

mejores **empleos**

**Referencias
laborales**
¡detonadores
de decisión!

Tercerización
La modalidad de
empleo actual

**El lado
humano
del outsourcing**

Adriana de la Peña

Directora Human Kind



\$20.00MX
Publicación
Bimestral
Edición 13
México

Las mejores soluciones en **Capital Humano** reunidas en un sólo lugar



Membresía de publicación empresarial

Contrate cualquiera de nuestros planes, y su empresa tendrá acceso a un variado perfil de candidatos.



Portal Corporativo de Empleo

Obtenga su propio Portal de Empleo, totalmente personalizado con la imagen corporativa de su empresa y publique vacantes en su propia bolsa de trabajo.



GPS

Gestione sus procesos de selección, desde la publicación de su vacante hasta la contratación del candidato.



Feria Virtual

Potencie su reputación de buen empleador y posicione su marca en medios electrónicos a través de la más novedosa y competitiva Feria Virtual.



HR Consulting

Somos la mejor alternativa para buscar al personal cualificado para su empresa.

Aproveche las promociones y precios especiales que tenemos disponibles para Usted.

Para mayor información, escribanos a: mplanells@trabajando.com

www.trabajando.com

La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica

El empleo y los esquemas de outsourcing

El empleo es el gran reto de México, así como lo es la creación de empresas eficientes, sólidas y altamente competitivas. La clave del éxito radica en combinar estos dos factores y contar con equipos de trabajo eficientes, más especializados y capaces de aportar soluciones al mercado, con el dinamismo y agilidad de respuesta que exige el mundo actual.

Cuando la capacidad de una empresa es excedida para conformar sus equipos de trabajo especializados, el outsourcing representa, sin duda, una alternativa.

Mucho se ha dicho a favor y en contra de esta modalidad de contratación; no obstante, un hecho inevitable es que sus cifras aumentan en nuestro país, a grado tal que la Reforma Laboral recientemente aprobada por el Congreso, ha optado por la regulación de estos esquemas.

Siendo así, es mejor adentrarnos a este fenómeno, entender la lógica empresarial detrás del outsourcing (las reales exigencias del mercado) y dar a conocer a los lectores lo que deben comprender y cómo interpretar su contratación por tercerización.

*En mi opinión, este fenómeno hará que el trabajador esté siendo ubicado por más especialistas, en posiciones realmente afines a sus capacidades, que potencien su desarrollo y que le permitan ser mejor remunerado por sus competencias; además, quedar protegido con las prestaciones de ley. **No obstante, la exigencia para el trabajador será superior, hoy más que nunca deberá ser altamente competitivo y para acceder a mejores empleos, tendrá que invertir en la construcción de un perfil laboral de mayor calidad y nivel de formación.***

Hemos destinado esta edición al tema de la tercerización o contratación externa de personal, esperando cubrir a nuestros lectores la mayoría de sus inquietudes alrededor de estos esquemas y a la vez, aportar las mejores recomendaciones para que puedan convertirse en individuos con perfiles altamente valorados no solamente por una empresa, sino por el mercado laboral en general.

No olvides dejarnos tus sugerencias en:
contacto@mejoresempleos.com.mx
y seguirnos en [f](#) /MejoresEmpleos

Ing. Carlos Sandoval Gómez
Mejores Empleos



MEJORES EMPLEOS

Carlos Sandoval Gómez
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

VENTAS
Alejandro Cortés
acortes@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR JURÍDICO
David Martínez Staines
dmartinez@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR DE TECNOLOGÍA
Carlos Alberto Luna Ruiz
cluna@mejoresempleos.com.mx

ESTILO
Natalia Reus Anda
Héctor De Alzúa

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

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

CONTENIDO

El lado humano del outsourcing
Entrevista a Adriana de la Peña, Directora General de Human Kind
Por Gabriela Breña H.

34

6

5 preguntas que todos nos hacemos sobre nuestra AFORE

Coordinación General de Información y Vinculación, CONSAR

8

¿Cómo evaluar si te conviene ser contratado por outsourcing?

Por Atenea Pólito Soto

10

¿Cómo salir a tiempo de la oficina?

Por Arturo Villegas

11

¿Cómo lograr integración y sentido de pertenencia con personal de outsourcing?

Por Mario Cardeña

12

Tercerización especializada del personal: herramienta de alto impacto para diversos sectores del mercado.

Por Brenda Callejas

14

Tercerización: una puerta para trabajos permanentes

Por Alberto del Castillo, Director de Executive & Professional

Síguenos en: MejoresEmpleos
 @mejoresempleos

Mejores Empleos. Revista bimestral. Tercer bimestre del 2013. Editor Responsable: Gabriela Breña Huerta. Número de Certificado de Reserva Otorgado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor: 04-2011-121317565300-102. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido 15662. Domicilio de la publicación: Gabriel Mancera 1121 interior 104 Col. Del Valle, México, D.F. 03100. Imprenta: Editorial Impresora Apolo, S.A. de C.V. Centeno 150-6 Col. Granjas Esmeralda CP 09810, México, D.F. Tiraje: 10,000 ejemplares. Distribución: Publicaciones CITEM, S. A. de C.V. Avenida del Cristo No. 101 Col. Xocoyahualco, Tlalnepantla, Estado de México. Mejores Empleos está inscrito en el Padrón Nacional de Medios Impresos. Los contenidos publicados en Mejores Empleos son responsabilidad de su autor. En el caso de entrevistas, se cuenta por escrito con el visto bueno del entrevistado para la publicación de su artículo.



Mitos y realidades del outsourcing
Entrevista a Ricardo Rejón,
Director General de Excel
Technical Services
Por Elizabeth Verduzco

20



¿Cómo es trabajar para el Dr. Simi?
Entrevista a Víctor González Herrera,
Director de Estrategias para Promoción
de Productos
Por Lourdes Nicté Ha Martínez

32

16 Lo mejor de la reforma laboral aplicado a esquemas de tercerización

Por Jaime Bustamante, Director Jurídico de ManpowerGroup

18 Dale valor a tu empleabilidad
Entrevista a Jorge Fernández,
Director Grupo Pozzeldon

Por Natalia Reus

24 10 recomendaciones para una negociación ejecutiva de éxito

Por Professor Douglas M. McCabe, Georgetown University -The McDonough School of Business

26 Empleados que son trasladados al extranjero.

Por Ingrid Charles, Consultor de Cuentas Internacionales Certé Consultores

28 ¡Recomendaciones de Tommy Hilfiger para vestir en temporada de calor!

Por Esther Shueke



29 Conoce lo que sí puedes deducir de tu sueldo, salario o asimilado

Por Excel Technical Services

30 Tus referencias laborales ¡Detonadores de decisión!

Por Luis Eduardo Medina Fernández, Consultor en Recursos Humanos

38 La AMECH a favor del fomento del empleo formal

Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano

40 El mobbing (violencia psicológica laboral) presente en las empresas

Por Margarita Chico, Directora Corporativa de Comunicación de Trabajando.com

41 Generación Millenium. Sus retos para empresas y empleados
Entrevista a Oscar Rodríguez González, Director de Desarrollo Humano en El Palacio de Hierro

Por Ruth Estefanía Pérez García

44 8 competencias que describen a los líderes de hoy
Por Mtra. Jennifer Amozorrutia; Great Place to Work® Institute México

46 Congreso "Tendencias de la Dirección General y su Impacto en Recursos Humanos"

48 ¿Cómo es trabajar para un circo?

Entrevista a Octavio Alegría, dueño del corco Alegría Brothers.

Por Karla Bautista

50 ¿Cuál es la mejor manera en que puedes dar seguimiento a tu proceso de reclutamiento?

54 Cifras interesantes

55 No queremos ver... a ciegos que pueden trabajar
Entrevista a Susana Portales Galindo, Directora del Comité Internacional Pro Ciegos, I. A. P.

Por Héctor de Alzúa

58 KidZania, el fomento de valores en niños como franquicia de exportación.
Entrevista a Carlos Guerra, Director de Recursos Humanos

Por Jessica Gisela Ceballos Elías

61 10 tips de protocolo e imagen de la mujer ejecutiva

Por Marisol Espino

63 Las mujeres profesionistas y su entorno laboral

Por Cristina Jáuregui

66 El trabajo flexible o "Flextime" como alternativa posible
Entrevista a Ana Lucía Cepeda, creadora de VidaMujer

Por Lizbeth Quezada

6 preguntas que todos nos hacemos sobre nuestra AFORE

Por Coordinación General de Información y Vinculación, CONSAR



1.-¿En qué debemos fijarnos para elegir una afore?

Para elegir la AFORE que más te conviene para administrar tu Cuenta Individual, debes comparar a las Administradoras con base en el Indicador de Rendimiento Neto.

El Rendimiento Neto es una resta simple del rendimiento que te da la AFORE (ganancias, intereses) menos la comisión que te cobra (por administrar, resguardar e invertir tu dinero).

La CONSAR presenta en su página de Internet un apartado que se llama “**Compara a las AFORES**” donde encontrarán cuatro tablas, cada una corresponde a un grupo de edad específico y se identifican con un color distinto. Dichas tablas representan a las cuatro Sociedades de Inversión de las Afores, es decir, los fondos en los que se invierten tus recursos de acuerdo a la edad de cada trabajador y muestran, en la última columna, el rendimiento neto (la ganancia) que cada AFORE brinda.

SB4	SIEFORE BÁSICA 4	(36 años y mayores)	➔
SB3	SIEFORE BÁSICA 3	(entre 37 y 43 años)	➔
SB2	SIEFORE BÁSICA 2	(entre 46 y 55 años)	➔
SB1	SIEFORE BÁSICA 1	(60 años y mayores)	➔

SB4 para personas de 36 años y mayores		SB3 para personas entre 37 años y 43 años		SB2 para personas entre 46 años y 55 años		SB1 para personas de 60 años y mayores	
INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO		INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO		INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO		INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO	AFORES	RENDIMIENTO NETO	AFORES	RENDIMIENTO NETO	AFORES	RENDIMIENTO NETO
Invercap	14.89%	Invercap	13.12%	Invercap	11.46%	Invercap	10.12%
SURA	13.97%	SURA	11.45%	PensionISSSTE	11.33%	PensionISSSTE	9.88%
Profuturo GNP	13.40%	PensionISSSTE	11.30%	SURA	10.97%	Profuturo GNP	9.48%
Banamex	13.23%	MetLife	11.81%	Profuturo GNP	10.94%	SURA	9.88%
MetLife	13.23%	Profuturo GNP	11.67%	MetLife	10.58%	XXI Banorte	9.59%
Principal	12.85%	Banamex	11.62%	Principal	10.51%	Principal	9.28%
PensionISSSTE	11.97%	Principal	11.50%	XXI Banorte	10.49%	MetLife	9.27%
XXI Banorte	11.43%	XXI Banorte	11.42%	Banamex	10.48%	Banamex	9.17%
Azteca	9.94%	Azteca	10.15%	Azteca	9.54%	Azteca	7.25%
Alfama Bajío	8.77%	Coppel	8.47%	Coppel	8.92%	Alfama Bajío	7.08%
Coppel	8.75%	Alfama Bajío	8.38%	Alfama Bajío	7.82%	Coppel	7.01%
Universa	8.63%	Universa	8.31%	Universa	8.72%	Universa	6.97%
Promedio Simple	11.76%	Promedio Simple	11.74%	Promedio Simple	9.28%	Promedio Simple	8.51%
Promedio Ponderado*	12.67%	Promedio Ponderado*	11.81%	Promedio Ponderado*	10.56%	Promedio Ponderado*	8.98%

Imagen capturada del sitio web http://www.consar.gob.mx/rendimiento_neto/rendimiento_neto.shtml

2.-¿Cuándo voy a tener acceso a los recursos de la cuenta Individual?

El trabajador podrá disponer de los recursos, cuando el IMSS o el ISSSTE le otorguen una resolución de pensión o bien una negativa de pensión, pues eso lo determinan dichos institutos.

3.-¿Cómo funcionan las Afores en las contrataciones que son realizadas por servicios de tercerización o administradores de nómina?

Las contrataciones a través de terceros le dan derecho al trabajador de tener una cuenta individual siempre y cuando los den de alta en el seguro social, si no están dados de alta, no tienen una AFORE a menos que ellos se registren de forma independiente.

4.-¿Cuáles son los errores más comunes que cometemos los trabajadores con respecto a nuestra Afore?

El más común es no elegir una AFORE al momento de entrar a trabajar, por lo tanto la CONSAR que es la autoridad que regula a las AFORES, me asigna a una y para que yo reciba información de esa AFORE y lleve un registro de todo mi dinero necesito registrarme formalmente en una administradora.

Otro error es no revisar los datos que aparecen en el estado de cuenta como el Número de Seguridad Social (NSS) que me da el IMSS, el RFC, la homoclave y el domicilio por lo que cuando quieren realizar un trámite de vivienda o de pensión llega el momento de las correcciones. Si existen errores en estos datos, los trámites pueden llevar de uno a dos años.

5.-¿Cómo puedo saber cuándo y cuánto cobraré en mi Afore?

Es muy importante que sepan que los recursos de la cuenta individual serán para pagar la pensión, así que todo el dinero que se encuentra depositado en esta cuenta determinará el monto de la pensión a recibir cuando se cumplan los requisitos de Ley, por ejemplo:

- Si el trabajador ha venido cotizando desde la Ley del Seguro Social de 1973 le pedirán 500 semanas de cotización y 60 o 65 años de edad para tener derecho a una pensión.
- Si el trabajador cotiza o siguió cotizando en la Ley del Seguro Social 1995 le pedirán 1250 semanas cotizadas y 60 o 65 años de edad para tener derecho a una pensión.

En el caso de trabajadores que cotizaron al Sistema de Ahorro para el Retiro que empezó en 1992, ellos podrán disponer en una sola exhibición de los recursos de ese periodo solamente, lo demás como se mencionó se irán al pago de su pensión.

1. Régimen de 1973 (antes del 1ro. de julio de 1997)
2. Régimen de 1997 (a partir del 1ero. de julio de 1997)

1ero. de julio de 1997



El sistema contempla también retiros parciales antes de cumplir las semanas establecidas en caso de desempleo o matrimonio.

Para el retiro por matrimonio, se deben tener 150 semanas cotizadas al SAR 97 al momento de la celebración del matrimonio. Se retiran 30 días de salario mínimo vigente en el D.F. a la fecha de la celebración del matrimonio y que el matrimonio se haya celebrado a partir del 1º de julio de 1997.

