

Encuentra vacantes de empleo en las páginas interiores.

mejores empleos

**Enrique
Peña Nieto**
y el empleo

Por Jaime Gutiérrez Casas

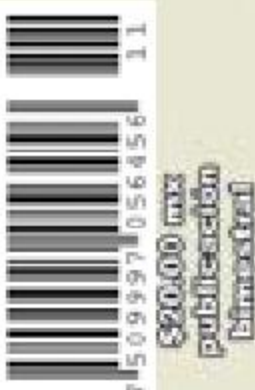
+ APPS
útiles para
tu trabajo

**La Reforma
Laboral**
y sus beneficios

ManpowerGroup
te aconseja...

Entrevista con **Mónica Flores**
Directora General

TIPS PARA
EMPREENDEDORES





Pozzeidon

UN MAR DE EMPLEOS

somos
la empresa
mexicana
de
**recursos
humanos**

- Administración de nómina
- Servicios de recursos humanos

Facebook Pozzeidon
con una bolsa de trabajo a tu medida.
Síguenos en:



/Pozzeidon



@Pozzeidonempleo



Oficina México, D.F. Tel (55) 5335.2164 ext. 111 y 116, ventas@pozzeidon.com
Oficina Monterrey, N.L. Tel (81) 1253.7893 o en sdusolier@pozzeidon.com

www.pozzeidon.com

→ Transforma tu vida

Sé una de las más de 30,000 personas que han logrado cambiar su historia.

LICENCIATURAS EJECUTIVAS CREADAS POR UVM

Nuestra propuesta

- El programa líder en México para adultos que trabajan
 - Precios a tu alcance
 - Acreditación de estudios anteriores
 - Revalidación por experiencia profesional
 - Horarios Flexibles
- Amplia oferta de 14 programas de Licenciatura Ejecutiva

INICIO DE CLASES
en febrero, junio y octubre

GERARDO CAMACHO
Egresado de Administración
y hoy Gerente

www.uvmnet.edu
ó llama al
01 800 0000 UVM (886)

LA UNIVERSIDAD GLOBAL

UVM

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES®



EDITORIAL

!Estamos de estreno en materia de empleo!

Iniciamos año, nueva administración gubernamental y además una reforma laboral que brinda oportunidades para personas que quieran empleos temporales o por hora; que ofrece mayores posibilidades para la inclusión al trabajo a personas con discapacidad y también estrenamos ánimos y bríos para construir un mejor México para todos.

Independientemente de la gestión y desempeño de los nuevos funcionarios de Gobierno alrededor de la nueva ley, basaremos nuestro éxito en pilares de participación integrada, para la creación de todo un proyecto de nación, orientado a trabajar por una mejor calidad de vida para todos los mexicanos; para construir un México de oportunidades con más y mejores empleos para todos.

El entorno laboral y de negocios en nuestro país, está hambriento de emprendedores, de buenos trabajadores, de ver surgir nuevos talentos y personas con el interés y la voluntad para capacitarse permanentemente, que generen acciones consistentes para convertirse cada día en una mejor versión de sí mismos y ver reflejados mayores resultados en sus áreas de trabajo.

En **Mejores Empleos** buscamos que reconozcas las áreas de oportunidad a tu alcance, que seas capaz de entender cómo son nuestras relaciones laborales o comerciales y cuál es la situación laboral en México a través de la opinión de los expertos de las empresas más importantes del país.

Recuerda que mejorar tus prácticas en el ámbito laboral es la acción más rentable en la que puedas invertir, porque empresarios, negociantes, empleados, todos ellos, están buscando contratar, o negociar con personas en las que puedan confiar.

El resultado de nuestra vida no es fruto de la casualidad, o la improvisación. El factor para la consecución del éxito, personal, familiar, laboral y del país, se refiere a los conocimientos que vayamos adquiriendo y cómo los empleamos para apoyar desde nuestro estrado, todas las actividades que impulsen el desarrollo y bienestar de todos los mexicanos.

Bienvenido a **Mejores Empleos** y no dejes de mandarnos tus comentarios y propuestas a:

www.facebook.com/MejoresEmpleos
[t@Mejoresempleos](https://twitter.com/Mejoresempleos)

Carlos Sandoval Gómez
Presidente
carlos.sandoval@mejoresempleos.com.mx



MEJORES EMPLEOS

Carlos Sandoval Gómez
PRESIDENTE

carlos.sandoval@mejoresempleos.com.mx

DIRECTORA GENERAL

Gabriela Breña Huerta

gbrena@mejoresempleos.com.mx

COORDINADORA DE COMUNICACIÓN

Lizbeth Quezada Castro

liz.quezada@mejoresempleos.com.mx

COORDINADORA DE CONTENIDOS

Elizabeth Verduzco Garduño

eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

ASISTENTE EDITORIAL

Brenda Callejas Rivera

b.callejas@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR DE ARTE Y DISEÑO

Arturo Rivera Figueroa

arivera@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR COMERCIAL

Francisco Uribe Mayen

furibe@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR JURÍDICO

David Martínez Staines

dmartinez@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR DE TECNOLOGÍA

Carlos Alberto Luna Ruíz

cluna@mejoresempleos.com.mx

ESTILO

Natalia Reus Anda

Ana Cristina Priego Suárez

Héctor De Alzúa

FOTOGRAFÍA

Pedro García Castro

Luis García López

COLABORADORES

Jaime Gutiérrez Casas, Atenea Pólito Soto, Arturo Villegas, Juan Antonio Fuentes, Cristina Jáuregui, Mario Cardeña, Jennifer Amozorrutia, Mauricio Torres Ezquinazi, Alejandro García Romero, Marcela Ancona, Karla Carina Vargas Lezama, Benjamín Solís Sosa.

CONSEJO EDITORIAL

Carlos Sandoval, Gabriela Breña, Cristina Jáuregui, Fernando Gutiérrez, Hugo F. Gutiérrez, Agustín Domínguez, Bernardo Chavero, Pablo Rivera, Jorge Forastieri, Jorge Vizcaino.

Mejores Empleos es socio activo de



VENTAS Y SUSCRIPCIONES:

México

5335-2164

contacto@mejoresempleos.com.mx

Monterrey

T. (81) 1253.7893 C. 81.8682.9225

ventasmt@mejoresempleos.com.mx

www.mejoresempleos.com.mx

Inscrito en el Padrón Nacional de Medios Impresos

6 Y a ti... ¿en qué te beneficiará la Reforma Laboral?

Entrevista con Álvaro Altamirano

Por David Martínez Staines

13 Eventos

14 ¿El nivel de inglés es determinante para obtener un mejor puesto?

Por Benjamín Solís Sosa

18 ¿Cómo aplicar el FODA en tu Currículum Vitae?

Por Atenea Pólitto Soto

20 ¿Cómo pedir un aumento de sueldo y no morir en el intento?

Por Arturo Villegas

22 Indicadores de Desempeño: Clave fundamental para el aumento de la productividad

Por Mario Cardeña

24 Las veinte carreras más demandadas en el país

26 Cómo aprovechar "los extras": bonos, aguinaldos, utilidades y comisiones

Por Luis Mauricio Torres Esquinazi

28 Calidad en el servicio. Un factor clave para el éxito

Por Juan Antonio Fuentes

30 Mandos medios mexicanos frente a competencias globales

Entrevista con William Gaber

Por Héctor de Alzúa Romo

32 Aplicaciones móviles útiles para el trabajo

Por Alejandro García

38 El arte de forjar empresas sólidas y longevas

Entrevista con Guillermo Cruz, Socio Director de Asesores en Consejo y Alta Dirección

Por Gabriela Breña H.

42 ¡Talento mexicano de exportación!

Entrevista con Alfredo Cabral Hinojosa y José María Ruiz - CODE Ingeniería.

Por Elizabeth Verduzco Garduño

44 El poder de los líderes informales

Por Jennifer Amozorrutia Great Place to Work

46 Tendencias laborales en México

Entrevista con Margarita Chico, Directora Corporativa de Comunicación y Alianzas de Trabajando.com

Por Elizabeth Verduzco Garduño

48 Empleabilidad del adulto mayor

Por Marcela Ancona. AMEDIRH

50 Héroes desconocidos en el Aeropuerto de la Ciudad de México

Por Karla Carina Vargas Lezama

54 Editorial Mujer Mejores Empleos

55 ¿Cómo establecer metas con la familia?

Por Cristina Jáuregui

57 El chile de la botella, incubando una empresa

Por Brenda Callejas

59 El reto de ser mánager siendo mujer

Por Lizbeth Quezada

62 Vacantes

Los retos de la administración del Presidente Peña Nieto en materia de empleo

Por Jaime Gutiérrez Casas

10



ManpowerGroup te aconseja...

Entrevista con Mónica Flores Barragán

Por Gabriela Breña

34



52

Conoce lo que opinan importantes empresas sobre el perfil de Facebook de sus candidatos

Síguenos en:  MejoresEmpleos
 @mejoresempleos

Y A TI...

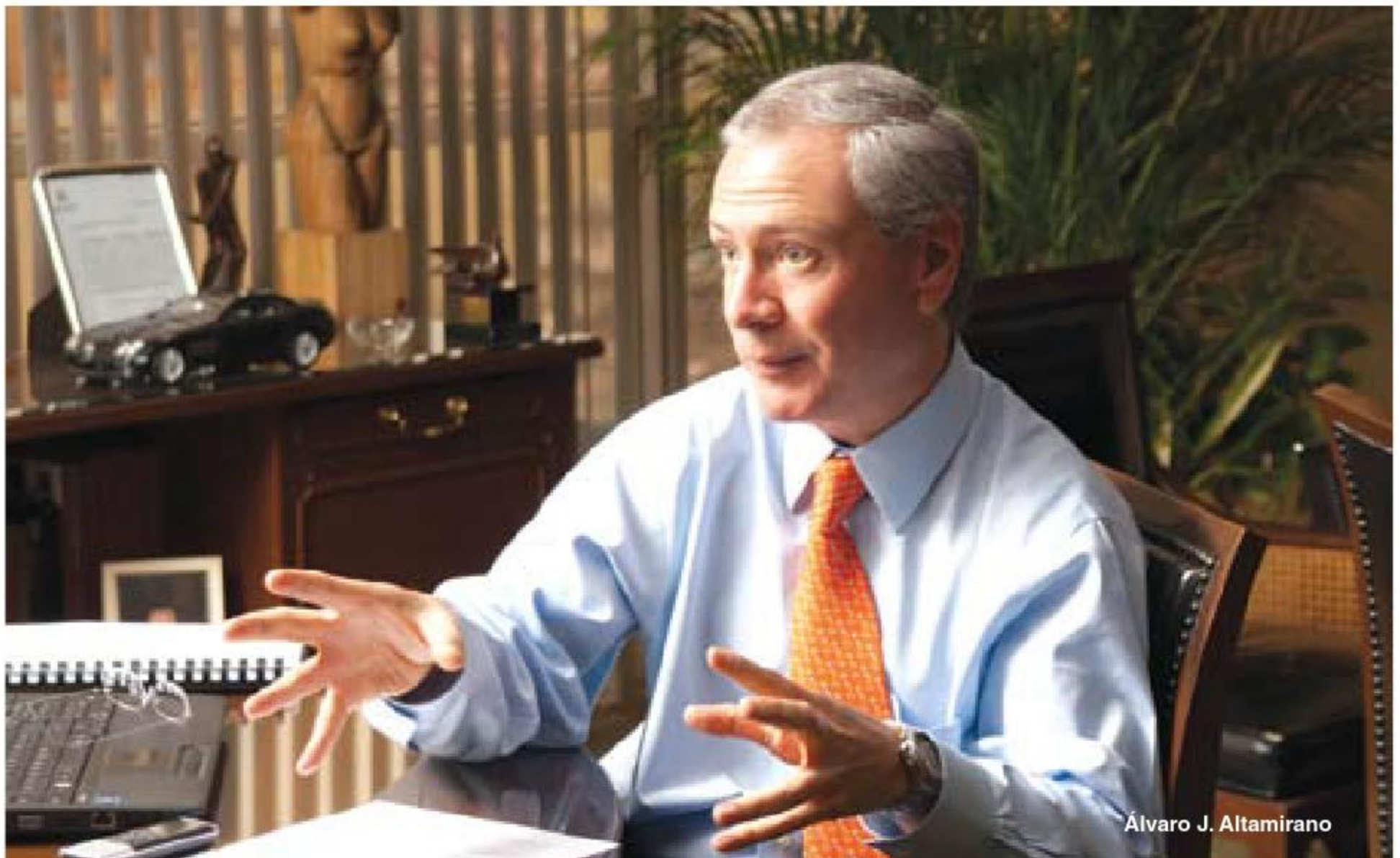
¿EN QUÉ TE BENEFICIARÁ LA REFORMA LABORAL?

Entrevista con Álvaro J. Altamirano

Por David Martínez Staines
david.martinez@congresum.org

Para saber en qué te beneficiará la Reforma Laboral, Mejores Empleos entrevistó al abogado Álvaro J. Altamirano, destacado miembro y expresidente de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, Colegio de Abogados, a quien le preguntamos qué significará para los trabajadores mexicanos el contar con esta Reforma Laboral. Álvaro J. Altamirano lo explica así:

La Reforma Laboral recién aprobada ha sido creada para generar condiciones que permitan un desarrollo integral del entorno laboral, para propiciar la creación de empleo, el acceso de más mujeres y jóvenes al mercado de trabajo, el incremento en las capacidades y habilidades de los trabajadores, la inversión extranjera y, con ello, mejorar el nivel de vida de las personas, la productividad de las empresas y del país en general.



Álvaro J. Altamirano

Al compararnos con otras naciones, en México se requiere de un elemento importante con miras a elevar los esquemas de productividad, competitividad y la creación de empleos, brindando certeza en la contratación y con la inclusión de esta reforma, los trabajadores mexicanos tienen mejores condiciones y a su vez se puede atraer a la inversión extranjera.

Particularmente, ¿en qué beneficiará la reforma a los trabajadores? Aquí algunos puntos relevantes que te conviene saber:

1

Hoy ya se puede trabajar por **PERIODOS DE PRUEBA** que no podrán exceder de los 30 días; con esto se busca que el empleador verifique si este trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo. En puestos de dirección, de administración de empresas, labores técnicas o muy especializadas se puede extender el contrato hasta los 180 días. Durante este tiempo, el trabajador recibirá el salario normal acordado para el puesto. Y al término de este periodo, si no acredita el trabajador su competencia, se podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

2

Se establece el **CONTRATO DE TRABAJO PARA CAPACITACIÓN INICIAL** con el fin de que el trabajador adquiera conocimientos o habilidades para la actividad que va a realizar en el puesto, el cual puede ser de hasta 3 meses y si se trata de puestos de dirección, labores técnicas y especializadas hasta de 180 días. Al término de la capacitación, si no acredita el trabajador su capacitación, se termina la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

“Sería muy lamentable que un empresario firmara un contrato por capacitación, que pague los costos y que al final no contrate al trabajador” explica Álvaro J. Altamirano. “A la empresa no le interesa la rotación del personal ¡Se trata de una práctica muy costosa!, lo que más le conviene a un centro de trabajo es la estabilidad entre sus miembros porque se trata de gente capacitada y adiestrada para desarrollar un trabajo”.

3

El patrón y sus trabajadores pueden convenir el **PAGO POR HORA** de prestación de servicios, sin exceder la jornada máxima legal; y siempre y cuando se respeten los derechos laborales y de seguridad social. El ingreso que perciban los trabajadores, en ningún caso será inferior al que corresponda al salario mínimo diario (art. 83).

“Cuando me invitaron en el Senado y en la Cámara de Diputados –comentó Álvaro– estaban presentes representantes de la juventud que decían ¡Déjenos trabajar por favor, aunque sea unas horas! ¡Permítanos la posibilidad de armar un currículum! ¡No nos quiten la oportunidad de trabajar a prueba o por hora! Pero se ha mal entendido la reforma, porque se piensa que si a una persona la contratan por hora, la pueden despedir en cualquier momento sin pagarle una indemnización y ese no es el sentido del pago por hora, lo que se ofrece es la posibilidad de que las personas puedan trabajar por jornadas de trabajo de 3,4,5 o más horas de acuerdo a las necesidades de la empresa.”

NOTA: El trabajador no puede percibir menos del salario mínimo diario aunque trabaje una hora, es irrenunciable el derecho a obtener un salario mínimo que en la actualidad (2012) es de \$62.33 pesos.

4

En empresas de más de 50 trabajadores, se debe constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad y se constituirá el Comité Nacional de Productividad y Comisiones Estatales. (art. 153-E – 153-K).

5

Los centros de trabajo con más de 50 trabajadores deben tener instalaciones adecuadas para **personas con discapacidad**. (art. 132 VII Bis).

6

La empresa deberá otorgar un **permiso de paternidad de cinco días laborables** a los hombres trabajadores por el nacimiento o adopción (art. 132 XXVI Bis).

7

Queda **prohibido** a los patrones exigir **cambio de estado civil, presentación de certificados de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso y/o despedir a una trabajadora por estar embarazada** (art. 133 XIV y XV).

8

A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización del médico, tomando en cuenta la opinión del patrón, **se podrán transferir hasta 4 de las 6 semanas de descanso previas al parto para después del mismo**. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta 8 semanas posteriores al parto (art. 170 II).

9

En caso de la **adopción de un infante**, la trabajadora disfrutará de un descanso de 6 semanas posterior al día en que el menor sea recibido (art. 170 II Bis).

10

En el período de **lactancia**, **hasta por el término máximo de 6 meses**, tendrán 2 reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, o bien, con el acuerdo del patrón, se reducirá en una hora su jornada de trabajo (art. 170 IV).

Álvaro puntualiza "En lugar de que tengas esos 2 reposos de media hora, ahora las mujeres pueden proponer llegar una hora más tarde o retirarse una hora más temprano de sus trabajos. Antes era complicado exigir este derecho".

11

Se permite el **trabajo a domicilio** conocido popularmente como "Home Office", al que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación (art. 311).

12

Importante: se exige ya la **profesión de ABOGADO para ejercer en la materia laboral**. El personal jurídico de las Juntas, los representantes y los asesores legales de las partes y de los sindicatos deberán acreditar ser **LICENCIADOS EN DERECHO** con cédula profesional o **personas que cuenten con carta de pasante vigente** expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión (art. 692 II).

En Europa la ley laboral se reforma cada 2 años y se pone al día con el propósito de ser más productivo en el sector laboral. En México, teníamos más de 42 años sin modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Esta reforma laboral es un avance y permite futuras modificaciones y adecuaciones.

13

Se limita a **un año** el pago de los **salarios vencidos o caídos y si al término del año no ha concluido el procedimiento o no se ha cumplido el laudo, se pagarán al trabajador intereses del 2% mensual sobre el importe de quince meses de salario, capitalizable al momento del pago**, lo cual seguramente beneficiará la conciliación y tener menor cantidad de juicios (art. 48).

14

Se establecen requisitos claros para la subcontratación, conocida como "**outsourcing**" y evitar el abuso en la utilización de dicha figura (art. 15-A a 15-D).

15

Podrá el trabajador **elegir en forma libre y secreta** a sus representantes sindicales, quienes deberán **rendirles cuentas** (art. 371 y 373).

**TIP de
ÁLVARO J.
ALTAMIRANO:**

La solución para tener una mayor productividad en las empresas y en nuestro país no está necesariamente en una reforma a la Ley Federal del Trabajo, sino en la mejor comunicación y trabajo en equipo que las empresas logren tener con sus trabajadores y con su sindicato.



Álvaro J. Altamirano

LA OPINIÓN DE LOS EMPRESARIOS EN TORNO A LA REFORMA LABORAL:



Una gran mayoría se encuentra a favor de la reforma. Hay aspectos que no necesariamente le benefician a los empresarios, como el derecho de paternidad, es decir, darle, por ley, 5 días al trabajador al momento del nacimiento de su hijo. El aumento de las sanciones es enorme y esto, en el fondo, a nosotros como abogados nos genera una gran responsabilidad, porque podemos dar mejor asesoramiento para que se cumpla con la ley de trabajo. En general, hay un buen ánimo empresarial.

En Europa la ley laboral se reforma cada 2 años y se pone al día con el propósito de ser más productivo en el sector laboral. En México, teníamos más de 42 años sin modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Esta reforma laboral es un avance y permite futuras modificaciones y adecuaciones.

Me siento satisfecho de haber puesto todo nuestro empeño los últimos años para que se lograra una reforma a la Ley Federal del Trabajo y hoy ya es una realidad. Espero que no tengamos que esperar otros 42 años para que se realicen los cambios que sean pertinentes a esta Ley Federal del Trabajo. Cada modificación, con la intención de hacerla perfectible, debería darse cada 2 ó 3 años, como se hace en otros países ●

LOS RETOS DE LA ADMINISTRACIÓN

del Presidente Peña Nieto en materia de Empleo

Por Jaime Gutiérrez Casas
t@JGutierrezCasas



Enrique Peña Nieto triunfó en las pasadas elecciones con 19 millones 226 mil 789 votos, lo que representa el 38.21% del total de la participación. Así, de la mano de Peña Nieto, el Partido Revolucionario Institucional (PRI), está de regreso en la presidencia de la República, después de una ausencia de más de 12 años, en donde el Partido Acción Nacional (PAN), tuvo la oportunidad de gobernar el país, primero con Vicente Fox y después con Felipe Calderón.

Con la llegada de Enrique Peña Nieto como Presidente de México, el país vive en la actualidad, su segunda alternancia política, es indudable que esta nueva alternancia que estamos viviendo, así como **la democracia que se ha venido construyendo en el país en las últimas décadas, han contribuido a fortalecer la vida Institucional, y han generado cierta estabilidad política, económica y social.** Sin embargo, esto no ha sido suficiente para lograr un pleno desarrollo económico, ya que desde 1997, los electores le arrebataron al presidente de la República, la posibilidad de tener la mayoría en el Congreso, lo que ha obstaculizado la posibilidad de pasar las reformas necesarias para lograr crecer a tasas más altas y sobre todo lograr una distribución más equitativa de la riqueza.

El gobierno del Presidente Peña Nieto, que empieza sus funciones, deberá fortalecer las dos principales palancas con las que cuenta. Una que depende de su control directo, es decir que esta sobre su propio campo de acción, y que es el control que tiene sobre su propio gabinete; y la segunda, que no depende totalmente de él, y que tiene que ver con la relación con el Congreso.

