

mejores empleos

CERTIFICA TUS
COMPETENCIAS
EN CONOCER

Coca-Cola
Recomendaciones
para tu mejor futuro laboral

Alejandro Rojas

Director General del Centro de Estrategia y
Desarrollo del Sistema Coca-Cola

[tips de
OCC
MUNDIAL]

ExpoCapital Humano

Presentado por  **occmundial.com**
El sitio líder para encontrar empleo a cualquier nivel.

Evento exclusivo SIN COSTO
para el sector empresarial

Monterrey

11-12

Septiembre

2013



Visite la sede de
Expo Capital Humano en:

México

6-8

Noviembre



Asista al evento que reúne a los Directivos de
Recursos Humanos de México y Latinoamérica

Exposición



Conferencias



Talleres



Networking



Regístrese **sin costo** en **www.expo-capitalhumano.com**

Ingrese la siguiente clave: **ECHR016**

Síganos en:  Expo Capital Humano  @ExpoCapitalHumano  Expo Capital Humano	Patrocinador Platinum  EFH excelencia en factor humano	Dependencia Gubernamental Estratégica  STPS SECRETARÍA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Socios Estratégicos  SAT  CARTERA  CARTERA  CARTERA
	Evento Apoyado por  Cemefi	Media Partner  El Financiero  publimetra	Medio de Apoyo  empleos Organizado por  GFI  Grupo Fidalex

Escanee para + info



Contacto: +52 55 5442.5760 | info@expo-capitalhumano.com | ventas@expo-capitalhumano.com

Trabajo en equipo para fomentar el empleo



EDITORIAL

En México, la plataforma para el desarrollo nacional incluye el impulso al empleo y para lograr este objetivo, es necesario considerar tres situaciones que son una realidad nacional y que requieren de atención inmediata:

1) La escasez de candidatos calificados para cubrir vacantes de empleo. Tanto para la iniciativa privada como para el sector gubernamental, es difícil encontrar personas con las competencias que exige la dinámica del mercado laboral actual. Para resolver esta situación algunas empresas han optado por crear iniciativas interesantes, entre ellas, conformar sus propias universidades corporativas. (Véase en esta edición el caso de la empresa Softtek).

2) El Gobierno realiza esfuerzos importantes en el impulso del empleo. En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, se reconoce la importancia de garantizar las competencias de los trabajadores en los centros de trabajo. Es digna de resaltar la labor del CONOCER (1), dependencia de la SEP(2), que impulsa la evaluación de competencias para que los empleados certifiquen sus conocimientos y habilidades (lo que pretende ayudar a la empresa a asegurar su propia competitividad).

3) El rezago en el sector académico en torno a sus programas de estudio. La mayoría de las instituciones no tiene la capacidad de responder con velocidad al constante cambio de las necesidades de la empresa moderna. Es prioritaria la actualización de planes académicos y programas de estudio que permitan a los egresados tener las competencias que se requieren en la actualidad. De lograrlo, la empleabilidad de los estudiantes será más elevada.

Una pieza clave en esta cadena, es el individuo, quien debe reconocer que su talento compite ya en un mundo global, las empresas eligen personal altamente especializado por lo que dependerá de la inversión de recursos por iniciativa propia, sumar una mayor actualización y capacitación a su perfil laboral.

Queda mucho por avanzar y Mejores Empleos exhorta a trabajar en equipo para la integración de los esfuerzos de cada sector. Nuestro objetivo siempre es apoyar a que el país ofrezca más oportunidades de empleo, mayor desarrollo económico y calidad de vida para todos.

Bienvenido a Mejores Empleos
Carlos Sandoval Gómez
carlos.sandoval@mejoresempleos.com.mx

⁽¹⁾Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

⁽²⁾Secretaría de Educación Pública

MEJORES EMPLEOS

Carlos Sandoval Gómez

carlos.sandoval@mejoresempleos.com.mx

DIRECTORA GENERAL

Gabriela Breña Huerta

gbrena@mejoresempleos.com.mx

COORDINADORA DE CONTENIDOS

Elizabeth Verduzco Garduño

eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

ASISTENTE EDITORIAL

Jessica Ceballos Elías

jessica.ceballos@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR DE ARTE Y DISEÑO

Arturo Rivera Figueroa

arivera@mejoresempleos.com.mx

ASISTENTE DE DISEÑO

Ruth Estefanía Pérez García

estefania@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR COMERCIAL

Francisco Uribe Mayen

furibe@mejoresempleos.com.mx

GERENTE DE PUBLICIDAD

Alejandro Cortés Tatacoya

acortes@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR DE TECNOLOGÍA

Carlos Alberto Luna Ruíz

cluna@mejoresempleos.com.mx

COMMUNITY MANAGER

Alberto Hernández Ceja

alberto@mejoresempleos.com.mx

DESARROLLO WEB

Miguel Ángel Gálvez Tello

miguel@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR JURÍDICO

David Martínez Staines

dmartinez@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,
Luis Ramón Carazo, Pablo Rivera,
Jorge Forastieri y Jorge Vizcaino.

Mejores Empleos es socio activo de:



VENTAS Y SUSCRIPCIONES:

México

5335-2164

Monterrey

(81) 8448-4422

contacto@mejoresempleos.com.mx

www.mejoresempleos.com.mx

Inscrito en el

Padrón Nacional de Medios Impresos

CONTENIDO



OCC Mundial, tu consejero en
tu desarrollo laboral Entrevista
a Fernando Calderón, Director
de mercadotecnia y relaciones
públicas de OCC Mundial
Por Estefanía Pérez

22

4

**Experis, especialista en
reclutamiento de mandos
medios**

Por Lizbeth Quezada

6

¿Qué conviene estudiar?

Por Luis Eduardo Medina

10

**5 razones para buscar empleo
cuando ya tienes trabajo**

Por Atenea Pólito Soto

12

**¿De verdad tengo que ir al
curso?**

Por Arturo Villegas

14

**Aprende a autorregular tus
emociones**

Por Jesús Topete Enríquez

16

**¿Para qué formar principios y
valores a los integrantes de una
empresa?**

**Por la Unión Social de
Empresarios de México,
USEM**

18

**El impacto del *coaching* en la
empresa moderna**

Por Mario Cardeña



Síguenos en:



MejoresEmpleos

@mejoresempleos

Mejores Empleos. Revista bimestral. Cuarto 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.

Coca Cola,
recomendaciones para
un mejor futuro laboral
Entrevista a Alejandro Rojas,
Director del Centro de
Estrategia y Desarrollo del
Sistema Coca-Cola
Por Gabriela Breña Huerta

32

Certifica tus competencias
en CONOCER
Entrevista a Juan Carlos
Erreguerena, Director
General Adjunto de
Normalización
**Por Elizabeth Verduzco
Garduño**

36

20 Universidades corporativas,
la nueva modalidad de
capacitación
Entrevista a Carl Rianhard,
Director General de Opentec
Por Miguel Ángel Gálvez

24 Universidad Corporativa Softtek,
un paso adelante en la Industria
Entrevista a Hilda Molina
Zamora, Líder Global de
Desarrollo Humano
Por Carlos Luna

26 Capacitación y Tecnologías
de la Información, la mezcla
perfecta
**Por José Manuel Flores,
Director de Pink Elephant
México**

28 Aprender, también a ser
empresario
Entrevista a Angélica
Rodríguez, Directora del Centro
de Consultoría e Innovación
Empresarial y Financiera del
Tecnológico de Monterrey
Por Jessica G. Ceballos Elias

38 Más que "un trabajo": el
trascender
Por Jennifer Amozorrutia

40 El talento se busca en las redes
sociales, Entrevista a la
Dra. Amparo Díaz-Llauró
Por Alberto Hernández

42 XII Congreso Internacional de
Recursos Humanos

44 Talent Managment Summit 2013

46 Tendencias de Empleo

48 Diseño de un proceso de
gestión del capital humano con
enfoque a competencias
Por Carolina Salazar

50 Adrenalina, el pan de cada día
Entrevista a Hugo Oliveras,
Piloto Profesional de Autos de
Carreras
Por Jessica G. Ceballos Elias



52 Conoce lo que opinan
importantes empresas sobre tu
formación académica

54 La gloria de la capacitación
online, crecimiento laboral al
alcance de un *click*
Por Kenji López Cuevas



60 El papel de la mujer en el
ámbito laboral
Entrevista a Angy Newman
Por Lourdes Nicté Ha Martínez



62 "Techo de cristal" ¿mito o
realidad?
Por Cristina Jáuregui

Experis, especialistas en reclutamiento de mandos medios.



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



Se trata de una marca de ManpowerGroup que proporciona talento profesional y soluciones de capital humano enfocada a mandos medios y alta dirección, especializada en TI, Finanzas, Ingenierías, Marketing y Ventas. Los consultores encargados del reclutamiento de Experis poseen un conocimiento profundo del sector, lo que garantiza encontrar profesionales con las habilidades correctas y la experiencia requerida en mandos medios y altos ejecutivos.

Guillermo Gabilondo es el director de Experis y nos explica: "incluimos un proceso de consultoría con nuestros clientes orientado a entender a su compañía y así agregar ese valor cuando buscamos a la persona para la vacante. Mientras más exitosos seamos al empatarlo así, ofreceremos mayores probabilidades de que el talento perdure en la empresa y siga motivado dentro de su nuevo trabajo" asegura Guillermo.

RECOMENDACIONES PARA EJECUTIVOS DE MANDOS MEDIOS

Con base en su experiencia en el reclutamiento de mandos medios, las recomendaciones por parte de Guillermo Gabilondo son:

"Las empresas ahora se enfocan en las referencias, la parte académica, los idiomas que manejes y en la capacidad para el trabajo en equipo; buscan habilidades como el manejo de gente (liderazgo). La forma de comunicar concretamente y resumir información es fundamental, y esta capacidad se puede observar desde la entrevista.