Para el retiro por desempleo, se debe contar con una certificación de baja del trabajador desempleado del IMSS que se otorga a partir del día 46 de desempleo. Posteriormente, se debe acudir a la Subdelegación Administrativa del IMSS que le corresponda y solicitar la certificación de baja del Trabajador Desempleado. Con esta certificación el desempleado puede acudir a la AFORE que administra la cuenta individual y solicitar sus recursos. Los trabajadores del ISSSTE pueden contar con la cantidad que resulte menor entre 65 días de su propio sueldo básico de los últimos 5 años o el 10% del saldo de la propia Subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez (RCV) a partir de tener 46 días naturales de estar desempleado.

6.-¿Hay cabida a las aportaciones voluntarias? ¿Qué beneficios me traerían?

Por supuesto, de hecho **se recomienda que hagan aportaciones voluntarias ya sea, de corto plazo para cubrir una inmediatez, o de largo plazo para adicionarlo a la pensión y que esta sea más grande.** Se obtendrían rendimientos altamente competitivos que incrementarían la pensión sustancialmente además de la posibilidad de que éstas son deducibles de impuestos.

Para obtener mayor información entra a www.consar.gob.mx •

¿Cómo evaluar si te conviene ser contratado por outsourcing?

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.



Hoy en día el Outsourcing o Subcontratación de recursos humanos es una práctica común en la realidad laboral de nuestro país. Si eres un candidato en búsqueda de empleo, debes evaluar si tus objetivos particulares y de crecimiento laboral concuerdan con este tipo de esquema laboral.

¿Quién no debe contratarse por Outsourcing?

- a) Quien busque una sensación de “Estabilidad laboral” en una empresa.** Escrito así, entre comillas porque en realidad nadie es indispensable en una compañía y laborar varios años para una gran empresa no significa ni crecimiento ni estabilidad. Un ejemplo claro de esto lo tenemos en el mismo Steve Jobs fundador de Apple quien durante su carrera profesional fue incluso despedido de la empresa que él creó.
- b) Quienes tienen la idea de buscar un trabajo para que les paguen su jubilación, liquidación, pensión o cualquier otro sistema de ahorro para el retiro.** En este esquema se firman contratos por tiempo determinado y al finalizar la relación laboral solamente obtendrás un finiquito de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- c) Quienes desean puestos gerenciales o directivos con sueldos altos y prestaciones superiores a la ley.** Generalmente, estos puestos son encargados a un Head hunter quien se da a la tarea de conseguir a los candidatos ideales.

¿Quién sí es viable a contratarse por Outsourcing?

Esta opción puede ser aprovechada si:

- a) Estás dispuesto(a) a trabajar firmando contratos temporales.** Generalmente son mensuales y/o por proyectos trimestrales.
- b) Estás abierto(a) a brindar diferentes opciones de puestos (en su mayoría operativos).** Para ello, debes manejar un perfil múltiple, por ejemplo:

Auxiliar administrativo, contable, call center, telemarketing. Esto le da al ejecutivo de la cuenta la posibilidad de moverte a distintos puestos con diversos clientes.

c) Deseas demostrar tus capacidades para ser parte de la nómina de la empresa en que prestas tus servicios. Esto te permite el desarrollo en una misma área laboral pero en distintas empresas. Muchas compañías usan esta opción como filtro para quedarse con los mejores empleados.

d) Si requieres adquirir alguna competencia laboral, habilidad, aptitud o actitud específica. En lugar de tomar un curso, puedes aprenderlo y desarrollarlo en la práctica, además de recibir una remuneración económica.

e) Si llevas mucho tiempo sin trabajo, puedes tomarlo como opción temporal. Esto te permitirá solventar tus gastos mientras sigues la búsqueda de empleo en el área de tu interés, tomas un curso de actualización, etc.

f) Buscas flexibilidad de días y horario. En este esquema puedes obtener un trabajo de fines de semana, vespertino para quienes estudian por la mañana, nocturno o con jornadas distintas de "3 por 4" (en donde se trabajan tres días y descansan cuatro), etc.

g) Perfecta opción para becarios, pasantes o recién egresados que requieran adquirir experiencia profesional en las áreas de su interés.

De preferencia, deben buscar esta opción desde uno o dos años antes de concluir la Universidad, lo ideal es mantenerse en un mismo puesto de seis meses a un año para realmente poder aprender a desempeñarlo adecuadamente y conocer los ciclos de trabajo (temporadas altas y bajas).

Es recomendable que esta información la especifiques en la parte de experiencia profesional de tu C.V., especifica el periodo, puesto desempeñado, empresa cliente donde laborabas físicamente y entre paréntesis (la empresa de outsourcing por la que estabas contratado).

Es importante elegir empleos que sumen experiencia, conocimientos y habilidades que estén relacionados con tu perfil para que realmente aproveches las ventajas que ofrece esta modalidad de contratación.

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



¿Cómo salir a tiempo de la oficina?

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



ARTURO VILLEGAS
enciende el conocimiento

Sin duda, la situación actual del mundo ejecutivo moderno en ocasiones se vuelve sinónimo de largas jornadas laborales donde muchos trabajamos 12 horas o más de manera cotidiana. Entonces, ¿qué hacer con este mal hábito que elimina espacios para vivir? **El que no logremos nuestros objetivos en el tiempo asignado puede tener varias razones:** mala distribución de cargas de trabajo, hábitos inefectivos para asignar prioridades, poco dominio de las habilidades y competencias para hacer el trabajo; sin embargo, la principal en mi experiencia relacionada a puestos directivos o gerenciales es: **la poca capacidad para delegar.**

El “empoderar” a tus colaboradores es una de las carencias más frecuentes de las organizaciones. Un directivo debe dar no sólo responsabilidad a su equipo, sino la autoridad para tomar decisiones incluso con el riesgo de que pueda equivocarse. Debes reconocer que tus subalternos son personas capaces e inteligentes; de esta manera tus colaboradores tal vez puedan encontrar una forma nueva, diferente y hasta sencilla de hacer las cosas. Esta es también una forma de construir empresas innovadoras.

“Al delegar, te conviertes en un ejecutivo y a tus colaboradores les das la oportunidad de llegar a serlo”

Consejos para delegar trabajo de forma efectiva:

- Elige a la persona que tenga la mayor capacidad y competencias para realizar la tarea (si no la hay, entonces trabaja en capacitación y entrenamiento).
- Brinda a quien delegues la dirección, la autoridad y recursos necesarios para efectuar sus tareas. Define objetivos y resultados esperados.
- Acuerda revisiones periódicas para validar avances; la retroalimentación deber ser siempre positiva, da guía y consejos propositivos.
- Brinda crédito y reconocimiento por los resultados a la persona asignada, esto lo motivará y lo convertirás en aliado para siguientes tareas.

Alguna vez alguien confió en ti, ahora toca crear el espacio para que alguien más crezca; además, ésta puede ser la oportunidad de ver que el reloj marca las 6:00 de la tarde y pensar en alcanzar a tus hijos en el parque. ¡Ánimo, sí se puede!●

¿Cómo lograr integración y sentido de pertenencia con personal de outsourcing?

Por Mario Cardena

mario.cardena@crconsultinggroup.com.mx

www.crconsultinggroup.com.mx



Coach Empresarial, desarrolla procesos integrales de Coaching en las empresas para lograr cambios transformacionales.

En los últimos años hemos visto como las empresas integran servicios de outsourcing en sus operaciones con la finalidad de **mejorar su competitividad**.

Una ventaja al utilizar el outsourcing es que las empresas tienen la posibilidad de convertir sus costos fijos en costos variables. El esquema funciona en el sentido de que el proveedor del servicio de outsourcing proporciona personas a las empresas que requieren de sus servicios para **operar y desarrollar ciertos procesos establecidos**.

Desde el punto de vista financiero el outsourcing es muy atractivo para las empresas pues **pagan por los servicios que necesitan**, sin embargo, **la integración de este tipo de personal es un elemento clave para que el outsourcing pueda ser exitoso**.

¿Cómo podemos integrar las personas contratadas por outsourcing para crear sentido de pertenencia con nuestra empresa?

Primero, preguntarse cómo es que está integrado este tipo de personal en nuestra empresa:

- ¿Viven **la visión y misión** de la empresa como cualquier otro empleado de la empresa?
- ¿Escuchamos sus **necesidades e ideas de mejora** sobre los procesos que realizan?
- ¿Entienden las necesidades de los clientes tanto internos como externos y trabajan orientados hacia **la satisfacción de esas necesidades**?
- ¿Son **capacitados** y tienen acceso a los **recursos necesarios** para realizar su trabajo eficientemente?
- ¿Las **condiciones salariales y laborales** que les otorga la empresa de Outsourcing corresponden al mercado laboral? •

Tip de María Cardena:

Para integrar a nuestra organización a las personas contratadas bajo outsourcing, debemos tener en cuenta que con este tipo de servicio, le estamos ofreciendo a nuestra empresa la posibilidad de destacar en un mercado cada vez más competitivo.

Tercerización especializada del personal.

Herramienta de alto impacto para diversos sectores del mercado



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

Si bien el mundo es cada vez más exigente, resulta curioso que de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, en noviembre del 2012, casi 9 millones de mexicanos se encontraban buscando trabajo, y aún cuando un gran número de ellos contaban con la especialización que muchas empresas requieren, en muchos de los casos no recurrieron a las herramientas de búsqueda adecuadas para hacer coincidir su experiencia con las necesidades laborales del mercado, lo que les complicó encontrar un trabajo que se ajustara a su perfil y competencias.

La Lic. Ma. del Carmen Balcárcel, Gerente de Capital Humano de Randstad México, nos explicó: **“Cada día son más las Industrias que requieren de personal especializado (farmacéutica, banca, Tecnologías de la Información (TI), Ingeniería, entre otras) y en muchas compañías, sus áreas de Recursos Humanos requieren el soporte del conocimiento y la experiencia que tienen las empresas de tercerización de personal para llevar a cabo un proceso de reclutamiento y selección que les garantice la contratación de los candidatos con las capacidades y conocimientos específicos que requieren.”**

“En Randstad sabemos que cada área y especialidad requiere de candidatos con capacidades y conocimientos específicos. Por esta razón contamos con especializaciones que nos permiten asesorar tanto a candidatos como a clientes. Cuando nosotros realizamos un proceso de selección para un proyecto de TI nos aseguramos de los requerimientos y perfil que necesita nuestro cliente, con base en esto, se especifica cómo debe de ser el proceso de reclutamiento y selección; al candidato se le aplican exámenes de las competencias necesarias para ese puesto y quien lleva a cabo la entrevista maneja el lenguaje y los conocimientos apropiados para entender y evaluar correctamente al candidato, ya que, sólo con esta experiencia se logra integrar la mejor mancuerna candidato – vacante. Los entrevistados detectan inmediatamente cuando el reclutador conoce de lo que habla y esto les permite expresar sus competencias y experiencia de

forma clara y segura”, asegura Maricarmen Balcarcel.

Cuando buscamos trabajo de sectores específicos es importante, analizar si estamos realizando una búsqueda adecuada, si nos dirigimos realmente a donde hay vacantes para nosotros o simplemente si estamos resaltando las competencias con las que contamos, así como:

1. Tener en claro para qué sector (TI, servicios, salud, etc.) y área (desarrollo, investigación, producción, entre otras) estamos aspirando.

2. Ubicar las empresas del sector e investigar cómo reclutan a su personal.

3. Si reclutan por medio de un outsourcing, investiga por medio de cuál es y si éste es serio en todos los procesos que

maneja, los cuales pueden ser únicamente, reclutamiento, selección, administración o los tres.

4. Conocer las empresas de outsourcing especializado del sector al que quieres entrar.

5. Busca referencias sobre la empresa de outsourcing

6. Comparte tu CV actualizado con estas empresas y en grupos especializados como pueden ser: foros, blogs, páginas o redes sociales.

Es importante asegurarte de que estás participando en un proceso serio de selección y si tu contratación será por medio de un outsourcing, que sea un esquema de trabajo óptimo y apegado a la ley •

Es importante considerar que las empresas de outsourcing de personal, tienen como un objetivo principal, la selección del candidato que mejor cubra con el perfil que el cliente requiere, lo cual indirectamente le brinda al candidato seleccionado la tranquilidad de que está siendo contratado para desempeñarse en un área que conoce y donde sus conocimientos serán aprovechados.



*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el INEGI

Tercerización: una puerta para trabajos permanentes

Adecco

better work, better life

Por Alberto del Castillo

Director de Executive & Professional



Existen diferentes estrategias para conseguir un trabajo ajustado a tu perfil profesional pero serán las competencias las que definan en gran medida, si eres apto para determinado puesto.

Por ello siempre infórmate de todo lo que piden los reclutadores: **experiencia, competencias e incluso en qué consiste el puesto.** Aplicar a vacantes de manera indiscriminada puede ser un riesgo al momento de asistir a una entrevista.

Las ofertas de trabajo en la modalidad de outsourcing, suelen ser una puerta para un trabajo permanente e incluso para integrarte a las mejores empresas; ofertas que pueden resultar viables.

Te compartimos tres ejemplos de los puestos más difundidos, así como sus competencias:



1.- Promotor o vendedor: vacantes en las que los profesionales deben conseguir resultados constantes en diversos ámbitos comerciales.

Las competencias que requieren son una alta capacidad de negociación, facilidad de palabra y expresión, así como facilidad para establecer relaciones interpersonales y orientación a resultados.

Aunado a ello, el candidato debe tener por lo menos, un año de experiencia en venta de servicios y productos.



2.- Ayudantes generales: vacantes que representan la base productiva de las empresas con las que ejecutan los procesos de transformación de las materias primas.

Las competencias que deben mostrar los candidatos a estos puestos son: habilidades manuales, disciplina, atención al detalle, constancia y gusto por el trabajo rutinario.

En muchas ocasiones para este tipo de puesto no es necesario tener experiencia.



3.-Puestos administrativos: vacantes que representan al staff de una compañía y que ayudan en el soporte de operaciones administrativas, principalmente.

Las competencias para ocupar este puesto son: adaptabilidad, capacidad para trabajar en equipo, enfoque a resultados, proactivo, responsable, tolerante a la frustración, y saber trabajar bajo presión.

Además es indispensable un mínimo de dos a tres años la experiencia.



Manpower®

Por Jaime Bustamante
Director Jurídico de ManpowerGroup

Lo mejor de la reforma laboral

aplicado a esquemas de
tercerización



En ManpowerGroup ayudamos a los clientes e individuos en el ciclo completo del empleo y conectamos el potencial humano con el de nuestros clientes; nuestro liderazgo se basa en generar el éxito personal y potenciar el mundo laboral con nuestras soluciones de capital humano, en las que se encuentra la contratación de personal temporal o de planta.