Sobre el primer resorte el presidente Peña Nieto, debe trabajar en un rediseño profundo de la Administración Pública Federal, que le permita contar con una Administración Pública moderna, eficiente y acorde a los nuevos tiempos que le ayuden a

TIP DE JAIME GUTIÉRREZ:

Las expectativas de los ciudadanos sobre el desempeño del nuevo Presidente son altas. No obstante, el progreso del país incluye la participación de todos los poderes y de la ciudadanía. Es de gran relevancia entender los temas centrales en los que la nueva administración trabajará. Mantente informado en los medios de comunicación a tu alcance.

cumplir los compromisos que prometió durante su campaña por la Presidencia. Una administración pública que identifique las prioridades del gobierno y trabaje

El segundo resorte, es el de la relación con el Congreso, tanto con la Cámara de Diputados como con la de Senadores. Aquí, el Presidente deberá buscar construir acuerdos con las diferentes fuerzas políticas que le permitan impulsar las reformas que el país necesita. En este punto, hay que señalar que el presidente Peña contará, con un nuevo instrumento que el Congreso autorizó en meses pasados y que se le denomina "la Iniciativa Preferente", y que modificará sin duda, la relación entre el Presidente y el Congreso. ¿Qué es la iniciativa preferente? Es una iniciativa que le permite al Ejecutivo, la posibilidad de presentar hasta cuatro iniciativas al año, situación que obliga a que sean votadas en el corto plazo, lo que le da la posibilidad de que el Ejecutivo defina la agenda legislativa del país.

Una vez identificadas esas dos palancas con las que cuenta el jefe del poder ejecutivo, el siguiente paso será alinear los objetivos y metas a los temas principales que el actual Presidente ha comprometido y que son, la seguridad pública; la reducción de la pobreza; el impulso de la cobertura y la calidad de la Educación; y fomentar el crecimiento económico.



Jaime Gutiérrez Casas

¿Como ciudadanos, qué debemos esperar en los próximos meses en materia de empleo?

De parte del Poder Ejecutivo, se requerirá de un gran cabildeo para procesar reformas, como la energética, un impulso a la productividad, vía la vinculación del mercado laboral con la ciencia y tecnología. Una reactivación del crédito privado y público para impulsar la actividad productiva. Una fuerte inversión en infraestructura que fomente la creación de empleos; y la creación de un sistema de seguridad social universal que otorgue certeza y tranquilidad a los trabajadores.

Además, el propio Presidente, como candidato, prometió potenciar el turismo como gran fuente generadora de divisas y la realización de una reforma fiscal que contribuya tanto al crecimiento económico como a disminuir las grandes desigualdades sociales que existen en el país. Peña Nieto ha señalado que esta reforma debe contener un esquema de simplificación administrativa, se debe además, revisar las atribuciones fiscales de la federación, estados y municipios y someter a los tres niveles de gobierno a una mayor transparencia y rendición de cuentas. Además ha señalado que para alcanzar tasas de crecimiento superiores, se debe de mantener la estabilidad macroeconómica, respetar la autonomía del Banco de México, un manejo responsable de las finanzas públicas y fomentar y alentar la competencia, así como combatir las prácticas monopólicas.

Los retos para el Presidente Peña son altos, en el tema de la creación de empleos, para generar el millón de trabajos que el país necesita deberá elevar el ritmo del crecimiento de la economía a un 6.0% anual, sin dejar de perder de vista la volatilidad y problemas que se han venido presentando en algunos países de la Zona Euro●

La atención de los ciudadanos se centrará ahora en el desempeño del nuevo Presidente, las expectativas son altas, sin embargo como ciudadanos debemos de tener confianza y optimismo de que el país este sexenio va a progresar y que el Presidente cumplirá los compromisos que como candidato prometió.





Semana SEFI, UNAM

Los Ingenieros de la UNAM representan talentos reconocidos a nivel mundial que pueden potenciar el desarrollo del país. Mejores Empleos fue patrocinador de la Semana SEFI y en alianza con esta sociedad, presidida por el Ingeniero Fernando Gutiérrez Ochoa, trabajamos en conjunto con un alto compromiso para impulsar a alumnos y ex alumnos hacia las fuentes de empleo de las principales empresas del país.

Expo Capital Humano

Cada año en Expo Capital Humano organizada por FIDALEX en el World Trade Center de la Cd de México, se dan cita empleadores y candidatos que buscan vincularse al empleo. En el stand Mejores Empleos se obsequiaron revistas a los 7 mil asistentes de esta exposición.



Noviembre Morado, mes del Buen Trato

Mejores prácticas en todos sentidos puede implicar un México más justo y próspero para todos. Gabriela Perusquía, al frente de la Fundación Sin Cera Ser, A.C. propone que durante un mes, Noviembre, lo dediquemos a hacer campañas de conciencia alrededor del buen trato en todos los ámbitos. Ella lo bautiza así: "Noviembre Morado Mes del buen Trato" en este esfuerzo se sumaron: Rosi Orozco, principal impulsora de la Ley contra la trata de Personas; Rogelio Perusquía Director General de Percar, Maricruz Arrubarrena, Secretaria de Industria de Kidzania, instalaciones facilitadas para la puesta en marcha de esta campaña.

Rosi Orozco opina:

"En una empresa, tratar con dignidad a los empleados genera que lleguen contentos a casa y no exista el maltrato hacia los miembros de la familia. Los empleados funcionan mejor por el lado del elogio que por el lado de la crítica. El buen trato repercute en la vida personal y laboral de todos. Nuestra sociedad está sedienta de un mejor desarrollo y comunicación entre las personas, para lograr que todos los proyectos fluyan positivamente."



¿El nivel de inglés es determinante para obtener un mejor puesto?

Entrevista a Jorge Zamora

Por Benjamín Solís Sosa
contacto@mejoresempleos.com.mx

Mejores Empleos entrevistó a Jorge Zamora, Gerente Comercial de Harmon Hall, quien nos habla sobre la importancia del estudio de un idioma como competencia laboral indispensable hoy en día. Entrevistamos a este directivo para saber de primera mano, algunos de los inconvenientes que implica enfrentarse al mundo laboral sin este requisito esencial.

ME: En **Mejores empleos**, nos hemos dado cuenta de que en el mercado laboral hay un vacío en las competencias del talento mexicano: los bajos índices en el dominio del idioma inglés. ¿Qué han visto ustedes como institución al respecto?

JZ: En Harmon Hall tenemos un gran número de alumnos que viene a nuestros institutos con la necesidad de estudiar Inglés, pero esto ya una vez que se lo han solicitado, lo que en algunos casos es triste porque dejan pasar oportunidades, llegan a un proceso de selección y quedan descartados porque no tienen la competencia suficiente para comunicarse en ese idioma.

ME: Entonces, ¿la gente pretende alcanzar esa competencia cuando el tiempo ya está encima?

“ Gerente Comercial en Harmon Hall. Licenciado en Administración de Empresas por la UNAM. Cuenta con posgrados en Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación por la Universidad Carlos III de Madrid, y en Consultoría y Gerencia Profesional de Ventas por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. ”





JZ: A nosotros nos llegan, incluso, personas que dicen “sabes, me necesito titular en tres meses y me piden 500 puntos del TOEFL,” y nos encontramos con que nunca han estudiado inglés, y para tener 500 puntos en el TOEFL seguramente tendrás que tener por lo menos 350 o 400 horas de estudio del idioma para obtener los puntos; entonces nos dicen “¿Si te pago 25 o 30 mil pesos, lograré dominar el idioma en tres meses?” desafortunadamente tenemos que decirles que nos es imposible.

En Harmon Hall sabemos que aprender inglés tiene que ver con el momento más pertinente para aprenderlo, **creo que a todos nos queda claro que hoy es un requisito básico en el mercado laboral, incluso, en el marco de referencia grupal de la UNESCO se identifica como una competencia básica para un candidato empleable.**

ME: Lo que se requiere en la mayoría de las empresas es un inglés para desenvolverse en el ámbito de los negocios, sin embargo ¿Cómo es posible saber si contamos con el

nivel adecuado idioma? ¿Hay alguna relación con respecto al TOEFL para medir y saber si tengo esa competencia donde se emplee el inglés?

JZ: Claro, hay una tabla. Regularmente el TOEFL es como una situación académica; pero el TOIC es una situación para el ámbito profesional, por ejemplo, para dar una conferencia en otro país o para realizar negocios. En Harmon Hall, estamos alineados al marco europeo como referencia de las lenguas que describe los niveles por competencia, de tal manera que cada uno de esos niveles describe las habilidades que uno puede realizar al haber concluido cualquier grado, así, con un nivel B1 una persona puede atender un meeting de negocios en un corporativo en alguna otra parte del mundo eficientemente.

ME: Y para tener un nivel de inglés de negocios adecuado, ¿cuánto tiempo necesitamos estudiarlo, suponiendo que partimos de cero?

JZ: Todo depende de cuál es el nivel con el que uno cuenta, en este caso, yo recomendaría cuando menos

atender 300 horas. Si hablamos del programa de Harmon Hall, eso implicaría tener 10 cursos con nosotros, aquí tenemos 20 y más o menos con 10 cursos uno ya podría participar de alguna manera en reuniones de negocios.

ME: Una persona que, por las condiciones y circunstancias en nuestra ciudad, no cuenta con mucho tiempo. ¿Qué puede hacer para estudiar inglés?

JZ: En la ciudad de México trasladarse de un punto a otro te involucra cuando menos hora y media; no obstante, en Harmon Hall contamos con Dual, un programa que involucra situaciones presenciales, de aprendizaje a distancia síncrono y a distancia asíncrono; es decir, que uno va una ocasión a un aula de modo presencial y después participa de manera síncrona a una hora determinada con todos sus compañeros y profesor en un aula virtual, cuenta con materiales de autoestudio, de tal manera que uno puede poner en práctica todo lo que ha aprendido.

ME: Si deseamos aprender el inglés



**TIP DE
JORGE ZAMORA:**

Un idioma, en este caso el inglés, lo estudias antes de necesitarlo. Es como los seguros de autos que no los compras cuando ya chocaste, tienes que adquirirlo antes de que ocurra el accidente.

¿Qué debemos considerar para elegir una escuela?

JZ: Primero, que la escuela cuente con una metodología; segundo, que el ambiente me motive a seguir estudiando, y tercero, que me asegure que voy a hablar de una manera fluida; por supuesto, considerar precios también es importante. La ventaja competitiva de Harmon Hall es que la experiencia de aprender inglés es lo que hará realidad que tú seas bilingüe en el tiempo que tú y yo lo comprometamos.

ME: Aparte del inglés, ¿cuál sería el otro idioma importante para el mundo de los negocios?

JZ: Pues hay una controversia, el chino mandarín se supone que es un lenguaje que, por la cantidad de personas que lo hablan y la potencia en que se está convirtiendo China, va a ser importante; sin embargo, yo les diría a las personas que están estudiando una carrera que visualizaran cuál es la empresa en la que quieren trabajar, por ejemplo, si fuera L'Oréal seguramente hablar francés será importante.

En realidad solo el inglés es el idioma de los negocios, como los números a la matemática, hoy en día la conectividad y la manera de hacerlos, hace que personas de una misma empresa atiendan a pares en ciudades desde Latinoamérica, India o Europa.

Por ejemplo, una empresa mundial como BMW con sede en Alemania, tiene más del 50% de su plantilla fuera de ese país, con plantas de producción, puntos de venta y talleres de servicio en más 20 países, a esto súmale la cantidad de proveedores fuera de Europa, una empresa así se comunica en inglés. Para los negocios, en Harmon Hall tenemos cursos especializados como *conversation* y programas como el TOIC en donde se pueden desarrollar estas actividades, en nuestros institutos los lectores pueden recibir los informes más a detalle ●



Programa Integral de **Coaching** en tu Empresa

**Sólo 3% de las
empresas en México
usan herramientas de
Coaching en su líderes**

¡Contáctanos!
te acompañamos
a lograr tu éxito.



CRConsultingGroupInternational

CRConsulGroup

Mayores Informes: CR Consulting Group International.
Campana de Dolores 103 Fracc. El Campanario
San Pedro Cholula, Puebla

Tel. (222) 221 8271
Cel. (222) 650 6724
www.crconsultinggroup.com.mx
info@crconsultinggroup.com.mx



mejores **empleos**

Con las recomendaciones de:

Directores de empresas
Reclutadores
Empresarios
Altos funcionarios
de Gobierno
Personalidades exitosas

De venta en Sanborn's,
Comercial Mexicana,

y puestos de periódicos \$20 pesos

O suscríbete por tan solo \$120 pesos al año y
recíbela en la comodidad de tu hogar u oficina..

Suscríbete

(55) 5335-2164

www.mejoresempleos.com.mx

¿Sabes cómo aplicar el **FODA** en tu *Curriculum Vitae*?

Parte 2



Por Atenea Pólito Soto
contacto@activate.org.mx
Lic. En Administración. Egresada de la UNAM con
Diplomado en Planeación Estratégica.
Agente Capacitador Externo avalado por la STPS.
Asesora profesional para la búsqueda de empleo.
Facilitadora del Taller “Yo emprendo”. Socia AMEDIRH.



Recordemos que el **F.O.D.A.** (**Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas**) es un método de planeación estratégica (creado por Albert Humphrey) que sirve para evaluar la viabilidad de un proyecto considerando los aspectos favorables y desfavorables que tiene la “empresa” para alcanzar el objetivo deseado. En este caso buscar empleo lo consideramos un nuevo proyecto personal.

En el artículo anterior expliqué cómo usar las fortalezas para el encabezado y lo que ahora quiero recalcar es la importancia de que dicho encabezado tenga congruencia con la información que pones en tu Objetivo y cómo es que debes usar tus fortalezas en la parte de Experiencia Profesional de tu C.V.

Si deseas una asesoría personalizada puedes enviarnos un correo electrónico a contacto@activate.org.mx

Ejemplo: Realicé negociaciones con proveedores nacionales y canadienses para obtener las mejores tarifas y condiciones comerciales logrando un ahorro del 30% para la empresa.

En ese párrafo, el reclutador puede inferir que para negociar con canadienses es necesario que el candidato tenga un nivel avanzado de inglés y para lograr un ahorro “x” debe ser un buen negociador.

¿Cómo utilizar tus fortalezas en el Objetivo/Resumen de tu C.V.?

Antes que nada debo aclarar que el Objetivo no debe ser una meta personal ni el clásico: “Deseo desarrollarme personal y profesionalmente... para lograr los objetivos de la empresa.” Esta información no le sirve al reclutador ni al candidato pues no da información real de lo que se quiere lograr con el currículum.

¿Para qué sirve el objetivo? Para decirle al reclutador qué soy, dónde puedo ubicarme dentro de la estructura organizacional de la empresa y porqué soy el mejor candidato para cubrir la vacante. Todo esto en no más de tres líneas.

a)Qué soy.- Tiene que ver con el nivel académico, carrera o formación que tienes. Ejemplos: Lic. en Relaciones Internacionales, Secretaria bilingüe, Vendedor, etc. Después, puedes especificar en qué eres experto indicando el número de años de experiencia en el área que te interesa desarrollar actualmente. Cabe mencionar que no tienes que poner todo lo que sabes hacer sino que debes considerar sólo aquello que sea relevante y tenga relación directa con la vacante publicada.

b)Dónde ubicarme.- Tienes que ser específico con la vacante que te interesa y debes poner tanto el nombre del puesto como el nivel jerárquico. Ejemplos: Becario de Recursos Humanos, Asistente Administrativo-Contable, Supervisor de Mantenimiento Automotriz, Gerente Nacional de Logística, Director Financiero.

c)Por qué soy el mejor candidato.- Esta es la parte donde deben ir tus fortalezas pero no como un listado sino como una Propuesta Única de Ventas; es decir, aquello que te hace diferente de cualquier otro candidato. Puede ser un diplomado, especialización, dominio de un idioma adicional no convencional (Ej. mandarín), alguna habilidad, cualidad, competencia y/o la combinación de varios de estos factores. Lo que es importante que tomes en cuenta es que aquello que establezcas debe tener también relación directa con el puesto y/o con la empresa a la que te estás postulando.

¿Cómo utilizar tus fortalezas en tu Experiencia Profesional?

Por último, te comento que en los logros de tu experiencia profesional deben ir aspectos tanto cualitativos como cuantitativos. La parte cualitativa es la que debes aprovechar para redactar de manera creativa tus cualidades, habilidades, aptitudes, actitudes, competencias, etc.

Por ejemplo: Capacidad de negociación, Bilingüe y Enfoque a Resultados ●

Cómo pedir un aumento de sueldo y no morir en el intento...



ARTURO VILLEGAS
enciende el conocimiento

Por Arturo Villegas
hola@arturovillegas.com.mx
Director del CEET Business School

En estos tiempos la idea de pedir un aumento podría sonar atrevida y hasta temeraria dado los problemas económicos que enfrentan las organizaciones, donde muchas veces la incertidumbre acerca de la subsistencia de nuestro trabajo existe y donde se sabe que muchos están esperando una oportunidad por nuestra silla y tomar nuestro puesto, incluso, por menos dinero.

A menos que pertenezcas a algún sindicato y que los incrementos de salario se den con negociaciones del contrato colectivo, **la decisión de aumentarte o no de sueldo, estará ligada a 2 factores: tu productividad en función a indicadores (resultados) así como la relación que tengas con tu jefe y tu capacidad de venderte (negociación).**

Así que, para tocar la puerta de tu jefe y solicitarle un aumento sin recibir un “No” que rompa tu corazón y te haga no volver a intentarlo, es **importante que trabajes previamente en un proyecto que documente lo que haz sido capaz de aportar en tu trabajo; es decir, tus logros, tus resultados, tus metas alcanzadas.**



Dice una ley universal que primero debiste haber dado, para luego tener derecho a exigir y esto aplica también cuando hablamos de tu salario.

Muchos llegan a pedir, pero sin sustento, sin otras bases más que con el argumento que se tiene "x" años trabajando y no le han aumentado nada; o simplemente que ya no le alcanza; o incluso plantean argumentos simpáticos como que su suegra se fue a vivir a su casa; o que la casera incrementó la renta y por lo tanto se necesita ganar más.

¿Quieres ganar más? Pregúntate entonces ¿con qué más te comprometes con la compañía? ¿Con qué otras responsabilidades quieres y puedes lidiar? ¿De qué proyectos especiales puedes hacerte cargo? Si nada más es porque la inflación avanzó, o tú tienes muchos gastos... ¡Esa no es una buena razón! Y peor aún, lo más probable es que regreses sin haber alcanzado tu objetivo y que además hayas quemado una oportunidad que no podrás volver a usar en muchos meses.

Algo para lo que debes estar preparado es la pregunta de ¿cuánto quieres ganar? y una buena idea

es buscar un parámetro de mercado, preguntar a colegas en otras compañías que tengan puestos similares para ubicar una media de lo que un profesional como tú gana en el mercado; por supuesto, ni tan alto para espantar a nuestro jefe y que empiece a buscar nuestro reemplazo, ni tan bajo como para hacer una mala negociación y que nos malbaratemos.

En este análisis debes considerar el plan de beneficios que entra como un paquete y que se puede negociar también como: vales de despensa o gasolina, seguro de gastos médicos mayores, automóvil, caja de ahorro y otros más.

Sería magnífica idea que estos argumentos los plasmes por escrito para que tu petición sea profesional. Además busca un momento y lugar adecuado (incluso el momento que la empresa esté pasando para evitar parecer poco insensible, en especial, si se tiene un periodo de bajas ventas o de reducción de la producción).

Cuando vayas a solicitar el aumento, recuerda que te estás vendiendo, por lo que una presentación impecable te ayudará a verte más profesional •

TIP DE ARTURO VILLEGAS:

Cuando pidas aumento de sueldo nunca manejes un ultimátum como: "O me aumentan o me voy"; esto puede arruinar toda tu negociación y dejar una terrible impresión con tu jefe. Tampoco te compares con otros colaboradores lo que te haría ver como un recurso problemático; a lo que llamamos "grillo".

Si la respuesta a tu petición es "No", pregunta cómo puedes trabajar para convertirla en un "Sí". Y en adelante, infórmate acerca de promociones, alza la mano cuando se trate de más responsabilidades, aprovecha cada oportunidad en la que la empresa ofrezca cursos de actualización, busca la posibilidad de aprender de otras áreas, platica y conoce a todos tus compañeros y aprende a tener una excelente convivencia con cada uno. Eso demostrará que estás dispuesto a pagar el precio de ese aumento y que quieres crecer y aportar más de ti para la organización.

Indicadores de Desempeño:

Clave fundamental para el aumento de la Productividad



Por Mario Cardena

mario.cardena@crconsultinggroup.com.mx

www.crconsultinggroup.com.mx



Es claro que las organizaciones fueron creadas con un fin específico, no importa si la organización fue creada con fines de lucro o no, al final, lo que cuenta en ellas es el **resultado que logran**. Por lo que es de vital importancia que el **equipo gerencial** esté alineado a los objetivos y metas de la organización, mostrando **compromiso e interés** por el cumplimiento y el alcance de dichas metas.

Independientemente del tamaño de la empresa o institución de la que se hable, la presencia de dificultades en el control de los niveles de eficiencia en las diferentes áreas es latente, de aquí la necesidad de buscar mecanismos adecuados para monitorear los niveles **niveles de productividad competitivos**.

¿Cómo monitorear la eficiencia?

La respuesta está en establecer **Indicadores de Desempeño** que puedan mostrar el avance en que se desarrolla una actividad determinada a través del tiempo. Aquí **hay que tener cuidado, porque muchas veces se quiere controlar todo, lo que ocasiona que se trabaje para el control y no que el control trabaje para la organización.**

Podemos encontrar mucha literatura, técnicas y métodos para definir los Indicadores de Desempeño. En mi experiencia debe ser una tarea que sea sencilla de entender y de llevar a cabo, al final, lo más importante es que los objetivos definidos en los Indicadores de Desempeño sean de un gran impacto, debemos tener en cuenta una serie de pasos previos y posteriores a la definición de dichos indicadores para poder lograr los resultados esperados:

1.Planeación Estratégica: Es importante una Planeación Estratégica que nos permita conocer el rumbo de la organización a través de la **Misión y Visión.**

2.Alineación: El **equipo gerencial** debe estar **alineado** a los objetivos de la organización, las diferencias de opinión no deben ser impedimento para seguir un rumbo común, al contrario enriquecen las posibilidades de acción.

3.Establecimiento de los Indicadores de Desempeño: Es necesario que los indicadores sean conocidos por el personal involucrado en lograr el objetivo, sin olvidar que hay un **responsable final** del indicador que deberá coordinar al equipo hacia el logro del objetivo.

4.Seguimiento: Los **Indicadores de Desempeño** sólo reflejan lo que está aconteciendo, sin embargo, es suficiente información para poder analizar, tomar decisiones y actuar para poder corregir el rumbo cuando algo no está resultando de acuerdo a los planes. El seguimiento de las acciones para lograr el objetivo es pieza fundamental para lograr los **resultados.**

5.Resultados: Los **resultados extraordinarios** son reflejo del esfuerzo de las personas dentro de la organización que trabajen orientadas a los objetivos y que puedan ir midiendo los avances.