En los mandos medios ya es requisito que el candidato investigue a la empresa a la que está aplicando y sepa explicar cómo sus habilidades pueden aportar valor en ella. La actualización que se haya procurado el candidato para reforzar su profesión por cuenta propia, hablará positivamente de una persona que se sabe manejar en el cambio; y mientras más idiomas maneje, más disponible se vuelve en el mercado laboral", finalizó. ◀

**A los ejecutivos les
recomiendo registrarse
en nuestro sitio
www.experis.mx y
compartirnos en él su CV.
Aquí mismo podrán buscar
las vacantes de empleo vigentes y
en donde enviaremos
comunicados con base en sus preferencias
profesionales de
acuerdo a su nivel.**

Oficinas Experis. Av. Homero 1500 1er piso, Col. Polanco, Del. Miguel Hidalgo c.p. 11560 www.experis.mx

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

Ahead of game: Cracking the Leadership Code • Septiembre 10, 2013

Neal Thornberry, Ph.D., Academic Director, Babson Executive Education

Strategic Intuition • Octubre 17, 2013

William Duggan, Ph.D., Senior Lecturer, Columbia Business School

Persuasion, The Art of Woo • Noviembre 26 y 27, 2013

Mario Moussa, Ph.D., Senior Fellow, The Wharton School of University of Pennsylvania



¿Qué conviene estudiar?

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

Ya sea que necesites elegir qué carrera estudiar o, si eres un profesional deseoso de continuar con tus estudios, es indispensable analizar muy bien qué estudios realizar.

¿CÓMO SE ELIGE UNA CARRERA O UN ESTUDIO COMPLEMENTARIO?

Por un lado, lo que debes analizar son tus habilidades, gustos y preferencias, pero por otro, es muy necesario estar informado sobre las tendencias de empleo actual, es importante contar con una licenciatura o ingeniería, ya que con ello las probabilidades de encontrar empleo ascienden en un 30% y si cuentas con alguna especialidad relacionada a tus estudios, estas probabilidades ascienden a un 60%.

Es necesario entender que el hecho de estudiar carreras que suponen un “mejor panorama laboral” tam-

Carreras con mayor número de personas ocupadas en México de acuerdo al Observatorio Laboral:

1. **Administración**
2. **Contabilidad**
3. **Derecho**
4. **Medicina**
5. **Ciencias de la Computación**
6. **Ingenierías**



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

GPS

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



Membresía de publicación empresarial

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



www.trabajando.com
La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica



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.



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.

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

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

Ocho de cada diez nuevos empleos en países desarrollados serán en actividades profesionales técnicas, por lo que se demandarán cada vez más personas con experiencia práctica certificada.

co asegura la obtención de un empleo pues además de contar con conocimientos de calidad es importante complementar con habilidades y competencias de gran demanda, por ejemplo, el manejo de idiomas (sobre todo el inglés), administración de áreas, conocimientos de finanzas, manejo de personal / control gerencial, conocimientos técnicos especializados (depende de cada área de estudio).

La idea es contar con más conocimientos que aplicados a las empresas, nos den una ventaja competitiva al momento de encontrar un empleo. Estudios que no sean aplicables al mercado laboral, cuentan más como *hobbies* que como especialidades y no son un verdadero diferenciador en tu currícu-

lum, por ello, es importante que estés al pendiente del mercado laboral, qué solicitan las empresas, cuáles son los sectores económicos con mayor crecimiento, con esta información podrás definir qué carrera te conviene estudiar y si ya eres egresado, qué estudios complementarios realizar.

¿QUÉ CARRERAS O ESPECIALIDADES SERÁN MÁS DEMANDADAS EN EL FUTURO?

A nivel mundial se vive un fenómeno de "envejecimiento" de la población, por lo que los estudios relacionados a ciencias de la salud tendrán un incremento considerable en cuanto a demanda de sus servicios. Las ciencias ambientales y ecología serán estudios relevantes en el futuro cercano tanto en el sector público como en el privado.

Las ingenierías, en general, tendrán crecimiento debido al incremento de los procesos productivos en países emergentes como el nuestro.

Hay que tomar en cuenta que las empresas no sólo buscan conocimientos técnicos, también están en búsqueda de personas talentosas, creativas, innovadoras, responsables, líderes y honestas. Estas habilidades serán cada vez más demandadas, buscadas y evaluadas, por lo que también conviene analizar la pertinencia de realizar estudios complementarios relacionados a estos temas. ◀





SPORTS WORLD



SÚPER
EMPRESAS
EXPANSIÓN
2013

¡¡¡INTÉGRATE AL SW TEAM!

¿Por qué trabajar en SPORTS WORLD?

- Por sexto año consecutivo SW forma parte de las Súper Empresas Expansión los lugares donde todos quieren trabajar.
- Por sus prácticas de Ética, cuidado del medio ambiente, Vinculación con la comunidad, Calidad de vida y Comunicación, SW es una Empresa Socialmente Responsable (ESR).
- SW es la cadena de clubes deportivos con mayor presencia en el DF y área metropolitana
- SW es la única empresa de fitness en Latinoamérica que cotiza en bolsa.

Envíanos tu CV a:

recursoshumanos@sportsworld.com.mx,

Aprovecha las oportunidades de desarrollo personal y profesional que te ofrecemos y ayúdanos a continuar transformando la vida de miles de mexicanos que desean vivir saludablemente.

5 razones para buscar empleo cuando ya tienes trabajo

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.



Sin duda existen asuntos en los que no se piensa cuando uno tiene empleo, sin embargo, el mejor momento para buscar trabajo es ¡justamente cuando tienes empleo! Aquí los motivos:

1) Evaluarás tus opciones sin estar bajo presión.

El contar con tu propio soporte financiero eliminará la necesidad de tener que aceptar “lo primero que te ofrezcan” por tener que saldar tus deudas fijas (pago de renta, hipoteca, agua, luz, teléfono, colegiaturas, etc.).

2) La posibilidad de negociar sueldo y prestaciones es mayor.

Podrás tomarte el tiempo suficiente para analizar si te interesa la empresa y la vacante que te ofrecen.

3) Nadie es indispensable.

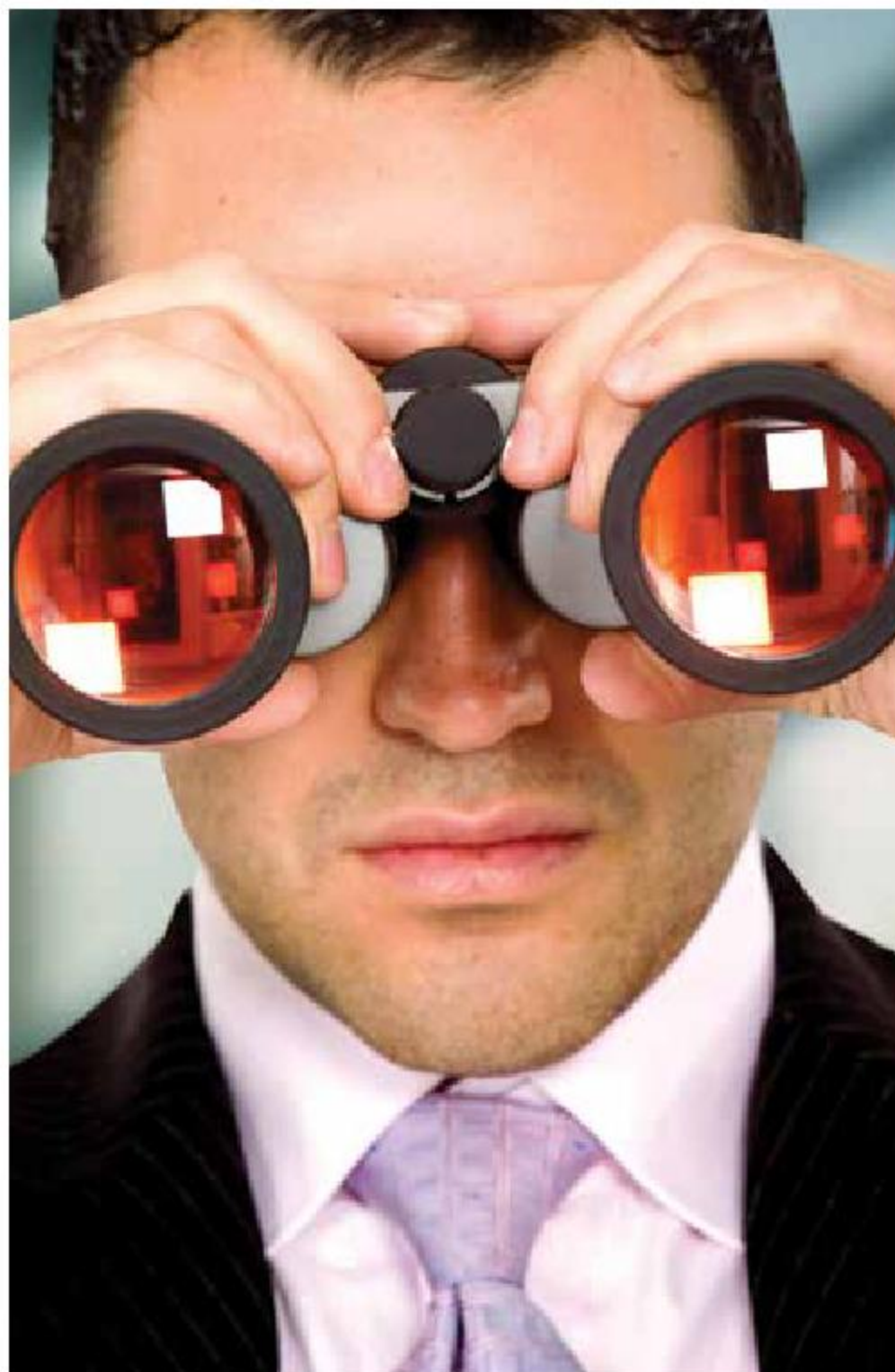
Cualquiera puede ser despedido o formar parte de la reestructura o quiebra de una empresa.