El impacto de la reforma laboral en la contratación externa de personal tiene diferentes aristas dignas de análisis; a continuación indico sólo algunas que impactan directamente a los esquemas de outsourcing.

Con la reforma laboral en materia de tercerización, deberán subsistir solamente las empresas de outsourcing que se encuentran debidamente establecidas y cumplen al 100% con las leyes y reglamentos, aunado a la seguridad y certeza jurídica que otorguen a clientes y empleados a través de sus contratos, así como de sus prácticas comerciales y patronales.

La ley por sí sola no va a crear más empleos, sin embargo, prevé apoyar a 6 de cada 10 mexicanos quienes están ocupados pero no tienen prestaciones; la inclusión de estas disposiciones, tiene como finalidad establecer las bases para que la tercerización sea el equivalente a la especialización de la mano de obra.

La modernización de la Ley tiene dos vertientes fundamentales:

- 1) promover la generación de más empleos, mejor pagados, a través del impulso de la productividad de las empresas; y
- 2) lograr que las relaciones laborales se desarrollen en la formalidad, fortaleciendo los mecanismos para hacer efectivos los derechos laborales que la ley prevé.

En ManpowerGroup sabemos que las mejores oportunidades serán aprovechadas entonces, por los trabajadores más calificados y productivos; que éstas serán generadas por las empresas con producción y tecnología, y serán promovidas por los países capaces de impulsar la creación constante de nuevos y mejores empleos para lograr que trabajadores, empleadores y gobiernos, colaboren en un marco de seguridad jurídico.

Sin embargo, **la última Encuesta de Escasez de Talento realizada por Manpower revela que en el mercado laboral de México aún prevalece la falta de personal calificado**, esto ocurre porque el individuo requiere adentrarse más en aspectos como: inteligencia social, habilidades analíticas, pensamiento adaptativo así como en competencias interculturales; es decir, desarrollar mayores habilidades y tener mayor capacitación para ser competitivo.

Abordando este tema, con la Reforma se puede aprovechar el impulso a estos aspectos ya que incluye un apartado para el tema de certificación de competencias laborales a los trabajadores de una empresa con la regulación necesaria para asegurarles su protección, e inclusive se establece que haya existencia de Comités Nacionales de Produc-

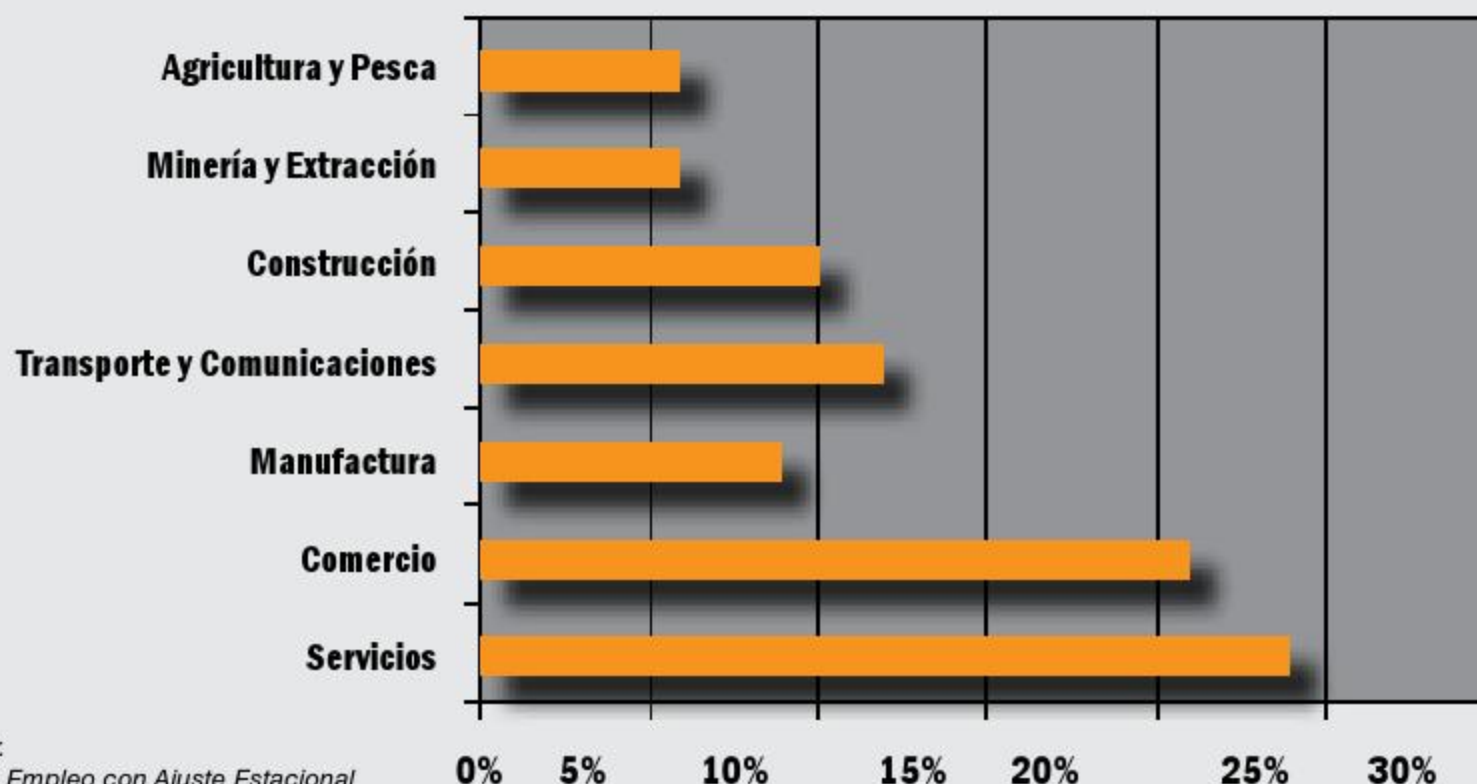
tividad y Capacitación (esto último cuando sean empresas con más de 50 empleados).

Otro beneficio de la Reforma será la oportunidad para que las empresas puedan crear contratos por temporada y capacitación inicial, sin renovación, así como el contrato a prueba por 30 días en lo general, y 180 días para puestos directivos o gerenciales.

Puede haber la modalidad de salario por unidad de tiempo (pago de salarios por hora), situación que implica que incluso quienes sólo laboren unas cuantas horas cuenten con salario mínimo y prestaciones de seguridad social, pudiendo los trabajadores negociar directamente el monto de su sueldo con el patrón. **Sin duda, con las reformas a estos preceptos se busca generación de empleos, principalmente para personas sin experiencia.**

Finalmente como dato adicional y con base en nuestra Encuesta de Expectativas de Empleo Manpower del segundo trimestre del 2013, se reporta que **los empleadores del sector Comercio y Servicios tendrán las expectativas más optimistas de empleo (como se manifiesta en la gráfica), por tanto será recomendable mantenerse al pendiente de las oportunidades de empleo** que ofrecerán estos sectores ●

Comparativo por sector



*Fuente Manpower.
Tendencia Neta de Empleo con Ajuste Estacional

DALE VALOR A TU EMPLEABILIDAD

Entrevista a **Jorge Fernández** Director Grupo Pozzeidon

Por Natalia Reus
nreus@mejoresempleos.com.mx



En Grupo Pozzeidon representamos una serie de empresas que cuentan con herramientas especializadas en Recursos Humanos. Nacemos en el año 2000 con una propuesta de portales en México, Canadá y los Estados Unidos para el enlace de empresas que buscan empleados y su conexión con los mismos de una manera amigable y de mínimo costo. Hoy en día, manejamos los Recursos Humanos de más de 300 empresas del sector Público y Privado en México y el sur de los Estados Unidos.

“Hemos crecido porque tenemos un interés nato en lograr la vinculación de la oferta y demanda de empleos de manera ágil; por una parte, el recurso humano es nuestro negocio; pero estamos altamente convencidos de que sigue siendo una gran necesidad para nuestro país y que seguirá creciendo todos los días gracias, este es el MOMENTO DE MEXICO” – indicó Jorge Fernández al iniciar la entrevista. A continuación algunos puntos relevantes de esta charla:

MUCHAS VACANTES SIN CUBRIR POR FALTA DE CANDIDATOS CALIFICADOS

En nuestra experiencia en el ramo del reclutamiento y la tercerización, cuando un cliente nos solicita la búsqueda de un candidato, nos enfrentamos a que existen pocos elementos realmente calificados. Los casos de puestos operativos y administrativos tienen mayor movimiento, pero cuando la empresa ya invierte en talentos, maneja perfiles que empiezan a ser difíciles de encontrar en los candidatos, algunas veces la razón es la dificultad de localizar a alguien con una cierta especialidad, pero muchas más, porque el candidato es quien ha descuidado o estancado su desarrollo personal.

Si todos entendieran cómo los empleados promedio están siendo cada día rechazados por las empresas, los interesados en un futuro, trabajarían su desarrollo personal inmediato en áreas como:

- Mejorar su actitud.
- Comprometerse más con la empresa; y me refiero a que sus actividades diarias en sus lugares de trabajo, realmente contribuyan a que se alcancen los objetivos de negocio.
- Ofrecer resultados medibles y comprobables en sus áreas de trabajo, no importando si eres el que saca fotocopias ¡implementa una forma de ahorrar tinta por ejemplo! o si estás al frente de ventas: te fijas el reto de llamar diario un cliente diferente, a manera de atención a su servicio y así reforzar la relación comercial.

Estos son sólo algunos puntos básicos que harán que un candidato pase de ser un empleado promedio a ser un elemento más interesante para las empresas; tener la posibilidad de aspirar a mejores salarios al ir trabajando en crear y aportar valor para su mayor empleabilidad, como si fuera una marca que tiene que vender al mercado.

DESEQUILIBRIO ENTRE LA OFERTA DE EGRESADOS Y EL MERCADO LABORAL

Ya no es novedad que los egresados de las universidades carecen de las competencias que requieren las empresas hoy en día; está en manos de cada persona el abrirse camino en el campo laboral; buscar con sus propios medios especializarse. En puestos operativos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ofrece gratuitamente cursos; y **para quien aspire a puestos de mandos medios o altos, requieren hacerse de los recursos para mantenerse en capacitación continua ¡por lo menos usando las herramientas en línea que provee Internet!**

Finalmente Jorge Fernández manda un mensaje a los lectores ***“hablando de oportunidades empleo conozcan y estén al pendiente de las empresas de tercerización, cada día somos más empresas en este ramo y somos un vínculo cada vez más representativo de la oferta y demanda de capital humano en el mercado”*** – finalizó ●

Tip de Jorge Fernández:

Para las personas que buscan empleo o un mejor empleo, les recomiendo visitar nuestra página www.pozzeidon.com o participa en nuestro Facebook “Pozzeidon” donde publicamos vacantes que diariamente nos envían diferentes empresas de México y Estados Unidos. También pueden enviarnos su CV a reclutamiento@grupopozzeidon.com y como recomendación en este tema, les digo que en el asunto del email pongan su área de especialidad, seguido de su nombre y finalmente envío de CV. Por ejemplo: **Ingeniero Industrial- Juan Pérez- envío CV**. Con esto hacen sencillo que los reclutadores puedan relacionar de inmediato un puesto específico que deban cubrir con un posible candidato.



Mitos y realidades del outsourcing

Entrevista a **Ricardo Rejón**
Director General de Excel
Technical Services

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

La modalidad de contratación mediante esquemas de tercerización u outsourcing incrementa sus cifras día con día en el mercado laboral y ha sido tema polémico que ha sembrado dudas principalmente a los trabajadores, alrededor de las razones por las cuales las empresas realizan este tipo de transiciones.

Acudimos con Ricardo Rejón, Director General de Excel, una de las empresas líderes en el mercado, a fin de que nos indique por qué los empresarios optan por estos esquemas y cuáles son los mitos y realidades en torno a ellos.

RAZONES POR LAS QUE LAS EMPRESAS CONTRATAN ESQUEMAS DE OUTSOURCING

Las personas deben entender que es una decisión solamente de carácter económico y administrativo de la empresa.

Los empresarios optan por contratar un soporte adicional a su equipo de trabajo; nuestro servicio en Excel le proporciona especialistas como abogados corporativos, laboralistas, personal encargado en el manejo de nómina, cálculo contable, impuestos sobre nómina; ayudamos hacer tramitología. ¡El costo de una estructura similar dentro de una empresa sería altísimo!

Además de representarles un ahorro importante, **le significa una descarga administrativa porque deja en manos de especialistas esta tarea, pero también las personas deben saber que con ello, el patrón asegura al empleado garantizar las condiciones de trabajo, que incluso pueden ser con mejores prestaciones con esquemas como el nuestro.**

Si la empresa puede tener menores costos, se hace más competitiva y puede favorecer a que el empleado pueda tener mejor salario o mejores prestaciones o simplemente mayor estabilidad en su empleo; por ejemplo, a todos los trabajadores que se encuentran en nuestros esquemas, les ofrecemos un seguro de vida y de gastos médicos gratuito, seguro de medicamentos, así como préstamos personales, sin necesidad de que esto tenga un incremento de costo en la operación para la empresa para la que trabajan.

¿QUÉ LES PESA A LOS EMPRESARIOS DE SU NÓMINA?

Los trámites con las instituciones básicamente y los requerimientos de las mismas. **El cliente al estar con un esquema de outsourcing, automáticamente deja de preocuparse de esos temas** y dedica su atención total a su labor principal que es producir y vender su producto o servicio.

EL EMPLEADO QUE SE CONTRATA POR OUTSOURCING, SE SIENTE DESPROTEGIDO ¿REALMENTE LO ESTÁ?

El temor de los trabajadores es quedar mermados en sus derechos laborales, sin embargo, los derechos adquiridos por éstos durante su vida deben ser garantizados por toda empresa de subcontratación.

Cuando hay un reconocimiento de su antigüedad no tiene por qué sentirse desprotegido y menos si no hay decremento en las prestaciones que tenía en la empresa anterior; y deben existir contratos individuales de trabajo.



Ricardo Rejón

“

El mismo mercado te exige que contrates personal especializado y los clientes nos solicitan la búsqueda de personal. Para esto tenemos alianzas con Universidad La Salle, Instituto Político del PRI, CANACINTRA, donde hay un intercambio de información que nos permite tener una cartera de prospectos muy interesantes, adicionalmente de todos los clientes con los que tenemos contacto.