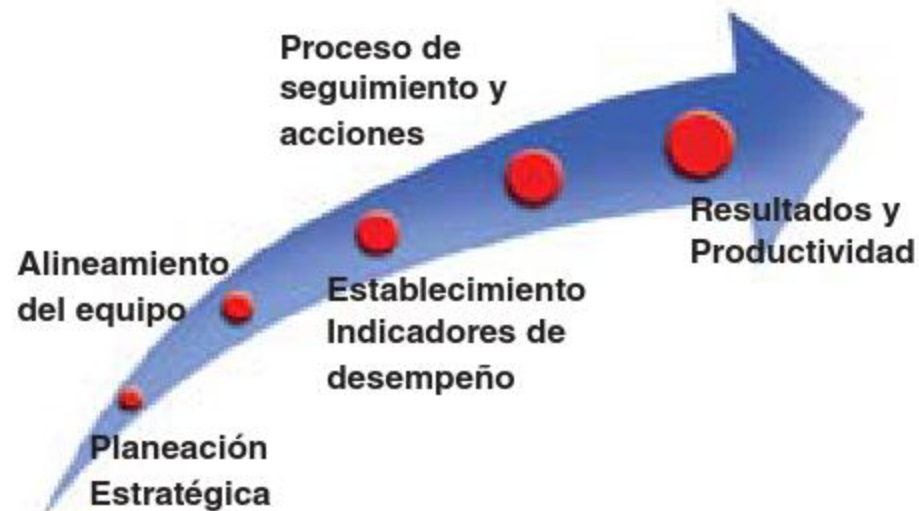
¿Qué beneficios obtendremos al implementar Indicadores de Desempeño?

- Facilidad de acceso a la información
- Tomar acciones de acuerdo a las tendencias que se tienen en los indicadores
- Se establecen prioridades para optimización de recursos
- Se tiene un equipo gerencial más participativo
- Son clave fundamental para la evaluación del desempeño de las personas

NO SE PUEDE ADMINISTRAR, LO QUE NO SE PUEDE MEDIR

COSAS QUE SON MEDIDAS SE PUEDEN REALIZAR

NO SE PUEDE MEJORAR LO QUE NO SE PUEDE MEDIR



TIP DE MARIO CARDEÑA:

- Es mejor tener pocos indicadores con gran impacto, que muchos indicadores con poco impacto.
- Los indicadores deberán proveer una visión completa y equilibrada del negocio.
- De acuerdo a las variaciones, ajustar procesos o recursos para alcanzar los objetivos.

LAS CARRERAS MÁS DEMANDADAS EN EL PAÍS

En **Mejores Empleos** sabemos de tu inquietud por prepararte para conseguir mejores oportunidades; aquí te presentamos las tendencias de empleo en México:

¿Sabías que con base en las ofertas publicadas en **Trabajando.com** las veinte carreras más demandadas por las empresas son las siguientes?

1. Administrador
2. Contador General / Contabilidad
3. Ingeniería Industrial
4. Marketing / Mercadotecnia
5. Actuario
6. Economía
7. Relaciones Internacionales
8. Ingeniería en Informática / Sistemas
9. Administración de Negocios Internacionales
10. Informática



11. Contador Auditor
12. Finanzas Bancarias
13. Ingeniería en Computación
14. Comunicación Audiovisual / Multimedia
15. Abogacía /Derecho / Leyes
16. Ingeniería Mecánica
17. Psicología
18. Computación e Informática
19. Comercio Internacional / Comercio Exterior
20. Ingeniería en Mecatrónica

Fuente: *Trabajando.com*



Familia Laboral

“Los compañeros de trabajo son como tu familia, estás con ellos por lo menos ocho horas diarias y compartes recursos materiales, económicos, humanos, tecnológicos e intelectuales, así como un objetivo común: las metas y resultados que como equipo de trabajo, desarrollas para tu empresa”, describe Oscar Rodríguez, autor de este libro.

Don Lorenzo Servitje Sendra, cofundador de Grupo Bimbo, escribió el prólogo de *Familia Laboral*, en sus comentarios alrededor de esta obra, ha indicado que, además de apostar por la instrucción, por tener mejores profesionistas, por los clientes, el reto hoy en día, es apostar por el valor de las personas.

Familia Laboral de venta en El Palacio de Hierro, Sanborns, Crystal, Librerías Gandhi y El Sótano.

The logo for Aldesa, featuring a stylized green bird icon to the left of the word "aldesa" in a bold, black, sans-serif font.

Grupo

**Empresa líder en construcción,
de obra civil y edificación.**

SOLICITAMOS:

Ingenieros, Topógrafos y
Arquitectos con experiencia en
Obra Civil, Edificación,
Instalaciones, Energías,
Excavación y Túneles.

**Forma parte de
nuestro equipo,
envíanos tu CV a:**

recursoshumanos@grupoaldesa.com.mx

**Informa que viste el
anuncio en Mejores
Empleos**



Cristina Jáuregui

www.cristinajauregui.com

Sicoterapeuta individual, de pareja y de grupo.

Imparte Conferencias y Talleres.

Conductora de Escuela para Padres en

**ONCE
PRIMERO**

Radio miércoles de 5 a 7 pm "Platicando con Cristina Jáuregui y Odette Rodríguez" www.ndradio.fm

Acreditada a la preselección Vasco de Quiroga 2011 a "La mujer del año".

ND
Radio Digital

Conferencias para Empresas y Escuelas / Terapia individual o pareja.

Grupo de "Escuela para Padres" en [Facebook](#), solicita unírte!

www.cristinajauregui.com / platicando@cristinajauregui.com / Tel: (55) 4328 5965 / Twitter @MaCrisJauregui



Cómo aprovechar “los extras”

bonos, aguinaldos, utilidades y comisiones



Interesse

Por Luis Mauricio Torres Esquinazi
mtorres@interesse.com.mx

Cuando tenemos la grata experiencia de recibir dinero adicional, además de que brillan nuestros ojos y nos hacemos ilusiones, es necesario darnos un respiro para reflexionar al respecto.

Es cierto que muchas veces el flujo de dinero de cada mes suele quedar justo para atender los gastos y requerimientos básicos. Las tarjetas de crédito y los préstamos temporales nos tienen atados, y es común escuchar decir a más de uno que “el dinero no alcanza”.

Sin embargo, este patrón de comportamiento se observa prácticamente en cualquier nivel socioeconómico. **¿Cómo es posible que un directivo quede justo en ceros cada quincena? ¿Por qué un gerente de buen nivel requiere echar mano del pago mínimo de su tarjeta?**

La razón es que, en nuestra cultura y sin importar el nivel socioeconómico al que pertenecemos, pareciera sencillo vivir gastando más de lo que ganamos. Las “facilidades” bancarias de los préstamos personales o el indiscriminado otorgamiento de tarjetas de crédito, entre otras alternativas, son invitaciones a gastar y debemos entenderlas propiamente como invitaciones a permanecer endeudados a plazos bajo el concepto “sin intereses” de hasta ¡48 meses de tu vida!

Con esos “aparentes bajos pagos”, sólo incrementamos el volumen de nuestra deuda y mermamos nuestra capacidad de pago. **Los intereses representan “el cáncer” de nuestras finanzas** dado que no saldamos la deuda de inmediato; así, el estrés nos va desgastando, y entonces nuestra economía se torna complicada.

Y entonces, cuando llegan el aguinaldo, los bonos, las utilidades y comisiones extra, pareciera que ya tienen un destino inevitable. Es aquí cuando es recomendable hacernos tres importantes preguntas:

1. ¿Cuál es mi nivel de endeudamiento de corto, mediano y largo plazo?
2. ¿Cuáles son los proyectos en los que quiero invertir?
3. ¿Lo deseo o lo necesito?

Luis Mauricio Torres Esquinazi es Socio Consejero de Grupo Interesse - Consultoría en Seguros, Fianzas y Fondos de Inversión. Egresado de la carrera de Administración de Empresas en el ITESM, con un MBA en el ITAM. Cuenta con 15 años de experiencia en seguros e inversiones.

Trataré de justificar cada pregunta, construyendo algunas ideas para el buen manejo de los excedentes.



1. En cuanto al nivel de endeudamiento de corto y largo plazo, me refiero a cuáles son nuestras deudas que son pagaderas en el corto plazo (tarjetas de crédito, préstamos personales, colegiaturas, seguros, gastos corrientes del hogar, etc.) y de mediano/largo plazo (auto, hipoteca, etc.).

Tener claridad sobre estos montos, nos debe llevar a asignar como prioridad el uso de los excedentes para tratar de pagar en su mayor parte las deudas de corto plazo, y si es posible adelantar las de mediano/largo plazo.

Recordemos que el costo anual total (CAT) de una tarjeta de crédito puede llegar al 70%. Si una inversión en instrumentos de deuda (de bajo riesgo) pagará solo el 4.5%, entonces en definitiva no es conveniente ahorrar ese excedente si la tasa del crédito es ¡15 veces la de una inversión!



2. Esta segunda pregunta tiene que ver con los proyectos de inversión que tiene un individuo. Desde luego, es necesaria la satisfacción de la pregunta uno para continuar con esta respuesta.

Si entre nuestros proyectos está el de la compra de un nuevo auto, una casa más grande o la remodelación de la actual, los estudios universitarios de nuestros hijos, o el ahorro para nuestro retiro, es necesario hacer un plan bien estructurado que nos permita lograr el objetivo. Al tratarse de partidas económicas más relevantes, no siempre se satisfacen los requerimientos con los excedentes de un año. Por ello, habrá que pensar en un horizonte de tiempo determinado que nos permita ahorrar disciplinadamente, empleando instrumentos como los fondos de inversión de largo plazo; con la opción de invertir incluso en acciones, y quitarnos las tentaciones de gastar en cosas no importantes o prioritarias.

3. Y finalmente, ¿lo deseo o lo necesito?...

El marketing hace todo lo necesario para hacernos caer rápidamente en su red. Lo hace con intensidad y perseverancia, como cuando se enamora a una novia. El reto está en no dejarse convencer tan fácilmente al saber identificar las diferencias entre un deseo y una necesidad •



**TIP DE
MAURICIO TORRES
EZQUINAZI:**

Contar con un presupuesto anual, desglosado mensualmente, es fundamental para controlar de manera eficaz nuestras finanzas personales. Así podemos identificar los meses críticos donde tenemos números rojos y aquellos en los que recibimos excedentes que nos permiten emparejar las cosas e invertir

Calidad en tu servicio

Un factor clave para el éxito

Juan Antonio Fuentes G.
Product Manager Nómina Santander
fuentesyasociados@yahoo.com.mx

Si quieres alcanzar el éxito y no lo has logrado aún, o al menos no en la medida que quisieras, probablemente se deba a que hay una parte de tu desempeño que tal vez no has identificado ¿a qué me refiero? a la calidad en el servicio.

Calidad en el servicio es... llenar completamente las expectativas de nuestro cliente y ello implica hacer las cosas bien. Entonces, lo primero que debes hacer es identificar quién es tu cliente.

En el trabajo, seamos profesionales independientes, empresarios o jefes o subordinados, desempeñamos el papel de cliente y el de proveedor.

Dentro de la empresa, nuestro cliente (en ocasiones llamado "cliente interno") es todo aquel compañero/área a la que entregamos algo, ya sea un servicio, trámite, gestión, toma de decisiones, etcétera o un producto tangible como un proyecto o reporte.

"Cliente" es toda persona o grupo de personas con las que debemos cumplir con un entregable. Hacerlo con calidad significa entregar, en tiempo y forma, lo comprometido.

El primer paso para lograr la calidad en el servicio es justamente comprometerse a realizar la entrega oportunamente y en su totalidad. La calidad inicia al establecer el compromiso de lo que se va a entregar así como el cuándo se realizará y hacer absolutamente todo lo que se requiere para realmente cumplir.

Por tanto, antes de establecer un compromiso de la entrega es necesario realizar el análisis de los recursos implicados y de la complejidad de tu entregable.

Consejos para asegurar una entrega exitosa.

- ▶ **1.** Tú y tu cliente (sea jefe, equipo de trabajo, proveedor, comprador), requieren tener claro el acuerdo. Asegúrate de que tu cliente concuerde con lo que como proveedor te comprometiste a entregar.
- ▶ **2.** Establece cuándo se va a completar la entrega, que corresponda a la fecha requerida por el cliente.
- ▶ **3.** Deja por escrito y a detalle lo que se va a construir o a desarrollar; describe el producto final (producto o servicio) y no olvides incluir la fecha de la entrega.
- ▶ **4.** Una vez que se tenga el documento, ambas partes deberán ratificarlo como acuerdo, ya sea mediante una simple entrega y recepción del mismo o incluso firmándolo ambas partes.

Recuerda: lo contrario a la calidad es ofrecer lo que no se puede cumplir.

Hacer una reflexión sobre nuestro desempeño diario, nos asegurará alcanzar la calidad en el servicio y, con ello, ir forjando la buena reputación que sin duda nos dará el respaldo sólido para llegar a la meta que nos hemos trazado •

Mandos medios mexicanos frente a competencias globales

Entrevista con William Gaber

Por Héctor de Alzúa Romo
hjalzua@yahoo.com.mx

*Hoy en día es cada vez más difícil encontrar y conservar un empleo bien remunerado y acorde con los estudios profesionales. En **Mejores Empleos** sabemos que si bien no existen recetas infalibles para afrontar este reto, sí se pueden señalar algunos comentarios útiles para este fin, William Gaber comparte algunas interesantes recomendaciones:*

PERFIL DE LOS MANDOS MEDIOS

Es una realidad que la mayoría de los puestos de medio y alto nivel, están ocupados por personas con mayor preparación que tienen amplios conocimientos de computación, dominio del Inglés e incluso, algún otro idioma; cuentan con experiencia en el campo de su estudio; así como capacidad de adaptación a nuevos entornos.

ES INDISPENSABLE QUE LOS MANDOS MEDIOS ESTÉN PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES.

Las redes profesionales hacen posible la teoría de los seis grados de separación que intenta probar que cualquiera en la Tierra, puede estar conectado a cualquier otra persona del planeta a través de una cadena de conocidos que no tiene más de cinco intermediarios (conectando a ambas personas con sólo seis enlaces). Según esta teoría, cada persona conoce en promedio, entre amigos, familiares y compañeros de trabajo o escuela, a unas 100 personas. Si tú entras a una red muy grande y tienes una base de contactos directos suficientemente importante, puedes llegar prácticamente a cualquier persona en el mundo y hacer búsquedas a través de claves para encontrar, por ejemplo, ejecutivos con determinado perfil. Los reclutadores aprovechan estas redes para sus procesos de selección y guardan información de búsquedas anteriores que reutilizan para la selección de nuevos candidatos.

Si quieres encontrar un buen empleo, es fundamental estar en una red profesional como LinkedIn, ya que es un enorme escaparate que alberga a 175 millones de usuarios en todo el mundo, de los cuales, más de



“William Gaber es contador público egresado de la Universidad Anáhuac. Cuenta con un MBA por el Instituto de Empresa de Madrid, España.

Es Director de Atabay Consulting, fundador de TalentProcess.com y reconocido experto a nivel internacional en soluciones de capital humano y Mentor Endeavor
william.gaber@atabay.com.mx”

millón y medio son mexicanos. Miles de empresas consultan esta red social ¡a diario! para cubrir sus necesidades de recursos humanos.

La persona que no tenga un perfil en una red social global está fuera del mundo laboral ya que es su carta de presentación, su tarjeta electrónica. El simple hecho de integrarse y buscar contactos, así como pertenecer a grupos de tu interés brinda información y te actualiza. Además, participar en grupos compartiendo información o comentando sobre artículos con temas de tu interés o crear tu propio grupo de discusión, ayuda a darte a conocer sobre quién eres, y qué haces.

Desarrolla tus capacidades de aprendizaje y adaptación a nuevos entornos

Las redes profesionales son clave en el entorno laboral

Opta también por convertirte en emprendedor y desarrolla tu propia empresa

Es importante darte a conocer en las redes profesionales mediante un *curriculum vitae* que describa con claridad tus habilidades, logros alcanzados y áreas de interés.



William Gaber

¿MEXICANOS PREPARADOS PARA COMPETIR EN EL EXTRANJERO?

Tener experiencias en otros países y obligarnos a adaptarnos a culturas diferentes a la nuestra, desarrolla capacidad de adaptación y aprendizaje, una de las más valoradas por los empleadores al día de hoy.

Los Mexicanos tenemos un buen nivel técnico, nos falta preparación en Inglés y experiencias fuera de nuestro entorno para ser considerados talento de clase mundial.

William Gaber destaca varias competencias que los mandos medios deben desarrollar para ser mejores profesionistas:

- 1. Capacidad de adaptarse** a entornos novedosos y de cambio constante, se trata de una de las habilidades más importantes para escalar hacia mejores puestos y ser exitoso en el mundo de los negocios.
- 2. Capacidad para comunicarse** adecuadamente con claridad en forma oral y escrita.
- 3. Capacidad numérica**, hoy no se puede hacer ningún estudio serio o estrategia sin meterle números, sin entender cuánto cuesta y qué retorno de inversión vas a tener.

El único y último responsable de que consigas trabajo eres tú y las redes profesionales son sólo una herramienta para ayudarte a hacerlo ●

TIP DE WILLIAM GABER:

La vida profesional tiene grados de madurez; debes seguir un ritmo de crecimiento, actualizarte frecuentemente. Lo que te permitirá junto con tu experiencia, tener trabajo siempre. Si no lo haces, no sólo te alcanza la generación que viene detrás de ti sino que te rebasa y ocupa los puestos de medio y alto nivel a los que aspiras. Ciertamente, hay menos puestos de jefe que puestos de entrada, entonces la pirámide se va cerrando y se va haciendo mucho más difícil ascender; por ello, serás más competitivo mientras estés mejor preparado y seas más cuidadoso de la evolución de tu carrera profesional.

Aplicaciones móviles

útiles para el trabajo



Alejandro García Romero
Empresario, académico. Actualmente funge como CEO de UNAM Mobile, el centro de innovación móvil de la máxima casa de estudios.
@aleks_buffett, web: <http://unam.mobi/>

Los tiempos cambian y la vida laboral es más fácil de llevar gracias a los recientes avances de la tecnología, particularmente en materia móvil. Tan sólo en México existen más de 25 millones de usuarios de teléfonos inteligentes.

Quizá la mejor forma de interactuar con tu teléfono inteligente dentro de la oficina es haciendo uso de aplicaciones que están orientadas a mejorar tu productividad. A continuación te recomendaré algunas que te ayudarán en tu día a día y te permitirán ser más competitivo en el trabajo.

¿A ti qué aplicaciones te ayudan en tu trabajo? Cuéntamelas en mi cuenta de Twitter: @aleks_buffett



Documentos, documentos, documentos...

Si deseas hacer pequeñas notas, todos los smartphones vienen con una aplicación simple para ello. Sin embargo, habrá ocasiones en las que requieras visualizar o incluso editar documentos en medio de una junta o en camino a otra. Para ello, te recomiendo utilizar Google Docs, que tiene versiones web móviles gratuitas para que puedas trabajar documentos, hojas de cálculo y presentaciones rápidamente.

Si eres seguidor de los productos Apple, también podrás utilizar en tu smartphones o tablets la suite de tra-

bajo: Pages, Numbers y Keynote. Todas estas son de pago, pero tienes la ventaja de que se sincronizarán con tu MacBook.

Inspiración y Organización

Si lo que tienes son ideas, te recomiendo descargar Evernote que es una suite completa para capturar notas, fotos y audios que te lleven a esa gran idea de negocio. Ahora, si de organización se trata, te recomiendo descargar Remember The Milk que te permitirá organizarte mediante notas calendarizadas. Las dos apps aquí señaladas son gratuitas.

Innovación para las funciones básicas

Si lo que requieres es un asistente en tu bolsillo, podrás hacer uso de los asistentes de voz que iPhone, Samsung Galaxy y Windows Phone tienen instalados para ayudarte. En estos teléfonos, podrás ordenarle con tu voz que organice una reunión

para mañana a las 9 y lo guarde en tu agenda, te podrá indicar como llegar a la junta de las 11, fijar un recordatorio para las 5 de la tarde sobre el envío de una nueva cotización o incluso preguntarle cómo va la bolsa de valores. En fin, con estos asistentes innovadores ahora podrás hacer más incluso mientras manejas.

Office de Microsoft

Recientemente se anunció que para inicios de 2013, Microsoft lanzará su suite de Office para teléfonos iPhone y dispositivos Android. Por lo pronto, si tienes un teléfono con el sistema operativo Windows Phone, entonces ya podrás disfrutar de la popular suite de los de Redmond •



Pedro Borda Hartmann recibe reconocimiento de la Federación Mundial en Australia



Durante el 14° Congreso Mundial de Recursos Humanos organizado por la World Federation of People Management (WFPMA), el Presidente de la Federación Mundial saliente Horacio Quirós y el entrante Pieter Haen entregaron el Premio Georges Petitpas, el honor más alto a la gestión del talento en el Mundo al Lic. Pedro Borda, Director General de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh).

El premio se otorga a quienes encarnan el espíritu y dedicación entregados a la profesión de Recursos Humanos personificada por Georges Petitpas. En particular, se reconoce a quienes de manera ejemplar, han realizado contribuciones internacionales.

“El Georges Petitpas Memorial Award representa para nosotros los mexicanos, la seguridad de que estamos emprendiendo iniciativas que tienen eco en otras latitudes; son mejores prácticas que facilitan el desarrollo del activo más valioso que tenemos: Nuestra Gente”, precisó el Lic. Pedro Borda en entrevista •



Fuente: Gerencia de Mercadotecnia e Información Amedirh.

ManpowerGroup TE ACONSEJA

Entrevista con
Mónica Flores Barragán

Por Gabriela Breña H.
gbrena@mejoresempleos.com.mx

Mejores empleos tuvo el privilegio de entrevistar a Mónica Flores, Directora General de ManpowerGroup México y Centroamérica, una de las mejores empresas para trabajar en México. Mónica nos describe el panorama actual del empleo en nuestro país y comparte recomendaciones de primer nivel para tener mayores posibilidades de éxito al emplear -y emplearnos- en el mundo laboral.

Esta entrevista deja al descubierto la personalidad de una gran mujer que ha sabido encontrar el equilibrio tanto en su vida personal como en su desarrollo profesional, esta habilidad de saber ser mujer y líder a la vez, le ha permitido ganarse el respeto en el sector empresarial.



Mónica Flores

ME: ¿Qué están pidiendo los empleados actualmente?

MF: Hoy más que nunca, las empresas, buscan en sus empleados más competencias que conocimientos técnicos. Quieren a una persona que posea el conocimiento técnico que su posición requiere y además, hable otro idioma, tenga competencias como las de liderazgo, trabajo en equipo, negociación, resolución de problemas o que tenga disposición para viajar. Es cierto que en ocasiones plantean requisitos difíciles de encontrar, por lo que nuestra sugerencia a las áreas de RH es que se hagan cuatro preguntas para definir lo que necesitan y en lo que pueden trabajar para obtenerlo: ¿Qué es indispensable para la posición y para los resultados de la organización? ¿Qué puedo enseñarle en la empresa? ¿Cuánto me cuesta enseñárselo? ¿Cuánto tiempo voy a invertir? Y finalmente, si esa persona quiere aprender o no.