4) Las personas proactivas siempre buscan oportunidades de crecimiento.

No importa si es para cambiar de giro, compañía o sector económico, la iniciativa en una persona siempre es bien recibida.

5) Sabrás las demandas del mercado laboral.

Podrás comparar tus competencias y habilidades en función de lo que los empleadores piden actualmente, así podrás seguir preparándote.



Sabemos que el buscar empleo mientras ya se cuenta con uno es, evidentemente, el mejor de los escenarios. Sin embargo, nadie está exento de obligarse a encontrar trabajo por carecer de uno. ¿Por qué no tratar de que esta posibilidad sea lo menos tortuosa posible? Para ello es conveniente contar con un fondo de ahorro exclusivo para desempleo. Este puede calcularse en función de estadísticas que hoy en día permiten tener un aproximado de cuánto tiempo podríamos estar desempleados.

MESES	RANGO DE SUELDO	OCASIONES EN LAS QUE SE PUEDE ESTAR DESEMPLEADO
4- 8	ALTO Más de \$45,000	3-7
3- 12	MEDIO ALTO de \$20,000 a \$45,000	4-8
2-7	MEDIO de \$4,000 a \$20,000	6-10
2-4	BAJO Menos de \$4,000	15-39

Fuente: Muniain, Jorge. *Como te vendes te contratan*. México. Edit. Mc. Graw Hill. 260 págs.

De acuerdo a esta tabla, podemos decir que el tiempo promedio de desempleo para una persona con un sueldo de entre \$4,000 y \$20,000 pesos varía entre los 2 y 7 meses, al tiempo que puede verse que éste se incrementa para los sueldos medio alto y alto. En cuanto al número de veces, el periodo de desempleo en personas que ganan menos de \$4,000 pesos aumenta hasta 39 ocasiones en su vida.

Cabe mencionar que cuando el tiempo de desempleo se extiende, en la mayoría de los casos no es por razones

de "situación nacional" sino porque los candidatos cometen errores al buscar empleo: no saben qué empleo quieren; envían su currículum vitae desactualizado en fondo y forma; no tienen idea de qué hacer antes, durante y después de una entrevista; carecen de competencias básicas para postularse; tienen miedo a cambiar de vocación; etc.

Recuerda, si deseas asesoría personalizada puedes mandar un correo a contacto@activate.org.mx ◀

Ejemplo de Fondo de Desempleo:

Si se considera un sueldo de \$4,000 hay que pensar que es posible pasar de 2 a 4 meses sin trabajar, por lo que debe contarse con un fondo de reserva de \$16,000 (\$4,000 x el tiempo máximo de desempleo) para cubrir gastos mientras se busca un nuevo trabajo.

¿De verdad tengo que ir al curso?

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

ARTURO VILLEGAS
avillegas@ceet.com.mx



Seguramente los encargados de capacitación hemos escuchado infinidad de pretextos de parte de nuestros colaboradores, dignos de figurar en el muro de la creatividad de las áreas de Recursos Humanos en México: *no sé si llegaré, se descompuso mi coche en medio del periférico, no me llegó el mail con el aviso del curso, estoy enfermo, llevé a un familiar al hospital, ya voy para allá, me pidieron un reporte urgente y un largo etcétera.*

Sé que resulta frustrante que la primera pregunta que haga la gente cuando se les cita a un curso sea: ¿es obligatorio? Aquí algunas razones del por qué:

1

Falta de perspectiva de desarrollo. Desafortunadamente nuestros colaboradores no se dan cuenta de que cada curso es una oportunidad para adquirir nuevas habilidades y competencias que posiblemente conlleven a una mejora salarial y curricular.

2

Los responsables de dar el curso no están calificados. Y con esto no digo que se trate de personas que no sepan lo que dicen, pero hay que tomar en cuenta que: no basta con saberlo, hay que saber decirlo. No cualquier persona puede dar un curso, las habilidades de comunicación efectivas también son cualidad de un buen instructor.

3

La capacitación no tiene nada que ver con las necesidades reales de la persona. En muchas ocasiones los programas carecen de una detección de necesidades efectiva por lo que muchas veces se toman cursos con temas que no solucionarán ni agregarán valor a la organización.

4

No hay el suficiente presupuesto asignado a capacitación. La poca visión empresarial hace que en momentos de crisis se reduzcan costos en aspectos en donde menos debe hacerse, entre ellos, la capacitación de alta calidad.

El área de Recursos Humanos debe justificar y establecer indicadores de éxito. Compartamos entre nuestros colaboradores la importancia de la capacitación para el alcance de resultados organizacionales, de nosotros también depende que la primera pregunta que el personal haga cuando sepa que habrá un curso sea ¿estoy en la lista? ◀



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)

Aprende a autorregular tus emociones

Por Jesús Topete Enríquez
jestop48@gmail.com
Miembro permanente vitalicio del Comité Olímpico Mexicano.



La ciencia acepta y enfatiza la idea de que además de ser inteligentes, los humanos somos seres emocionales; la racionalidad es insuficiente para resolver los mil y un dilemas que nos presenta la vida.

Las emociones nos mueven a actuar, puede ser a escondernos o huir de la realidad, o bien, a participar en eventos de alegría y placer. **Es precisamente la energía que surge de las emociones el elemento útil que podemos emplear en la lucha por alcanzar metas y la felicidad propia.**

Aprender a regular nuestras emociones y sentimientos está directamente relacionado con nuestro gradiente de bienestar por lo que es necesario conocerlas y analizarlas para aprender a ejercer control y conducción sobre ellas.

Aunque existen emociones básicas que han ayudado al ser humano en su proceso evolutivo, la mayoría de ellas son construcciones sociales; la culpa y la vergüenza, son ejemplos de éstas.

Jesús Topete es Ingeniero Civil por la UNAM. Presidente fundador de la Confederación de Tenis de Centroamérica y el Caribe. Miembro permanente vitalicio del Comité Olímpico Mexicano. Actualmente es conferencista especializado en la conducción, control y desarrollo de las emociones.

La dinámica de la vida actual nos rebasa y podemos sentirnos angustiados, incompletos, asustados, frágiles... siempre insatisfechos; por ello, cada vez es más frecuente escuchar que la gente acude a la ingesta de sustancias (legales o ilegales) para obtener, aunque sea por momentos, paisajes emocionales "iluminados". **Los desequilibrios mentales y psico-emocionales están a la alza y el menú de enfermedades psiquiátricas sigue en aumento.**

En mi opinión y experiencia, es requisito de toda persona trabajar en su educación emocional correcta, que le permita elevar el nivel de su conciencia.

Como paso fundamental, se requiere profundizar en el conocimiento de conceptos como: **comunicación asertiva, escucha activa, resiliencia, motivaciones de existencia y fortalecimiento de la voluntad**, lo que ayudará al ser humano a obtener los recursos necesarios para enfrentar frustración, soledad y depresiones; y transformarlas en empatía, compasión, alegría y amor. ◀



digitalinsight

online marketing solutions

AGENCIA DE PUBLICIDAD DIGITAL

DEDICADOS A POSICIONAR TU MARCA DENTRO DE LOS PRIMEROS RANGOS MUNDIALES

SERVICIOS

POSICIONA
tu marca en
REDES SOCIALES

Se el PRIMERO
en aparecer en
GOOGLE

ÉXITO

CREA tu
PÁGINA WEB y
una estrategia de
Email Marketing

CREAMOS
ESTRATEGIAS
ONLINE Y OFFLINE

ADEMÁS
DAMOS CURSOS Y
CAPACITACIONES

SOMOS EXPERTOS EN

fakebook

twitter

Google

You Tube

Linked in

CONTÁCTANOS PARA HACER

CRECER
TU NEGOCIO

LLÁMANOS al 5570 58.74 o contáctanos a info@digitalinsight.com.mx

¿Para qué formar en principios y valores a los integrantes de una empresa?

Por la Unión Social de Empresarios de México, USEM
www.usem.org.mx





extraordinaria para lograr un sano desarrollo y un futuro prometedor para la organización”.

Desde la USEM, cuando hablamos de formar en principios y valores, nos referimos al desarrollo de un auténtico respeto por los demás, a la capacidad de ser solidario, a la participación en los objetivos de la empresa, al empoderamiento y la ayuda mutua, a la administración responsable de los recursos, a la madurez humana, **al arte de ganar sirviendo.**

Buscamos que las personas adquieran conciencia (basada en su propio conocimiento y capacidades) que les permita usar su libertad para alcanzar su desarrollo, y luego retribuirlo a su familia, a su empresa y a la sociedad. Nos enfocamos en que las personas adquieran herramientas para ser mejores seres humanos y con sentido de responsabilidad social, hay que darse cuenta de lo que se aprende en las organizaciones lo llevamos a nuestras familias y comunidades.

En una encuesta realizada en 2012 a los altos directivos de empresas socias de USEM Ciudad de México, se reveló que el 69% de los entrevistados privilegia la capacitación de tipo técnico y el adiestramiento con la finalidad de mejorar la productividad, incluso en organizaciones que tienen como una de sus prioridades el desarrollo integral de sus colaboradores.

La misma encuesta señaló que la problemática que más preocupa a las empresas radica en los valores y actitudes de sus colaboradores. Las respuestas comunes fueron : “no se comprometen”, “no trabajan en equipo”, “son demasiado individualistas”. Y es que como bien señala el filósofo Zygmunt Bauman “vivimos tiempos líquidos, donde los valores se derriten antes de lograr ser asumidos, integrados y ocupar el lugar para el que fueron creados ⁽¹⁾”.

En un entorno de crisis económica las empresas suelen desarrollar en sus colaboradores capacidades que los hagan más productivos, y motivarlos para que ellos mismos busquen desarrollar habilidades que les aseguren conservar su empleo.

Sin embargo, aquí es donde tenemos que detenernos a pensar más claramente ¿Para qué formar en principios y valores a los integrantes de la empresa?