”

TIPS A LAS PERSONAS QUE HOY EN DÍA BUSCAN EMPLEO

Les aconsejo que sean objetivos y tengan mucha confianza en ellos mismos al solicitar un empleo, es importante que cuando vayas a una entrevista de trabajo te vean seguro y que dominas el tema, que conozcas la empresa, por eso siempre es bueno meterse a la página web y ver a qué se dedica. Analizar las expectativas de crecimiento que se van a tener también es importante. Si tú quieres un desarrollo a largo plazo y la empresa es muy pequeña, no cumplirá con tus expectativas a mediano y largo plazo. Tienes que ver también la sinergia que trae la empresa, cuándo se constituyó y de esa fecha al día de hoy, cuál ha sido su desarrollo. Con eso te basas para proyectar tu futuro.

También le preocupa dejar de participar de las utilidades de la empresa. De hecho la reforma laboral establece que el trabajador va a participar en las utilidades, del lugar o establecimiento donde él preste sus servicios.

BENEFICIOS SOBRE LA REGULACIÓN DEL OUTSOURCING

Ha servido para regular o minimizar en cierta medida gran parte del empleo informal, porque las empresas anteriormente podían o contratar de manera informal a prestadores de servicios porque no podían garantizar por un tiempo muy largo la contratación del personal. Y como están las leyes, eso le generaba costos adicionales como el despido; entonces, mediante la tercerización, puedes ayudar a la formalización de los empleos. Incluso para las PyMEs, las cargas administrativas se vuelven más rentables.

CONSEJOS PARA SABER QUE ESTÁS EN UN OUTSOURCING SEGURO

- 1.-** Tienes que ver las condiciones por las cuales te estás contratando, que mínimo se cubran las prestaciones de Ley, los trabajadores están muy protegidos por la ley laboral. Ante un despido injustificado, la carga aprobatoria siempre queda para el patrón.
- 2.-** Si te es posible, investiga en internet el currículum de la empresa con la que se está contratando, desde cuándo está constituida, quiénes son sus clientes, la seriedad, eso permite tener certidumbre.
- 3.-** Tienes que ver las condiciones por las cuales te estás contratando, que mínimo se cubran las prestaciones de Ley. Los trabajadores están muy protegidos por la ley laboral. Ante un despido injustificado la carga aprobatoria siempre queda para el patrón.

“Yo siento que las mismas exigencias del mercado han obligado a todas las empresas a irse especializando, a ser más profesionales, a tener trabajadores más capacitados, a dar el extra en la actividad que desarrollen; de ahí que estos esquemas sean cada vez más demandados. Además, es el resultado de la globalización, las prestadoras de servicio más grandes del mundo son Manpower, Adecco, son transnacionales.”

Ricardo Rejón



EXCEL
CONSULTORES

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)

10 RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN EJECUTIVA DE ÉXITO



Por Professor Douglas M. McCabe
Georgetown University
The McDonough School of Business
Washington, D.C., U.S.A.

Generalmente los mandos medios y directivos de una compañía pasan buena parte del día en el proceso de hacer negociaciones. Son encargados de pactar contratos comerciales y financieros con sus iguales, compañeros de trabajo, subordinados y superiores. Negocian salarios, evaluaciones de desempeño, bonos de productividad, incrementos salariales y otros asuntos relacionados con su trabajo. Ser un buen negociador incluye relaciones comerciales, empresariales e interpersonales más efectivas a largo plazo; tener la habilidad para alcanzar soluciones óptimas a problemas difíciles; generar ganancias superiores y mayor productividad.

Antes de entrar a cualquier negociación, determina cuál es tu propio límite frente al otro negociador. Esto es, el “tope más bajo” que estás dispuesto a aceptar. Nunca debes de dar a conocer a la otra parte este límite, sino hasta que estés cerca del fin de la negociación.

¿Cuáles son los principios fundamentales en el arte y ciencia de la negociación?

Puedes saber que estás en una posición importante dentro de tu compañía cuando has sido elegido para ser parte del equipo de negociación.

1

Determina cuál es tu propio límite frente al otro negociador. Esto es, el nivel más bajo que estás dispuesto a aceptar. Nunca debes darlo a conocer sino hasta que estés cerca del fin de la negociación.

2

Antes de empezar, determina cuáles serían tus mejores alternativas. ¿Qué acción tendrías que tomar si las pláticas llegaran a un impase o estancamiento? ¿Y si no se lograra el acuerdo/contrato? Asegúrate de tener claro tu propio límite.

3

Reformula tus propuestas para hacerlas lo más aceptables para la contraparte. Por ejemplo, si sabes que tiene aversión al riesgo, no le digas que está inmerso en una propuesta aventurada. Mejor menciona que tu oferta tiene una ventaja importante en cuanto a potencial de ganancias.

4

Debes prestar especial cuidado al establecer las reglas del juego que regirán a la negociación antes de que formalmente comience. Por ejemplo, determina el lugar donde vas a realizarla, es recomendable elegir un terreno neutral (a menos que la otra parte esté dispuesto a ir a tu oficina). Evita todas las veces que te sea posible, que se realice en la oficina del otro negociador.

5

¿Cuándo no debes negociar? Existen dos principios importantes: cuando no has hecho tu trabajo de investigación o estás mal preparado y cuando has llegado ya al límite en uno o más aspectos del arreglo y en donde aceptar algo por debajo de los términos te pondría a ti o a la empresa que representas, en una posición peligrosa.

6

Las claves del éxito: completa planeación y preparación. Siempre analiza tu posición cuidadosamente y cuál puede ser la postura más probable de la otra parte. Trata de consultar en tu empresa si esos aspectos han sido negociados con anterioridad por otros colegas. Desarrolla razonamientos poderosos y argumentos de apoyo para tus propuestas.

7

Prepara con mucho cuidado tus frases de apertura, ellas determinarán el tono y clima de la negociación. Tu trabajo es establecer una verdadera asociación bilateral con la otra parte, para alcanzar una relación duradera, igualmente benéfica para ambos.

8

Siempre actúa de buena fé al negociar. Debes realizar un esfuerzo proactivo y sincero para alcanzar un acuerdo. Sin embargo, esto no significa que el individuo tenga que aceptar una propuesta específica o a hacer concesiones especiales al otro. Si llegaras a un impase o un estancamiento, usa el proceso de negociación.

9

Si se tratará de una negociación internacional dentro de un contexto intercultural, adquiere conocimientos en la historia, religión y cultura del lugar donde se efectuará la reunión.

10

Finalmente, conviértete en un negociador con un alto nivel de integridad. Simplemente resiste la tentación de usar tácticas poco éticas. Más aún, **recuerda que tu apretón de manos es tu sello de honor.**

Douglas M. McCabe lideró prácticas de negociación, en un evento de capacitación dirigido a altos ejecutivos que fue organizado por la empresa Seminarium, en la Ciudad de México.



RECOMENDACIONES PARA EJECUTIVOS QUE SERÁN TRASLADADOS AL EXTRANJERO



Por Ingrid Charles
Consultor de Cuentas Internacionales
Certé Consultores Ingrid@certe.com.mx

El intercambio de ejecutivos entre países, efecto de la globalización, provoca una transferencia a nuevas divisiones y culturas, razón por la cual es preciso contar con la asesoría de expertos en **staffing internacional** enfocándose no sólo en las capacidades y conocimientos técnicos, o aspectos de pago de compensaciones, **sino en la adaptabilidad cultural de los empleados hacia el nuevo territorio, asuntos relacionados con la vivienda, tramitología, medios de transporte y todas aquellas actividades relativas a la atmósfera cotidiana del colaborador.**

La experiencia de trabajar o vivir en otro país enriquece al ejecutivo en lo referente a **la competencia intercultural** la cual es altamente valorada por las empresas. Dichas oportunidades son otorgadas en su mayoría a aquellas personas que dentro de su perfil personal cuenten con características como flexibilidad, capacidad de interactuar en un ambiente multicultural dentro de su ambiente de trabajo, que cuenten con habilidades de adaptación al cambio, trabajo en equipo y comunicación, la cual implica la capacidad de expresar ideas e intereses de manera eficaz y efectiva dentro de un ambiente cordial y empático, así como ser un buen receptor de la información que se recibe por la gente con la que se interactúa sin importar cuán diferente o común sea a ti.

Para las personas que quieren optar por vivir esta experiencia, aquí tienen nuestras recomendaciones principales:

- 1.** Elegir el país que más te atraiga y allegarte a toda la información sobre su cultura, costumbres, caló, condiciones climáticas y conocer los grupos sociales en donde se encuentre concentrada la comunidad de tu país de origen.
- 2.** En su mayoría los candidatos potenciales para llevarlo a cabo suelen oscilar en edades entre 20 y 35 años, que generalmente suelen ser personas solteras.
- 3.** El tiempo mínimo de cualquier traslado es de un año en donde se estima una estancia promedio de tres años de permanencia fuera del país de origen.

4. Cuando un candidato viable ha sido aprobado para un traslado, suele ser para colaborar en una misión específica. En este caso, te recomiendo que platiques a detalle con los responsables del proyecto los términos de tu traslado y cuáles serán tus expectativas y pronósticos a tu regreso. En nuestra experiencia, cuando una persona regresa a su país, busca reconocimiento en función de los logros obtenidos en la ocupación de expatriado, por lo que si el colaborador es ubicado nuevamente en el mismo puesto que antes desempeñaba, suele desmotivarse de inmediato.

En Certé Consultores contamos con las herramientas necesarias en cuestión de requisiciones legales y contables para el cumplimiento de los permisos obligatorios para que el ejecutivo pueda trabajar en el extranjero, además de brindar soporte en el tema de seguridad social, nómina, vivienda, colegios, y todo lo referente al ambiente habitual del mismo, creando un ambiente seguro y confiable para que el empleado pueda dedicarse en su totalidad a la misión encomendada por su empresa ●



NONI



CUCINA DI CAPRICCIO

NEWTON 215. POLANCO ESQ. HOMERO / TEL.26241160 / WWW.NONI.COM.MX

¡Recomendaciones de Tommy Hilfiger para vestir en temporada de calor!



PARA MUJERES

Tommy Hilfiger recomienda inclinarse por los vestidos, faldas, o pantalones en telas vaporosas y ligeras, sin olvidar que el manejo adecuado de los colores es imprescindible. Pantalones rojos, saco azul marino y camisa a rayas para dar una imagen ideal para la oficina o junta con clientes; aunque por otro lado, un vestido de rayas horizontales que tenga toques náuticos y zapatos de tacón que combinen pueden proyectar una idea bastante profesional en cualquier espacio.



Sin duda, vestir adecuadamente en la oficina o en las reuniones es esencial pero, en temporadas de calor como primavera y verano, el dilema es escoger correctamente y con originalidad tu atuendo. Tommy Hilfiger nos aconseja y brinda algunos ejemplos:

TOMMY  HILFIGER

Los días cálidos remiten a los días en la playa y Tommy Hilfiger nos aconseja precisamente inspirarnos en los motivos marinos y náuticos, aparte del uso de los tradicionales colores vivos y telas frescas de esta temporada.

Los colores apropiados suelen ser: el azul enérgico, los blancos inmaculados y los divertidos rojos deportivos •



PARA HOMBRES

Como ejemplo de un día en la oficina Tommy Hilfiger recomienda vestir pantalón azul marino con saco gris y corbata de rayas rojas, para crear una imagen casual. Si la ocasión es un poco más informal, la Marca nos recomienda usar también jeans con camisas azul marino y zapatos a rayas. Recuerda que el cinturón es un elemento indispensable.



Conoce lo que sí puedes deducir de tu sueldo, salario o asimilado



Si eres un empleado que percibe sus ingresos por concepto de sueldos y salarios o asimilados, apóyate en un contador público para que deduzcas los siguientes gastos, y podrás obtener un saldo a favor. Es importante que consideres las limitaciones que para el efecto señala la ley.

- 1.** Honorarios médicos, dentales, gastos hospitalarios y medicinas incluidas en facturas de hospitales para ti, tus papás, abuelos, hijos, nietos o cónyuge, siempre que éstos no hayan percibido \$23,637.00 M.N. durante el año.
- 2.** Gastos funerarios, que no excedan de \$23,637.00 M.N. para tus papás, abuelos, hijos, nietos o cónyuge.
- 3.** Primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario seas tu, tu cónyuge, papás, abuelos, hijos o nietos.

4. Intereses reales devengados y efectivamente pagados, por créditos hipotecarios utilizados para la construcción o remodelación de casa habitación, y los destinados al pago de deudas para la adquisición, construcción o remodelación de casa habitación, contratados con bancos, casas de bolsa, aseguradoras, etc. o con instituciones públicas como el INFO-NAVIT o FOVISSSTE entre otras, y siempre que el crédito otorgado no exceda de \$7,431,549.00 M.N.

5. Aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro o a las cuentas de planes personales de retiro, y las aportaciones voluntarias realizadas a la subcuenta de aportaciones voluntarias, siempre que éstas cumplan con los requisitos de permanencia para los planes de retiro. El monto será como máximo de 10% de sus ingresos en el año, sin que dichas aportaciones excedan de \$118,185.00 M.N.

6. Transportación escolar de hijos o nietos siempre y cuando la escuela obligue a todos sus alumnos a pagar el servicio de transporte, debiéndose separar en el comprobante el monto que corresponda a este concepto ●



Tus referencias laborales

¡Detonadores de decisión!



Por Luis Eduardo Medina Fernández
lemf72@live.com.mx
Consultor en Recursos Humanos

¿Te habías puesto a pensar en el peso que tienen tus referencias laborales cuando buscas un empleo o un mejor empleo? En este artículo te compartimos información importante proporcionada por un consultor de Recursos Humanos, especializado en esta actividad.

¿CÓMO SE OBTIENEN LAS REFERENCIAS LABORALES?

Las empresas realizan llamadas a los empleos anteriores que indicó el candidato en su CV. También existen sistemas automatizados que son servicios que las empresas adquieren y que les reportan dónde has trabajado. Por eso **si omites información en tu CV, los reclutadores lo detectan de inmediato**, porque ya sea que investiguen lícitamente en el IMSS o a través de estos sistemas, aparecerá información del lugar donde has laborado.

Las referencias se piden tanto al jefe inmediato como al área de recursos humanos para verificar si se cuenta con información consistente y uniforme. Este mismo procedimiento se realiza en los tres últimos empleos del candidato y lo ideal será que en los tres casos se obtenga información similar.

LO QUE PREGUNTAN DEL CANDIDATO...

Vía telefónica se formulan 4 preguntas básicas que son las vertientes para validar la referencias de un candidato:

1. Qué puesto(s) tuvo la persona, lo cual sirve para verificar si realmente estuvo en la posición que indicó en la entrevista.
2. El desempeño de la persona en la posición y si alcanzó sus objetivos.
3. Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, con su jefe inmediato y con los subordinados.
4. La última pregunta básica que se realiza es: **“Aunque no lo pueda hacer por política de su empresa, si pudiera volver a contratar a esta persona ¿la contrataría?”** La finalidad es corroborar que la persona es buena en su trabajo. Dependiendo de la respuesta, se procede a indagar más y se solicita información sobre temas específicos.