COMPETENCIA:

QUÉ INVOLUCRA LA COMPETENCIA:

Formación de opinión	Autonomía. Habilidad de determinar el sentido de lo que expresas.
Inteligencia social	Es la habilidad de conectarte con otra persona de forma directa. Finalmente es el preámbulo de la negociación.
Pensamiento nuevo y adaptativo	Es pensar y encontrar soluciones y respuestas de diferentes maneras. Innovación.
Competencia Intercultural	Habilidad de desenvolverte en diferentes ámbitos culturales.
Pensamiento numérico	Competencia matemática. Saber usar las operaciones básicas y entender las cifras.
Alfabetización de los medios	No solo saber usar, sino crear contenido para nuevas formas de comunicación persuasiva.
Multidisciplinariedad	Actitud y habilidad de aprender disciplinas diferentes y conceptos distintos.
Estructura mental	Para poder ser concreto con un enfoque de resultados deseados.
Gestión del conocimiento	Capacidad de discernir lo importante y trascendente (en el mar de información que tenemos) y así, sacar conclusiones.
Colaboración virtual	Ahora existen equipos virtuales y debe existir un fuerte compromiso. Se esperan resultados más rápidos.

La encuesta “Escasez de Talento 2012” realizada por ManpowerGroup, reveló que el 43% de las empresas mexicanas dicen tener problemas para cubrir sus requerimientos de personal.

Hoy tenemos a 4 generaciones trabajando al mismo tiempo:

Clasificación	Año de nacimiento	Lo que buscan
Tradicionalistas	1928-1945, incluye a los mayores de 60 años.	Respeto, reconocimiento, pertenencia, buen ingreso, hacer carrera dentro de una misma empresa.
Baby Boomers	1951-1964	Permanencia, sueldo estable, prestaciones, plan de carrera.
Generación X	1965-1979	Buscan la realización, la independencia, ser importantes.
Generación Y	1980-1995	Busca en general la autorealización, el poder balancear su vida personal y de trabajo; que éste sea divertido e interesante. Buscan seguir aprendiendo y colaborar.

Estamos en presencia de una diversidad generacional, el gran reto de hoy es manejarla bien, convertirla en una fuente de riqueza de ideas y soluciones para todas las empresas.

ME: ¿Cuál es tu opinión acerca del plan de carrera?

MF: Actualmente el plan de carrera es más responsabilidad del individuo que de la organización, **el individuo es responsable de lo que tiene que aprender para hacer exitoso su plan de carrera, ya que la empresa no le va a enseñar todo. Debe existir un acuerdo entre las dos partes.**

Se calcula que antes de los 38 años un individuo ha tenido entre 6 y 14 empleos. Antes eso era mal visto, ahora significa que ya tienes experiencia en 6 o 14 empresas y sectores diferentes, con distintas culturas organizacionales lo que puede reflejar riqueza y no necesariamente inestabilidad. **Mi consejo es que sondeen primero el mercado, que lo evalúen, si tienen un empleo donde están aprendiendo y se sienten a gusto no se muevan a**

“posiciones milagro” que prometen gerencias en 3 días y sueldos 5 veces mayores, son situaciones irreales.

ME: ¿Qué debe considerar una persona al elegir trabajo?

MF: Lo primero es informarse acerca de la empresa en la que se quiere entrar. Durante la entrevista de trabajo, el candidato también puede informarse, **es válido que se pregunten los planes de la empresa, las oportunidades de desarrollo, si se pueden aportar ideas, trabajar con otras áreas, contar con colaboradores extranjeros, responsabilidad social, etcétera.** Yo creo que es más atractiva una empresa que tiene un programa de responsabilidad social congruente y que lo vive de verdad, o donde existe equidad de género donde, por ejemplo, los hombres tengan licencias de paternidad.

ME: ¿Cómo encontrar el equilibrio entre familia y trabajo?

MF: Hay que fijar prioridades. **Buscar el equilibrio no es cumplir un horario de 9 a 6, ahora todos trabajamos en horarios diferentes: puede ser que una persona con hijos se vaya de la oficina a las 5 pero retome el tema a las 10 de la noche o que gracias a los dispositivos móviles pueda seguir contestando correos afuera de la clase de natación de su hijo.**

En el caso de las mujeres, probablemente tienes que decidir entre continuar trabajando o dejar de hacerlo un par de años, si este es el caso **es aconsejable que mientras cuides de tus hijos, continúes con tu formación académica**, así cuando decidas reincorporarte al mercado laboral tengas un valor agregado que ofrecer.

ME: ¿Qué hacen las PYMES para conservar talento si no tienen la fortaleza económica para ofrecer salarios y prestaciones como los grandes corporativos?

MF: ¡Son mucho más flexibles que los corporativos! Buscan ser más atractivos y compensan lo que no pueden ofrecer dando alternativas: trabajo a distancia, días libres, participación en juntas, en decisiones; muchas cosas que sirven de oportunidad a los jóvenes.

ME: México necesita emprendedores. ¿Cuáles serían tus consejos para ellos?

MF: Es necesario que busquen la asesoría de expertos en Recursos Humanos y que dediquen más tiempo a lo que saben hacer, a su negocio; es por eso que deben asesorarse **con empresas dedicadas al reclutamiento, y aunque esto puede parecer costoso a corto plazo, debe verse como una inversión para evitar errores que pueden**

Competencias. Lo que demandan las empresas hoy en día.

“**Mónica Flores es Directora General de ManpowerGroup México y Centroamérica, compañía con presencia en 8 países en la región centroamericana y en 80 países y territorios. Es Actuaría por la UNAM y cuenta con una maestría en el IPADE. Reconocida en 2011 por el Senado de la República como Mujer Destacada del Año.**”

resultar mucho más caros para el negocio.

ME: ¿Cómo has plasmado tu estilo en ManpowerGroup?

MF: Soy congruente, le pongo pasión a mi trabajo. Tengo una política de puertas abiertas. Creo que nuestro trabajo tiene un gran impacto en las personas, porque **si en ManpowerGroup lo hacemos bien, más gente tendrá empleo y más familias vivirán mejor.** Buscamos hacer las cosas bien y con pasión. **En ManpowerGroup estamos enfocados en mejorar la calidad de vida de las personas y facilitarles a nuestros clientes llegar a sus objetivos siendo socios de negocios.** Una de las actividades que nos permite hacer esto, es la labor que hacemos a través de Fundación Manpower, ahí se apoya a personas con discapacidad, adultos mayores y otros grupos vulnerables al ofrecerles la posibilidad de encontrar un empleo y cambiar sus expectativas●

No sólo es necesario hacer lo que te gusta, sino también hacerlo en un buen lugar.

TIPS DE MÓNICA FLORES A LAS PERSONAS QUE BUSCAN EMPLEO:

- Para los estudiantes: empiecen a trabajar mientras están en la escuela, adquirirán experiencia y se harán de herramientas, así, al terminar sus estudios encontrarán empleo más fácilmente.
- A las personas que buscan su primer empleo: al postularse, consideren no sólo el sueldo que percibirán sino la oportunidad de aprender.
- Establece lo que estás dispuesto a dar y lo que ofreces. Hay que tener una estrategia de inserción, si ya ubicaste en qué empresa quieres trabajar, busca los medios para acercarte a ésta.
- Tu empleo va a ser, en gran parte, tu medio de realización. Tienes que estar contento en él. Conoce los valores de la organización y su cultura. Si no haces lo que te gusta, no aprendes, no olvides que parte de tu nivel de productividad tendrá que ver con tu grado de satisfacción con el lugar en que te encuentres.
- Si buscas empleo, ingresa a www.manpowergroup.com.mx y déjanos tu CV.



Mónica Flores

EL ARTE DE FORJAR EMPRESAS SÓLIDAS Y LONGEVAS

Entrevista a Doctor Guillermo Cruz

Socio Director de Asesores en Consejo y Alta Dirección
www.acad-mx.com



Por Gabriela Breña H.
gbrena@mejoresempleos.com.mx

Existen 80 mil millones de dólares en fondos que están hoy en día con un pie en México buscando empresas en donde invertir el dinero. Si el capital se traduce en empleos, la base de oportunidades se incrementa a niveles altísimos.

Con el fin de ofrecer recomendaciones de especialistas a emprendedores y empresarios, **Mejores Empleos** entrevistó al Dr. Guillermo Cruz, experto consejero en empresas familiares y gobierno corporativo. Guillermo comienza por definir en cuatro pasos la base y estabilidad de cualquier negocio:

1.- Definir quién administra o administrará tu negocio

El reto es evitar que tus relaciones familiares contaminen los negocios (lo que sucede con mayor frecuencia de lo que uno imagina) después de este paso, es necesario establecer la dinámica entre los diferentes grupos de interés de la empresa.

2.- Convertir tu empresa en una sociedad anónima moderna

Guillermo apunta: "Propongo el uso de formas jurídicas como la de la Sociedad Anónima Promotora de Inversión (SAPI), que pocos conocen, ofrece grandes oportunidades de administrar el negocio con estrategia a largo plazo, acceder a capital y, sobre todo, **crea confianza y atrae a inversionistas**, para ellos, confianza significará garantía de sostenibilidad en la empresa."

3.- Implementar el "gobierno corporativo (GC)"

Es decir, la implementación de procesos correctamente establecidos que trabajan en un plan de sucesión adecuado, especialmente cuando se habla de empresas familiares. En ocasiones, este tipo de compañías son poco atractivas para la inversión porque precisamente carecen de un gobierno corporativo. Cuando se tienen claras las funciones que desempeñarán los miembros de la familia, hace que se profesionalice el negocio y sea longevo. Por supuesto, no solamente hablamos de dar estabili-

dad a los familiares involucrados en el negocio, se trata de hacerlo trascender.

El gobierno corporativo requiere de dos visiones distintas:

Visión operativa

Cuando te haces cargo del día a día, de las urgencias, de la operación diaria. Se trata de lograr objetivos en forma ordenada.

Visión estratégica

Es el pensar en qué sucederá con el negocio los próximos dos años, y cómo trabajo en conjunto con **consejeros independientes** en beneficio de la organización.

4.- Trabajar en la institucionalización, clave del orden

Institucionalizar tu empresa implica hacer negocios de forma correcta; implantar sistemas de contabilidad; elementos de control operativo, directivo y estratégico. Al implementar estos cambios se instalan sistemas de supervisión que aseguran el control de la función administrativa.

Por otro lado, la institucionalización también incluye a la parte familiar o del grupo de control, tiene que ver con cómo se opera el negocio y cómo se relacionan los integrantes de la familia involucrados en la empresa, los malos entendidos pueden llegar a afectar las operaciones y el trabajo al interior del negocio. Hoy en día, para que las empresas puedan atraer las inversiones extranjeras, deben estar institucionalizadas, es un concepto obligado y regulado por la ley.

Un inversionista no va y toca a tu puerta por sí solo, necesita tener la seguridad de que los procesos son seguros en tu empresa, que existe un plan de negocios.



El 80% de las empresas familiares no fructifican debido a la mala operación en ellas.

¿CÓMO FUNCIONA LA ASESORÍA INDEPENDIENTE?

Primero se hace un diagnóstico en el que se identifican los puntos llamados “críticos” hacia donde deben encaminarse los esfuerzos. Se recolecta la información lo antes posible, así, cuando tenemos identificado el número de casos que pueden resolverse rápidamente, se trabaja en ellos para que poco a poco, con tiempo y esfuerzo se solucionen. Con esto, el crecimiento en la empresa, se torna exponencial.

TIP DE GUILLERMO CRUZ:

- Hoy en día, el gobierno obliga a la empresa a estar institucionalizada y castiga al empresario hasta con 12 años de cárcel si miente a un inversionista al respecto. En la medida de que generemos confianza sobre nuestro negocio, podremos crear empresas más grandes en México, lo que es sinónimo de más empleados y negocios prósperos.
- No hay caso donde el concepto de un negocio no sirva. En Asesores en Consejo y Alta Dirección (ACAD), de 200 casos de trabajo, 190 han sido altamente exitosos utilizando esta metodología.



5 ERRORES QUE COMETEN LOS EMPRENDEDORES

1.Descuidar los procesos de negocio. Al iniciar un negocio es común preocuparnos por generar productos, visitar clientes, etcétera, desafortunadamente se posponen actividades administrativas como los procesos de tesorería, manufactura y compra que, al final, desencadenan un estado complicado, costoso e ineficiente.

2.La confianza excesiva en las personas. Está bien en cierta dosis ¡Pero no en exceso! Se corre el riesgo de caer en la falta de definición de controles al interior del negocio. Te expones a errores, mal servicio y fraudes.

3.No dar seguimiento a los procesos de crédito. Empezamos a compartir capital de trabajo hasta que nos damos cuenta del error gracias a que es demasiado tarde y ya hemos ocasionamos un desequilibrio económico. En materia de negocios es necesario contar con un análisis financiero detallado en todo momento.

4.No cuidar tu capital de trabajo. Se necesita cuidar el flujo de efectivo para los diferentes procesos de negocio.

5.Crear personas indispensables. Hacer que todo el negocio trabaje a través de una sola persona es el comienzo de todos los negocios; sin embargo, con el paso del tiempo hay que asegurarnos de que las operaciones se distribuyan y no dependan de una sola persona, en especial, de uno mismo.

Guillermo destaca además su más reciente publicación: “de todos estos temas hablo en el libro que estoy por lanzar: Institucionalización Corporativa, este texto les ayudará a los emprendedores en este tipo de temas. Dense también la oportunidad de leer mi libro *La Sociedad Anónima Moderna SAPI*, les ayudará a que sus negocios crezcan de forma sólida y comprometida.” ●

Duplica tu rendimiento

Antes de cada actividad física incluye

POWER PLUS®



Promoción exclusiva
para lectores de revista
Mejores Empleos llamando
al: 01800-832-82-82

2g L-Carnitina
SIENTE EL RESULTADO

Encuentranos en Gimnasios exclusivos

Síguenos en:  **POWER PLUS**  **@POWER PLUS H₂O**

www.powerplus.com.mx

© MARCA REGISTRADA

Código promoción i-empleos 01

zero

CALORIE SPORTS DRINK

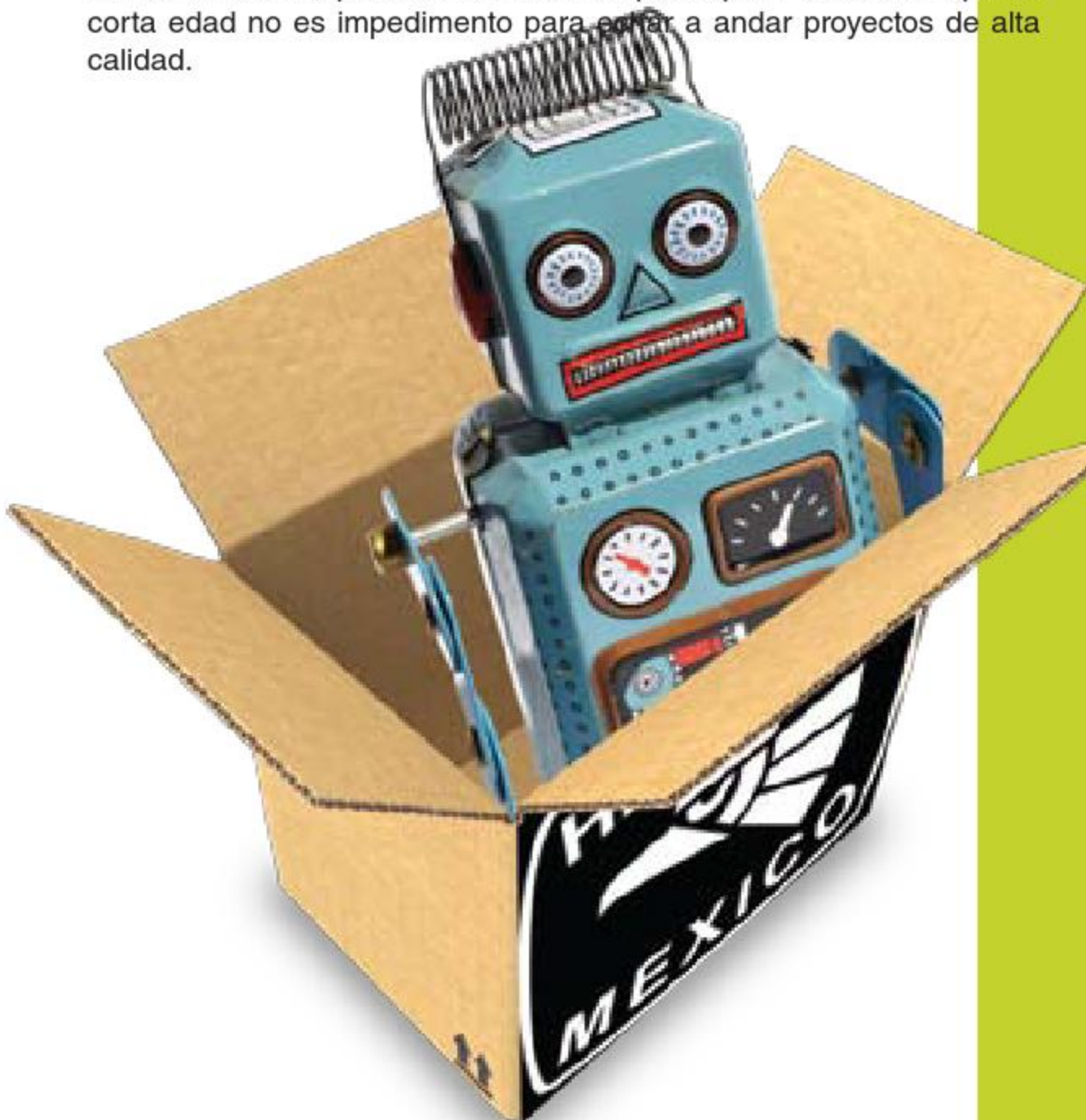
¡Talento mexicano de exportación!

Construyendo experiencia tecnológica a través de la Innovación

Por Elizabeth Verduzco Garduño
eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

Con orgullo **Mejores Empleos** presenta a dos jóvenes que en 2006 decidieron emprender su propio negocio. Ambos, talentos mexicanos forjados en concursos tanto nacionales como internacionales de robótica, tomaron la decisión de hacerse camino profesional bajo mérito propio al crear CODE.

José María Ruiz de Velasco y a Alfredo Cabral, egresados de la Universidad Iberoamericana, ganaron múltiples reconocimientos internacionales de robótica mientras estudiaban las carreras de Ingeniería Electrónica y de Comunicaciones. Orgullosos de sus logros y del alcance de metas, platican el esfuerzo que implica demostrar que la corta edad no es impedimento para estar a andar proyectos de alta calidad.



“

Alfredo Cabral Hinojosa, Director General de CODE Ingeniería y José María Ruiz de Velasco Estrada Cajigal, Director de Desarrollo de Software de CODE Ingeniería. Ambos son socios fundadores de la compañía. Actualmente cuentan con 6 años de experiencia en la industria de desarrollo tecnológico en México.

”

CODE es una empresa mexicana dedicada al desarrollo de diversos proyectos tecnológicos, con seis años de experiencia en el mercado de las Tecnologías de la Información, ofrece a empresas como Hildebrando, Freescale Semiconductor, St Microelectronics, Fanasa, entre otros, servicios de desarrollo de hardware y software.

El 20% de los profesionistas en México se dedica a aquello que estudiaron.

Alfredo Cabral, Director General, relata lo sucedido desde el inicio de la empresa: **“todo comenzó cuando decidimos participar en concursos de robótica en México y en Estados Unidos**, ahí entendimos que podíamos trabajar en equipo para encontrar soluciones; investigar, poner a prueba, corregir e imaginar nuevos caminos.

Enfrentarte al reto de que algo inanimado, como un robot, realice un movimiento que tú pensaste y resuelva laberintos eficientemente, es una prueba tan grande que cuando logras superarla provoca una satisfacción increíble”.

CODE es resultado de la creatividad de varios jóvenes emprendedores que al concluir sus carreras y enfrentarse a un mercado laboral en el que principalmente se integra tecnología extranjera, decidieron emprender en vez de dejarse llevar: “al momento de presentarnos en los concursos de robótica, yo estaba a punto de terminar mi carrera y me pregunté ¿qué voy hacer después con esto?, no quería volverme un empleado, un vendedor o un administrador cuando mi pasión es la ingeniería. De pronto, me enfrenté ante la lamentable estadística de que solo **el 20% de los profesionistas en México se dedican a aquello que estudiaron**. ¡Imagínate la cantidad de estudio y tiempo que desperdiciaría! Por supuesto yo no quería eso, así que decidí correr el riesgo y poner un negocio”, apunta Alfredo Cabral.

CODE partió de hacer robots y de empezar por lo básico: diseño y puesta en marcha de sistemas embebidos, es decir, del diseño de dispositivos con computadoras muy pequeñas que tienen una aplicación muy específica: una grabadora digital, la computadora de un coche, un



José María Ruiz de Velasco

TIP DE CODE:

Recomendamos a los recién egresados que busquen un trabajo donde disfruten lo que hacen día a día, puedan desarrollar su potencial, además de los talentos que los distinguen del resto de las personas; así, los asuntos que puedan causarnos incertidumbre, tomarán forma poco a poco.



Alfredo Cabral

pulsómetro para el registro del ritmo cardíaco, etcétera. Hoy, a poco más de un lustro de actividades, la empresa rige sus actividades en valores como la cooperación, la responsabilidad, la puntualidad y la seriedad en el trabajo.

CODE no es solamente un negocio, es fundamentalmente una boutique de desarrollo tecnológico donde lo más importante es el talento real de los ingenieros, lo que se busca en esta empresa, en palabras de sus socios es: “contar con ingenieros que cuenten con dos partes de inteligencia por una de experiencia; le apostamos a las personas inteligentes, quienes rompen los rígidos paradigmas de aquellos que cuentan con varios años de experiencia en el mercado laboral”, afirma Alfredo Cabral, quien recalca: “somos jóvenes comprometidos y profesionales tratando de ampliar nuestras expectativas; hacemos tecnología y somos francos con nuestros clientes, nunca le decimos al cliente que no existirán problemas, somos realistas, lo que garantizamos es que estaremos con él, detrás de todo el proceso de desarrollo.”

