a gobiernos.
- Beneficiarios Potenciales: Gobiernos latinoamericanos, comunidades en zonas sísmicas, empresas constructoras, estudiantes de ingeniería.

Conceptos y Teorías Clave

- ◆ **Resiliencia Sísmica:** Capacidad de una estructura o comunidad para recuperarse rápidamente tras un sismo; objetivo superior al simple cumplimiento de códigos que solo previenen colapsos.
- ◆ **Aislamiento Sísmico:** Tecnología que desacopla el movimiento del suelo de la estructura mediante dispositivos (aisladores), reduciendo drásticamente las fuerzas transmitidas al edificio.
- ◆ **Liderazgo Servicial:** Enfoque de liderazgo centrado en apoyar al equipo, fomentar el crecimiento colectivo y actuar con humildad y empatía.
- ◆ **Inteligencia Cultural:** Habilidad para interactuar efectivamente en contextos multiculturales, comprendiendo y respetando diferencias sin juzgarlas.
- ◆ **Propósito Profesional:** Motivación intrínseca que guía la carrera más allá del éxito técnico o económico, enfocada en impacto social (en este caso, salvar vidas mediante la ingeniería).

Temas abordados

1. Formación Multicultural

- ◆ Cada transición implicó choques culturales (idioma, comunicación directa vs. indirecta, normas sociales), superados mediante humildad y disposición al aprendizaje
- ◆ **Conclusiones Clave:** La multiculturalidad no es un obstáculo sino una ventaja competitiva; el verdadero liderazgo surge al comprender y respetar las diferencias culturales

2. Propósito y Compromiso con la Ingeniería Sísmica

- ◆ Los sismos causan el 56% de las muertes por desastres naturales; 750,000 personas murieron en 20 años según la ONU; la ingeniería debe priorizar vidas humanas, no solo estructuras,
- ◆ **Conclusiones Clave:** La tecnología de aislamiento sísmico ya existe y es viable; el reto está en superar la resistencia al cambio en la industria de la construcción.

3. Liderazgo y Emprendimiento

- ◆ **Conclusiones Clave:** Salir de la zona de confort es doloroso pero necesario; el propósito personal debe guiar las decisiones profesionales

Conclusión e Implicaciones

- ◆ La vida profesional debe estar guiada por un propósito claro; la multiculturalidad es una herramienta poderosa para la innovación y el liderazgo.
- ◆ **Lecciones Clave:** Salir de la zona de confort es esencial; la humildad y la adaptación cultural son fundamentales; la ingeniería debe servir a la humanidad.
- ◆ **Visión de Futuro:** Expandir el uso de tecnologías sísmicas en toda Latinoamérica; fortalecer redes profesionales globales; fomentar la fabricación local de dispositivos de protección.
- ◆ **Recomendaciones:** Buscar mentores; invertir en educación continua; priorizar el impacto social sobre el éxito individual; practicar la inteligencia cultural activamente.
- ◆ **Preguntas Abiertas:** ¿Cómo escalar la producción local de aisladores sísmicos en México? ¿Cómo integrar mejor a jóvenes ingenieros en redes globales de conocimiento?



10º SEMINARIO DE LÍDERES DE PRÓXIMA GENERACIÓN



INFORME RESULTADOS

2025

ÍNDICE

- 01** Introducción
- 02** Inauguración
- 03** Informe CDMX
- 04** 2º Informe Bajío



INTRODUCCIÓN



Líder



Avances



Acción



Informe

Propósito y Contexto

Objetivos Principales: Presentar los resultados del seminario, fomentar el entendimiento mutuo entre México y Japón, celebrar la décima generación del evento. Los líderes presentan lo aprendido y su aplicación en sus áreas de trabajo para fortalecer relaciones México-Japón y cómo abordaron específicamente los desafíos geopolíticos actuales en proyectos bilaterales.

Perspectivas Futuras

Esperanza de que los proyectos implementados mejoren la comunicación multicultural y generen impacto global y fomenten más iniciativas de intercambio cultural y diálogo entre ambas culturas.



INAUGURACIÓN

Instituciones y Colaboradores:

La sesión inaugural incluyó saludos de organizadores, agradecimientos a instituciones colaboradoras y una introducción al propósito del seminario. Destacaron la importancia del intercambio cultural, la diversidad y el entendimiento mutuo.

El seminario ha formado a más de 100 líderes; se han presentado proyectos para mejorar la comunicación multicultural en entornos laborales y educativos entre mexicanos y japoneses cuyos beneficiarios principales son las empresas japonesas en México, instituciones educativas, jóvenes líderes y comunidades bilaterales.



Lo más importante es aceptar la diversidad, comprender los valores ajenos y sobre todo mostrar respeto hasta cultura distintas

Necesidad de aceptar la diversidad, comprender culturas distintas y trabajar en colaboración para enfrentar desafíos geopolíticos. El seminario es una plataforma para aplicar aprendizajes en proyectos concretos que fortalezcan relaciones bilaterales.