Y SI NO ME LLEVÉ BIEN CON MI JEFE ¿CÓMO VA A REFLEJARSE EN MIS REFERENCIAS?

Las referencias comprueban precisamente estos casos. Si en dos de tres empleos has tenido problemas con tu jefe, seguramente el problema está en ti. Sin embargo, los reclutadores pueden validar argumentos como: “No me gustó la cultura que se manejaba en la organización, sobre todo la de mi jefe” o “Mi jefe rechazaba mis cambios y decidí retirarme de la organización para buscar un mejor desarrollo” ¡Es natural querer crecer! El reclutador deberá tener suficiente criterio para validar este asunto junto toda la información que ha recabado.

Al final, el reclutador realizará un análisis de la información con todo lo que cuenta del candidato: su CV, la entrevista, las referencias y las evaluaciones que las aplican para poder tomar una decisión. Me atrevo a decir que las referencias representan el 25% de todo el proceso ●

Tip de Luis Eduardo Medina:

Tú puedes en tu CV facilitar al reclutador la forma de contactar a jefes que hayas tenido proporcionando nombre, cargo y teléfono. También puedes utilizar redes sociales con enfoque a negocios (Linked In, Viadeo, etc) y poner en tu CV una liga hacia tu perfil con referencias que previamente hayas solicitado tanto a ex jefes como a ex colaboradores. No olvides que otro tema fundamental en la búsqueda de empleo es mantener una buena reputación en redes sociales, debe existir una congruencia entre tu trayectoria y dichas redes, que también son usadas a manera de referencia.

¿Cómo es trabajar para el Dr. Simi?

Entrevista a **Víctor González Herrera**
Director de Estrategias
para Promoción de Productos



Por Lourdes Nicté Ha Martínez
lmartinez@mejoresempleos.com.mx



UN CONSEJO DE VÍCTOR GONZÁLEZ HERRERA

Tengo 25 años. Ganarte el respeto y la confianza de la gente no es cosa sencilla. He tenido que involucrarme en la empresa y en todos sus departamentos; incluso fui vendedor de una farmacia en el centro de la ciudad. La manera de llegar a ser líder en una empresa es involucrarte, comprender el negocio, y dar lo mejor de ti en cada tarea que realices.

¿Sabías que la imagen de la botarga del Dr. Simi está diseñada con base en rasgos del famoso actor Joaquín Pardavé, y que quienes están dentro de ellas son especialistas en el baile?

Son pocas las empresas que fijan sus objetivos en ofrecer productos o servicios a la base de la pirámide poblacional, la gente con más bajos recursos económicos. Farmacias de Similares ha sido el mejor ejemplo de esta gran apuesta y del éxito que puede representar este segmento; una empresa próspera que multiplica la cantidad de empleos en el país.

En entrevista, Víctor González Herrera, (hijo de Víctor González Torres, creador del concepto del Dr. Simi) Comentó a Mejores Empleos:

Sin lugar a dudas, este negocio se inició pensando en la base de la pirámide de la población: 70% de las personas son de bajos recursos y tienen poco o nulo alcance a los servicios de salud. Era una oportunidad inexplorada; eso constituyó la base del éxito de nuestra empresa: apostar a brindar servicios de calidad accesibles a este núcleo social.

Sin embargo, hoy nuestro cliente no es únicamente este, pues muchos mexicanos han comprendido qué es un genérico, y al igual que en Europa y Estados Unidos, ya no están dispuestos a pagar el alto sobreprecio en medicinas.

Todavía existe una gran oportunidad en los medicamentos genéricos, sobre todo, en temas de prevención. Cada año se vencen más patentes de medicamentos, y ahí está una gran oportunidad...

Y, por qué no reconocerlo, ha sido, además, una gran oportunidad apoyar al sistema de salud pública que está muy saturado.

Otra oportunidad estará centrada en el fenómeno de la gran cantidad de adultos mayores que seremos para el 2050, y que todos enfrentaremos como sociedad, como economía y como sistema de salud.

NUESTROS COLABORADORES

Somos 14,161 empleados, directos, distribuidos en México, Guatemala y Chile; más los empleados de los franquiciatarios, con ellos **sumamos en total, alrededor de 20,000 empleados.** Todos son muy entregados porque saben que con su trabajo benefician a millones de personas, además de que esto les deja un sentido de pertenencia muy grato.

Para ellos **tenemos un plan de incentivos muy atractivo que se convierte en ingresos por arriba de lo que paga el promedio del mercado.** Incluso concursos para impulso de productos que les ayudan a ganar un porcentaje del monto vendido. Los médicos no entran en este caso, pues son independientes, y su ingreso es precisamente la consulta que dan. No existe ninguna relación entre sus ganancias con lo vendido en medicamentos.

Siempre encontrarán plazas de médicos, vendedores de mostrador, personal administrativo y personal de apoyo en sucursal.

Pueden dejar su CV en www.farmaciadesimilares.com.mx o enviarlo a rhjesica@farmaciadesimilares.com.mx

Somos una fuente de trabajo para 8 mil médicos que antes se empleaban en otra cosa que no era su especialidad. Las consultas, en promedio, cuestan \$30 pesos ●

UNA BUENA MORALEJA DE FARMACIAS SIMILARES

Que las empresas y los emprendedores mexicanos sí pueden romper paradigmas, ser revolucionarios, competir con los monopolios y hacer cambios importantes a favor del desarrollo de la sociedad. Sin duda, el tema del impacto social, más allá del sentido altruista, hace de Farmacias Similares un parteaguas de la salud en nuestro país.

Víctor González Herrera



EL LADO HUMANO DEL OUTSOURCING

Entrevista a **Adriana de la Peña**
Directora General de Human Kind



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

Es grato conocer a una empresa de staffing que resalta valores como la honestidad, responsabilidad social y felicidad en una sociedad donde las exigencias y premuras envuelven a todos en un clima cada vez más impersonal.

Entrevistamos a Adriana de la Peña, Directora General de Human Kind, compañía que tiene dos distintivos importantes: Empresa Socialmente Responsable y el certificado de Great Place to Work. Ella nos platica sobre el concepto de su negocio y lo que la ha llevado al éxito:

Puedo asegurar que la preocupación de nuestros clientes y de Human Kind (HK) es cuidar a sus colaboradores. Considero clave que las empresas elijan una opción de *staffing* con una cultura y valores similares a los suyos, ya que con ello se genera una sinergia poderosa que se permea a los trabajadores provocando un sentido de pertenencia y mejores resultados para la organización.

Las empresas deben fomentar las aptitudes del ser humano para obtener un equilibrio integral, para que su personal esté satisfecho con la labor que desempeña. Cuando una persona percibe que aporta algo positivo y que con ello su entorno se beneficia, entonces logra su realización y favorece también a la realización de la gente que la rodea.

El tener colaboradores por el esquema de *staffing* no resta de ninguna forma valor a los trabajadores, el tema es más acerca de costos y simplificación de procesos esbeltos que desinterés o poco aprecio para los trabajadores. Pero tanto nuestros clientes como nosotros, estamos en constante monitoreo del personal para fomentar en la medida de lo posible que estén insertos en el área que los hará desarrollarse con mayor éxito.



Las posiciones más solicitadas por los clientes de HK son 50% personal de ventas, 30% personal operativo y 20% personal administrativo.

Son pocos los mexicanos que actualmente pueden competir para posiciones internacionales ya que muy pocos dominan el Inglés u otro idioma; pocos tienen una maestría y/o pueden adaptarse a otros tipos de cultura.

¿EN QUÉ COMPETENCIAS SE BASA HUMAN KIND AL RECLUTAR PERSONAL PARA SUS CLIENTES?

Tenemos nuestro propio catálogo de competencias donde buscamos que el talento que reclutamos cumpla con lo siguiente:

Integridad, trabajo en equipo, calidad de trabajo, productividad, pasión por servir, adaptabilidad, orientación al cliente, trabajo en equipo, dirección de equipos de trabajo y visión estratégica.

Cuando logramos encontrar a un candidato que cumpla con estas competencias, estamos fomentando que se desempeñe en la empresa que lo va a contratar acorde a como piensa y siente; tendrá la energía y actitud para comprometerse con la empresa, para dar mayores resultados y ¿por qué no? comprometerse con su país.

Muchas empresas invierten en un departamento de recursos humanos para recibir el mismo servicio que nosotros podemos ofrecer

¡nosotros no ocupamos espacio! —sonríe Adriana.- Nos pueden exigir que les demos buen servicio y además su factura es deducible de impuestos.

La tercerización de personal o staffing es un intermediario entre la fuerza laboral y las empresas que elimina la carga administrativa para los clientes. Con las modificaciones a la ley del Seguro Social y a la ley federal del trabajo, el cliente contratante y las empresas de *staffing* son obligados solidarios ante las autoridades, por lo que principalmente disminuye costos al eliminar todas esas funciones de su empresa.

LIDERAZGO DE MUJER

Las mujeres tenemos habilidades sociales que nos distinguen de los hombres; siempre ha sido nuestra labor formar, unir, vincular, cuidar de nuestras familias y esa se convierte en nuestra prioridad. Esos mismos valores aplicados en el ámbito laboral crean los mismos resultados de cohesión, compromiso y confianza.

Ha sido una enorme satisfacción liderar una empresa valiosa y cuando hablo de valor, es en el sentido de estimable por los esfuerzos, sacrificios y generosidad que han implicado para su crecimiento por parte de todos mis colaboradores y retornar, restituir el empeño depositado en la empresa. Hemos formado una familia, visto a nuestros compañeros de equipo ir cumpliendo con sus sueños: comprar una casa, hacer el viaje anhelado, formar una familia y continuar con sus estudios.

PREGONANDO CON EL EJEMPLO

Somos un excelente lugar para trabajar por nuestro clima de trabajo, salarios por arriba del mercado, beneficios sociales y económicos, bonos por desempeño trimestrales, capacitación e integraciones constantes, valores familiares, *empowerment* y por la búsqueda de equilibrio entre vida laboral y personal.

TENDENCIAS

Los servicios de *staffing* tienden a incrementarse porque resultan benéficos para las empresas, trabajadores y Gobierno. Las empresas tienen una gran oportunidad de concentrarse en actividades que realmente son prioritarias al negocio. La clave es otorgar a los trabajadores un servicio puntual y eficiente •

A FAVOR DEL FOMENTO DEL EMPLEO FORMAL LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE EMPRESAS DE CAPITAL HUMANO LA AMECH



LA REALIDAD DE LA TERCERIZACIÓN

Son los entornos dinámicos y cambiantes del mercado lo que hace que las empresas y organizaciones económicas, comerciales y políticas a nivel global pasen de ser estructuras verticales a modelos más horizontales para ser competitivas; las empresas necesitan de una gestión empresarial más flexible, como el outsourcing o subcontratación.

La nueva legislación laboral ha sido ya un primer paso para modernizar el empleo, pero a juicio de la AMECH, es perfectible y se requieren más reformas y acciones para estimular un panorama laboral más competitivo (sin caer en el opuesto que sería la sobre regulación o poca claridad que obstaculice el empleo formal). No obstante, fue por todos aceptado que este paso contribuye al desarrollo, productividad y economía del país.

Todo esto fue promulgado en el seminario titulado "Nuevo Marco Jurídico de la Subcontratación" coordinado por AMECH •

La Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), se pronuncia por una legislación que preserve los derechos de los trabajadores y que estimule mayor flexibilidad para la generación del empleo formal a través de la tercerización de personal.

La AMECH buscará participar con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para encontrar soluciones que permitan armonizar la realidad de una industria formal como la que representa, con el debido cumplimiento de la nueva legislación y que pueda fomentar las prácticas legales.

La AMECH es una asociación que agrupa a empresas prestadoras de servicios de tercerización de personal y empleo formal que cumplen con todas sus obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social. Junto con sus 16 asociados, se han definido como representantes de la industria de la tercerización y manejan el concepto de trabajo digno y decente, que debe perseguir 4 objetivos fundamentales:

- 1) crear trabajo,**
- 2) garantizar los derechos del trabajador,**
- 3) extender la protección social,**
- 4) promover el diálogo social**



**GRUPO
Pozzeidon**
Expertos en capital humano

Reclutamiento y Selección de personal

**Somos una empresa
mexicana de recursos
humanos**

*Además cubrimos tus
necesidades de capacitación
a empleados y
ejecutivos de alto nivel.*

www.grupopozzeidon.com.mx

Oficina México, D.F. Tel (55) 5559-0441 ext. 117, ventas@grupopozzeidon.com.mx
Monterrey | Guadalajara | Puebla

El mobbing (violencia psicológica laboral) presente en las empresas

Por Margarita Chico
Directora Corporativa de Comunicación de Trabajando.com

www.trabajando.com
La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica

Frecuentemente oímos hablar de los distintos temas (positivos y negativos) que componen los ambientes de trabajo. Incluso, hay algunos que pasan desapercibidos- ya sea por evitar abordarlos o por desconocimiento - como es el caso del acoso (sexual o psicológico), cometido en contra de hombres y mujeres.

Sin embargo, el anterior no es el único tipo de violencia (física o emocional) ejercida en el ambiente laboral, pues existe una tan grave como ésta, la “psicológica laboral” o mobbing (del inglés to mob, atropellar), que causa un gran impacto negativo en la vida profesional y personal de quienes la sufren.

Al parecer, esta realidad es bastante cercana para los mexicanos, ya que según una encuesta del portal de empleo Trabajando.com, más de 3 mil mexicanos, el 62% de los encuestados respondió que ha sido víctima de acoso psicológico laboral.

Otras respuestas alrededor del Mobbing

¿Has presenciado en un trabajo algún indicio de acoso psicológico?

82% No

18% Sí

¿Cómo superaste este trauma?

27% Aún no he podido superarlo

5% Me pidieron disculpas e intenté partir de cero

65% Cambiándome de trabajo

3% Tuve que ir al psicólogo o psiquiatra

¿Has hecho algo para evitarlo?

72% No

28% sí

¿En tu empresa han tomado medidas para prevenir o acabar con el acoso psicológico?

81% No

19% Sí

Conclusión: el 81% de las empresas del país no han abordado ninguna medida para prevenir o acabar con el acoso psicológico; cuando éste se llega a presentar, 65% de los trabajadores tienden a cambiar de empleo.

Tan solo 19% de las empresas mexicanas ha tomado medidas de prevención.