“Al inicio el ser tan jóvenes consistía una barrera hasta que los clientes se acercaban y se daban cuenta de que podían confiar en nosotros”, apuntó José María, Director de Desarrollo de Software de CODE, quien deja claro: **“lo que tratamos de transmitirle a la gente y a nuestros clientes es pasión y cariño por nuestro trabajo, es una especie de ‘extra’ que ofrecemos y que nos lleva a encontrar soluciones creativas pues un problema que a un grupo de ingenieros normalmente le llevaría dos semanas siguiendo procesos tradicionales, a un ingeniero de CODE con inspiración le toma horas.”**

EL PODER DE LOS LÍDERES EN LAS ORGANIZACIONES

GREAT
PLACE
TO
WORK®

Por Mtra. Jennifer Amozorrutia

Dentro de las organizaciones suelen existir colaboradores clave que ejercen una gran influencia sobre el resto de la gente, a pesar de no tener un rango de autoridad o un nivel jerárquico formal, se les reconoce como líderes informales. Son personas que tienen un papel destacado en la comunicación informal y que poseen notable poder en la organización. Descubramos su perfil y su potencial:

El líder informal es aquel que ejerce influencia sobre otros miembros de un grupo o equipo de trabajo; no son reconocidos por la estructura formal de poder, tampoco reciben una compensación o beneficio extra, ni poseen una injerencia formal para despedir o contratar personal.

Son individuos que, sin el título formal o autoridad, funcionan como defensores de la organización y elevan su contribución y la de los demás a través de la influencia, el conocimiento, el expertise y la generación de relaciones; actuando generalmente “por debajo del agua” como facilitadores y motivadores.

Los líderes informales son capaces de unir grupos diferentes de personas con intereses o redes comunes, al mismo tiempo fomentan y cultivan relaciones dentro y fuera del grupo.

TIPS DE GREAT PLACE TO WORK:

- Señales que ayudan a identificar a los líderes informales:
- Son reconocidos como líderes por sus compañeros de trabajo.
- Poseen riqueza de información o know how sobre procesos o tecnología obtenida de su experiencia.
- Mantienen buena reputación dentro de la organización gracias a su credibilidad y autenticidad.

REFERENCIAS

Moret, J; Arcila, C. (2011). Comunicación interna e informal en las organizaciones. Temas de Comunicación. Universidad Católica Andrés Bello. 22.
Pescosolido, A.T. (2001). Informal leaders and the development of group efficacy. Small Group Research, 32,1.
Smart, M. (2010). Informal Leadership. U.S.A. Xulon Press.

DERES INFORMALES ANIZACIONES

Los roles positivos de los líderes informales:

- Son motivadores y facilitadores, actuando de manera voluntaria para lograr los objetivos, crean sinergia y actúan como agentes de cambio. Pueden lograr la cooperación voluntaria de la gente por medio de su influencia en diferentes grupos sociales.
- Como agentes de ejecución, impulsan el logro de resultados en la organización, toman riesgos, son creativos e innovadores.
- Coadyuvantes en el proceso de socialización hacia los nuevos miembros en la organización logrando integrarlos a la organización.
- Como influencia en el resultado del establecimiento y aceptación de procesos y normas organizacionales.
- En papel de defensores de la organización, apoyando a los demás hacia el logro de objetivos.
- Como consultores internos, al contar con la confianza de la gente, se les percibe como personas a quién acudir en caso de dudas; cuentan con un alto grado de credibilidad otorgado por el mismo equipo, son respetados por su buen juicio, know how y su expertise.
- Sirven como puente de comunicación entre los líderes formales y los colaboradores, son considerados nodos centrales en las redes informales, al mismo tiempo que comparten información de manera abierta con los demás colaboradores.
- Fungen como una extensión del líder cuando éste no está presente, debido a su grado de expertise y confiabilidad.

TIPS DE GREAT PLACE TO WORK:

- Poseen gran influencia en los equipos de trabajo.
- No poseen título o posición de autoridad dentro de la organización.
- Una forma de crear sinergia con los líderes informales, es mantenerlos informados de los acontecimientos importantes, estableciendo rapport y desarrollando buenas relaciones con ellos.

El líder informal mantiene una reputación confiable como fuente de información fidedigna, ya que son los mismos integrantes del grupo quienes les confieren autoridad.

Por lo anterior, es altamente favorable contar con su participación ya que ayuda a los líderes formales a desarrollar iniciativas, prácticas o programas y recibir información útil sobre lo que funcionará o no. Así se fomentará la cooperación y estimulará el empowerment o la delegación de responsabilidades. Fortalecer el vínculo entre los líderes formales e informales también permite estimular el éxito en la implementación de estrategias y adaptación al cambio organizacional.

Será importante entonces, proporcionarles información relevante, clara y veraz, pues los líderes informales procurarán desarrollar buenas relaciones a todos los niveles, (especialmente con los principales actores organizacionales, donde se generan las decisiones clave) y, de esta manera, podrán retransmitir de manera confiable la información sobre las decisiones que se tomen y acontecimientos importantes que se susciten.

Los líderes formales pueden apoyarse en dichos líderes para hacer uso directo de canales y redes de comunicación informal y así disseminar información formal de interés, que requiera de un reforzamiento en la organización o como coadyuvante en el plan estratégico de comunicación.



TENDENCIAS LABORALES EN MÉXICO

Entrevista con Margarita Chico
Directora Corporativa de Comunicación y
Alianzas de Trabajando.com
machico@trabajando.com

Por Elizabeth Verduzco G.
eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

Nadie mejor que las empresas reclutadoras en México para dar un panorama sobre la situación del empleo actual. En entrevista, Margarita Chico, vocera oficial de Trabajando.com, importante portal de empleos con presencia en 11 países, platica, con base en su experiencia, datos interesantes alrededor del empleo en México. Conozcamos qué hace Trabajando.com y cuál es su influencia, Margarita nos explica:

Somos más que un portal de empleo, una comunidad laboral formada por una amplia red de portales de empleo de universidades públicas, privadas o técnicas; cámaras de comercio, asociaciones, medios de comunicación, colegios de profesionistas, de fundaciones y de empresas que están unidos entre sí online y con tecnología propia como plataforma. Cuando una persona sube su curriculum a trabajando.com, a diferencia de otros sitios, éste es promovido en todos estos portales asociados por lo que de forma inmediata recibe una gran gama de ofertas de empleo.

Además, realizamos investigación en temas alrededor del empleo y generamos contenido editorial que es publicado en los principales medios de comunicación.

El perfil de usuarios de Trabajando.com va desde estudiantes hasta directores generales y presidentes de compañía.

El 81% de los empleados proviene de PYMES. El resto es generado por las grandes empresas; el mayor número de las oportunidades proviene de las pequeñas y medianas compañías.

EXISTEN TRES TIPOS DE EMPLEADOS ¿CUÁL QUIERES SER?

Grupo 1. Empleados que llegan tarde, a los que el jefe suele preguntar ¿ya terminaste lo que te pedí? Solo ven la hora de salida, van a fumar “un ratito” y se tardan 30 minutos; que les cuesta llegar mucho a las metas, que no saben trabajar en equipo; este grupo de empleados son los primeros que se toman en cuenta para un recorte.

Grupo 2. Aquellos que llegan temprano, cumplen sus metas y son responsables pero ¡no te dan más! Son del tipo de personas que pueden permanecer 30 años en el mismo puesto; son cumplidos, pero si hay una vacante arriba de ellos, lamentablemente no será para ellos.

Grupo 3. Los proactivos, los que dijeron “me pidieron 100, voy a tratar de dar 120”. Frecuentemente se les oye decir al llegar a un nuevo empleo: “traigo nueva cartera de clientes”, “permítame jefe proponerle estas ideas”; o son de los que piensan: “chateo un ratito con este cliente” y en ese ratito cerraron un trato nuevo para la empresa. Estos empleados tienen un sentido de responsabilidad que logra empatía con sus compañeros, clientes y proveedores de trabajo; se hacen indispensables y le dan un valor agregado a la empresa. Son los primeros en tomarse en cuenta para un ascenso. Si eres de este grupo, has entendido que tú eres tu propio promotor y te sabes responsable de tu carrera profesional.

3 TIPS DE MARGARITA CHICO:

1. La universidad debe de ser permanente. Nunca hay que dejar de prepararse, sobre todo por los continuos avances tecnológicos en los que vivimos. Si entre tus aspiraciones está el de llegar a ser Director General de alguna empresa, requieres saber de finanzas, recursos humanos, ventas, marketing, áreas operativas; prepárate en todas las áreas generales para que puedas lograrlo.

2. Actualiza tu CV cada 6 meses tengas o no trabajo. Recuerda que a las empresas les interesa currícula que sea la más actualizada. Trabajando.com manda estos recordatorios a sus usuarios.

3. 3% de los empleos se consiguen a través de redes sociales de Network. Las redes sociales son la manera de hacer relaciones más rápido. Si aún no cuentas con un perfil en este tipo de sitios, haz la prueba, podrías encontrar interesantes resultados.

REDES SOCIALES Y LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para un reclutador, un perfil de *Facebook* significa potencial información sobre su candidato: su capacidad de liderazgo al ver cuántas personas le comentan o le dan me gusta a su comentario. Puedes ver en *Twitter* qué tipos de contacto tiene, cómo se desenvuelve la persona, hay muchas opciones que te permiten identificar por dónde se mueve la persona, quiénes son sus relaciones. Por eso se recomienda a aquellos que buscan trabajo, cuiden la privacidad de su red social.

¿QUÉ ESTÁN PIDIENDO LAS EMPRESAS?

Los perfiles más buscados actualmente son los de contadores, personal de economía y finanzas pues están escasos. Por supuesto, las áreas comerciales son altamente demandadas, ya que sin duda, son el corazón para que las empresas puedan seguir adelante. En lo que respecta a tecnología, se están ofreciendo áreas de oportunidades y ¡bien pagadas! Los actuarios, por su parte, son muy cotizados, casi todos ellos tienen empleo por lo que suelen ofrecerles buenas ofertas. En las áreas de compras y de marketing, hay oportunidades de trabajo.

SITUACIÓN EN EL EXTRANJERO

La situación de empleo en el extranjero no es fácil. Por ejemplo, España tiene un porcentaje de índice de desempleo del 24.1% contra un 4.8% de cifra oficial en México. Hay una gran cantidad de españoles buscando empleos en el extranjero y tienen 2 países en la mira: México y Brasil. Buscan a sus compatriotas en ambos países para que les abran la posibilidad, sin embargo, no es tan sencillo traer un extranjero a México, pues les tienes que pagar gastos extras, una vivienda, traslados, además de la parte migratoria es complicada. Invito a los jóvenes a prepararse mucho para que las empresas no requieran atraer a talento extranjero.

DATOS DUROS

Para un recién egresado el 60% de la decisión de que te contraten depende del título y el 40% restante de las competencias que demuestres. Después, durante los próximos 3 años, 33.3% son el título, 33.3% la experiencia y el otro 33.3% las competencias; mientras más pasa el tiempo el título deja de importarle a los reclutadores hasta que a los 6 años de carrera profesional el título cuenta el 40% y las competencias el otro 40%; por lo general, así se comporta la empleabilidad; no sólo en este país, sino en todo mundo.



Margarita Chico

EMPLEABILIDAD DEL ADULTO MAYOR



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

Por Marcela Ancona Sánchez.
Gerente de Empleo y Adultos
Mayores Amedirh.
mancona@amedirh.com.mx

**El potencial
de las personas
mayores de 50 años
es una sólida base
para el desarrollo
futuro del país.**



**El envejecimiento
demográfico anuncia
una transformación de
grandes proporciones
en el país.**

**Experiencia y
responsabilidad de
los adultos mayores,
factores clave para las
empresas**

El envejecimiento de la población mexicana ha puesto de manifiesto la necesidad de una nueva agenda de reformas en el mercado laboral y de los sistemas de seguridad social que permitan mejorar las perspectivas laborales de las personas mayores.

No hay duda de que este fenómeno tendrá múltiples y muy complejas ramificaciones de carácter social, económico, político y cultural e incidirá en la formación de múltiples demandas y necesidades de la población, al tiempo que impondrá desafíos inéditos para sociedad y el gobierno.

Los trabajadores mayores enfrentan un conjunto de dificultades para mantener sus empleos. Por el lado de los empleadores existen percepciones negativas respecto de sus capacidades, tanto para adaptarse a cambios tecnológicos como organizacionales, costos salariales y no-salariales que se incrementan con la edad. Las condiciones de salud o la mayor factibilidad de enfermarse juegan un rol considerable al momento de decidir qué recurso humano contratar o utilizar.

Conclusiones arrojadas sobre el tema

Asimismo, aquellos trabajadores mayores que han perdido su trabajo enfrentan más dificultades para emplearse nuevamente, y cuando lo consiguen, lo hacen con considerables reducciones salariales. En países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OECD por sus siglas en inglés, **la tasa de contratación de personas de 50 años y más, es en promedio, menor que la mitad de la tasa para las personas entre 25 y 49 años.**

Por esta razón, países de la OECD han ensayado un conjunto de estrategias como: re-enfocar los incentivos económicos basados en los sistemas de pensiones; promover los cambios en las prácticas de empleo (contratación); promover la empleabilidad de los trabajadores mayores (actualización de habilidades, mejor acceso a servicios de empleo y mejores condiciones laborales); remover resistencias al cambio y el enfrentamiento de numerosos "mitos" como por ejemplo: a menor cantidad de empleos para adultos, mayor oportunidad de empleo para los jóvenes.

Una exploración de la experiencia internacional en países cuya fuerza laboral ha envejecido de manera importante, especialmente países de la OECD, revela que el problema de alternativas de empleabilidad de trabajadores mayores de 50 años se ha vuelto una preocupación relevante desde hace una década. A causa de ello, varios estudios que se han realizado al respecto, identifican claramente algunos pasos a considerar:

1. Reducir el retiro temprano de la fuerza de trabajo.

2. Incentivar a los trabajadores mayores a mantenerse activos dentro de la fuerza laboral más allá de la edad mínima de jubilación.

3. Remover las penalidades tributarias o restricciones financieras para aquellos trabajadores retirados que se reintegran a la fuerza laboral.

4. Mejorar las oportunidades de empleo para los trabajadores mayores.

5. Educar para cambiar drásticamente las actitudes hacia el trabajo en edades avanzadas tanto de parte de empleadores como de los propios trabajadores.

Superación de obstáculos, la clave

Por otro lado, las barreras al empleo no sólo vienen de parte de los empleadores. La falta de competencias o la obsolescencia de ellas es un obstáculo importante de parte de los propios trabajadores mayores.

Estudios hechos en países de la OECD han enfatizado la necesidad de que los trabajadores de todas las edades tengan acceso a capacitación vocacional y actividades de aprendizaje a lo largo de toda su vida laboral, como una manera de favorecer y aumentar la empleabilidad de empleados mayores. Debe considerarse la experiencia y la sabiduría, no solo para asumir la iniciativa de su propia mejora, sino también para participar activamente en la sociedad •

Contratar adultos mayores es una estrategia inteligente de las empresas e instituciones públicas para aprovechar la experiencia, entusiasmo y responsabilidad de este sector de la población.

México es un país que busca el éxito y mejores condiciones de vida para sus ciudadanos. Sin embargo, no siempre se reconoce la capacidad de los adultos mayores, su conocimiento, experiencia, talento y las competencias desarrolladas en el trabajo, el hogar y la vida social.

La División de Empleo y Adultos Mayores Amedirh ofrece Cursos y talleres de desarrollo Humano y crecimiento personal así como talleres de Planeación de una nueva etapa de Vida para personal próximo al retiro laboral, jubilados y Adultos Mayores en general.



HÉROES DESCONOCIDOS

EN EL AEROPUERTO DE LA CD. DE MÉXICO

Por Karla Carina Vargas Lezama
contacto@mejoresempleos.com.mx

¿Te hubieras imaginado que en el Aeropuerto de la Ciudad de México hay todo un equipo que trabaja en darte seguridad para que cuando aterricen o despeguen los aviones en los que viajas no haya aves ni otro tipo de animales en las pistas de aterrizaje que pongan en riesgo tu vida y la de miles de pasajeros? Estamos hablando de empleados muy singulares: el equipo de Manejo y Control de Fauna del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México junto con sus halcones entrenados.

Mejores Empleos entrevistó a dos representantes de esta actividad. Cuyos conocimientos en biología, cetrería y adiestramiento canino vuelven fundamental su labor para las operaciones aeroportuarias, buscamos que conozcas y reconozcas su trabajo.

Marco Antonio Muciño, Auxiliar cetrero y el Biólogo Roberto García Aguilera, Coordinador Técnico del Servicio de Manejo de Control de Fauna del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM), se encargan de registrar, dispersar y/o desalojar a la fauna presente en las pistas, rodajes y áreas verdes aledañas. Una labor casi desconocida, pero de gran relevancia para las operaciones del aeropuerto.

CON AYUDA DE LAS AVES

ME: ¿Qué hace el auxiliar cetrero?

MAM: Se dedica a entrenar aves de presa, para ser más precisos halcones; estos animales realizan la dispersión de todas las aves que frecuentan las áreas aledañas y opera-

tivas (pistas y rodajes). Ellas mismas saben que el halcón es un depredador, entonces ¡le huyen! y mantienen segura el área para despegues o aterrizajes. En total son 14 los halcones que tenemos preparados. Son aves rapaces que tienen que cazar y alimentarse, todos ellos mantienen un peso estricto para controlarlos y así realicen sus funciones de forma correcta. Así, toda ave que nosotros capturamos en red o trampas de túnel se liberan en sitios alejados del aeropuerto que mantienen condiciones ecológicas adecuadas para su subsistencia.

ME: ¿De qué depende el riesgo que puede generar un ave?

La posibilidad del riesgo depende del tamaño, frecuencia de registro y conducta del ave. Por ejemplo, una golondrina pesa diez gramos, por lo regular no es amenaza. Pero un zo-



pilote puede representar lo equivalente a ¡diez toneladas en un choque con un avión! A nosotros nos reportan cuando hay impacto de aves y otras personas inspeccionan y determinan si hubo daño en turbinas o en algún otro sitio de la aeronave.

Nuestra actividad es observar todo el tiempo el aeropuerto. Tenemos cobertura de 24 hrs al día y hay 3 turnos de 8 hrs, con tres o cuatro recorridos cada uno, así como la responsabilidad de atender cualquier eventualidad que se presente.

DEL GUSTO POR UNA LABOR PROFESIONAL

Roberto García estudió la Licenciatura en Biología y cuenta con un diplomado en Planeación Aeroportuaria enfocado a la elaboración de Planes Maestros de Desarrollo, así como múltiples cursos enfocados al manejo y control de la fauna, incluyendo mamíferos, aves, reptiles y anfibios. Es el encargado de la Coordinación Técnica del Servicio de Manejo de Control de Fauna del AICM. Habla de su experiencia y los inicios de su profesión.

R: Yo creo que más que habilidad para la profesión, en mí es un gusto. Me fascina todo lo que representa la fauna y su importancia, y es precisamente la ética profesional la que me estimula a no perjudicarla, al contrario, poder hacer algo al respecto que evite los accidentes y que, de forma conjunta, ayude a conservarla.

Todos los días vamos conformando una base de datos, la cual nos da a conocer las especies que representan verdaderos riesgos para las operaciones aeroportuarias, con ello, damos un adecuado seguimiento a la problemática real del aeropuerto respecto a los riesgos que representa la fauna.

DETALLES DE LA ACTIVIDAD

ME: ¿Cómo se llevan a cabo los recorridos?

R: Al hacer los recorridos por el camino perimetral y entre pistas se van haciendo observaciones por medio de binoculares y equipo especializado, asimismo, se registra en formatos ya establecidos todos y cada uno de los organismos observados. Posteriormente se realiza otro recorrido por estas mismas áreas y se ejecutan las medidas para la mitigación de riesgos. En algunos casos se llevan perros de acoso, los cuales están entrenados para que hagan búsqueda y dispersión de la fauna que se puede llegar a esconder entre la vegetación o la infraestructura.

ME: ¿De qué empresa dependes?

R: De la asociación de dos empresas que trabajan de forma conjunta dentro del aeropuerto: Fumigación y Control Aviar, S.A. de C.V. y Control de Fauna Nociva de las Californias, S. de R.L. de C.V. Ambas especializadas en la gestión del manejo y control de la fauna en aeródromos.

ME: ¿Brindas servicio a otros aeropuertos?

R: Así es. Cada una de las empresas tiene proyectos de forma independiente. Mi responsabilidad es hacer supervisiones de los equipos de trabajo que se encuentran en cada uno de los aeropuertos, participar en las actividades de campo, así como elaborar los reportes técnicos justificativos de las actividades realizadas. Hago pequeñas visitas cuando son necesarias.

ME: ¿Qué es lo que más disfrutas de tu trabajo?

R: Lo que más me gusta son los retos que representa. Poder idear y crear nuevas alternativas. El análisis de la fauna, para implementar nuevas medidas y con ello mitigar los riesgos ●

Roberto García

Conoce lo que opinan i sobre el perfil de Faceb

¿Si requiere tener la certeza sobre un candidato a un puesto de mando medio en su empresa, consideraría que el perfil de Facebook puede aportar información valiosa sobre el postulante?



MANPOWER

Hoy en día que las redes sociales han cobrado relevancia en prácticamente todos los aspectos de nuestra vida cotidiana, la información disponible en ellas cobra un nuevo significado al momento de que las empresas están en búsqueda del talento que necesitan para cubrir sus posiciones.

Un reclutador puede interesarse en los datos que puede ofrecer Facebook, ya que pueden ser un complemento al currículum que le permita formarse una idea más integral sobre el perfil del candidato. Por esto es básico recordar que nuestro perfil en Facebook forma parte de nuestra “marca personal”, por lo que es recomendable que esté en concordancia con lo que indica nuestro CV. Sin embargo, debemos siempre hacer hincapié que el currículum es insustituible y conforma la documentación básica para emprender la búsqueda de empleo.

ADECCO

La identidad digital de nuestros candidatos (que incluye su perfil en Facebook) puede ser utilizada como fuente de información respecto a sus comportamientos y valores. Si bien no es el único dato que el reclutador tomará en cuenta para elegirlo o no, es importante que las personas que están buscando trabajo consideren este hecho.

Por lo tanto, es muy recomendable que los candidatos procuren tener cuidado sobre la información que comparten a través de redes sociales. Un consejo viable es abrir un perfil profesional para usarlo en el proceso de selección.



Trabajando.com

En lo particular no se revisa el Facebook de los candidatos, consideramos esa parte como un aspecto personal, no creemos que sea referente para determinar la contratación de una persona.

importantes empresas

book de sus candidatos

Grupo ADO

No consideramos cotejar la vida personal de los candidatos a través de Facebook, creemos que es una invasión a su privacidad, donde la mayoría de las personas casi no hablan de su vida laboral o aspectos relevantes de esta. Para procesos de Reclutamiento y Selección de personal las redes sociales no nos garantizan una elección más efectiva sobre los currículos y entrevistas convencionales, solo podrían agilizar la búsqueda de personal pero no garantizan sus competencias laborales que es la parte fundamental del Capital Humano. No es una herramienta más rápida ni más útil solo permite el acceso para contactar más personas a las que no se llegaría con los métodos tradicionales.