Agustín Irurita Pérez, socio de la USEM y Consejero de Grupo ADO lo responde así: “Para que tu empresa tenga futuro y tu organización perdure, los principios están relacionados con las personas y su convivencia; son una guía

Para una empresa, la formación en principios y valores también significa generar identidad, filosofía, cultura, reputación y determina su modo de ser tanto al interior, como lo que quiere proyectar hacia afuera. Sobre todo, la base fundamental de este enfoque es la creación de liderazgos que se apropien de esta manera de pensar en las organizaciones.

Es por ello, que si sólo se privilegia la capacitación técnica, se termina por “cosificar” a las personas, a mirarlos como un recurso y no como seres integrales y las consecuencias son visibles: no hay armonía, la empresa no crece, hay mal ambiente de trabajo y se corre el riesgo de invertir cantidades enormes en capacitación técnica sin resultados. ◀

Hay que darse cuenta que, como decimos en la USEM, la formación en principios y valores es la que genera empresas altamente productivas y plenamente humanas.

(1) *Tiempos Líquidos*. Zygmunt Bauman. Tusquets Editores, 2007.

El impacto del *Coaching* en la empresa moderna

Por Mario Cardena
Coach empresarial, desarrolla procesos
integrales de Coaching en las empresas
para lograr cambios transformacionales.
mario.cardena@crconsultinggroup.com.mx
www.crconsultinggroup.com.mx



El *Coaching* representa el proceso de acompañamiento a un individuo o grupo de personas en el que se trabaja con la idea de optimizar su potencial. Este proceso crea un espacio en el que la persona puede desprenderse de lo que obstaculiza su desarrollo, expresar sus deseos y aspiraciones, adquirir nuevas competencias y conocimientos, además de poner en marcha un plan de mejora de sus resultados.

Preguntémonos ¿por qué un atleta de alto rendimiento requiere de un *Coach* y su ayuda?

Este proceso se desmarca de otros tipos de intervención como la asesoría o consultoría, ya que se trabaja en una relación de colaboración entre el *Coach* y el *Coachee* en la que se tiene como resultado el cambio en la manera en la que éste último ve el mundo.

Gracias a su experiencia, el *Coach* proporciona, a través del aprendizaje de habilidades conversacionales, corporales y emocionales, herramientas al *Coachee* en áreas en las que éste debe trabajar. Estas acciones buscan provocar un aprendizaje transformacional donde el *Coachee* cambie paradigmas personales y profesionales que le impiden el logro de sus metas.

El *Coaching* es altamente efectivo en el desarrollo del potencial y liderazgo de los individuos ya que se fundamenta en quién “se es” y no en lo que “se hace”, es decir, el individuo desarrolla un liderazgo del Saber Ser como forma de vida.

SITUACIÓN ACTUAL DEL COACHING EN MÉXICO Y SU IMPACTO POTENCIAL

El *Coaching* permite a las empresas entrar en fases de productividad superiores a la vez que fomenta el impulso sustancial del alcance de objetivos pues favorece la creación de espacios que motivan la innovación de procesos y productos al interior de la empresa. Esta es la razón de que los directivos de empresas exitosas tengan además de un *Coach* personal, otro para su equipo trabajando constantemente en proyectos a largo plazo.

En México aún son pocas las empresas que invierten en un proceso integral de *Coaching*. Se tiene referencia que sólo el 3% de las empresas en nuestro país trabajan bajo este esquema, mientras que en Estados Unidos y algunos países de Europa encontramos niveles del 50%. ◀

El *Coaching* es proceso fundamental en la empresa moderna ya que el factor humano es el elemento clave para lograr innovación, crecimiento y productividad en las empresas.



Programa Integral de **Coaching** en tu Empresa

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

¡Contáctanos!
te acompañamos
a lograr tu éxito.



CRConsultingGroupInternational

CRConsulGroup

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

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

Universidades corporativas, la nueva modalidad de capacitación

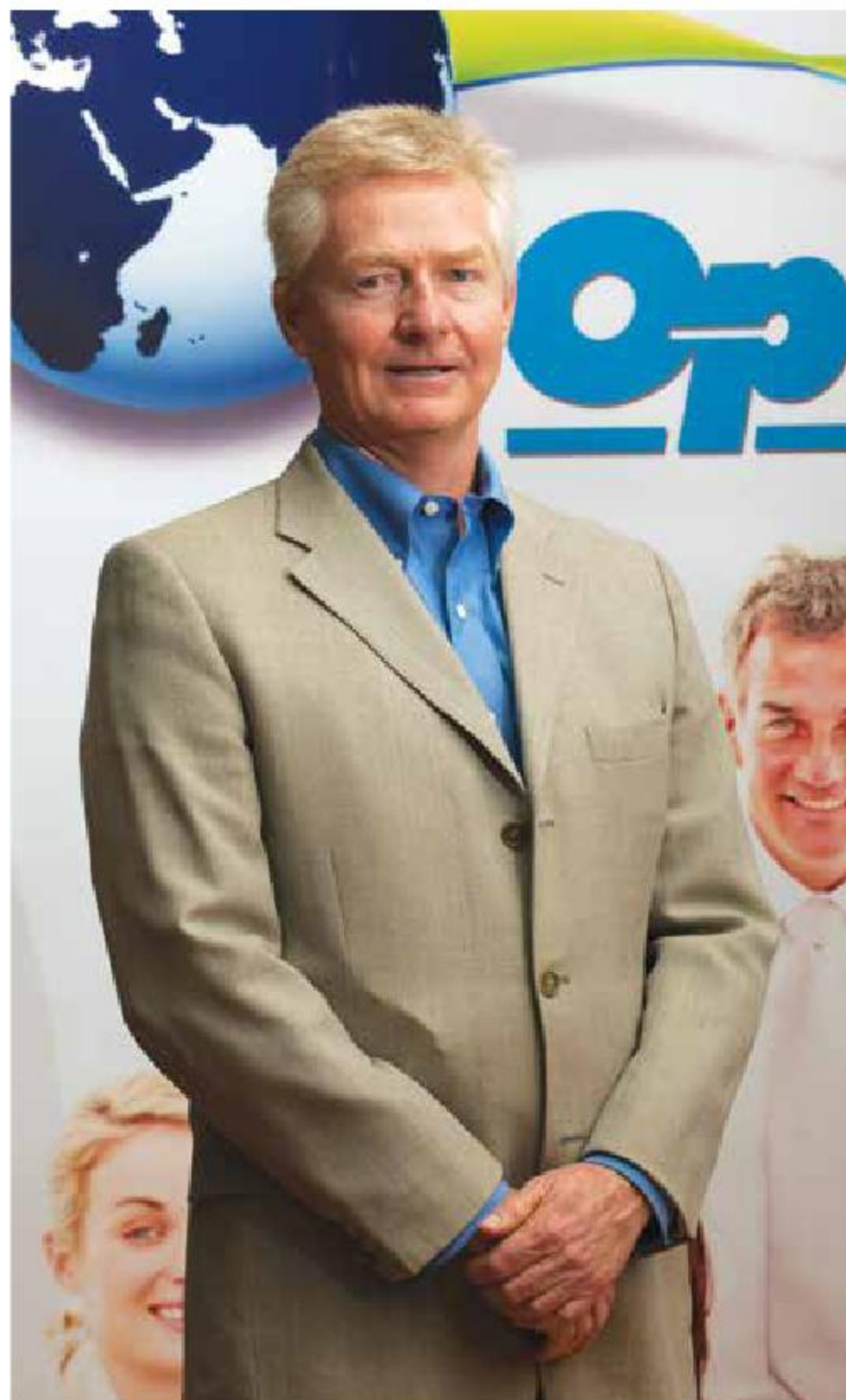
Entrevista a Carl Rianhard

Director General de Opentec



Para programas de capacitación corporativa, Opentec ofrece el desarrollo de los contenidos, software, outsourcing, diseño, y se trabaja con personal de alta especialidad para la creación de la solución integral.

Por Miguel Ángel Galvez T.
miguel@mejoresempleos.com.mx



La escasez de talento por una parte y la sobreoferta de profesionistas en búsqueda de empleo pareciera un fenómeno contradictorio; esto se debe a que los egresados de la educación tradicional suelen carecer de las competencias que se buscan hoy en día en el mercado laboral.

En entrevista, Carl Rianhard, Director de Opentec, empresa pionera en el e-Learning en México explica: “de poco sirve un trabajador con altos estudios académicos si no sabe de los retos que una empresa tiene que enfrentar para ser competitiva en el mercado”.

La universidad corporativa representa un aprendizaje formal sobre una directriz específica de conocimiento, de desarrollo de habilidades y competencias altamente relevantes para una industria o mercado específico, por lo que sólo puede aprenderse en forma teórica y práctica al interior de una empresa: “se trata de aprender aquello que es relevante para el desarrollo de tu trabajo, aquello que te va a permitir ser mejor en éste”, afirma Carl.

TIP DE CARL RIANHARD

En 10 años todas las empresas van a estar utilizando el e-Learning. Hoy, muchas empresas que manejan Internet están empleando para efectos de su capacitación el YouTube (para tutoriales) o incluso las redes sociales; no todo será forzosamente bajo una estructura de universidad corporativa. Recomendando que ya empleen estas las herramientas para acercar el conocimiento a su gente.

TEMAS ABORDADOS EN LAS PRINCIPALES UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

En todas las universidades corporativas hay ramas dedicadas especialmente a ventas, procesos, normatividad y a los programas para fidelizar clientes que permitan tener una relación de largo plazo con ellos; también encontramos en este tipo de universidades cursos en los que se aborda el desarrollo de competencias básicas y genéricas como el trabajo en equipo, la comunicación, la inteligencia emocional y el liderazgo. ◀

Para el empleado, especializarse en una industria o sector específico representa un “seguro” ante el desempleo.

En los próximos 5 años, el título universitario (tradicional) será menos importante así como la universidad de procedencia; las empresas se fijarán en qué capacidades tiene la persona y se centrarán en medir las competencias de los individuos para desarrollar un puesto específico.