65% de los trabajadores que pasaron por mobbing o violencia psicológica laboral decidió cambiar de empleo.

Generación *Millenium*

Sus retos para empresas y empleados

Entrevista a **Oscar Rodríguez González**

Director de Desarrollo Humano en El Palacio de Hierro

Por Ruth Estefanía Pérez García
contacto@mejoresempleos.com.mx



Oscar Rodríguez

Oscar Rodríguez es Director de Desarrollo Humano en El Palacio de Hierro y nos platicó los retos que hoy en día enfrentan las empresas para la búsqueda de personal:

Con el cambio generacional viene un reto importante para las empresas en cuanto a permanencia y estabilidad laboral; esto tiene que ver con el tema de la **generación llamada Millenium (nacidos entre 1977 y 1995) y que conformará la población más grande de México que entrará a la fuerza de trabajo**; hoy requerimos definir un estilo de trabajo diferente a los que buscamos perfiles de candidatos hoy en día:

CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN MILLENIUM

- La tecnología forma parte de su vida, nacieron teniendo computadora incluso en sus aulas de estudio. Están acostumbrados a recibir respuestas inmediatas a través de la web.
- Son creativos, arriesgados y no se quedan callados nunca
- Tienen mentalidad digital fluida y colectiva (saben trabajar en equipo).
- Son ambiciosos (quieren su propio negocio).
- Para ellos, el trabajo representa algo para lograr sus fines, lo realizan más por placer que por deber.
- El desafío de hacer crecer un proyecto y convertirlo en una realidad es mucho más motivador que un salario elevado.
- Crean en el trabajo desde casa o fuera de la oficina
- Sus necesidades familiares son una prioridad y generar espacios para integrar su vida personal con la laboral será estratégico.

Por ejemplo, la forma en que van creciendo en las organizaciones es ¡cada que cambian de trabajo! y lo pueden hacer cada dos años promedio hasta alcanzar el puesto directivo que desean.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA LA GENERACIÓN MILLENIUM

Además de la formación tecnológica que distingue a esta generación, las empresas buscarán en ellos, **buenas costumbres y valores** (que han venido perdiendo las nuevas generaciones). Buscamos en los candidatos **integridad**, que es la capacidad de ser honesto, congruente; personas que ingresen a la compañía, sientan y hagan lo mismo que maneja la empresa. Y **lealtad**, porque quiere decir que te quedarás en la empresa y ésta seguirá invirtiendo en tu desarrollo. Buscamos colaboradores que quieran crecer en lo personal y en lo profesional.

La generación Millenium debe apostar también por el manejo de dos o más idiomas porque hoy difícilmente encontramos a candidatos que dominen el Inglés. Y aunque todo será por computadora, necesitarán tener una buena apertura hacia lo presencial.

El autor del libro "Familia Laboral" finalizó sus comentarios así *"las empresas están formadas por personas quienes buscan trabajo tienen que buscar una organización donde piensen, sientan y actúen como lo hace la persona, para que haya un "click" y los resultados se den por sí solos"*.

— Concluyó •

Anúnciate en

mejores empleos

Ejemplo:



Para captar CV's o publicar vacantes

- De alta rotación
- Especializadas

Llámanos al 5335-2164
contacto@mejoresempleos.com.mx

mejores empleos

Publicamos gratuitamente tus vacantes en:

facebook/MejoresEmpleos

Envíalas a contacto@mejoresempleos.com.mx





LOS AMANTES CANTINA

*La mejor cocina artesanal mexicana,
antojitos y delicias de todo el país.*

*La mejor selección de bebidas para todas las gustas.
Con el sabor y la pasión que sólo Los Amantes inspiran para ti.*

Somos Los Amantes y queremos tenerte entre nosotros.



Newton 18, esquina Galileo. Polanco. México, D.F.

Tel. 5280 · 6194 / 5280 · 0194

www.losamantescantina.mx



**GRUPO
Pozzeidon**
Expertos en capital humano

Búsqueda de personal y staffing de TI ¡a tu medida!

**PROGRAMADORES
ANALISTAS
ADMINISTRADOR DE SISTEMAS**

En Grupo Pozzeidon
entendemos tus
requerimientos.

**-POR MES
-POR HORA**

Llámanos al 5559-0441 / candidatos@pozzeidon.com

8 competencias que describen a los líderes de hoy



Por Mtra. Jennifer Amozorrutia
Great Place to Work® Institute México

Las personas trabajan de mejor manera participando activamente, colaborando y dando lo mejor de sí mismos, cuando confían y creen en sus líderes.

El liderazgo es una relación de influencia sobre el comportamiento de las personas dirigido hacia el logro de los objetivos organizacionales y hacia una mejora continua.

Los líderes de hoy enfrentan retos importantes: ser capaces de manejar el presente para poder construir y moldear el futuro de las organizaciones. Requieren inspirar a sus colaboradores, lo que implica tener que moverse continuamente entre lo real y lo esperado.

Para ello, es fundamental que se desarrollen 8 competencias de liderazgo claves:

1. Comunicación: Proveer la cantidad y calidad adecuada de información, así como oportunidades y canales para expresarse, involucrarse, ser escuchados y fomentar la participación activa.

2. Congruencia: Que las palabras de los líderes coincidan con sus acciones y que cumplan sus promesas, lo cual representa la percepción de integridad y ética por parte de los colaboradores hacia sus líderes.

3. Reconocimiento: Mostrar interés genuino por las personas, por sus resultados, esfuerzos y por su trabajo, así como del impacto que éste tiene dentro de la organización. El reconocimiento cotidiano del líder tiene un gran impacto en la productividad de los colaboradores, en ocasiones, más que los reconocimientos de tipo monetario.

4. Colaboración: Estimular la creatividad de sus colaboradores, fomentar su participación en decisiones que puedan afectar su trabajo, compartir información continua a sus equipos y como resultado generará colaboración e interacción social constructiva en el lugar de trabajo.

5. Equilibrio de vida: La conciliación de las dos esferas fundamentales para el ser humano: el trabajo y la familia. Garantizar que las personas no experimenten un conflicto excesivo entre el trabajo y la vida personal y que los esfuerzos sean orientados hacia la mejora de la calidad de vida.

6. Imparcialidad: El trato imparcial proporciona un sentido de justicia, clave para generar un clima de confianza. Cuando no existe un sentido de imparcialidad surge el favoritismo, originado en muchas ocasiones por la falta de transparencia en la toma de decisiones. Que los líderes sean capaces de basar su toma de decisiones en hechos objetivos, con apoyo de herramientas y procesos transparentes y claros.

7. Empowerment: Delegar responsabilidades y propiciar el involucramiento de los colaboradores en procesos organizacionales y en la toma de decisiones. Más que hacer lo que sus jefes les indican, integra la responsabilidad individual y la autoeficacia.

8. Cercanía: Demostrar un sincero interés en sus colaboradores como personas. Mantener empatía y respeto hacia ellos, fomentar la dignidad, proveer un trato humano hacia los colaboradores.

Especialmente en tiempos en los cuales se trabaja bajo presión y con cambios constantes, el generar un ambiente de credibilidad, congruencia, confianza y respeto mutuo es sumamente importante y se basa en valores universales que son la base del Modelo® Great Place to Work®



El liderazgo, implica más que “administrar al personal”; se ha convertido en una ventaja competitiva para las organizaciones y un factor clave en el cumplimiento de la estrategia del negocio.

Congreso

“Tendencias de la Dirección General y su Impacto en Recursos Humanos”

EXATEC-LPO
RECURSOS HUMANOS



Directivos de recursos humanos se dieron cita los días 13 y 14 de marzo de 2013 en el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad de México en un evento organizado por Best Jobs México y la Asociación de Exalumnos de Psicología Organizacional del Tecnológico de Monterrey (Asociación EXATEC LPO RH), con el fin de analizar prácticas y nuevos retos en materia de capital humano. La finalidad: compartir ideas innovadoras acerca de la gestión de personal así como de las tendencias que en la actualidad experimentan organizaciones en México y en el mundo.

El punto de partida fue hablar de **la Inversión que representa el capital humano de una empresa:** su contratación, capacitación adecuada, actualización y su bienestar personal. Directivos como: Carlos Saenz de Shakeys Pizza, Francisco Alcántara de Grupo SIM, José Ortega de la Universidad del Valle de México, Raúl Camou de ISA Corporativo y Rafael Beverido, ex director de Pemex Petroquímica, coincidieron en que universidades y empresas se acerquen entre sí con el fin de procurar egresados acordes a las necesidades del mercado laboral.

En cuanto al **liderazgo**, Directores de Recursos Humanos como: Alejandro Lascurain de Kimberly Clark, José Martí Cotarello de Banamex, Oscar Rodríguez de El Palacio de Hierro, Salvador Ochoa de Mexichem, Luis García de Nextel, Raúl del Signo Guembe de Comercial Mexicana y Raúl Grajales de Condumex, coincidieron en que la tendencia mundial es la creación de líderes –con valores, conocimientos y competencias- orientados a fomentar el crecimiento de las organizaciones. Al respecto, Alejandro Lascurain mencionó: “las empresas más exito-

sas serán las que mejor traten a su talento”.

Por otro lado, Lourdes López de Ernest & Young, Arturo Graue de KPMG, Humberto Pacheco de PricewaterHouseCoopers y Jesús Ramos de Deloitte, directores de Recursos Humanos de las llamadas consultoras “Big Four” compartieron aprendizajes respecto a las **Innovaciones y retos que enfrentan actualmente las compañías en materia de selección de personal**. De acuerdo a estos líderes, la adaptación al cambio es fundamental, tanto para los trabajadores como para las empresas; para éstas últimas, adaptarse al reclutamiento de personal a través de redes sociales es una herramienta fundamental.

Tomás Héctor Natividad Sánchez, presidente de la Comisión Laboral de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), abordó el tema de Reforma Laboral y exhortó a centrar la atención en que ésta ayude a evitar el empleo informal en el país, realizar mejoras en materia de equidad de género, proteger derechos humanos y colectivos, así como los de seguridad social y de vivienda.

Con este congreso, la Asociación de Exalumnos de Psicología Organizacional del Tecnológico de Monterrey (Asociación EXATEC LPO RH), presidida en este primer periodo por el Lic. Jorge Manuel Cortés Aguirre hace formalmente su arranque como asociación dedicada a mejorar la calidad de las áreas de recursos humanos en México •

Conferencias magistrales

• El talento en México:

Octavio Aguilar, consultor en Recursos Humanos abordó las Megatendencias y su efecto en la empresa resaltando que: “por primera vez, alrededor de 6 generaciones se encuentran viviendo al mismo tiempo, así que aproximadamente 4 generaciones se encuentran trabajando en una empresa(...) y las compañías de hoy deben pensar en los intereses de cada generación para retener al talento; asimismo, hacer consciencia de que tenemos que pagar mejor en las empresas mexicanas, de lo contrario, la gente talentosa se irá del país a buscar oportunidades”.

• Liderazgo auténtico:

Por otro lado, José Antonio Martí Cotarello, Director de Recursos Humanos de Grupo Financiero BANAMEX, se pronunció así: “el verdadero liderazgo busca desatar el potencial de las personas y se fundamenta principalmente en quién eres y no en lo que haces (...) busquemos generar en las empresas el ambiente que haga despertar las virtudes esenciales que pertenecen al hábito del ser de las personas”. Y es que en palabras de Martí Cotarello “no se puede hablar de actividades esenciales en la organización -como el trabajo en equipo-, si no existe si quiera el respeto y la confianza fundamentales para ello”.

• Por una empresa más humana:

Javier Millán, quien alcanzó 35 Años de experiencia como Director de Personal y Relaciones en Grupo Bimbo, habló de los aprendizajes más valiosos que le ha dejado laborar para una de las empresas más grandes de México: “no debemos perder de vista que una empresa es nada sin su gente; hoy, debemos procurar compañías conscientes con equipos de trabajo emprendedores en vez de contar con empresas utilitarias que sólo cuentan con subordinados”. la filosofía de Grupo BIMBO en este sentido, es lo que la ha llevado a ser una de las organizaciones de mayor éxito a nivel internacional.





¿Cómo es trabajar para un Circo?

Entrevista a **Octavio Alegría**
dueño del circo Alegría Brothers

Por Karla Bautista
kbautista@mejoresempleos.com.mx

El circo forma parte de nuestra cultura popular y de entretenimiento, cuando se piensa en él enseguida viene a la mente la imagen de una gran carpa con artistas, acróbatas y, en ocasiones, animales. Octavio Alegría, dueño del circo Alegría Brothers nos platica cómo vive su trabajo diariamente:

Circo Alegría ha presentado espectáculos en lugares como Rusia y Centroamérica.

El circo es cultura y exige mucho pues las artes circenses conjugan actuación, gimnasia, expresión corporal, con disciplina.

Durante siete generaciones mi familia ha pertenecido al mundo del entretenimiento; al empaparme de este ambiente, mi gusto por la magia del espectáculo nació.

Con las giras por el mundo, uno aprende que debe buscar otras expectativas de entretenimiento, por esa razón nuestro circo es teatral, no tiene animales.

Cuando te dedicas al circo, todos los días se convierten en un sueño. Al final, eso te mantiene vivo.

El trabajo del artista circense y su vida, es impredecible y debe apasionarte porque no sólo se trata de ir de gira, conlleva muchos sacrificios: desde los monetarios hasta la convivencia con la familia. A pesar de ello, **cuando uno escucha los aplausos y la carcajada del público, desaparece el cansancio y alienta el esfuerzo, es una vida apasionante ¡un placer!**

Alegría Brothers cuenta con 75 empleados, 20 son artistas en escena, los demás son gente especializada: administradores, publicistas, iluminadores, técnicos de audio, choferes; un grupo de profesionistas que convierte al circo en un pequeño pueblo ambulante. Cuando llegamos a un lugar, generamos trabajo para la gente de la localidad; se necesitan vendedores, mecánicos, edecanes, acomodadores. Inclusive, existen algunos que se enamoran del circo, lo dejan todo y vienen con nosotros.

Tip de Octavio Alegría:

¡Explora! todos los días hay oportunidades, tanto de entretenimiento como de desarrollo personal. Sé que en México atravesamos un tiempo difícil, sin embargo, en nosotros está también, hacer la diferencia.





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**



ROOF GARDENS

**aprovecha
tus espacios**

- LONARIAS
- MUEBLES
- ILUMINACIÓN
- PISOS
- JARDINERÍA
- CHIMENEAS

TELÉFONO 2291-2506

NEXTEL 1041-9795

lguzmano@yahoo.com



Conoce lo que valoran importantes empresas después de entrevistar a sus candidatos

Pregunta realizada:

En ocasiones, los procesos de reclutamiento de personal suelen tomar su tiempo. ¿Cuál es la mejor manera en que puedes dar seguimiento a tu proceso de reclutamiento sin que se te tome por insistente o por desinteresado?