Las redes sociales como Facebook son un pasatiempo y no lo considero como una herramienta de trabajo, por lo cual es muy difícil que pueda desban- car a los portales de empleo que existen actualmente.



DHL



Hoy en día Facebook es una ventana que facilita descubrir la personalidad de un candidato. Si un perfil es público, por supuesto que puede brindar información y aunque no se trata de un factor determinante, en ocasiones los reclutadores acuden a los perfiles de Facebook de postulantes a mandos medios o gerenciales, para asegurarse de su modo de vida, a quién siguen y si podrían apegarse a la cultura gerencial de la compañía.

Aldo Conti

Actualmente Facebook se ha convertido es más que una red social, para las áreas de Recursos Humanos es una herramienta que puedes usar para conocer la personalidad de un candidato; en esta red social las personas llegan a mostrarse "más" y los reclutadores podemos darnos cuenta del estilo de vida que llevan, así como del tipo de personas con las que se relacionan, sus intereses y aficiones. Nos da un panorama general de los candidatos que queremos atraer.



TELEVISA



En nuestro caso no se consulta Facebook como proceso, para nosotros es poco confiable aún. Consultamos un buró de investigación laboral que podría arrojar más información, por ejemplo, sobre demandas. Nos apoyamos en estudios socioeconómicos, referencias laborales o personales que ofrecen más herramientas que consultar el perfil de Facebook de una persona.

Facebook es ya una tendencia, habrá empresas que lo utilicen y puedan tener acceso a información del candidato y, por supuesto, ofrece una referencia de la personalidad del mismo, pero también te enfrentas a que publique

EDITORIAL

Mujer mejores empleos

Para abrirte oportunidades de empleo.

Resulta complejo hablar de las oportunidades de la mujer alrededor del empleo sin considerar su edad, su estado civil y la generación a la que pertenece. ¿Qué habría que hacer para que la mayoría tenga oportunidades de calificar en un puesto?

No importa de qué generación seas, si buscas oportunidades para trabajar o incluso, un mejor empleo, tendrás que orientar tus esfuerzos en adquirir competencias (puedes encontrar la descripción de éstas en la entrevista que nos concedió Mónica Flores, Directora de Manpower, en esta misma edición).

Es importante que empieces por reconocer con cuáles de esas competencias cuentas e iniciar un plan de acción concreto para adquirir y desarrollar aquellas de las que careces; sin embargo que existen ciertas generalidades que toda persona que quiera acceder a mejores oportunidades de empleo, debe trabajar.

Te marco 5 consejos básicos que representan acciones concretas que te ayudarán a tener vigencia:

1. Usa el Internet como herramienta para adquirir conocimiento:

Con Internet a la mano, no hay pretexto para dejar de estar actualizada, así que busca información alrededor de tu vocación, elige fuentes confiables y artículos de no más de 6 meses de publicación.

2. Mantener un perfil equilibrado en las redes sociales:

Si tienes Facebook, maneja un perfil en el que muestres, tanto el equilibrio entre tus asuntos personales y familiares; y a su vez, que proyectes tus intereses profesionales.

3. Tener un perfil en LinkedIn actualizado es indispensable. Comienza por integrar a tus conocidos y después busca interactuar con quienes comparten tus intereses profesionales, así podrás ampliar la red de contactos que estén activos laboralmente.

4. Tengas o no tengas trabajo, sube tu CV en los portales de empleo y actualízalo al menos cada seis meses.

5. Recuerda que para las mujeres, el área comercial siempre representa una puerta abierta en la mayoría de las empresas. A una buena vendedora, no se le cuestiona la edad, la escolaridad ni la situación familiar; será bienvenida en cualquier sector cuando demuestre su interés en las ventas y use adecuadamente sus habilidades para formar cartera de clientes a través de sus redes de contactos.

Gabriela Breña Huerta.
Bienvenida a Mujer Mejores Empleos.
www.facebook.com/MejoresEmpleos
gbrena@mejoresempleos.com.mx
[t@gabybrena](https://twitter.com/gabybrena)

¿Cómo establecer metas con la familia?



Por Cristina Jáuregui.
cristina@sicoterapia.com.mx



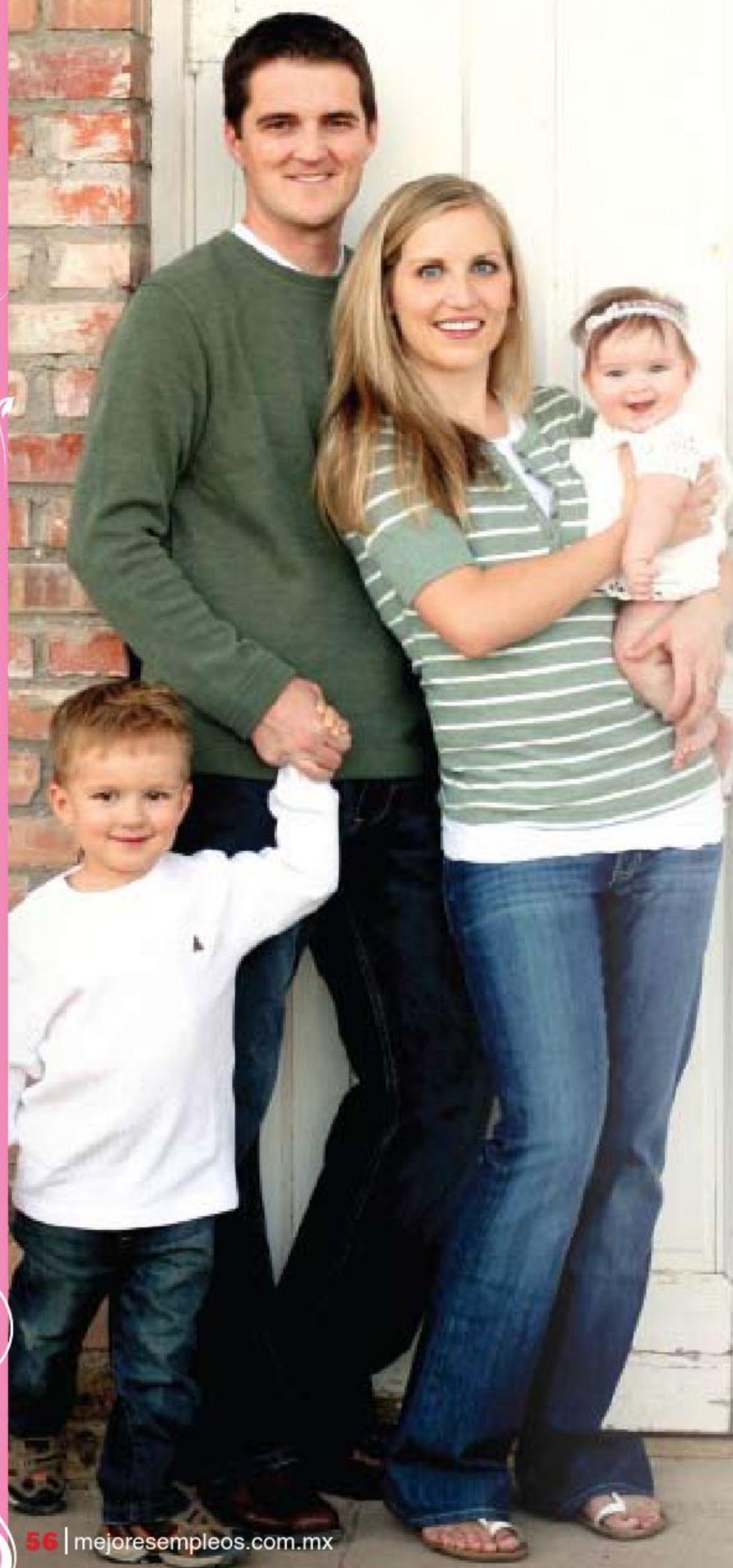
Al establecer acciones y valores, los padres sabrán claramente qué esperar de sus hijos en el futuro

Es importante que la familia, como cualquier grupo que forme una persona tenga una estructura con reglas y metas claras que permita a todos sus miembros alcanzar la felicidad.

Tener objetivos en familia tranquiliza y da armonía al hogar, lo que brinda certidumbre y confianza frente a los constantes cambios de la vida cotidiana. Con esto, cada una de las personas que integran el núcleo familiar tiene claro el papel que se espera de ellas, así como la dirección a la que deben de encaminarse.

El primer paso debe darse por los adultos que conforman el hogar, ellos serán los encargados de definir el rumbo que habrá de tomarse y los valores fundamentales que habrán de seguir tanto los más chicos de la casa, como los mayores.

Al emprender este tipo de tareas, es de mucha ayuda imaginar a la pareja, los hijos y demás miembros de la familia, como parte de un equipo deportivo en el que se busca el bien común, se valora el trabajo en conjunto, así como la cooperación y el



respeto. **Cada uno de los integrantes necesita claridad en sus deberes y mantener buena comunicación con aquellos que resulten ser “los entrenadores” al mando.** En el caso de “los jugadores”, ellos saben que su participación es muy importante y entienden que cada uno de ellos tiene diferentes destrezas que aportar, se saben importantes para el éxito del equipo.

Regresando a un ambiente puramente doméstico, los responsables de definir la meta en común deben considerar los puntos importantes a definir en el proyecto familiar: ser exitoso, buen deportista, trabajador, sociable, respetuoso, ordenado, colaborador, responsable, líder de la comunidad, luchador de causas sociales, etcétera.

Ya que se tienen puntualizados los objetivos, se ponen en marcha las acciones necesarias para alcanzarlos en grupo. Por ejemplo, para inculcar el principio del orden puede trabajarse con los hijos desde pequeños al asignarles tareas propias de su edad: poner la ropa sucia en el canasto correspondiente, tender la cama, recoger los juguetes; tareas sencillas que con el tiempo irán complicándose poco a poco.

Al establecer acciones y valores, los padres sabrán claramente qué esperar de sus hijos en el futuro y, a su vez, permitirá que los hijos entiendan con exactitud lo que se espera de ellos en casa ofreciéndoles un lugar propio necesario para el éxito del hogar.

Es importante recordar que el establecer relaciones de comunicación efectivos con los más pequeños del hogar involucra hacerlos sentir que pueden aportar ideas nuevas e inclusive manifestar si sienten alguna injusticia. Esto, sin importar si estamos involucrados en una familia de tipo tradicional, reconstruida de madre o padre soltero, las metas se aplican igual con la única restricción de ser realistas, las metas deben ser posibles de cumplir ●

EL CHILE DE LA BOTELLA

incubando una empresa

Por Brenda Callejas
b.callejas@mejoresempleos.com.mx

Para crear una empresa no se requieren forzosamente productos que incorporen complejas tecnologías ni un gran capital. A veces, los elementos que nos rodean en la vida cotidiana, crean interesantes oportunidades que podemos aprovechar para iniciar un negocio que mejore nuestras vidas y las de nuestros seres queridos. Una receta de cocina familiar nos da un excelente ejemplo. Marisela Cortéz Lule, una entusiasta emprendedora, comparte con los lectores de Mejores Empleos su experiencia.



ME: Pláticanos ¿cómo inició este proyecto?

MC: Trabajé como guía turística; sin embargo, la situación actual del país hizo que el turismo bajara mucho. Amo mi profesión, me dejó miles de cosas bellas; pero no podía insistir en algo que por el momento no es redituable, así que cuando falleció mi madre, retomé la tradición de elaborar la salsa que ella preparaba artesanalmente con una receta familiar para emprender un negocio. Al principio fue muy complica-

do, pues tardé mucho tiempo en encontrar la mezcla perfecta a base de piña, ajo y ocho o nueve especias, es una salsa que pica pero no irrita el estómago, da un sabor gourmet al pozole, quesadillas y otros muchos guisos de nuestra cocina.

Como guía de turistas siempre me sentí una buena embajadora de mi país, los turistas siempre se iban contentos del servicio, ahora como emprendedora también soy una buena servidora para mi gente, porque aquí se generan empleos. Es un círculo virtuoso: si estás apoyando a la gente, ésta te responde y todos salimos beneficiados.

MC: Como tal, el proyecto de la empresa inició en 2009 con el apoyo de una incubadora de negocios que depende de la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia (Fumec). He recurrido a otras instituciones como SAGARPA y Nacional Financiera (NAFINSA) donde tomé cursos gratuitos para mujeres emprendedoras. Tuve ayuda de mis hermanos.

No me interesa crear con mi salsa un changarro, sino un negocio que realmente vaya hacia arriba.





Invertí todos mis ahorros, por primera vez contraí deudas, pero el proyecto crece poco a poco y estoy haciendo planes de negocio para poder concursar un crédito para consolidar la empresa. No se trata de montar un changarro sino un negocio que realmente vaya hacia arriba; nos ha costado mucho trabajo. En producción, requiero más personas que puedan colaborar por lo que tengo que crecer en ventas, es una cadena. Aunque seamos chicos en este momento, lo que nos interesa realmente es ser productivos; así, los beneficiados somos muchos.

ME: ¿Qué pasos tuviste que dar para iniciar tu empresa? ¿Fue muy difícil?

MC: Llevé a la SAGARPA una

muestra de mi producto y me dijeron: “¿Sabes qué? sí nos gusta. ¿Tienes tabla nutricional? Oye, te falta el código de barras.” Fui a una feria y me inscribí para obtener lo que me faltaba. Los asesores de NAFINSA me aconsejaron: “Si ya tiene clara la idea de su marca, regístrela; porque si no, alguien más se lo vuela.” Entonces fue lo primero que hice, registrar la marca así como mi mamá llamaba a su salsa: “El chile de la botella.”

MUJER EMPRENDEDORA, MUJER ENTUSIASTA

ME: Con base en tu propia experiencia ¿Qué crees que le hace falta a las mujeres para destacar en el mundo de los negocios?

MC: El reto más importante que debemos de enfrentar las mujeres en el mundo de los negocios es el hacer a un lado la idea de que somos el sexo débil. Les recomiendo que organicen bien sus actividades y sus responsabilidades; crean en sí mismas y se preparen.

Al estar en este ámbito y demostrar que tienes carácter, tú misma te das a respetar, la gente empieza a buscarte cuando ven que tienes potencial. No sabes cuántos hombres me buscan y me proponen las formas para apoyarnos; no obstante, algunos tropiezos te van diciendo: “vete con calma, sigue tus planes y estos te llevarán de la mano.”

Con el apoyo de la incubadora uno proyecta qué tanto quiere crecer; por ejemplo, nosotros empeza-

mos con 150 litros y hoy ya estamos preparados para hacer 600 litros mensuales. Ahorita obviamente, no tenemos tantas ganancias, son los primeros años de nuestro negocio y son sólo de inversión. Ahora lo que falta es empezar a vender con buenas estrategias y buenas finanzas.

ME: Maricela ¿qué acciones piensas llevar a cabo para dar más solidez a tu empresa?

MC: Proyectar las ventas y prepararnos más sobre cómo debe de ser nuestro plan de negocios, en él integraremos todo lo que hemos hecho a lo largo de tres años, desde ahí entenderemos el manejo de nuestro negocio porque no quiero dejárselo todo a los contadores ni a los administradores. Uno debe entender de estas cosas para saber a dónde va. Ya contamos con algunos resultados; entonces, para el próximo año haremos las estrategias de ventas con base en la realidad y en los nuevos costos.

ME: Por último ¿qué les dirías a las personas que están buscando emprender un negocio o que están en busca de un empleo?

MC: Que se informen bien, que se acerquen a instancias de gobierno como la Secretaría de Economía; si hablamos de un producto agroindustrial que acudan a la SAGARPA, que busquen un verdadero apoyo, porque sí los hay; también está la Asociación México Emprende que tiene muchos programas, son oportunidades que no tienen mucha difusión, hay que buscarlas.

Una empresa es como un bebé, comienzas cargándolo, luego empieza a gatear y poco a poco caminar. El próximo año esta empresa comenzará a dar sus primeros pasos, así la tengo programada, lo que quiero es que crezca y camine sola. Me gustaría estudiar otra carrera dentro de los idiomas, quiero ser intérprete simultánea pero antes, impulsaré el negocio, porque en él somos varios los involucrados y aunque no tengo hijos, tengo familia, una muy unida, por lo que estoy trabajando también para dejarles una empresa sólida a cualquiera de mis familiares que quiera seguir adelante con ella. ●

El reto más importante que debemos de enfrentar las mujeres en el mundo de los negocios es el dejar la idea de que somos el sexo débil.

El reto de ser manager siendo mujer

Entrevista a
Bárbara del Campo

Por Lizbeth Quezada.
liz.quezada@mejoresempleos.com.mx

Profesión complicada, retos constantes.

Un manager tiene muchas responsabilidades. De entrada eres la imagen del artista, la primera puerta que ve la persona que puede contratarlo. Tienes en tus manos el compromiso del trabajo de otra persona, lo que haces o dejas de hacer repercute en ella, uno debe hacer relaciones públicas, tocar muchas puertas. El artista, por su parte, tiene que dedicarse a estudiar, tomar clases, hacer ejercicio, comer saludablemente, cuidar su imagen y no desvelarse mucho, ése es su trabajo.

Algunas veces es necesario estipular todo eso en un contrato. Por ejemplo, si estamos haciendo una telenovela, el artista no puede cambiar el color de su pelo subir de peso o cambiar su apariencia, a menos de que el papel que realiza así lo exija.

En este medio, la soledad es común, sobre todo durante la estancia en los hoteles, también es muy complicado mantener una re-

Un manager tiene muchas responsabilidades. De entrada, eres la imagen, la primera puerta que ve la persona que puede contratar al artista.



Bárbara del Campo

El mánager es, algunas veces, como la mamá del artista, tiene que ver hasta el más mínimo detalle de sus asuntos, resolver los percances y contratiempos.

lación estable y estar al tanto de los hijos. Tienes que viajar con tu artista forzosamente; por eso, yo no represento a muchos, porque no podría darles el servicio al cien por ciento. Claro que en la oficina puedes tener muchos artistas, pues cuentas con tu personal. Por el momento trabajo con *María Antonieta de las Nieves (La Chilindrina)*, *Lis Vega*, *Lola Cortés*, *Liliana del Conde* y *Diego Denver*. También promovemos en mi empresa a *la Sonora Dinamita*, *Laura Flores*, a *las payasitas Ni fu ni Fa* y a *Cynthia Klitbo*.

Durante las giras, como mánager, tienes que resolver todo, de pronto vas a ciudades que son un poco más peligrosas y a veces no les puedes decir a los artistas lo que está sucediendo para evitar que se pongan tensos, ya cuando pasa el riesgo o el problema le explicas a tu representado.

¿Cómo decidirte por representar a un artista?

Cuando un artista ya es reconocido, sabes su trayectoria y es más fácil; pero cuando no, primero me guío por el trato, por si me parece una buena persona y creo poder entablar una relación cordial. Escucho su demo si lo tiene y por último, lo veo en vivo para comprobar su talento. Observo mucho a la gente, al tipo de público al que va dirigido y, aunque me gustan los retos, hay que ser clara, honesta y decirle al artista si crees que tiene posibilidades reales en este medio.

Después de aceptar colaborar juntos hay que trabajar mucho, a veces hay artistas súper talentosos que además, son grandes seres humanos, pero les cuesta mucho posicionarse. **El tiempo promedio para que un artista despegue es de cinco años.**

En el medio artístico la mujer se enfrenta a varias dificultades, lamentablemente una muy grave, como en cualquiera de las áreas laborales, es la del acoso. Una debe tener el temple y saber manejar las situaciones de este tipo. Sin embargo, hay un reto aún más complicado, el de ser mamá y dedicarte a una actividad como la de mánager. A veces pasas

mucho tiempo fuera y debes ingeniártelas para mantener el control de las cosas en casa, en el trabajo y en la vida personal.

Para mí es prioridad estar con mis niños. Cuando hay giras, ya sé que no puedo hacer nada más que estar en contacto, primero con mis asistentes en casa, después con las mamás de los compañeros de escuela de mis hijos que son como ángeles guardianes; me entero de todo. Algunas de ellas no trabajan, pero entienden mi situación y me dicen “yo te echo la mano”, las mujeres solemos ser solidarias.

Si alguna vez has pensado ser mánager, debes saber que es difícil encontrar una institución donde se imparta como carrera. Hace seis meses me llamó mi maestro de tesis de la universidad y me dijo: “Oye, tengo un problema con los chicos de la carrera de Ciencias de la Comunicación porque no hay una escuela donde puedan aprender sobre logística de espectáculos, sobre lo que implica ser mánager”; en México no existe ningún sitio donde se enseñe eso específicamente. Hay escuelas de actuación, de canto, pero no hay escuelas para ser mánager, eso te lo da el tiempo y la experiencia.

Si te interesa abrazar esta ocupación, puedes cursar, por ejemplo, un diplomado en relaciones públicas; eso te ayudaría, siempre y cuando tengas el conocimiento del medio. **Para ser un buen mánager, de entrada, hay que ser auténtico, tener conocimiento sobre diferentes áreas y sobre todo ser buen negociador.**

En éste, como en muchos campos, siempre hay oportunidades de trabajo; por ejemplo, los chicos que van saliendo de la universidad tienen como plataforma las prácticas profesionales y el servicio social; aun así tienen que ser proactivos y buscar. Si una empresa ve que un talento está ahí, no lo va a dejar ir, encontrará la manera de retenerlo. Si estás en ese caso o, aunque ya no seas tan joven y hayas trabajado en otras áreas, empápate bien de lo que es el área en la que quieres estar y ofrécete.



Crecí en una familia de artistas: mi papá era cantante de ópera y mi mamá bailarina de música regional, pertenecía al ballet de Amalia Hernández; mis tíos, tías y primos son directores de teatro y actrices y en las giras que realizaban, no había un líder que pudiera ver en pro de los artistas, por lo que mi madre, Sonia del Campo, quien fue una de las pioneras en representaciones artísticas, tomaba la batuta por todos; poco a poco empezó a fungir como representante, empezó en el oficio y creó su empresa de representaciones artísticas: “Producciones del Campo”.

Estudí las carreras de Actuación y de Administración de Empresas donde mi área siempre fue la de Recursos Humanos; no obstante, en la universidad invariablemente estuve metida en actividades artísticas: teatro, poesía u oratoria y a la par, apoyaba a mi mamá.

mejores empleos

Vacantes

No olvides mandar tus vacantes a contacto@mejoresempleos.com.mx



GERENTE DE COMPRAS

Esc: Licenciatura
Exp: 3 años en el área de compras
Edad: De 30 a 45 años
Obs: Haber laborado en alguna empresa comercializadora
Lic. Arturo Sosa
Tel: 5653-3350 / 5653-5696
arturo.s@dmgrupoexportador.com

EJECUTIVO DE CUENTAS SR.