“ La universidad corporativa no es para tomar cursos, es para saber cómo pueden los empleados llegar al siguiente nivel de puesto o de sueldo; es el individuo mismo quien debe querer entrar a este sistema, porque si es impuesto, pierde su esencia ”

El beneficio de las universidades corporativas, se centra en que las empresas realmente sobrevivan gracias a que su gente tiene el conocimiento de sus tareas: no solo sabe hacer su trabajo sino que brinda los resultados requeridos.

OCC Mundial, tu consejero en tu desarrollo laboral

Entrevista a Fernando Calderón

Director de Mercadotecnia y

Relaciones Públicas de  **occmundial.com**[®]

El sitio líder para encontrar empleo a cualquier nivel.

Por: Estefanía Pérez García
estefania@mejoresempleos.com.mx

**Conocimiento, habilidades,
experiencia y actitud es lo que
buscan los reclutadores.**

Ya sea que tengas empleo o que estés en búsqueda de alguno, siempre es importante conocer cuáles son las competencias, conocimientos y habilidades que se necesitan para mejorar en tu trabajo o alcanzar una mejor posición y por supuesto, capacitarte en ellas.

Si bien, OCCMundial es una bolsa de trabajo, hoy se ha convertido en un aliado para apoyar a las personas a tener un mejor perfil profesional y trabajar sólidamente en su proyección laboral; la clave consiste en lograr obtener los conocimientos que serán necesarios para especializarte en determinadas áreas.

Fernando Calderón

Fernando Calderón.
Director de Mercadotecnia y Relaciones
Públicas de OCCMundial

Mejores Empleos entrevistó a Fernando Calderón, Director de Mercadotecnia y Relaciones Públicas de OCCMundial, quien en amena charla nos compartió información interesante sobre este nuevo concepto OCCEducación:

Es un servicio de asesoría que te apoya para indicar cómo perfilarte de la mejor manera en el mercado laboral; desde cómo hacer tu CV hasta qué tipo de capacitación es la que requieres para llegar a la posición que deseas. Nosotros sabemos en qué necesitas o te favorecerá capacitarte, porque conocemos lo que las empresas están buscando. Para dar solidez a este esfuerzo, hemos logrado convenios con algunas universidades que extienden descuento a quienes tengan su CV en nuestro portal. Así que lo único que se busca es que el candidato dé ese paso y decida invertir tiempo y recursos en actualizarse.

Es importante que las personas sepan que ahora la capacitación, se ha recargado más del lado del candidato, que ya no es frecuente que la ofrezca la empresa; hoy en día depende del individuo obtenerla. Si buscas ser competitivo requieres buscar por ti mismo los medios para llegar a ese objetivo. OCCEducación representa una respuesta y una alternativa a esta necesidad.

Vivimos ya en un mundo globalizado y el talento se está globalizado también. Viene gente competitiva por ejemplo de España, Colombia y Venezuela con buena currícula en busca de oportunidades laborales en México; corresponde a nosotros buscar alcanzar una mayor preparación y competir con conocimiento, habilidades, experiencia y actitud en nuestro mercado. ◀

TIPS DE FERNANDO CALDERÓN

- Una vez que ingreses tu CV en nuestra página www.occmundial.com busca la herramienta PDA; se trata de un perfil psicológico, sin costo para el candidato, con el cual el reclutador podrá conocer tu perfil psicométrico.
- También realiza la evaluación en Inglés que manejamos sin costo alguno en el portal, para que se evalúe el nivel real de dominio real del idioma. A un reclutador de nada le sirve que te autocalifiques en este punto.
- Captura absolutamente todos los datos que se te piden en la bolsa de trabajo, no los ingresamos por capricho; sabemos que esos datos son los que el reclutador necesita.
- El CV es la primer forma de descartar en un minuto a un candidato; por tanto, una buena estructura es la primera recomendación.
- Resalta mucho tu experiencia. Para un reclutador, la experiencia tiene mayor peso que incluso la formación académica y la presencia física.
- Infórmate cuánto está pagando el mercado en los puestos similares a los que te estás perfilando.
- Practica las preguntas típicas que se hacen en las entrevistas de trabajo (consúltalas en nuestra página).
- Siempre lleva a la entrevista de trabajo el CV impreso de máximo dos hojas; bázate en el formato que maneja OCC.
- En la búsqueda de empleo, aprovecha las redes sociales, las formas de buscar empleo han cambiado y hay que saber subirse en este mundo.

En 10 años todas las empresas van a estar utilizando el e-Learning. Hoy, muchas empresas que manejan Internet están empleando para efectos de su capacitación el YouTube (para tutoriales) o incluso las redes sociales; no todo será forzosamente bajo una estructura de universidad corporativa. Recomendando que ya empleen estas las herramientas para acercar el conocimiento a su gente.

Universidad Corporativa Softtek,

un paso adelante en la Industria

Entrevista a Hilda Molina Zamora

Director de Mercadotecnia y
Relaciones Públicas de



Por Carlos Luna
cluna@mejoresempleos.com.mx



Softtek es una de las empresas más importantes de Servicios de Tecnologías de la Información (TI) y de outsourcing de procesos de negocios; para conocer cómo logra una compañía inmersa en una industria en constante cambio, hacer de la evolución, su clave para la competitividad, Mejores Empleos se acercó a Hilda Molina Zamora, Líder Global de Desarrollo Humano en Softtek, quien nos platicó de la peculiar formación en esta empresa:

Tenemos una cultura que nos distingue en la forma en la que actuamos y como nos integramos, que se refleja también en el servicio que proporcionamos a los clientes; y es a través de nuestra “Softtek University”, donde nos enfocamos al entendimiento de metodologías, de competencias y de cómo hacemos las cosas interna-

mente en Softtek. El entrenamiento ofrecido es para asegurar que nuestras prácticas y servicios sean consistentes, independientemente de la geografía donde las estemos entregando.

La formación en Softtek tiene que ver con cultura y valores; nos centramos en la persona, a quien concebimos como una pirámide cuya base es el “ser”; en medio el “hacer” y al final el “tener”.

Buscamos que nuestros 8 mil colaboradores comprendan cuáles son sus motivadores, cuál es su historia y cómo está influyendo en su ámbito personal. Si no trabajamos así con las personas, los resultados no podrán ser sustentables, de ahí la importancia de la formación dentro de Softtek.



Pretendemos que ellos opten siempre por capacitarse, que tengan certificaciones; por ejemplo, dentro de los objetivos del management, está el que se certifiquen anualmente en las metodologías y tecnologías que los clientes demandan.

Manejamos también un programa llamado “Momentum” para ayudar a impulsar la carrera de los jóvenes; integramos a 300 chicos al año que cursan sus últimos semestres de universidad.

La formación es importante; como dato curioso, sucede que en México hay muchos personajes que trabajan 16 horas al día porque se sienten “los héroes de un proyecto”; esto simplemente se resuelve en cualquier empleo cuando nos manejamos con orden, con un proceso; al interior de nuestra empresa, este aspecto lo trabajamos con las metodologías que Softtek utiliza en sus procesos de capacitación, que se basan en estándares tales como Six Sigma y TSP/PSP entre otras.

LAS ÁREAS QUE SERÁN DE MAYOR EVOLUCIÓN EN TI

Existen algunas áreas que serán motores en la Industria y a las que vale la pena prestar atención para construir un futuro más prometedor dentro de la Industria.

Los servicios en la nube por ejemplo, son cada vez más analizados y revisados por las empresas. Asimismo, la seguridad de las empresas en las aplicaciones (evitar que sean vulnerables), Ethical Hackers serán importantes para la Industria. En el mercado no hay suficientes personas especializadas en aplicaciones o de mantenimiento de las mismas; también se requiere personal que sepa cómo poder explotar e interpretar eficientemente la información, para que sea funcional en la toma de decisiones de alto nivel. Un top manager por ejemplo, puede utilizar datos confiables que provienen de sus aplicaciones, con el fin de tomar mejores decisiones; es decir, saber cómo hacerlos productivos. La tarea de un colaborador en Softtek, es funcionar más como una persona de negocios; aquí, todos debemos buscar hacer crecer la organización y ¡la de nuestros clientes también!; ésta es la visión del colaborador actual, entender dónde y cómo participa dentro del negocio. ◀

TIPS DE HILDA MOLINA

- Manejen actitudes positivas y de servicio, eso hace una diferencia, lo que realmente les va a dar una oportunidad de empleabilidad, el cómo se presentan proyectará su imagen y el reclutador la tomará como referencia para saber cómo se comportarán cuando vayan de visita con un cliente. Para pertenecer a Softtek consulten la página www.softtek.com del click en el link de carreras; seguido, den click donde dice “haz carrera en Softtek”.
- Como país, debemos ya dominar el Inglés, pues es el idioma de negocios que nos permite ser globales. Necesitamos gente con más visión global para su mayor empleabilidad.
- Los programas de las universidades deberían considerar que los alumnos puedan ejercer en un área productiva en una empresa; esto los sensibilizaría a ellos y a nosotros también con el talento y capacidades que pueden aportar.