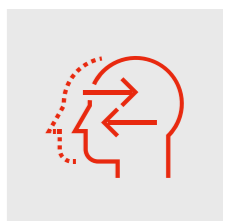
Educación



Industria



Geopolítica



Comprensión Bilateral

RESULTADOS

Carla Mariela Bustamante Kawano
Naranjeros de Hermosillo



PARTICIPACIÓN DE JUGADORES JAPONESES EN NARANJEROS DE HERMOSILLO

Resultados

Tras identificar la ausencia de jugadores japoneses en Naranjeros de Hermosillo durante 25 años, implementó un proyecto para reclutar a Daniel Misaki (béisbol) y Shiono Oguri (softbol). Destacó el impacto en redes sociales (3,000 likes, comentarios en japonés), la integración cultural (prueba de dulces mexicanos, videos multilingües), y el interés de aficionados japoneses. Logró colaboraciones con empresas y la creación de contenido que reflejaron la mezcla cultural.

FUTURAS PROYECCIONES:

- ◆ Llegada de más jugadores y jugadoras japoneses a la organización.
- ◆ Promover actividades japonesas con los jugadores buscando generar alianzas con nikkei, empresas japonesas, embajada, etc.

Christian Emmanuel Hernández Esquivel
Universidad Autónoma del Estado de México



億 SELLO EDITORIAL ESPECIALIZADO EN LITERATURA JAPONESA EN MEXICO

Resultados

Con una visión clara del proyecto editorial y su importancia cultural formó un equipo diverso con expertos en traducción, literatura japonesa y edición que se enfocará en la precisión lingüística y respeto a términos culturales japoneses.

FUTURAS PROYECCIONES:

- ◆ Distribución a través de Amazon para reducir costos.

**Luz Amayrani
Sánchez Hernández**

Niterra México



CONOCIMIENTO SIN FRONTERAS: BASE DE CONOCIMIENTO BILINGÜE ESPAÑOL-JAPONÉS

Resultados

Creación de una base de conocimientos en la intranet con interfaz bilingüe (español-japonés), accesible con traducción nativa y colaborativa que incluye información como conexión al VPN, checada desde celular en home office.

Ahorro estimado de 7,750 MXN mensuales por persona; plan de capacitación para todas las áreas en marzo, cargas de información por departamentos, evaluación y actualización.

PERSPECTIVA FUTURA:

- ◆ Expansión a todas las áreas de la compañía.

**Jorge Eduardo
Lecona Aburto**

Mitsubishi Corporation

**Brenda Rocío
Juárez Salas**

UNESCO

**Tamara Ramirez
Ramirez**

Asociación México Japonesa CDMX



FORO SENPAI MX: DIÁLOGOS MÉXICO-JAPÓN PARA JUVENTUDES

Resultados

Un equipo multidisciplinario presentó el Foro Sempai MX como iniciativa para integrar educación, cultura y sector productivo en la relación México-Japón. Basado en experiencias personales y profesionales, el proyecto buscó acercar a jóvenes a entornos laborales japoneses mediante diálogos estructurados y espacios interactivos.

Se destacó la importancia de superar barreras de acceso al conocimiento práctico que unan estas tres dimensiones.

La implementación de 35 encuestas revelaron interés genuino en relación práctica México-Japón, preferencia por formatos conversacionales horizontales y demanda de espacios que integren educación, cultura y trabajo.

PROYECCIONES FUTURAS

- ◆ Potencial de institucionalización; colaboración con escuelas, universidades y redes educativas para adaptar el modelo a distintos públicos.

**Itzel Andrea
Valdéz Porras**

Instituto de Cultura e
Idioma Japonés NICHIBOKU

**Juan Alfonso
Guzman Izquierdo**

ROHM Semiconductor

**Tania Samantha
López Reyes**

AKI SEAT OPERATION



PUENTES DE ENTENDIMIENTO: PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO INTERCULTURAL

Resultados

Se implementó un programa de acompañamiento intercultural piloto en la empresa UACG (Irapuato) que incluyó encuestas a 18 mexicanos y 5 japoneses, seguido de 3 talleres sobre comunicación intercultural, diferencias culturales y colaboración intergeneracional. Los resultados mostraron mayor conciencia cultural, reducción de malentendidos, cambio de percepción.

PERSPECTIVA FUTURA

- ◆ Expansión del programa mediante alianzas con Cámara de Comercio Japonesa y Fundación México Japón.



2° INFORME BAJÍO

Objetivos

- Consolidación de diez generaciones de líderes.
- Creación de redes profesionales binacionales, proyectos de cooperación activos e intercambios académicos y empresariales.
- Evidencia de continuidad institucional, confianza bilateral y compromiso generacional.

Mensaje inaugural

En los mensajes se subrayó la importancia de la amistad histórica entre México y Japón, el valor de los vínculos humanos como base de la relación bilateral y la relevancia de la cooperación interinstitucional para fortalecer el entendimiento mutuo. Asimismo, se reconoció la consolidación de diez generaciones de líderes como evidencia de continuidad institucional, confianza bilateral y compromiso generacional, así como la creación de redes profesionales, académicas y empresariales que trascienden el seminario. Finalmente, se exhortó a las y los participantes a aplicar los aprendizajes adquiridos, asumir un compromiso activo con la relación México-Japón y contribuir al fortalecimiento de futuras generaciones de líderes.