Escolaridad: Preferencia Licenciatura Terminada o trunca, Preparatoria Terminada, con experiencia en ventas.
Sexo: Indistinto
Edad: 28 a 40 años
Actitud: Responsable. Comprometido.
Honesto.
Habilidades: Facilidad de palabra. Excelente Presentación. Facilidad de Atracción
Poder de Convencimiento
Conocimientos:
Experiencia comprobable y exitosa en el área de ventas
Tel: 5653-3350 / 5653-5696

COMPRADOR

Esc: Bachillerato o licenciatura
Exp: 3 años en el área de compras
Edad: De 30 a 40 años
Obs: Haber laborado en alguna empresa comercializadora
Lic. Arturo Sosa
Tel: 5653-3350 / 5653-5696
arturo.s@dmgrupoexportador.com

ASESOR DE CRÉDITO

Esc: Bachillerato concluido
Exp: 1 año en ventas de productos financieros
Edad: De 20 en adelante
Obs: Sueldo fijo mas comisiones, mas presta-

ciones superiores a las de ley
Zona: Ecatepec, Neza, Chalco, Atizapan, Tultitlan, Naucalpan y Centro Cesar León
Tel: 5200-1610 Ext. 2047

AGENTES DE VENTAS

Esc: Mínimo preparatoria concluida.
Exp: 2 años o más en ventas a estaciones de servicio (gasolineras)
Edad: De 25 a 40 años
Sexo: Masculino
Obs: Acostumbrado a trabajar por objetivos. deseable tener conocimientos en el área de lubricantes.
contar con licencia de manejo vigente. saber manejar en ciudad y carretera.
Sueldo base mas comisiones, prestaciones superiores a las de ley (bono de puntualidad y asistencia, vales de despensa, fondo de ahorro, seguro de vida, etc.) Automóvil utilitario.
Lic. Claudia Arellano o Lic. Karina Armendáriz.
Tel: 5747-5700, Ext. 1112 y 1113

ASESORES DE VENTAS

Esc: Secundaria con certificado
Exp: En ventas de calle o de casa en casa
Edad: De 20 a 55 años
Obs: Captura de datos. Ubicación acorde al domicilio
Lic. Dora Sánchez
Tel: 9157-0512

EJECUTIVO DE VENTAS TELEFÓNICAS

Esc: Preparatoria o equivalente con certificado.
Exp: En call center ventas
Edad: De 28 a 48 años
Obs: Captura de datos. Para laborar en el Toreo
Lic. Dora Sánchez
Tel: 9157-0512

EMPLEADO DE PISO

Esc: Preparatoria
Exp: 6 meses en puesto similar, atención a clientes, manejo de efectivo, acomodo de mercancía, etc.
Edad: De 23 a 45 años
Turno: Matutino y Vespertino
Obs: Sueldo base + prestaciones de ley +

uniforme.
Lic. Martha Saucedo
Tel: 1055-5777 Ext. 1168

VENDEDOR DEPARTAMENTAL PARA TEMPORADA NAVIDEÑA

Esc: Mínimo secundaria concluida
Exp: No necesaria, deseable en Ventas y/o Atención a clientes, en artículos de cremas, perfumería, jabones etc.
Edad: De 18 años a 47 años
Sexo: Femenino
Obs: \$4,000 mensuales + comisiones.
Ayari Gonzalez
Tel: 53363547 ó 53363548
reclutamiento@estructuraempresarial.com

VENDEDOR EN PUNTO DE VENTA

Esc: Preparatoria trunca
Exp: Mínimo 6 meses en ventas (en punto de venta)
Edad: De 20 a 40 años
Lic. Estela García
Tel: 4170 4902 / 5980 4700

ATENCIÓN A CLIENTES BILINGÜE

Esc: Bachillerato Concluido
Exp: Atención a clientes y/o ventas Bilingües
Edad: De 20 a 35 años
Obs: De 80% a 100% de Ingles
Atraccion de Talento
Tel: 4195-1070

AUXILIAR CONTABLE

Esc: Licenciatura en contaduría recién egresado
Exp: Mínimo de 1 año en el área contable
Edad: De 22 a 30 años
Obs: Deseable ingles 60 % conocimiento generales
Edgar Vargas
Tel: 5202-3689 Ext. 115

AUXILIAR ADMINISTRATIVO ÁREA PRENSA ESCRITA

Esc: Lic. Ciencias de la Comunicación, Administración o afín.
Exp: Mínima un año en control de incidencias del personal, manejo de indicadores (productividad), llevar administración, trabajo a presión, manejo de conflictos, sentido de urgencia
Edad: De 25 a 35 años

Obs: Responsabilidad, honestidad, excelente ortografía, comunicación asertiva. Trabajo de lunes a sábado de 7 am a 14:00 horas
Alejandra Razo
alejandra.razo30@gmail.com

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Esc: Preparatoria trunca o concluida
Exp: 6 meses mínimo en puesto similar preferentemente experiencia en cobranza
Edad: De 22 a 29 años
Zona: Norte y Sur D.F.
Lic. Raquel Barrios
corporativo.ccpm@hotmail.com

CAJERO

Esc: Secundaria
Exp: De 2 años
Edad: De 20 a 35 años
Obs: Con referencias comprobables
Lic. Breton
Tel: 5587-4110 Ext. 1021
fabiolab.rmolin@gmail.com

TÉCNICO INSTALADOR

Esc: Carrera Técnica en Electrónica terminada
Exp: Mínimo 1 año en instalación de TVs, DVDs, Nintendo, X-Box, trabajo en campo, visitas domiciliarias.
Sexo: Masculino
Sueldo: \$ 6,060. + Prestaciones de Ley + gasolina + bono mensual para mantenimiento del auto + viáticos (en caso de viaje).
Act: Instalación de un producto electrónico en domicilios de diferentes puntos del país.
Obs: Manejo de PC e Internet. Contar con automóvil (INDISPENSABLE)
Zona: Todo DF, área Metropolitana y disponibilidad para viajar
Horario: Lunes a Viernes de 9:00 am a 7:00 pm, Sábados de 9:00 am a 4:00 pm, Domingos cuando se requiera.
Iván Macías
Tel: 044-55-41-4127-99
i.macias@rolling-personnel.com

PROMOTORA DE BELLEZA

Esc: Secundaria terminada
Edad: De 18 a 55 años
Sueldo: \$5400 fijos mas comisiones y prestaciones de ley desde el primer día
Obs: Zonas de trabajo varias
Horario: De 11 a 19 horas
Ricardo Reséndiz
Tel: 8503-2500 Ext. 124
ricardo_resendiz@antera.com.mx

MECÁNICO ESPECIALISTA EN TRANSMISIÓN Y ELÉCTRICO

Esc: Secundaria
Exp: 6 meses a 1 año en mantenimiento a unidades pesadas
Edad: De 18 a 35 años
Sexo: Masculina
Obs: Ofrecemos pl + servicio de comedor
Lic. Lizbeth Pérez Moreno
Tel: 5716-8660 Ext. 2261
lperezm@grupoado.com.mx

DOTADOR DE CAJEROS AUTOMÁTICOS TLALNEPANTLA

Esc: Preparatoria trunca o Carrera Técnica trunca
Exp: Manejo de PC básico, saber manejar.
Edad: De 21 a 45 años
Sexo: Masculino
Obs: Prestaciones de Ley, fondo de ahorro, vales de despensa, pago de horas extras, uniforme, estabilidad laboral
Lic. Yatzit Arrevillaga Zurian
Presentarse en Liceaga #24, Col. Doctores (a 1 ½ del metro doctores)
yatzit_arrevillagaz@panamericano.com.mx

ENCARGADO DE TIENDA DE CONVENIENCIA

Esc: Preparatoria Concluida
Exp: 1 AÑO ENCARGADO O SUBJEFE EN GIRO DE AUTOSERVICIO, CONVENIENCIA RESTAURANTERO, FARMACÉUTICO, DEPARTAMENTAL, VENTAS O ATENCIÓN A CLIENTES.
Edad: De 25 a 50 años
Obs: Comisión garantizada + bonos x operación, capacitación pagada, uniformes, crecimiento y desarrollo. Formar un equipo mínimo de 2 personas familiares/amigos para que te ayuden a operar la tienda.
Lic. Martha Saucedo
Tel: 1055-5777 Ext. 1168

CAJERO(A)

Esc: Secundaria
Exp: Ninguna
Edad: De 18 a 55 años
Obs: Presentarse de lunes a Viernes 8:00 a 13:30 hrs. En Insurgentes sur 1605, 2° piso
Lic. Filomeno Girón
Tel: 3640-3920 Ext. 1103
reclutamiento@central-mx.com
CAJERO (A)
Esc: Preparatoria trunca o concluida
Exp: 6 meses mínimo en puesto similar
Edad: De 20 a 29 años
Zona: Norte y Sur D.F.
Lic. Raquel Barrios
corporativo.ccpm@hotmail.com

ATENTO:

TALENTO PARA ÁREA DE COMPENSACIONES

Edad: entre 22 y 30 años
Sexo: Indistinto
Escolaridad: Recién egresados de Licenciatura o trancos (preferentemente económico-administrativos)
Apego a Procedimientos
Habilidad numérica EXCEL INTERMEDIO
Extrovertidos
Experiencia laboral:
Experiencia mínima de 6 meses en algún área de RH como becario o practicante.
Ofrecemos:
Sueldo Base competitivo entre \$6500 y \$7000
Prestaciones de ley
Lugar para laborar: Col. Hipódromo Condesa
Interesados: comunicarse al 41951070 ext. 39083

ANALISTA PROCESOS Y SEGURIDAD INFORMÁTICA

REQUISITOS:
Escolaridad: Ing. /Lic. Sistemas, Informática o afín (Pasantes o Titulados)
Edad: Hasta 30 años
Sexo: Indistinto
EXPERIENCIA EN:
Conocimientos en ITIL, MAAGTIC, MAIS, OSSAD (o afín)
Documentación, planes de contingencia. BCP, DRP
Conocimientos en Infraestructura
OFRECEMOS:
Horario: Lunes a Viernes 9-7
Zona de Trabajo Col. Condesa
Sueldo atractivo + prestaciones de ley y superiores
Contratación directa (No outsourcing u honorarios)
Interesados: comunicarse al 41951070 ext. 39083

OPERADOR DE TELEMARKETING

Beneficios:
Trabajo por horas (turnos de 4,5, y 6 horas al día)
Ingresos que se incrementan con base a resultados
Capacitación permanente
Adquieres alto nivel de competencia en ventas con valor curricular
Ofrecemos: Sueldo más prestaciones de ley
Capacitación constante
Envíanos tu CV a nromero@atento.com.mx



ANALISTA DE CAMPO EMISIONES A LA ATMOSFERA

Técnico Químico Industrial I.Q, pasantes o carrera Trunca y/o carrera afín.
Horario: Lunes a Viernes 9:00 a.m. a 7:00 p.m. Sábados: 9:00 a.m. a 2:00 p.m. *Con ganas de aprender y buena disposición.
Indispensable: Saber manejar estándar y Contar con licencia vigente Edad: 25 a 45 años Sexo: Masculino
Contratación Inmediata y Contrato Indefinido.
Enviar CV al correo: rhumanos1@laboratorio-gamma.mx
Lic. Claudia Félix
Tel. 2615-3335

ANALISTA COMERCIAL

Segmentación de mercado, análisis de mercado, análisis del comportamiento de los clientes, gráficas y reportes; administrar redes sociales, comunicación externa de la empresa, encargado(a) de realizar boletín, herramientas de MKT y ventas.
Enviar CV a info@solben.org.mx con el título de Analista Comercial.
Tel: 81907765

ANALISTA LABORAL

Ingeniero, Pasante de Ingeniería o Técnico en Materia Laboral.
Edad: entre 25 a 35 años.
Disponibilidad de horario.

Disponibilidad para viajar.
Conocimientos técnicos del área de Seguridad e Higiene en medio ambiente laboral, química, física, termodinámica, instrumentación y control de procesos.
Buena ortografía y redacción.
Enviar C.V. a iruiz@wesscorpore.com

ASISTENTE DE GERENCIA COMERCIAL DE ALTO NIVEL

Preferentemente mujer
-Egresado de las carreras, arquitectura, ingeniería, mercadotecnia, administración y afines.
Conocimientos:
CRM
Photoshop y/o Illustrator
Autocad (Deseable)
Habilidades:
Atención al detalle
Organizado
Proactivo
Empático
Enviar CV a rh@modebo.com.mx

JEFE DE PROYECTOS AMBIENTAL

Gestionar los proyectos del área de EAMBA en México y gestión comercial como apoyo desarrollo de negocios
Gestión de la relación con clientes
Gestión de subcontratistas y compras
Control económico de proyectos, cartera, producción y previsiones
Acción comercial con clientes y actores estratégicos
Apoyo a la gestión de ofertas e iniciativas del área de desarrollo de negocios.
Favor de enviar curriculum con foto a correo electrónico: esther.cabrera@comsaemte.com

GERENTE DE OPERACIONES

Conseguir y llevar relación de clientes nuevos y existentes procurando el crecimiento de ventas y de renovaciones a través de un equipo a cargo dedicado a ciertos clientes.
Envía tu CV a cristina@aventones.com

ASISTENTE DE GERENCIA COMERCIAL DE ALTO NIVEL

Edad máxima 35 años
Excelente presentación
Experiencia en ventas (Mínimo 3 años)
Egresado de las carreras, arquitectura, ingeniería, mercadotecnia, administración y afines.
Atención al detalle
Organizado, Proactivo y Empático.
Enviar CV rh@modebo.com.mx

JEFA DE VENTAS

Experiencia en ventas y exportaciones de papel.
Manejo de Suite Office o similar
Manejo de computadora en general
Manejo de CRM (capacidad de adaptarse al nuestro) Conocimiento de redes sociales
Educación: Licenciatura en administración, mercadotecnia o comunicación de preferencia, terminada o trunca.
Género: de preferencia mujer.
Edad: indiferente.
Enviar CV rh@modebo.com.mx

GERENTE DE OPERACIONES Y DISTRIBUCION ARTESANÍAS

FUNCIONES:
Coordinar el Departamento de producción
Supervisar la producción asegurarse de la entrega en tiempo y forma
General el requerimiento de Materiales
Encargado de Logística del Producto
Manejo de personal Administrativo y Operativo
Control de Inventarios
Mantener los estándares de Calidad de los clientes
Gestiones Gubernamentales
Trato con Proveedores
Enviar CV a mmucino@atencion.com

VENTAS DE HUERTOS URBANOS

Escolaridad: Preparatoria, carrera comercial, técnica o Licenciatura trunca, concluida o pasante
Horario: Lunes a Viernes 8:50 a 18:20
Favor de enviar CV (Curriculum Vitae) a mmucino@atencion.com

GERENTE DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Edad: 28 a 40 años
Máster en Ciencias (preferente), Licenciatura en Periodismo, Comunicación o afín
Experiencia: de 3 a 5 años en puesto similar con conocimientos especializados en Ciencias Naturales, Biología, Química y agudo sentido Editorial
Interesados mcortes@iqubadora.mx

CONSULTOR COMERCIAL

Puesto: Consultor Comercial
Departamento: Comercial y Marketing
Localidad: Distrito Federal
Experiencia profesional: Al menos 3 años.
Desarrollo de mercado de los productos de la línea Ciudad Inteligente y Sostenible (Smart City) a nivel nacional.
Enviar CV a: mexico@wtelecom.es

INGENIERO DE APLICACIONES DE EDIFICIOS

Ingeniero de aplicaciones en especialidades de detección de incendio, control de acceso, CCTV, automatización de edificios y certificaciones ecológicas LEED.
Debe manejar AutoCAD y tener experiencia ya sea en diseño o en trabajos de campo en las especialidades arriba mencionadas.
Favor de enviar CV a través de empleosverdes.com.mx

INGENIERO DE PROYECTOS

Bióloga con experiencia en estudios de riesgo e impacto ambiental
Enviar currículo a rhcobranza@secovam.com
Categorías de Vacantes: Responsabilidad empresarial. Tipos de Vacantes: Tiempo Completo. Salario: No especificado.

JEFA DE VENTAS

Experiencia en ventas y exportaciones de papel.
Manejo de Suite Office o similar
Manejo de computadora en general
Manejo de CRM (capacidad de adaptarse al

nuestro)
Conocimiento de redes sociales
Educación: Licenciatura en administración, mercadotecnia o comunicación de preferencia, terminada o trunca.
Enviar CV a través de la solicitud en línea de empleosverdes.com.mx

EJECUTIVO VENTAS TECHOS VERDES

Promoción del Servicio de Instalación de Techos Verdes
Estudiantes de Ciencias Administrativas últimos dos semestres que deseen tener experiencia en ventas de tecnologías. Horario 8:30 a 13:30 horas Salarios mensual: \$4000.00 pesos.
Enviar Curriculum: dgc@prodigy.net.mx

EJECUTIVO VENTAS GEO-SINTÉTICOS

Manejo de software de bases de datos e internet, envío de correos electrónicos. Tiempo completo de 8:00 am a 5:00 pm con una hora de comida de lunes viernes. Salario \$6500.00 pesos por mes. Estudiantes de último semestre de carreras administrativas trunco o pasante.
Enviar curriculum al correo dgc@prodigy.net.

AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN

Localidad: Distrito Federal
Formación académica: Titulación Técnica o Superior con experiencia comercial en el ámbito de la Administración Empresarial. Experiencia profesional: Al menos 3 años. Atención telefónica
Prospección y Búsqueda de oportunidades comerciales
Telemarketing
Realización de agendas
Comunicación con proveedores y clientes
Enviar CV a: mexico@wtelecom.es y rrhh@wtelecom.es

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

Localidad: Distrito Federal
Formación académica: Titulación Técnica o Superior con experiencia comercial en el ámbito de la Administración Empresarial. Experiencia profesional: Al menos 3 años.
Enviar CV a: mexico@wtelecom.es y rrhh@wtelecom.es

MENSAJERO DE OPERACIONES

Laboratorio Ambiental solicita mensajero de operaciones.
Requisitos: Sexo: Masculino Edad: 22- 45 Años Saber manejar estándar, licencia vigente. Control de Viáticos Control de paquetes y documentos. Toma de muestras Reporte de incidencias Reportes llenado de bitácoras
Horario: 9:00 am a 19:00 pm Días para laborar: Lunes-Viernes. *Sábado 9:00am a 14:00 pm
Mandar curriculum: rhumanos1@laboratoriogamma.mx

TÉCNICO EN SISTEMAS

Recién egresado o pasante de la Carrera Técnica en Sistemas, Informática o afín. Conocimientos básicos en TI y telecomunicaciones.
Habilidades de comunicación escrita y oral.

Fluidez en el idioma inglés (deseable)
Alto nivel de organización, responsabilidad
y capacidad de trabajar en equipo y bajo
presión.
Interesados: liliana.urbina@fmcn.org

GUÍA DE TURISTAS

Por apertura Tours Sobre Ruedas busca
gente joven para guía de turistas, Los tours
se realizan sobre unos novedosos equipos
llamados Trikke.
Necesario hablar ingles, proactivos, dinámi-
cos, alegres, honestos, jovial, honrados.
Lugar de Trabajo Guadalajara.
Enviar su C.V. con foto al correo casandra.
cc@amemoving.mx

TÉCNICO DE CAMPO

Técnico o Ingeniero Ambiental para realizar
monitoreos a fuentes fijas, estudios de am-
biente laboral y muestreos de agua residual.
Mandar currículum a
rhcobranza@secovam.com



EJECUTIVO DE CUENTAS JR.

Sexo: Indistinto
Escolaridad: Licenciatura terminada y/o Trun-
ca de preferencias Administrativas
Inglés Básico.
Edad: 25 a 30 años.
Tenga Auto Propio.
Excelente Presentación
dtorres@excell.com.mx

EJECUTIVO DE CUENTAS SR.

Ejecutiva de Ventas Sr.
Sexo: Femenino
Escolaridad: Licenciatura Terminada o trunca
(preferentemente administrativas o afín)
Edad: 25 a 45 años
Tenga Auto Propio
Excelente Presentación
dtorres@excell.com.mx



COORDINADOR DE MERCADOTECNIA

Escolaridad: Lic. Mercadotecnia, Adminis-
tración, Relaciones Comerciales o A fin
(Concluida)
Edad: 26 años en adelante
Sexo: Indistinto
Excelente Presentación
Acostumbrado (a) al trabajo bajo presión
Disponibilidad para viajar
reclutamiento@gfidalex.com

EJECUTIVO DE PROMOCION Y MERCA- DOTECA

Escolaridad: Lic. Mercadotecnia, Lic. Admi-
nistración, Lic. Relaciones Comerciales, Lic.
Comunicación o a fin. Mínimo Pasante.
Sexo: Indistinto

Edad: 22 a 32 Años
Excelente presentación
reclutamiento@gfidalex.com

CONTRALOR GENERAL

Conocimiento en manejo e implementación
de ERP
Deseable dominio del idioma Ingles
Manejo de Excel Avanzado
Escolaridad: Licenciatura en Contabilidad
Pública, Administración de Empresas con
especialidad en Finanzas.
Preferente: Diplomado en Finanzas o similar,
Maestría en Administración.
reclutamiento@gfidalex.com

EJECUTIVO DE VENTAS CORPORATIVAS

Cartera de Clientes
Ventas a corporativos
Atender y Mantener la Cartera Actual
Trato directo con Gerentes y Directores
Prospección
Relaciones Públicas
reclutamiento@gfidalex.com

OPERADOR DE EVENTOS DEPORTIVOS

SEXO: MASCULINO
EDAD: HASTA 30 AÑOS
Gusto por el Deporte
Disponibilidad de Horario
LICENCIATURA EN MERCADOTECNIA,
RELACIONES COMERCIALES, ADMINIS-
TRACIÓN, COMUNICACIONES O AFÍN
(PASANTE O TITULADO).
reclutamiento@gfidalex.com

CAPTURISTA TIEMPO COMPLETO

Mínimo un año como capturista (INDISPEN-
SABLE)
Actualizando bases de datos
Manejo de Software para CRM (deseable)
Captura alfanumérica
Excelente ortografía
Velocidad de captura
reclutamiento@gfidalex.com



AUDITORES

Escolaridad Mínima: Pasantes ó Titulados de
la carrera de Contabilidad
Presentación Ejecutiva, Responsable, Trabajo
en equipo, Adecuada toma de decisiones,
disponibilidad de horario.
Manejo de Excel (Intermedio)
Zona de trabajo: Sur de la Ciudad
Salario \$12,800.00
Enviar CV
atracciondetalento@hermanosvazquez.com.mx

AUXILIAR DE CUENTAS POR COBRAR

Edad: 25 a 37 años
Sexo: Indistinto
Escolaridad Mínima: Lic. Contador Publico o
LAE (Trunco 8° semestre, Pasante o Titulado)
Concentración de trabajo a detalle, excelente
toma de decisiones, pro activo, dinámico,
honesto, iniciativa, responsable y trabajo en
equipo.