Es recomendable que el candidato pregunte antes de terminar su entrevista:

- Fases del proceso en el que está involucrado (número de entrevistas, estudio socioeconómico, examen médico, etcétera).
- Posibilidades de compatibilidad del perfil de acuerdo con el puesto.
- Número de personas postuladas para la vacante.
- Fecha aproximada de inicio de labores.
- Si es factible dar seguimiento ya sea vía electrónica o por teléfono.



El contacto con la empresa dependerá del tipo de relación que se haya establecido y del momento del proceso de selección en el que se encuentre el solicitante.

- Si enviamos el currículum por correo electrónico es adecuado mandar un nuevo correo para saber cuál es la valoración del mismo.
- Si establecimos contacto telefónico, es conveniente llamar directamente.
- Si te interesó la vacante, hazlo saber en la entrevista.



Al finalizar la entrevista, aprovecha el momento en el que el reclutador te pregunte si existe alguna duda, ahí es conveniente consultar si puedes hacer contacto sobre los siguientes pasos del proceso; sin embargo, la empresa es la que tiene que establecer el seguimiento del candidato en un periodo de dos o tres semanas máximo. Si en ese tiempo no te han contactado, es conveniente enviar un correo electrónico al reclutador preguntando sobre tu estatus.





Una vez finalizada la entrevista, solicitarle al reclutador su correo electrónico y pedirle autorización para enviarle un correo de seguimiento; consulta el tiempo estimado de cuándo habrá novedades sobre el proceso y de los siguientes pasos, si en la entrevista no se abordaron.

Después de unos ocho o diez días sin noticias, envía un correo de seguimiento indicando tus datos generales (nombre/fecha/vacante) en la que participas y cordialmente preguntar cómo va el avance.

Ser paciente, ser prudente (no llenar la bandeja de entrada del reclutador), muy probablemente en el lapso de ese tiempo deberás recibir noticias por parte de la empresa para indicarte tu estatus.



La mayoría de los candidatos no dan seguimiento a los procesos de selección en los que participan por temor a incomodar al reclutador, no cuentan con los datos de contacto del entrevistador o bien no saben si es o no correcto hacerlo. El seguimiento es esencial tanto para el candidato como para el reclutador, ambos obtienen beneficios al estar al tanto del desarrollo de las etapas del proceso.

Desde la entrevista se debe cuestionar al reclutador ¿cuándo se tendrán resultados? y si es conveniente que te comuniques en los próximos días para dar seguimiento.

Mediante correo electrónico puedes resaltar puntos revisados durante la entrevista, así como datos que no se mencionaron y que pueden ser de gran importancia; plasmar el interés que se tiene no sólo en el puesto vacante, sino lo que representaría formar parte de la empresa, la disponibilidad e interés en colaborar.



El candidato debe comprender que el proceso puede variar de una empresa a otra. Además, debe desarrollar la sensibilidad para acercarse de acuerdo a las circunstancias de cada proceso. Ser demasiado insistente puede ser contraproducente; pero también lo puede ser una actitud reactiva que se quede a la espera de una respuesta. Lo recomendable es que los canales de comunicación siempre se mantengan abiertos hasta que el candidato obtenga una decisión definitiva del proceso.

En un proceso de reclutamiento siempre es válido preguntar sobre los siguientes pasos a seguir como la aplicación de pruebas psicométricas, pasar a una segunda entrevista, resolver un examen o las llamadas que puedes esperar y el tiempo estimado para recibir una notificación. Todo lo anterior ayuda al candidato a clarificar su visión del proceso de selección y saber en qué estatus del mismo se encuentra inmerso.



El proceso de reclutamiento tiene varios matices; definir en qué caso se encuentra tu vacante servirá para saber cómo actuar y a veces, qué probabilidades hay de continuar:

Proceso activo : Este es el caso más favorecedor cuando la empresa está convencida de que eres un candidato finalista, en este caso una llamada o correo por semana el primer mes y una cada dos durante el segundo sería excelente.

Proceso pasivo: Cuando son posiciones estratégicas en las que se pasa por varias etapas, suelen durar meses, por lo cual es adecuada una llamada mensual para conocer el avance.

Proceso pausado: Donde una vacante, por circunstancias internas de la organización, se encuentra detenida temporalmente; lo más importante es mantener la paciencia y sólo escribir o llamar cada dos semanas a para conocer tu estatus

Proceso cerrado: Si la empresa ya te indicó que no fuiste seleccionado, puedes reafirmar al área de selección, tu interés por formar parte de la organización y estar pendiente de ella para que, si cubres con el perfil, puedas iniciar más adelante un nuevo proceso.



Después de la entrevista, dos o tres días son suficientes para dar seguimiento al siguiente paso, en primera instancia que sea vía telefónica y si no hay respuesta, envía un correo electrónico. Lo importante es que al menos una vez a la semana se refuerce el interés que se tiene en la vacante, manteniendo contacto con la empresa. Es un hecho que el proceso de selección fluye más rápido cuando resuelves cada fase del proceso con prioridad, eso deja ver tu disposición y compromiso. Puedes aprovechar en cada una de las fases del proceso, tener contacto con el reclutador, demostrar interés por continuar en el mismo y ser seleccionado.

Puntos básicos en los que coincidieron las empresas entrevistadas:

- Es importante tener el nombre completo del entrevistador y su correo electrónico.
- Si durante tu entrevista acordaste llamar en un día y horario específico no dejes de cumplir tu palabra. En caso de que el reclutador te diga que él será quien te llame, espera hasta el día acordado.
- Al terminar la entrevista, envía un correo de agradeciendo a quien te contactó y recordar de forma resumida el proceso en el que se participó y los aspectos relevantes de tu perfil, confirma que estás interesado en la vacante, así te tendrán en mente.
- Si recibes un mail por parte del reclutador donde te indican que no fuiste aceptado para esa posición, agradece y deja claro tu interés por participar en futuras vacantes.



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**

Cifras interesantes



El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, el INEGI y la Secretaría del Trabajo son coincidentes en ubicar a México en el lugar 19 mundial en recurrencia al sistema de subcontratación, sumando entre 2.4 y 4 millones de trabajadores bajo el esquema de outsourcing.

Las estadísticas señalan que 7 de cada 10 empleados bajo esta modalidad se encuentran en el sector de “servicios profesionales, financieros y corporativos”, secundados por el “sector de la construcción” y en tercer sitio el “sector comercio”.

La Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) afirma que la subcontratación de servicios crece a una tasa cercana a 10 por ciento anual. Lo anterior sustentando en que según el último censo del INEGI, existen 5697 empresas en la modalidad de Outsourcing y esto representa un crecimiento de un 81.1% de las mismas en los últimos ocho años.



Tan sólo durante los primeros tres meses del año, 144 mil 127 personas fueron contratadas en empleos mediante outsourcing, lo que representó un porcentaje considerable de la población económicamente activa (PEA) de México.

Con base en cifras de AMECH



Se generaron oportunidades para el primer empleo. El 37% de los empleos tercerizados corresponden a jóvenes menores de 25 años.

Se apoyó brindando empleo formal a grupos vulnerables, incluyendo personas con discapacidad y adultos mayores.

Se impulsó la permanencia en el empleo, ya que un alto porcentaje de sus trabajadores tercerizados fueron contratados en forma permanente, según su desempeño y la disponibilidad.

Hubo un crecimiento del 12% en ventas generadas por socios AMECH al respecto del servicio de tercerización.

No queremos ver... a ciegos que pueden trabajar

Entrevista a **Susana Portales Galindo**
Directora del Comité Internacional Pro Ciegos, I. A. P.



Por Héctor de Alzúa
contacto@mejoresempleos.com.mx

La última escuela para adultos que cubre todas las áreas de rehabilitación, capacitación y educación para la incorporación del adulto de baja visión o ciego al campo laboral es el Comité Internacional Pro Ciegos, I. A. P. dirigido por Alma Susana Portales Galindo, quien nos compartió que tiene 252 alumnos inscritos. “Buscamos que puedan ir a trabajar con toda la tranquilidad, manejar obstáculos y que puedan desplazarse en forma independiente” nos explicó.

“El 90% de la población son ciegos adquiridos que vieron y que por enfermedades, accidentes o golpes pierden la vista. El ciego adquirido, requiere aprender una coordinación completa en las actividades de la vida diaria. Todo lo que sabía hacer, ¡volverlo a aprender!; después de esto, capacitarlos para incluirlos al mundo laboral.



Pro Ciegos tiene 3 talleres que les permiten su incorporación laboral:

Taller computación

A través de un software parlante, se les enseña el manejo completo de office, redes sociales, internet, y más. **Contar con el software es el único requisito para ayudarlos a incluirlos laboralmente.** En el área de cómputo, se distinguen por su forma de trabajo auditiva ya que poco se distraen.

Taller de masoterapia

Tenemos los mejores masoterapeutas en México. Los capacitamos para dar masaje deportivo, cuidado de lesiones, masaje en spa o médico. En hospitales cubren sus 120 horas de trabajo social y en año y medio salen muy bien formados.

Taller de panadería y galletería

Hacen panqués galletas y cocina en diferentes formas para que ellos mismos los puedan vender.

También contamos con actividades alternas como manualidades, joyería, elaboración de gelatinas, chocolates, cuyos productos pueden vender para ayudarse económicamente.

“Hay solamente una discapacidad: la de no querer ver que ellos pueden y necesitan trabajar y... si tienen miedo de contratar a un ciego, yo les doy un taller de sensibilización en su empresa”

Susana Portales

RECOMENDACIONES PARA QUE CIEGOS SE INCORPOREN AL TRABAJO:

1. Autoestima, como cualquier persona, es lo que te permite romper todas las barreras y en el caso de ser ciegos, una buena autoestima te permitirá lograr la independencia.
2. Siempre tener una capacitación adicional externa.
3. Tener la sensibilización hacia la persona normovisual; como ciego, puedes sensibilizar más a los que sí vemos.

“¡Me modificaron la vida! Aprendí que no puedo vivir inmersa en pequeños conflictos, pues aquí se me quitan. A diario me enseñan que no me puedo enojar o deprimir por cosas realmente sencillas”
Susana Portales.



MENSAJE A LAS EMPRESAS:

Celso Soto de 28 años, perdona de baja visión y el maestro de computación, envía un mensaje a las empresas:

“Dense la oportunidad de conocer nuestro trabajo. La gente no se imagina a un ciego trabajando en Internet o en Excel, se preguntan ¿cómo lo hacen? Si no creen que lo podamos hacer ¡vengan a verlo! Hacemos gráficas, presentaciones con video y sonido. Comprueben que lo que la gente hace en sus oficinas, un ciego lo puede hacer. Tenemos trabajando gente en Quállitas, en Nextel y en Reforma.

Solamente requieren adquirir el Jaws, un software lector de programas (compatible con Office) y comprobar que funcione con los programas que están manejando dentro de su empresa. Tampoco se requieren adecuaciones especiales en instalaciones, sólo dejar libres los pasillos.”



En **GIMSA** tenemos oportunidades de trabajo para ti.
Te invitamos a formar parte de este gran equipo especialista en construcción de obras

Mándanos tu currículum vitae
a gimsa@pozzeidon.com

REFORMA # 2620, PISO 3 COL. LOMAS ALTAS DELG. MIGUEL HIDALGO, MEXICO, D.F. C.P. 11950
TELS.: 5980 2929 5980 2928

En **PCI** tenemos trabajo para ti.

Somos una empresa especializada en la supervisión de obra de los hospitales más importantes de México.

Ingresa tu información curricular en
www.pozzeidon.com
o mándanos directamente tu CV a
pci@pozzeidon.com



KidZania, el valor del trabajo en los niños. Hoy, franquicia de exportación.

Entrevista a **Carlos Guerra**
Director de Recursos Humanos

Por Jessica Gisela Ceballos Elías
contacto@mejoresempleos.com.mx



KidZania es un centro de edu-entretenimiento donde los niños además de desarrollar su mente, afectividad, motricidad y creatividad, aprenden valores como responsabilidad, respeto, solidaridad y la tolerancia a través del juego.

De la idea al hecho

Pocos proyectos son llevados a cabo con tanta creatividad, empeño y responsabilidad social como **KidZania**, una idea 100% mexicana que conjuga emprendimiento con compromiso hacia la niñez mexicana.

Carlos Guerra, Director de Recursos Humanos nos explica el inicio de este proyecto: "KidZania se creó con la intención de establecer un lugar donde los niños además de convivir con sus papás, aprendieran; así, en 1999, abrió el primer centro en Santa Fe donde rompimos cualquier expectativa: **de esperar la asistencia de 400,000 personas, durante el primer año, se recibió aproximadamente al doble**".

A través de distintos juegos de rol, los pequeños son conscientes del valor del trabajo, la importancia del cuidado de la salud y la responsabilidad.

El concepto, clave del éxito

El espíritu clave de este proyecto, en palabras de Carlos Guerra, es: "universal y poderoso: jugar a ser adulto. En KidZania los niños tienen la oportunidad lo más cercana posible a la realidad de ser obrero, doctor, veterinario, piloto, actor, periodista, estilista, etc., en establecimientos hechos a su medida y sin distinción de profesión u oficio alguno."

Así, las características de KidZania hacen de este proyecto, una idea con compromiso social, motivo de orgullo al constituir una exitosa idea emprendedora de exportación.

Hoy en día, KidZania cuenta con doce centros activos, tres en México (Santa Fe, Culculco y Monterrey) y nueve más fuera del país. Doce centros más están construyéndose gracias al modelo de franquicia en lugares como: Brasil, India, Inglaterra, Filipinas y Arabia Saudita.

Mujer mejores empleos

LAS MUJERES Y SUS OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Vivimos una apertura histórica para que la mujer se integre al mercado laboral y muestre las capacidades que nos caracterizan: la visión femenina en la integración de equipos de trabajo y el ya demostrado alto nivel de responsabilidad en sus empleos; dos hechos que aumentan los resultados de las empresas.

Las oportunidades son:

1. **Convertirnos en emprendedoras**
2. **Integrarnos a un empleo de tiempo completo o mejorar nuestra posición en el que ya tenemos.**
3. **Aprovechar los nuevos esquemas laborales como el “trabajo flexible” del cual nos habla en esta edición Ana Lucía Cepeda, además de las nuevas posibilidades ofrecidas por la Reforma Laboral donde el acceso a trabajos temporales o por hora con prestaciones de ley, son una realidad para aquellas mujeres con limitaciones de tiempo.**

México requiere más mujeres ejecutivas ejerciendo cargos de alto nivel en las empresas, instituciones políticas u organizaciones sociales. Mientras más mujeres estén insertas en el medio laboral, habrá mayores oportunidades para acompañarse mutuamente y así, abrirles las puertas a otras mujeres.