MAZDA



"Lo opuesto al éxito no es el fracaso, es no hacer nada."

Tadayuki Yabe, Presidente de la Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México, sede Guanajuato



Ser líder del seminario no es solo un inicio, es el comienzo de un compromiso a largo plazo para fortalecer los lazos de comunicación, amistad y trabajo que unen a México y Japón.

RESULTADOS

Daygo Murakami

Nissan Trading Corporation Americas



DIFERENCIAS INTERCULTURALES Y TRANSGENERACIONALES ENTRE JAPONESES Y MEXICANOS EN NISSAN TRADING CORPORATION AMERICAS MEXICO BRANCH

Resultados

Se implementó una intervención intercultural en Nissan Trading Corporation Americas para atender barreras de comunicación y diferencias generacionales entre personal japonés y mexicano. El proyecto se concretó en un workshop intercultural de 3 horas, con apoyo de RH, enfocado en comunicación, liderazgo y apertura cultural. Como resultado, el proyecto fue alineado al plan estratégico de la empresa.

FUTURAS PROYECCIONES

- ◆ Dar continuidad al programa, integrando nuevos talleres alineados a los planes estratégicos futuros de la empresa.
- ◆ Ampliar el alcance de la iniciativa a otros equipos y sedes, fortaleciendo la integración entre personal japonés y mexicano y consolidar una cultura organizacional inclusiva.

Juan Pablo Naoshi Morikawa Yáñez

Escuela de Estudios Superiores Unidad León



KINTSUGI MÉXICO-JAPÓN: RECONSTRUYENDO VIDAS, HILANDO CORAZONES

Resultados

Programa altruista para rehabilitación de pacientes con defectos bucomaxilofaciales mediante la filosofía Kintsugi. Acciones implementadas incluyó capacitación en valores japoneses (Kaizen, Umontenashi), talleres culturales, sistema de navegación para servicios de salud, estrategias de difusión digital y física, y un evento intercultural con el Consulado de Japón y Asociación Nikkei Bajío.

FUTURAS PROYECCIONES

- ◆ Continuar difusión, expandir servicios, colaboración internacional.

**Jorge Eduardo
Lecona Aburto**

Mitsubishi Corporation

**Brenda Rocío
Juárez Salas**

UNESCO

**Tamara Ramirez
Ramirez**

Asociación México Japonesa CDMX



FORO SENPAI MX: DIÁLOGOS MÉXICO-JAPÓN PARA JUVENTUDES

Resultados

- ◆ *Presentado igualmente en la UNAM

CUBRIR LA BRECHA Y FOMENTAR LA COMUNICACIÓN ENTRE MEXICANOS Y JAPONESES

Resultados

El proyecto tuvo como objetivo fortalecer la comunicación e inclusión entre personal japonés y mexicano en Sumitomo Mitsui Banking Corporation. Se implementaron acciones concretas como reuniones Kaizen inclusivas y actividades de convivencia cultural, que mejoraron el clima laboral y la participación del equipo. Como resultado, se fortaleció el sentido de pertenencia y la integración binacional. se prevé replicar estas prácticas en otras sedes y compartirlas como modelo de buenas prácticas interculturales.

FUTURAS PROYECCIONES:

- ◆ Replicar estas prácticas en otras sedes y compartirlas como modelo de buenas prácticas interculturales.

FORO SENPAI MX: DIÁLOGOS MÉXICO-JAPÓN PARA JUVENTUDES

Resultados

- ◆ *Presentado igualmente en la UNAM

GIMPEI MEZAKI

Sumitomo Mitsui
Banking Corporations



**Itzel Andrea
Valdéz Porras**

Instituto de Cultura e
Idioma Japonés NICHIBOKU

**Juan Alfonso
Guzman Izquierdo**

ROHM Semiconductor

**Tania Samantha
López Reyes**

AKI SEAT OPERATION





IMPACTO

Comunidad

El seminario forma parte de un proceso anual para fortalecer la relación bilateral, con énfasis en la participación de jóvenes y nikkeis.

Sostenibilidad

El informe de resultados es final, se espera crear oportunidades para líderes siguientes. La colaboración México-Japón es un proceso continuo y la próxima convocatoria se anunciará alrededor de marzo. Liderazgo Inter generacional: Proceso en el cual líderes actuales mentorizan a nuevos líderes para mantener la continuidad en proyectos de colaboración.

Valor del Seminario

Alto impacto de los proyectos presentados, se destacan su diversidad, colaboración y contribución al fortalecimiento de la relación México-Japón.

El seminario trasciende el espacio de reflexión para convertirse en una plataforma de acción y generación de iniciativas transformadoras.

Enfaticó el valor del trabajo colaborativo, la perseverancia y el liderazgo como motores de cambio en distintos entornos.

El décimo aniversario del seminario, se han creado cerca de cien líderes formados y reafirmando el compromiso de continuidad institucional y generacional.

10
años

96
líderes

96
proyectos



Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México, A.C.



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.

Diseño editorial y diseño gráfico:
Dra. Eri Tamagawa