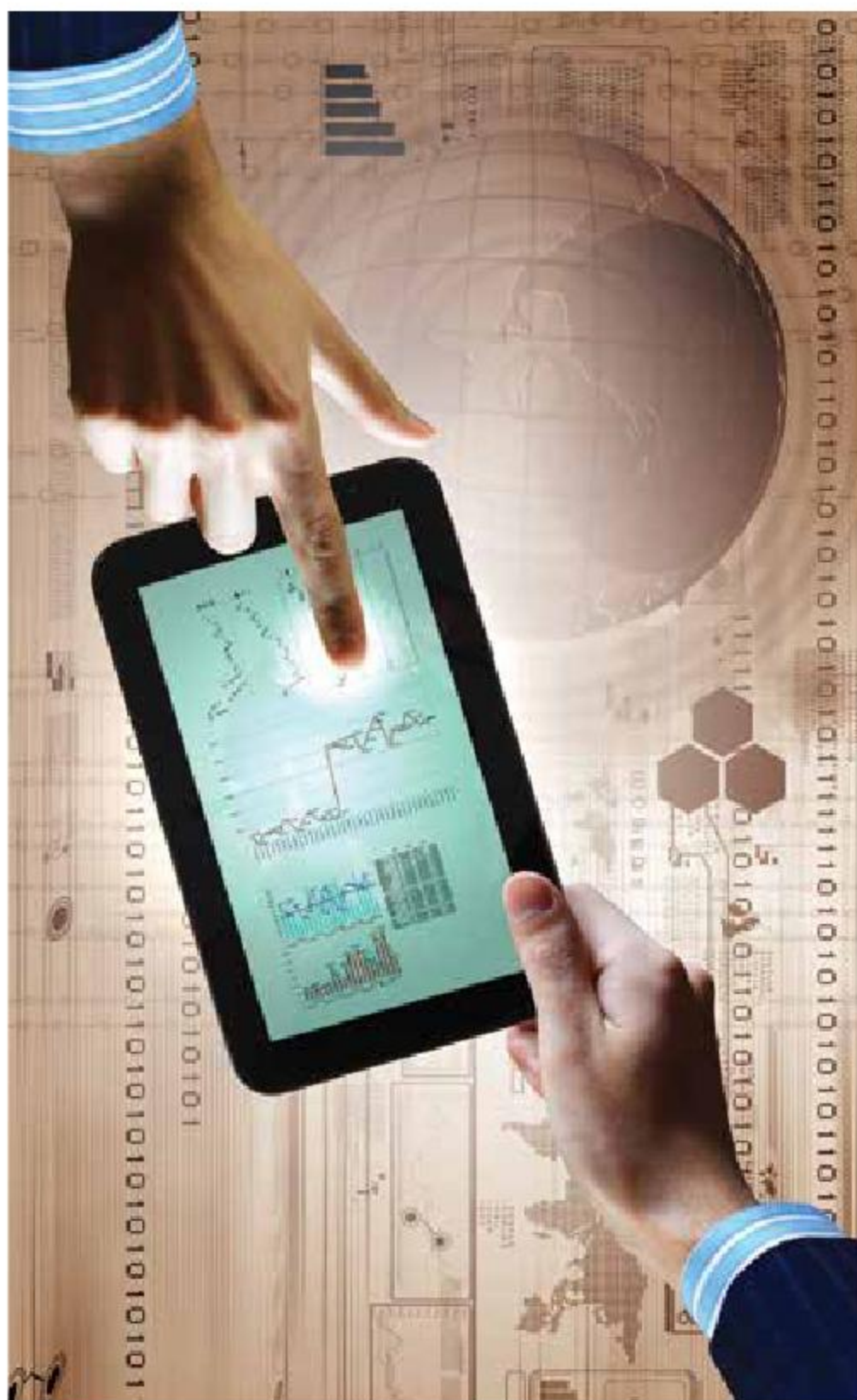


Capacitación y Tecnologías de la Información, la mezcla perfecta



Pink Elephant cuenta con una experiencia de más de 20 años, reconocido aliado de varias empresas en materia de capacitación y consultoría para la gestión estratégica y eficiencia operativa de TI, ofrece servicios de educación, consultoría, servicios on-line y conferencias.

Por José Manuel Flores
Director de Pink Elephant México



Alcanzar metas y lograr los objetivos trazados en las compañías, son retos que sólo pueden enfrentarse exitosamente con adecuada administración, tecnología y sobre todo, capacidad del personal para desarrollar sus funciones y responsabilidades; no obstante, aún son muchas las empresas que olvidan que la pieza más importante del esqueleto de su organización está conformada por sus empleados pues son quienes logran las utilidades, realizan las estrategias de mercado, operan maquinaria, programan software, establecen procedimientos y venden, he ahí el valor estratégico de la inversión en capacitación.

La capacitación no sólo eleva la confianza y mejora la moral, sino que incrementa la productividad de los procesos internos de la compañía. **En nuestro país, sólo 5 de cada 10 mexicanos trabajan en empresas que invierten en la formación continua de sus colaboradores, mientras que en países como India ésta cifra aumenta considerablemente, alcanzando el 75%; seguido de países como Luxemburgo (68%) y Bélgica (65%), siendo también importante mencionar, que en países como Argentina y Grecia ésta cifra no logra alcanzar ni el 50%.***

*Datos de la encuesta "Workmonitor", realizada por Randstad Holding (octubre 2012)

En general, los principales beneficios que se perciben en una organización al poner en marcha programas de capacitación son los siguientes:

PARA LA EMPRESA

- Mejoramiento de la imagen de la empresa.
- Mejoramiento del clima organizacional.
 - Produce actitudes positivas
 - Eleva la moral de las personas
- Mayor eficacia y eficiencia organizacional.
- Mejores relaciones entre empresa y empleado.
- Apertura y disponibilidad para los cambios y la innovación.

PARA EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- Mejor desempeño individual de los colaboradores de la empresa.
- Mayor flujo de conocimientos y productividad al trabajar en equipo.
- Cambio de actitudes y de comportamientos.
- Disminución de la rotación de personal.
- Se percibe como un estímulo adicional a la retribución económica que permite el crecimiento profesional.

LA CAPACITACIÓN Y LAS ÁREAS DE TI

El avance de la tecnología día a día aumenta y el impacto que las áreas de TI tienen en los resultados de negocio de las empresas, llega a ser incluso una de las áreas directrices del mismo, sobre todo si se considera que de ellas depende el manejo, la accesibilidad y la seguridad de la información, así como algunos otros aspectos que hacen que el negocio funcione y se encuentre al día en cuanto a procesos y requerimientos del sector al que pertenece.

Más que una necesidad, la capacitación de las áreas de TI, es elemento indispensable en las compañías, además de constituir un factor que garantiza su permanencia en el mercado. Con un área de TI actualizada y debidamente capacitada, se puede tener la certeza de que:

Hoy más que nunca, debemos entender que el éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus trabajadores, un buen programa de capacitación brinda a las empresas la posibilidad de adquirir ventajas competitivas apoyadas en su capital humano.

- Los procesos y herramientas necesarias para la gestión adecuada de los servicios de TI estarán siempre respaldados y apoyados por un plan estratégico. **(Gestión de servicios de TIC's)**
- Los objetivos estarán alineados con el negocio y se tendrán los controles apropiados para alcanzarlos de una manera eficiente y controlada. **(Gobernabilidad de TI)**
- Se contará con los lineamientos, procesos y herramientas necesarios para el resguardo de la información, punto de alta importancia en la actualidad. **(Seguridad)**
- Tendrán la capacidad de enfrentar cualquier evento inesperado -natural o provocado-, asegurando el adecuado funcionamiento del negocio. **(Continuidad)**
- Dispondrán de conocimientos necesarios para administrar los diferentes proyectos, de tal manera que se evitarán gastos mayores y retrasos para la compañía. **(Gestión de Proyectos)** ◀



Aprender, también, a ser empresario

Entrevista a Angélica Rodríguez

Directora del Centro de Consultoría e Innovación
Empresarial y Financiera del Tecnológico de Monterrey

Por Jessica Gisela Ceballos Elias
jessica.ceballos@mejoresempleos.com.mx

Convertirse en empresario debiera considerarse como el mejor empleo. Y es que el mundo nos rebasa a tal velocidad, que las tecnologías y nuevas formas de hacer negocio siempre van un paso adelante.

El Tecnológico de Monterrey cuenta con un Centro de Consultoría e Innovación Empresarial y Financiera “requerimos capacitar a los individuos para integrarse a las nuevas formas de hacer negocio, al cambio de mentalidad y la rapidez de resultados que exige el mundo actual; buscamos impulsar a personas que sean parte de esta evolución de emprendimiento” -indica Angélica Rodríguez, Directora de este Centro.

“Las mayores oportunidades de emprendimiento las vemos en las áreas de tecnología móvil, sustentabilidad, marketing digital y administración global, solamente habrá que trabajar en ofrecer a los individuos las mejores competencias para que se integren adecuadamente a las formas de hacer negocios hoy en día”- indicó.

“Nuestro objetivo es ‘quitarle el miedo’ a las personas y a las PyMES de lanzar y operar su propio negocio, donde las personas sienten que requieren mayor preparación es en temas financieros, contables, de responsabilidad social, así como de manejo de crisis tanto externas como internas en la empresa”- explicó Angélica.



“

**El emprendimiento
debiera ser una
forma de vida, no
algo que tienes que
hacer**

”



**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**

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SEGÚN EL SESGO GENERACIONAL:

Personas entre 50 y 65 años: deben estar conscientes de que la manera de hacer negocio hoy ha cambiado radicalmente, se tienen que poner al día en las cinco áreas funcionales de la empresa: dirección, recursos humanos, finanzas, ventas y producción.

Personas entre 40 y 50 años: su principal necesidad se encuentra en la actualización en áreas de ventas, marketing digital, uso de nuevas tecnologías y en el área de finanzas.

Personas entre 20 y 35 años: deben enfocar sus esfuerzos a actualizarse en temas financieros en general. Su gestión debe reportar beneficios a la empresa que los contrata, por tanto deben involucrarse y saber reportar temas financieros.

EL RETO DE TENER A LOS MEJORES EMPLEADOS

Las compañías requieren prepararse para fijar retos a sus mejores colaboradores “si un empleado siente que ya no puede crecer en la organización, empezará a buscar oportunidades de empleo, por más que se encuentre a gusto con sus compañeros de oficina o con el salario que percibe; a un buen empleado, hoy en día es necesario mantenerlo contento en un nivel digamos, holístico: financiero, emocional y también intelectual”, refiere Angélica.