Lo primero es liberarse de los prejuicios que existen alrededor de los roles que tanto hombres como mujeres desempeñan socialmente. Hoy existen espacios y oportunidades para ambos sexos y al reformarse las leyes y cambiar los requerimientos de las empresas para con sus empleados, se abren oportunidades que actualmente favorecen a las mujeres.

Para ello, es importante profundizar en adquirir competencias para el empleo, leer, adentrarnos en temas de tecnología y redes sociales, capacitarnos en ventas, finanzas, negocios, etc.; el mundo avanza a una velocidad vertiginosa y las exigencias para alcanzar los mejores empleos cada vez son más elevadas.

La carrera empieza hoy. **Las oportunidades no distinguirán entre sexos, sino entre quienes estén mejor preparados.** Las empresas sólo invertirán en empleados que ya hayan invertido en sí mismos; en personal responsable y altamente comprometido.

Bienvenida a Mujer Mejores Empleos
F/ MejoresEmpleos
t Mejoresempleos

10 TIPS DE PROTOCOLO E IMAGEN DE LA MUJER EJECUTIVA

excellence
CAPACITACIÓN EJECUTIVA

Por: Marisol Espino González
marisol@excellencecapacitacion.com
Directora de Excellence Capacitación Ejecutiva, S.C.

Los buenos modales suponen una combinación de saber qué hacer y hacerlo con consideración y elegancia. Están basados en el respeto a los demás, a sus opiniones y bienestar. Es cierto que los buenos modales deben ser correspondidos, pero si no lo son, alguien debe de dar el buen ejemplo. ¿Por qué no tú?

A continuación me permito sugerir algunas cosas que “jamás hay que hacer”



1

Decir “mucho gusto”, cuando alguien se presenta o es presentado por primera vez. Lo correcto es decir tu nombre, para eso es la presentación. Si es algo informal con tu nombre de pila es suficiente; si es formal, debemos decir nuestro nombre y apellido. Al despedirnos entonces sí es correcto utilizar el “mucho gusto”.

2

Referirse como “distinguido” o “fino” para definir a alguien.

3

Utilizar con demasiada frecuencia las palabras de moda (“divino”, “alucinante”, “súper”, “intenso”. Es propio de gente sin personalidad y parecerá poco auténtica.

4

Ceder el paso a una dama para entrar en un restaurante. La etiqueta es una cosa muy complicada, pero lógica: el caballero tiene que entrar primero para “explorar” el local de un vistazo. La norma tradicional (“Las damas primero”) es válida, en cambio, a la salida.



5

Pasarse constantemente la mano por el cabello. Es un clarísimo gesto neurótico común en las adolescentes inseguras. La situación es más grave cuando lo hace el género masculino.

6

No hay que telefonar jamás a la hora de las comidas; recuerda que a una persona educada, se le reconoce por su forma de usar el teléfono.

7

En la mesa se puede hablar de casi todo, pero hay una cosa que no debe decirse jamás **“Buen provecho”**.

8

Tender, cuando se saluda a alguien, una mano desmayada; por el contrario, estrujar con exceso de vigor a la de la otra persona tampoco es correcto. El apretón de manos es un gesto de amistad, no un test psicológico en el que se pone de manifiesto la propia personalidad. La mejor manera de estrechar una mano consiste en hacerlo con seca seguridad.

9

Ni en una comida de negocios ni en una personal, una mujer se levanta cuando llegue un hombre a saludar o a incorporarse a la mesa. El hombre se acerca a saludarla a su lugar y ella deberá permanecer sentada. Un verdadero caballero sabrá valorar este rasgo de educación.

10

Una comida de negocios no se debe prolongar más allá de dos horas. De esta forma la mujer estará enviado un mensaje correcto de profesionalismo.

Las mujeres profesionistas y su entorno laboral

Por Cristina Jáuregui

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, pero esto no es así; como diría Monique Wittig (escritora francesa), “el mundo en el que vivimos es un mundo basado en reglas heterosexuales y por ende regidas, dirigidas y plasmadas por los hombres. El problema es que **una sociedad que desaprovecha la mitad de su capital, es una sociedad que tendrá mayores dificultades para avanzar**”.

Lo que se espera de una mujer profesionista en su entorno laboral, tiene que ver con una visión masculina del trabajo y es por eso que se le exigen las mismas actividades que sus pares hombres, pero en muchos de los casos, como nos indican las estadísticas y los estudios sobre los derechos laborales y la desigualdad de género, el sueldo es inferior. Esto se debe a una visión en la que se considera a las mujeres como de menor valía aún cuando tengan los mismos estudios, el mismo tiempo laborando y el mismo rango.

Otra de las trabas con las que se enfrentan las mujeres profesionistas es la dificultad para subir en los diferentes escalafones dentro de las empresas. Las estadísticas⁽¹⁾ nos hablan de cómo las mujeres cada vez ocupan más puestos laborales, pero al ir subiendo en la escala, las mujeres disminuyen. En los puestos gerenciales y directivos se puede ver claramente la dificultad para rebasar las denominadas “barreras invisibles” que les impiden llegar a ellos.

Esto es tan real que el término “Barreras invisibles” fue acuñado en 1970 en Estados Unidos, para designar los obstáculos artificiales e implícitos que basados en prejuicios psicológicos y organizativos, impiden que las mujeres ocupen puestos de alta dirección. Estamos en el 2013 y estas barreras permanecen, según los estudios recientes⁽²⁾, relativamente intactas.

A pesar de todas estas trabas e injusticias, las mujeres han hecho notables progresos en la conquista de puestos cada vez más altos. Se están preparando al parejo que los hombres, tienen las mismas capacidades y estudios, pero el avance está siendo lento, sobretodo en algunos países. Los países que tienen mayor índice de mujeres en puestos directivos, están reportando mejores avances y mayor economía para las empresas y los países.

En este mundo globalizado es un error desaprovechar el 50% del talento humano, sobretodo si estamos hablando de mujeres con la preparación suficiente para realizar cualquier trabajo que ellas deseen. Como todos los avances en cuestión de género, creo que seguirá siendo una labor femenina la que acabe por hacer entender que la igualdad entre los géneros es un deber y una obligación mundial●

1.http://e-mujeres.net/sites/default/files/trayectorias_laborales_alta_cualif.pdf
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/29382/Estadisticasequidadgenero.pdf>
http://www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf

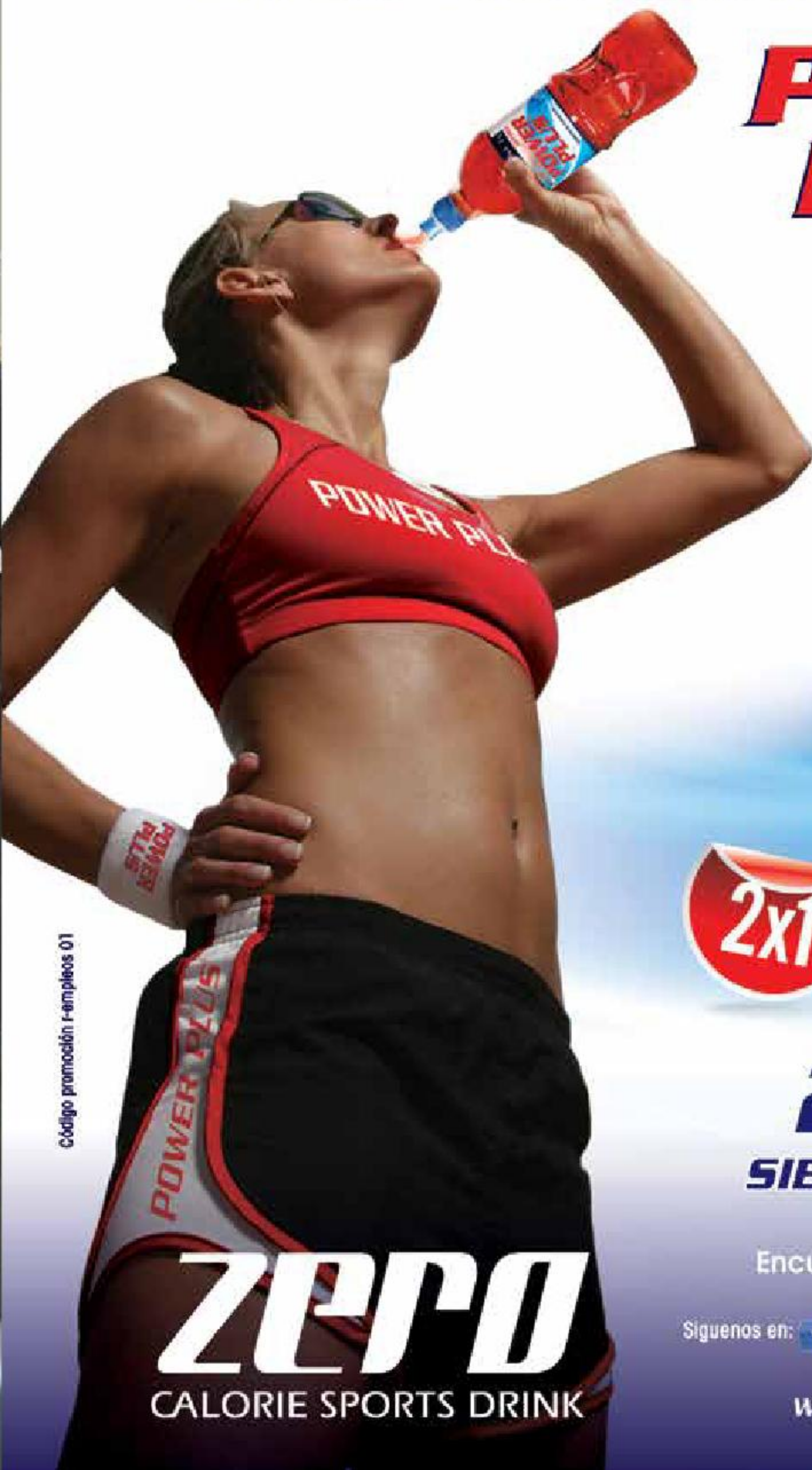
2.<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/11/07/mujeres-excluidas-de-puestos-directivos>



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: r-empleos 01

ZERO

CALORIE SPORTS DRINK

El trabajo flexible o Flextime, una alternativa posible

Entrevista con **Ana Lucía Cepeda**
creadora de VidaMujer



“Durante 2012 quedé desempleada y una amiga me informó sobre VidaMujer. Debido a mi perfil, pude postularme para laborar en FEMSA, empresa donde trabajo actualmente bajo el esquema home office (trabajo en casa). Hoy estoy muy contenta pues soy una madre separada con una hija de 5 años; este trabajo me da la oportunidad de estar presente en casa y al mismo tiempo desarrollarme profesionalmente, además de contar con un ingreso económico y mayor estabilidad.” Claudia Estrada.

¿Qué sucede cuando una mujer no quiere descuidar sus actividades debido a los largos horarios de oficina de algunas empresas? Ana Lucía Cepeda presenta un proyecto donde se apoya a mujeres que quieran emplearse de manera “flexible”, un concepto sin duda innovador.

Emprender y transformar

VidaMujer es una empresa socialmente responsable encargada de promover la flexibilidad laboral (Flextime), al interior de las organizaciones. Se ocupa de un nicho de mercado y talento que nadie más atiende hasta el momento en México.

“Queremos ofrecer opciones de trabajo digno a mujeres que se encuentran entre ‘la espada y la pared’ cuando se trata de decidir sobre su futuro” explica Ana Lucía.

En búsqueda del balance entre el trabajo y la familia

VidaMujer apoya a cualquier mujer que cuente con estudios de preparatoria hasta posgrado. Cuenta

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

con alianzas con empresas como FEMSA y Proeza donde lleva a cabo proyectos de implementación de flexibilidad laboral como política de trabajo. Así, busca ofrecer una bolsa de trabajo única que lleve de la mano el impulso laboral de las mujeres y el crecimiento de las empresas.

“La idea es que éstas se complementen y juntos construyamos organizaciones competitivas, innovadoras y familiarmente responsables”, declara Ana Lucía.

“La mayoría de los jefes en las organizaciones creen que los empleados deben permanecer en la oficina para generar buenos resultados; esta idea está cambiando pues además de ahorros importantes para la compañías, el Flextime –que no es aplicables a todo mundo, ni a todas las funciones-, llega a fomentar mejores niveles de productividad. Para ello, es necesario encontrar el modelo adecuado para la empresa, el puesto y el talento”, finalizó Ana Lucía.



Ana Lucía Cepeda, Lic. en Psicología Organizacional por el Tec de Monterrey. Actualmente cursa la maestría de Innovación de Negocios en el CEDIM, Mty.

Tip de Ana Lucía Cepeda:

El mundo está cambiando; hoy, más que nunca, la empresa debe poner atención en su cultura organizacional, pues la tendencia apunta a que los mejores talentos ya no fijan su atención solamente en el salario que reciben sino en la calidad de vida que un empleo podrá otorgarles.

LIDERAZGO EN EDUCACIÓN EJECUTIVA



Expertise de 29 años
en el mercado



Alianzas con las mejores
universidades del mundo



Compromiso con nuestros
clientes y atención a sus
necesidades específicas

En un mundo en el que todos los productos y servicios rozan la excelencia y se asemejan unos a otros, y en el que las compañías cuentan con similar tecnología para la realización de sus procesos, el éxito lo constituyen las personas.

No hay ninguna ventaja competitiva que no pueda ser imitada, salvo lo que aporta el capital humano de las organizaciones.

PROGRAMA ABIERTO

PROGRAMAS CUSTOMIZADOS

PROGRAMAS INTERNACIONALES

ADVISORY

Programa Abierto 2013

Advanced Project Management • Mayo 22 y 23, 2013
Dave Adkins, MBA, J.D. PMP, PE, Business Management Consultants

Succeeding on Stage (Women Leaders Development Program) • Junio 18 y 19, 2013
The Humphrey Group

Leading High Performance • Junio 26, 2013
Neal Thornberry, Ph.D., Academic Director, Babson Executive Education

Persuasion, The Art of Woo • Septiembre 10, 2013
Mario Moussa, Ph.D., Senior Fellow, The Wharton School of University of Pennsylvania

Strategic Intuition • Octubre 23, 2013
William Duggan, Ph.D., Senior Lecturer, Columbia Business School





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.