Manejo de PC básico, Excel (Intermedio)
Conocimientos en SAP y Oracle (deseable,
no indispensable)
Zona de trabajo: Sur de la Ciudad
Ofrecemos:
Salario \$10,400.00
Enviar CV
atracciondetalento@hermanosvazquez.com.mx



ASISTENTE DE DIRECCIÓN

Con necesidades superiores a \$30,000
mensuales
Experiencia en venta de vivienda, afores y/o
seguros
Facilidad de palabra, dinámica, entusiasta y
gusto por las ventas.
Conocimientos de los diferentes créditos:
INFONAVIT, FOVISSSTE, créditos hipoteca-
rios, etc.
Edad de 25 a 45 años
Escolaridad preparatoria terminada (mínimo)
Ambos sexos
Área de reclutamiento al teléfono (55) 55-75-
67-77

TRAINEE COMERCIAL

Escolaridad: Profesional (últimos semestres
o pasante)
Edad: de 21 años a 27 años
Género: Indistinto
Excelente presentación
Excelente relacionamiento
Orientado a metas
Actitud comercial
Responsable
Zona de trabajo: Insurgentes Sur
Área de reclutamiento al teléfono (55) 55-75-
67-77

ADMINISTRADOR DE BASE DE DATOS SQL SERVER

Edad: 25 A 35 AÑOS
Sexo: indistinto
Inglés. Deseable
Escolaridad: Ing. o Lic. Sistemas
Formación Técnica: Cursos de Certificación
de Microsoft de SQL 2008 R2 o 2012 de
preferencia
Conocimientos Técnicos: Administración de
Base de Datos SQL Indispensable
Área de reclutamiento al teléfono (55) 55-75-
67-77

ESPECIALISTA EN SEGURIDAD JUNIOR

Edad: 25 a 29 años
Escolaridad: ingeniería en sistemas, ingenie-
ría en computación, licenciatura en sistemas,
o afines
Sexo: indistinto
Experiencia: de 1 año en adelante
Actividades a desarrollar:
Implementación de proyectos
Soporte técnico
Seguridad perimetral (firewalls, detectores de
intrusos de red y host.
Área de reclutamiento al teléfono (55) 55-75-
67-77

ESPECIALISTA DE ANTIVIRUS

Escolaridad: ing. en electrónica, ing. en sistemas computacionales, Lic. en informática o carrera afín al ramo de ti
Experiencia: mínima un año en la aplicación de los conocimientos requeridos
Implementación y/o administración de herramientas de antivirus
Conocimiento básico de redes (ip's, dns's, gateway, etc)
Conocimientos de sistemas operativos de escritorio (windows 7) (windows 2003 y 2008)
Conocimientos deseables en creación de archivos batch o vb script
Área de reclutamiento al teléfono (55) 55-75-67-77

EJECUTIVOS DE VENTA

Interesados en ventas de servicio de telecomunicaciones
Sexo Indistinto
Edad de 18 a 38 años
Escolaridad mínima Preparatoria
Facilidad de palabra
Ofrece:
Sueldo base + Comisiones EXCELENTES INGRESOS
Prestaciones de Ley.
Área de reclutamiento al teléfono (55) 55-75-67-77



ANALISTA DE PROYECTOS

Edad: 28 a 35 años
Sexo: indistinto
Estado civil: Indistinto
Escolaridad: Lic. Contabilidad o LAE
Experiencia en el giro de seguros, contabilidad general, reportes contables, análisis de información contable - financiera.
Sueldo \$15,000 + P. Superiores de Ley
ZONA Las Palmas Miguel Hidalgo
hugo.flores@cimexico.mx

GERENTE DE VENTAS

2 a 3 años como Gerente Comercial
Experiencia deseable en canales de distribución del sector tecnología y equipo de computo
Manejo de Office e Internet
Inglés 70%
Se ofrece sueldo base de \$18,000 mensuales más prestaciones de ley
hugo.flores@cimexico.mx

GERENTE DE VENTAS

Sexo: Masculino
Escolaridad: Licenciatura en Administración de Empresas o área Económico Administrativa o Ingeniería
Orientado a objetivos
Capaz de tomar decisiones bajo presión
Excelente negociador
Asertividad de ventas
Manejo de personal
Se ofrece sueldo base de \$25,000 mensuales más prestaciones de ley más comisiones atractivas
hugo.flores@cimexico.mx

ESPECIALISTA CONTABLE

Edad: 25 a 40 años
Sexo: Indistinto
Escolaridad: Licenciatura en Contabilidad terminada
Experiencia: Mínima de 2 años en Contabilidad en Sector Financiero (en empresas del giro aseguradoras, afianzadoras) Envío de SIIF Informes a la CNSF
Ofrecemos:
Salario: 19,000
hugo.flores@cimexico.mx

CONTADOR GENERAL BILINGÜE

Requisitos:
Sexo: Indistinto
Edad: 28 a 40 años
Escolaridad: Lic. Contador Público Titulado
Experiencia:
Mínima de tres años en empresas manufactureras y/o comercializadoras Internacionales, desempeñando las siguientes actividades: cuentas por pagar y por cobrar, conocimiento en importaciones, nómina, impuestos y procesos administrativos.
ZONA DE TRABAJO: VALLEJO
Ofrecemos:
Salario base: \$ 18,000.00 a \$ 25,000.00 mensuales.
Prestaciones de ley los tres primeros meses.
hugo.flores@cimexico.mx

DIRECTOR DE PROYECTOS INDUSTRIALES EN EL GIRO PETROQUÍMICO

Sexo: Indistinto.
Edad: 30 años o mayor.
Escolaridad: Ingeniería Industrial (indispensable) con MBA (deseable)
Disponibilidad para viajar.
Amplio conocimiento de normas de calidad y seguridad relevantes para los proyectos a su cargo.
Inglés avanzado (indispensable ser 100% Bilingüe)
Por lo menos 5 años en industria pesada y petrolera, manejando proyectos multidisciplinarios. Manejo de personal, licitaciones, relación con PEMEX.
Sueldo Base: \$80,000 a \$120,000 (negociable)
hugo.flores@cimexico.mx

COORDINADOR DE CAPACITACIÓN INDUSTRIAL BILINGÜE

Sexo: Indistinto.
Edad: De 28 a 38 años ÚNICAMENTE.
Escolaridad: Lic. Pedagogía, Psicología, LAE TITULADO.
Experiencia: Mínimo 3 años como Coordinador de capacitación. De preferencia en empresas de Giro industrial o Petrolero.
EXCELENTE PRESENTACIÓN.
Idioma: Inglés Avanzado. (Bilingüe) INDISPENSABLE. Sueldo mensual: \$20,000 brutos (Negociable)
hugo.flores@cimexico.mx



Human Access

GERENTE DE VENTAS

Escolaridad: Licenciatura trunca
Edo. Civil: Indistinto

Edad: 25 a 35 años.

Sexo: Femenino

1 a 2 años en área de ventas, manejo de personal, apertura de mercado y seguimiento a cartera asignada, alcance de metas y objetivos.

Competencias: Autoestima, tolerancia a la frustración, liderazgo (desarrollar gente), orientada a resultados (metas/comisiones), crecimiento.

Zona de trabajo. Polanco

Sueldo: \$8,000 a \$15,000 (según aptitudes) + Bono + Comisiones

Prestaciones de Ley después de 3 meses.

Enviar CV a jalvarez@humanaccess.com.mx, indicando en asunto el título de la vacante.

GERENTE DE PRICING

Escolaridad: Lic. Relaciones Internacionales, Comercio Internacional.

Edo. Civil: Indistinto

Edad: 30 a 38 años

Sexo: Indistinto

Experiencia: de 5 años en un Forwarder, conocimientos en despacho aduanal, importaciones y exportaciones marítimas, aéreas y terrestres, ICOTERMS, contar con cursos en manejo de material peligroso, Inglés al 100% y otro idioma adicional.

Zona de trabajo. Insurgentes Sur

Sueldo: \$21,000

Prestaciones: de ley y servicio de comedor.

Enviar cv a llagunes@humanaccess.com.mx indicando en asunto el título de la vacante.

GERENTE NACIONAL DE OPERACIONES

Escolaridad: Lic. Relaciones Internacionales, Comercio Exterior, Administración de Empresas.

Experiencia: 3 años manejando personal a nivel nacional, conocimiento de KPI's, operaciones transnacionales, Desconsolidaciones, aéreo, marítimo, terrestre, multimodal y despacho aduanal. Conocimientos de importaciones y exportaciones

Requisitos: Inglés 100%, Visa y Pasaporte vigente. Disponibilidad para viajar.

Zona de trabajo. Insurgentes Sur

Sueldo: de \$65,000 a \$70,000 mensuales

Prestaciones: Servicio de Comedor, Gasolina, Bono anual por resultados, Seguro de Gastos Médicos Mayores y Menores.

Enviar cv a llagunes@humanaccess.com.mx indicando en asunto el título de la vacante.

PRODUCT MANAGER

Escolaridad: Ingeniero en Comunicaciones, Bioeléctrica o afín

Edo. Civil: Casado

Edad: 30 a 35 años

Sexo: Indistinto

Experiencia:

Investigación de productos, mercados y competencia.

Cuidado óptimo de su(s) grupo(s) de producto(s) y una coordinación excepcional de todas las actividades relacionadas con los productos, tanto internas y externas de la empresa. Líder, Trabajo bajo presión, Iniciativa y Habilidad en las ventas.

Sueldo: \$16,477.65 (Brutos)

Enviar cv a mcamps@humanaccess.com.mx

IMPLEMENTATION MANAGER

Escolaridad: Ing. en Telecomunicaciones.
Experiencia: Líder de Proyecto, Coordinador de Proyecto O Implementation Manager Experienced, con experiencia mínima de 2 años en el puesto.
Zona de trabajo: Tlalnepantla, Tecnoparque, Santafé.
Sueldo: \$15,018.00
Enviar cv a mcamp@humanaccess.com.mx

SUPERVISOR DE INSTALACIÓN, INTEGRACIÓN Y ENTREGA DE CAMPO.

Escolaridad: Recién Egresados Ingenieros en Electrónica o Comunicaciones.
Horario Laboral: Disponibilidad de horarios
Disponibilidad para viajar al 100%.
Experiencia: No necesaria
Competencias:
Saber manejar Vehículo Estándar.
Contar con licencia de manejo tipo A.
Ingles 60% (Lectura, Comprensión de manuales).
Acostumbrado a trabajar bajo presión.
Sin miedo para trabajar en las alturas.
Zona de trabajo: Tlalnepantla.
Sueldo: \$11,027.00
Enviar cv a mcamp@humanaccess.com.mx



CONTADORES

ESCOLARIDAD: Mínimo TÉCNICO EN CONTABILIDAD
EXPERIENCIA: Mínimo 1 año, en contabilidad genera
Sueldo: \$8,000 prestaciones de ley
Horario: Lunes a Viernes
Zona: Santa Fe
mvives@trabajando.com

INGENIERO QUIMICO (VENTAS)

Experiencia: 1 año en la industria química, 1 año en ventas, conocimientos en equipos de filtración, ventilación y equipos de procesos
Sexo: Femenino
Edad: 28 a 40 años
Escolaridad: Lic. Terminada
Inglés: 60 %
Sueldo: \$12,000+ comisiones + prestaciones de ley
Horario: lunes a viernes 8:30 a 5:00 pm
Zona de Trabajo: Naucalpan
mvives@trabajando.com

AUXILIAR FISCAL

Escolaridad: Lic. Contabilidad o Pasante
Experiencia: (sin experiencia) conocimientos básicos en :
Manejo de Paquetería Contable
Manejo de Software (IMSS e INFONAVIT y SAT)
Conocimiento de Normas de Información Financiera
Ofrecemos crecimiento laboral en poco tiempo
Horario: lunes a viernes 8:00 a 2:00 pm
Sueldo: \$6,000 + prestaciones de ley
mvives@trabajando.com

EJECUTIVOS COMERCIALES

SEXO: FEMENINO
EDAD: 23 a 45 años
ESCOLARIDAD: Mínimo bachillerato terminado
EXPERIENCIA: mínimo 1 año como gerente de tienda, (zara, Michel Domit, Scappino, Maxmara, María Isabel, etc.)
Sueldo: \$10,000 + comisiones + prestaciones de ley
Horario: lunes a domingo (tiempo completo)
Zona: Polanco
mvives@trabajando.com

VENDEDORES

Sexo: Indistinto
Escolaridad: mínimo bachillerato concluido
Experiencia: mínimo 2 años en ventas, (no importa el giro), es indispensable contar con buena actitud y gusto por las ventas.
Zona: Centro
Horario: Lunes a Sábado
Sueldo: \$6,000 + comisiones + prestaciones de ley
mvives@trabajando.com

EJECUTIVAS DE VENTAS CORPORATIVAS

Edad: 24 a 35 años
Escolaridad: mínimo Lic. Trunca (7 semestres)
Experiencia: mínimo 2 años en ventas corporativas, atención a clientes, prospección, cierre de ventas, INDISPENSABLE CONTAR CON CARTERA
Sueldo: \$24,000 + comisiones + prestaciones de ley + Ayuda de gasolina + celular
Zona: Zona Rosa
Indispensable contar con auto
Interesadas enviar CV con fotografía
mvives@trabajando.com

OPTOMETRISTAS

Estudio: Optometrista
Experiencia: mínimo 2 años como optometrista, (indispensable),
Actividades: viajar a diferentes estados de la república, realizando optometrías. (Disponibilidad para viajar TODO EL MES)
Horario de lunes a Viernes 8:30 am a 6:00 pm
Sueldo: \$10,000 + comisiones + pago de viáticos
mvives@trabajando.com



GERENTE DE MERCADOTECNIA

Su Preparación Académica deberá ser mínima de Especialidad ó Maestría del área de Mercadotecnia ó afines. Bilingüe (preferentemente).
Las Competencias Requeridas son: Liderazgo, Toma de decisiones, Planeación estratégica, Habilidad Analítica, Trabajo en equipo, Adaptación al cambio, apego a Normas y Procedimientos, Negociación, Orientación a resultados, entre otros. Disponibilidad de horarios.
Para mayores informes comunicarse al 8500-2131 ó 32, ext. 105, en atención a Lic. Marta Rodríguez.

REPRESENTANTE DE VENTAS EN GIRO PAPELERO

Características específicas: Facilidad de palabra, extrovertido, empático, auto-motivado, tolerante a la frustración, persistente y buen negociador.
Lugar de Trabajo: Distrito Federal.
Mínima de Tres (3) Años recientes, continuos y comprobables en el puesto, principalmente en Empresas cuyos productos correspondan al giro papelerero, habiendo desarrollado y hecho negocios con cadenas comerciales (Principalmente, tiendas de autoservicio) relacionadas con el giro (INDISPENSABLE).
Interesados enviar CV a marta.rodriguez@consystar.com

ENFERMERO (A) QUIRÚRGICO O INSTRUMENTISTA

La misión del puesto esta relacionada con la provisión de una eficiente asistencia además de asesoría en uso y manejo de instrumental, así como técnicas quirúrgicas, orientada a personal calificado.
Educación mínima a nivel de pasantía, de las carreras de Medicina, Enfermería o afín.
Interesados enviar CV a curricula@consystar.com



COORDINADOR DE RELACIONES PÚBLICAS

Licenciatura en Mercadotecnia, Publicidad, Administración, Comunicación, Relaciones Públicas o a fin.
Desde 22 hasta 35 años
Experiencia: Mínimo 4 años de haber trabajado en agencia de Relaciones públicas como Supervisor o ejecutivo de cuenta, conocer de procesos de relaciones públicas, publicidad y estudios de mercado.
Fortalecer nuestra relación con agencias de relaciones públicas, medios de comunicación y líderes de opinión
Generar contenidos para boletines y artículos.
Organización de eventos masivos y ruedas de prensa
Horario: 8:00 am a 5:30 pm
Sueldo: \$12,000



ADMINISTRADOR DE VENTAS

Escolaridad
Lic. en administración, marketing o afín (terminada o trunca)
Experiencia laboral:
2 años mínimo administrando, supervisando y dirigiendo equipos de trabajo; coordinador, supervisor en áreas comerciales o afín.
Manejo de Software de dibujo, Diseño o Ingeniería
Idioma Ingles
Sueldo Base 10,000, prestaciones de ley,

buen ambiente de trabajo,
Empresa estable, planes de crecimiento.
OFICINA: (55) 25.95.67.66
LAGO PONIENTE 16 INT. 113-D
COL. AMÉRICAS UNIDAS DEL. BENITO
JUÁREZ



ARQUITECTO DESARROLLISTA A MANO ALZADA

Serás el responsable de desarrollar documentos arquitectónicos interpretando los proyectos y anteproyectos efectuados para la realización de presentaciones y la creación de proyectos ejecutivos de construcción a nivel internacional. Escolaridad: Lic. Arquitectura. Idiomas: Inglés 80%
Software: AutoCad (Indispensable), Revit (Deseable).
Enviar CV a gilberto.lopez@kidzania.com

KEY ACCOUNT MANAGER

You will be responsible for provide personal attention to each franchisee, prospects and Industry Partners on its Corporate visits. Act as a liaison between the franchisees assigned and Headquarters. Develop, plan, coordinate and direct quality monitoring programs in all the Facilities and in each of its stages
Education: Degree in Business Administration, Public Relationshipss, Communications or similar Languages: Spanish, English 90% (Bilingual) Willing to travel: 40%
gilberto.lopez@kidzania.com



SUPERVISOR DE CALL CENTER

Monitorear las interacciones de los ejecutivos a su cargo. Llevar a cabo sesiones de retroalimentación con cada ejecutivo asignado
Supervisar y gestionar las actividades de ventas. Ejecutar los planes de trabajo establecidos por la Gerencia de Operaciones (enfocado a las metas de ventas)
Actualizar la información de incidencias del personal (Faltas, retardos, bajas, justificaciones, etc.)
Escolaridad: Lic. Trunca y/o concluida en el ramo económico-administrativo
Salario competitivo vía nomina \$10,000.00 + \$2000.00 DE BONO
Enviar curriculum a cdiazl@iusacell.com.mx

ANALISTA MIS

Creación y procesamiento de bases de datos aplicando las reglas de negocios establecidos por la Dirección para la generación de indicadores que faciliten la toma de decisiones. Las funciones administrativas generales que realiza son: Respetar Políticas y Procedimientos. Asegurar cumplimiento de los objetivos del área y la Dirección.
Los estudios mínimos requeridos para el puesto son: Licenciatura (pasante o trunco) área físico – matemático ó económico - administrativo
Enviar curriculum a cdiazl@iusacell.com.mx

MÉDICO LABORAL

Escolaridad: Lic. Medicina general (titulado)
Experiencia mínima de 2 años como medico laboral. Conocimientos: trámites ante IMSS, llenado de formatos st7, manejo de incapacidades médicas, atención de primer contacto, medicina preventiva, implementación de campañas de salud, determinación de urgencias médicas. Conocimiento de comisión mixta de seguridad e higiene, participación en brigadas, atención de urgencias y elaboración de indicadores de productividad.
Horario de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.
Enviar curriculum a cdiazl@iusacell.com.mx

ANALISTA, HOST COBOL

Escolaridad: Ingeniería en sistemas
Sueldo: \$ 28,000
Teléfono: 55-31-49-44-46

PROGRAMADOR HOST, COBOL

Escolaridad: Técnico Profesional Programador
Sueldo: \$25,000
Edad: 47
Zona: Iztapalapa
Teléfono: 55-25-30-14-05

INGENIERO ETL

Licenciatura en Informática
Sueldo: \$30,000
Zona: Portales
Teléfono: 55-37-49-39-97

GESTOR COMERCIAL

Licenciatura en Administración de Empresas
Sueldo: \$12,000
Zona: Álvaro Obregón
Teléfono: 044-37-95-26-13

INGENIERO ETL

Ingeniería en computación
Sueldo: \$20,000
Zona: Nezahualcóyotl
Teléfono: 55-21-96-87-62

INGENIERO COBOL

Ingeniero Industrial administrador Sistemas
Sueldo: \$22,000
Zona: Nuevo León
Teléfono: 66-42-20-88-15

INGENIERO

Administración Computacional en Sistemas
Sueldo: \$35,000
Zona: Condesa
Teléfono: 55-27-16-24-82



ATENCIÓN A CLIENTES SINIESTROS

Escolaridad: Económico administrativa
Experiencia: 6 meses. Zona de trabajo: Tlalpan. Horario: Matutino y Vespertino
Teléfono: 52-27-39-99 Ext. 80470

ATENCIÓN A CLIENTES GMM

Escolaridad: Económico administrativa
Experiencia: 6 meses

Zona de trabajo: Tlalpan
Horario: Matutino y Vespertino
Teléfono: 52-27-39-99 Ext. 80470



INGENIERO SOPORTE Y MANTENIMIENTO (REDES)

Escolaridad: Ing. Informática, Sistemas Computacionales
SO Mac, Linux, Unix (intermedio), redes, programación y manejo base datos, deseable Certificación Cisco, Final Cut, Stornext.
Inglés AVAZADO
Envía tu CV a rhasa@televisa.com.mx

ASISTENTE EJECUTIVA BILINGÜE

3 años de experiencia a nivel dirección, funciones secretariales, funciones administrativas
Inglés y Office AVANZADO
Envía tu CV a rhasa@televisa.com.mx

AMBIENTADOR

Excelente presentación
Envía tu CV con fotografías a
Envía tu CV a rhasa@televisa.com.mx

DISEÑADOR DE INTERIORES

Historia del arte, con experiencia en CINE y/o televisión
Envía tu CV a rhasa@televisa.com.mx



No olvides revisar
vacantes en
facebook /
MejoresEmpleos



mejores empleos

Si eres lector de **Mejores Empleos...**

!Nos interesa conocer tu opinión!

Escríbenos a:

contacto@mejoresempleos.com.mx

Y recibirás un ejemplar de cortesía al contestarnos una sencilla encuesta.
Comprometidos con el país para generar más y mejores empleos para
todos los mexicanos.



La Salle

Profesionales con **valor**

Posgrados La Salle impulsa tu potencial

con nuestros nuevos
programas articulados, de
especialidad y maestría



Promoción Posgrado
5278 9500
exts. 2328 y 2343
01800LASALLE

ulsa.edu.mx

promocion.posgrado@ulsa.mx

INTERNATIONAL ASSOCIATION
La Salle
UNIVERSITIES

De La Salle



Universidad
La Salle.



DESARROLLO
DE **ESTRATEGIAS**
PARA LA **OPTIMIZACIÓN**
DE **RECURSOS**



SOLUCIONES INTEGRALES A SU

SERVICIO

Cobertura Nacional en

**MÉXICO, a NIVEL
INTERNACIONAL**

en Estados Unidos, Centroamérica,
el Caribe y España.

01 800 90 EXCEL
(39235)



Televisa

**¿Te gustaría trabajar
en Televisa?**



Ingresa a

www.bolsadetrabajotelevisa.com.mx

y manda tu información curricular.

Una puerta de entrada al consorcio más importante
de medios de habla hispana en el mundo.