“Los empleados también deben preocuparse por ofrecer lo mejor de ellos. Una de las competencias más valoradas es la de poseer la habilidad de integrarse a las nuevas formas de hacer negocio y de producción. La tendencia es **buscar que sean los propios trabajadores quienes innoven y no que sea la empresa la que trate de transformar a sus propios empleados**; las organizaciones están cambiando con las nuevas generaciones, he ahí la importancia de la capacitación y actualización sin importar la edad” y es que al finalizar, Angélica indica: “los retos actuales demandan conjugar la rapidez y habilidad tecnológica de los jóvenes, con la experiencia de las generaciones mayores”.◀



Hay una nueva tendencia a nivel global de cursos en línea y todo lo que tiene que ver con el e-learning; el Tecnológico de Monterrey forma parte de las organizaciones que cuentan con *Massive Online Open Courses (MOOC)* un movimiento internacional donde se ofrecen cursos en línea gratuitos. Al emprender este reto, el Tecnológico se une a una de las plataformas de mayor éxito a nivel mundial en los MOOC
www.coursera.org



NONI



CUCINA DI CAPRICCIO

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

A man with grey hair, wearing a dark blue suit, a striped shirt, and a red tie, stands with his hands in his pockets. He is positioned in front of a large, stylized, golden Coca-Cola logo on a dark red background. The word 'Classic' is partially visible below the main logo.

Coca-Cola

Classic

COCA COLA,

RECOMENDACIONES PARA UN MEJOR FUTURO LABORAL

Entrevista a Alejandro Rojas

Director General del Centro de Estrategia y Desarrollo del Sistema Coca-Cola

Por Gabriela Breña Huerta
gbrena@mejoresempleos.com.mx

“Sin lugar a dudas, la primer recomendación que conduce a resultados de éxito en las empresas es la preparación del talento”, comenta Alejandro Rojas Vázquez quien funge como Director General del Centro de Estrategia y Desarrollo del Sistema Coca-Cola. Con 32 años de experiencia en Recursos Humanos, Alejandro Rojas ha logrado ser referencia en el desarrollo de programas de educación corporativa en México por lo que hoy comparte a nuestros lectores sus experiencias y recomendaciones en torno a la generación de nuevas capacidades y actualización del Capital Humano.

“En el caso del Sistema Coca-Cola, tenemos 93 mil asociados que participan en diferentes empresas que contemplan tanto a grupos embotelladores como a los afines a grupo Coca Cola, todos ellos se encuentran en plazas con culturas diferentes y ciudades remotas entre sí, por lo que el manejo adecuado de la integración de empresas y la orientación a una misma filosofía, cultura y organización, representa un importante reto en la preparación del talento, además de ser factor clave en el éxito de nuestra marca y sus asociados” -explicó Alejandro-, “buscamos que a través del mejoramiento profesional se conduzca a los individuos a posicionarse con mayor solvencia en sus centros de trabajo o en sus negocios, por ello, hemos abierto nuevos ambientes educativos con fórmulas que producen mayor aprendizaje y calidad de desempeño tanto para el Sistema Coca-Cola, como para el desarrollo competitivo individual de hombres y mujeres involucrados (embotelladores, Coca Cola de México, socios comerciales, etcétera)”.



Centro de Estrategia y Desarrollo
del Sistema *Coca-Cola*

Cualquier persona que busca ser competitiva, especialmente en el mundo globalizado, requiere hoy en día de trazar sus propios objetivos de educación relacionando conocimientos académicos con las competencias y certificaciones que requieren las empresas.



Alejandro Rojas Vázquez

El Sistema Coca Cola le da un alto valor a conceptos clave en sus colaboradores: lealtad, responsabilidad y compromiso, trabajo en equipo, respeto a la jerarquía y liderazgo así como el manejo de idiomas, buscando siempre la humildad que les permita combatir la subestimación de colaboradores, el conformismo y la falta de interés.

“Este Centro es una empresa del Sistema Coca Cola que opera desde hace 19 años en una sociedad entre los grupos embotelladores y Coca Cola de México” -afirma Alejandro Rojas al hacer hincapié en una de las piezas clave de este centro-, “sin duda alguna, el tratar de no perder a nuestro talento nos ha favorecido, hoy contamos con una plantilla de 80 consultores formada por directores y ejecutivos que, en alguna parte de su vida profesional, trabajaron para el Sistema Coca Cola y que, al retirarse, fueron invitados a incorporarse con nosotros”.

En el Centro se implementan programas y estrategias, brindan asesorías y certificaciones y se lleva conocimiento a las microempresas más alejadas del país, entre ellos a los dueños de las llamadas ‘tienditas’: “la experiencia de ayudar al dueño de un pequeño negocio a profesionalizarse e incrementar su preparación es gratificante, hemos notado que al darles cursos de contabilidad, manejo de administración, control de inventarios, etcétera, se han reportado incrementos en ventas del 22 al 37 por ciento en beneficio de estos pequeños negocios. Así, ayudándoles a manejar correctamente su tienda, generamos en nuestros socios comerciales el concepto de micro empresarios. Dados los resultados, es obvio que la mayor formación de los individuos es nuestra mejor apuesta”- aseguró-, “hoy contamos con un aula virtual donde se brindan programas a distancia, además de un aula móvil instalada en un tracto camión que nos permite llevar dichos programas a los dueños de estas ‘tienditas’ en segmentos importantes del territorio mexicano, éste es un concepto creado entre Coca Cola México y Grupo Arca Continental, cuya administración corre a cargo del Centro; en éste, caben hasta 40 personas cómodamente sentadas”.

CUANDO LA FORMACIÓN CORRE POR CUENTA DEL INDIVIDUO ¿CÓMO ELEGIR ENTRE UN DIPLOMADO, MAESTRÍA O DOCTORADO?

Para Alejandro Rojas, los cambios en el mundo son evidentes y aconseja a los jóvenes encaminarse a pensar en el futuro: “busquen las nuevas carreras y muestren interés en investigarlas, ahí está el secreto, en aquello que apenas se está demandando”. Respecto a la situación entre los profesionistas en el mercado laboral actual sugiere: “es necesario que las personas entiendan que la preparación continua es fundamental, no pueden quedarse solamente con lo que se les brinda en la universidad, busquen cursos de temas a fines a sus intereses y, si quieren pertenecer a un mercado laboral global, es una obligación el aprendizaje de idiomas”.

Ahora bien, si la idea es estudiar un posgrado, el Director del Centro de Estrategia y Desarrollo del Sistema Coca-Cola aclara: “las maestrías ayudan a perfeccionarnos, por ejemplo, aquí en el Sistema Coca Cola, la más ‘demandada’ es la de administración, porque sucede que en ocasiones, se perfeccionan temas que en las diferentes carreras no se estudiaron con la profundidad que debieron haberse visto.

Debe tenerse claro que no se trata de coleccionar maestrías, éstas ayudan a terminar de formar conocimientos pero la adquisición de experiencia laboral es parte importante en cualquier empresa. En el caso del estudio de un doctorado, éste funciona generalmente si uno quiere dedicarse a diferentes áreas profesionales como la investigación o docencia, entre otras. A algunas empresas a veces les 'estorba' este posgrado ya que se crea el temor de que el candidato poco se adaptará a la organización. Y en cuanto a diplomados, recomiendo aquellos enfocados a negocios, para obtener un panorama completo de lo que es una organización".

UN LIDERAZGO DIFERENTE, EL RETO DE HOY EN DÍA

Actualmente las empresas trabajan con cuatro generaciones distintas que poseen intereses y valores diferentes: desde los baby boomers hasta la generación 'Z', todos tienen diferentes conceptos sobre temas de organización jerárquica, lealtad y trabajo en equipo, por lo que Alejandro comenta: "el reto de las organizaciones se centra en que los líderes encuentren la habilidad para integrar equipos de trabajo funcionales compuestos por retos constantes".

Respecto al empleo en México, finalizó: "empleos sí hay, lo que carecemos es del desarrollo adecuado del conocimiento y a la vez hay mucho conformismo por parte de la población, he ahí uno de los principales motivos para que los programas educativos y las empresas se sienten a discutir cuáles son las necesidades reales del mercado laboral. La realidad es que actualmente existe disociación entre lo que les enseñamos a nuestros jóvenes en los centros educativos y lo que se les pide en las organizaciones". ◀

El gran reto ahora es consolidarnos como una empresa con un portafolio completo de bebidas. Actualmente Coca Cola participa en diferentes categorías, entre ellas el de jugos, a través de la marca Jugos del Valle y el de lácteos con la reciente incorporación de la marca Santa Clara. Así que nuevamente la preparación, sumada a su activo más importante: el Recurso Humano, serán la clave para lograr los objetivos.



Certifica tus competencias en CONOCER

Entrevista a Juan Carlos Erreguerena Albaitero

Director General Adjunto de Normalización



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



“Con el establecimiento de estándares de competencia, la oferta educativa pública y privada, ya no tiene que estar adivinando qué es lo que quiere del sector productivo, pues éste manda un mensaje claro acerca de qué es lo que necesita”

¿Sabías que existe una institución de Gobierno Federal encargada de certificar tus competencias? Esto como resultado de la necesidad de que las empresas requieren garantizar que sus empleados tengan las habilidades y los conocimientos para desarrollar sus actividades al interior de su organización.

Así, el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) funge como un instrumento valioso para vincular las necesidades de los sectores productivos en materia de Capital Humano con las actividades del sector educativo, por ello, depende de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y participa de manera cercana con las principales secretarías de estado.

El Mtro. Juan Carlos Erreguerena, Director General Adjunto de Normalización del CONOCER, platicó cómo es que funciona este organismo: “CONOCER representa el vínculo entre gobierno, empresarios y trabajadores, se acerca con los sectores productivos y promueve la integración de Comités de Gestión por Competencias donde participan líderes de las diferentes industrias del país, quienes desarrollan los estándares de competencias que serán publicados más tarde en el Diario Oficial de la Federación convirtiéndose de esta manera en referentes nacionales. El valor con el que cuentan estos estándares es que son realizados por el propio sector productivo, de esta manera se tienen métodos más eficaces para calificar la competitividad del Capital Humano”, indicó.

De esta manera, la empresa puede certificar a sus trabajadores basada en un modelo de gestión por competencias de recursos humanos, “esto es importante para el país, así se logra atraer inversión extranjera y se aumenta la confianza en nuestros trabajadores porque demuestran el profesionalismo y solidez al desarrollar productos o servicios”- explicó el Maestro Erreguerena.

¿CÓMO EMPEZAR?

En el portal www.conocer.gob.mx se encuentran los pasos para iniciar un proceso de evaluación y certificación de competencias:

- 1 Se debe identificar de entre los más de 300 estándares de competencia que existen actualmente en cuáles se quiere certificar a los trabajadores. CONOCER brinda asesoría e información, respecto a la red de prestadores de servicio de certificación que están autorizados para capacitar, evaluar y certificar competencias.
- 2 Las personas deben contactar directamente a las instituciones que pueden llevar a cabo la evaluación y certificación de las competencias. Actualmente existen más de 100 organizaciones con una red de cerca de 3,000 puntos de evaluación y certificación en el país.
- 3 Tan pronto se realice la evaluación y certificación, CONOCER funge como aval, entregando un certificado de competencia. “Este documento se convierte en un instrumento para la empleabilidad en el sentido en que brinda certeza a empleadores y trabajadores, patrones y empleados tendrán la seguridad de contar con las habilidades necesarias para desempeñar alguna actividad”, indicó Juan Carlos Erreguerena. ◀



Juan Carlos Erreguerena

TIP DE JUAN CARLOS ERREGUERENA

Invito a cualquier empresa a acercarse a CONOCER, principalmente aquellas que trabajan energías renovables, turismo blanco (de salud y de tercera edad) tienen un alto potencial de desarrollo en nuestro país.

**CONOCER en 2008
certificó cerca de
12,500 personas;
actualmente certifica
a 60,000 trabajadores
cada año.**

En el Índice del Foro de Competitividad Global del Foro Económico Mundial existen distintas variables que permiten identificar y comparar la capacidad de un país para proveer oportunidades de desarrollo económico a sus ciudadanos. **Dentro de las mediciones, el nivel de capacitación certificada del capital humano es considerado el principal factor de competitividad con un 22% de la calificación**, siendo éste más importante incluso, que la infraestructura de una empresa que cuenta con un 8.5% y la estadía macroeconómica de las naciones con 7.5%.

Más que “un trabajo”: el trascender

Por Jennifer Amozorrutia,
Great Place to Work® Institute México



El enfoque a resultados muchas veces hace que los colaboradores y sus líderes pierdan de vista el significado del propio trabajo. Cada día miles de personas se levantan para llegar a sus labores de trabajo enfrentándose a circunstancias adversas, sin haber encontrado el verdadero significado de su labor y sin comprender realmente la importancia de su esfuerzo en el logro de sus objetivos personales y organizacionales.

Un trabajo tiene un significado más allá de la acción que trae consigo una remuneración económica. Las personas trabajan para alcanzar sus objetivos personales, organizacionales y para hacer la diferencia en el mundo; es decir para lograr trascender.

Pero, ¿cómo hacer para que los colaboradores encuentren la trascendencia en su trabajo? ¿De qué manera los líderes pueden contribuir a que los colaboradores encuentren en su labor, un significado personal?

A continuación 6 consejos que involucran el trabajo de los líderes y algunas prácticas de Capital Humano útiles para fomentar el compromiso hacia el propio trabajo y hacia la organización misma:

1) Es importante que a partir de la misión, visión y valores organizacionales los colaboradores encuentren un propósito o significado a su trabajo. Más que ser un “slogan” para crear una reputación externa, esta idea constituye un verdadero motor para inspirar a los colaboradores y ayudarlos a que puedan empatar su misión personal con la de la organización. Las *Mejores Empresas para Trabajar*® organizan campañas integrales para que no sólo todos conozcan la misión, visión y valores, sino para que también puedan hacerlas parte de su vida viviendo los valores día a día.

2) El que los colaboradores conozcan sus objetivos, funciones y la aportación de su trabajo en la organización impacta de igual manera en su desempeño, desde el primer día de ingreso a la organización. Así tendrán mayor claridad de cómo su trabajo contribuye a objetivos más complejos. Las *Mejores Empresas para Trabajar*® llevan a cabo prácticas de rotación de puestos en donde, por un día o determinado lapso de tiempo, los colaboradores “intercambian” funciones para que puedan comprender en realidad cuál es el impacto de su rol.

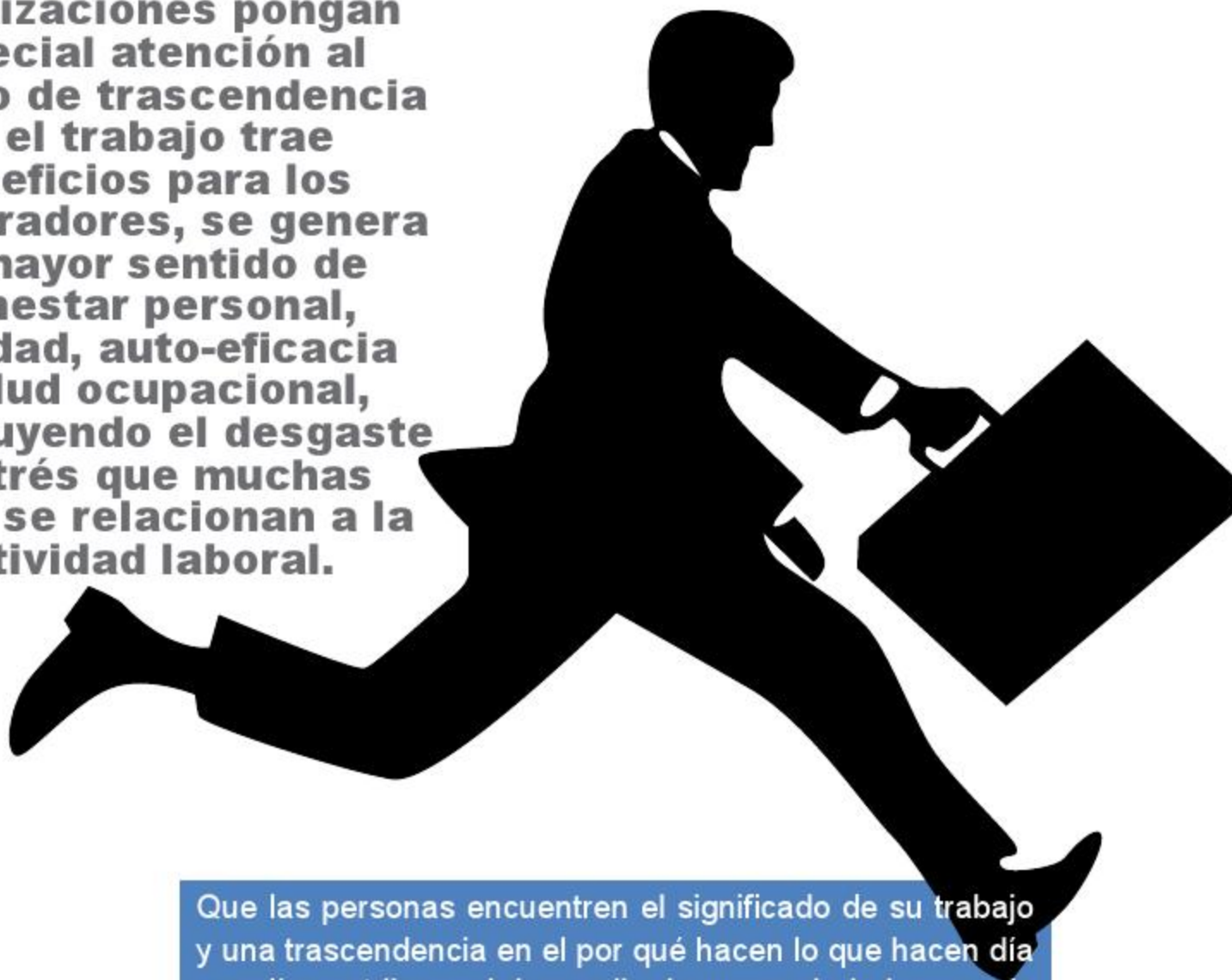
3) Una queja común entre los colaboradores se centra en la falta de conocimiento de los líderes en sus actividades, haciendo que muchos de ellos “den por sentado” su trabajo. Los líderes requieren involucrarse de manera activa con sus equipos de trabajo conociendo las actividades que sus colaboradores llevan a cabo día a día e interesándose genuinamente en ellos.

4) Los colaboradores, con apoyo de sus líderes requieren verse a sí mismos como una parte fundamental para que el resultado de un producto o servicio pueda “hacerse realidad”, esto resulta altamente inspirador para los colaboradores y fomenta un sentido de orgullo por su trabajo. Los líderes requieren practicar el empowerment en sus equipos de trabajo y proporcionarles la suficiente autonomía para comprometerse con sus objetivos y encontrar las mejores maneras para lograrlos.

5) Crear una identidad al rol o puesto de trabajo permite cambiar la perspectiva de una posición dentro de la organización. Ejemplo: reconocer a una secretaria, como una persona que asiste y contribuye a lograr los objetivos al hacer que fluya de manera adecuada la información dentro de un área de trabajo

6) Fomentar la capacitación, planes de carrera y desarrollo, además de mantener un plan de compensación y beneficios atractivo para los colaboradores. Las personas a contratar deberán encajar correctamente en la cultura de la organización.

El que los líderes de las organizaciones pongan especial atención al sentido de trascendencia en el trabajo trae beneficios para los colaboradores, se genera un mayor sentido de bienestar personal, felicidad, auto-eficacia y salud ocupacional, disminuyendo el desgaste y estrés que muchas veces se relacionan a la actividad laboral.



Que las personas encuentren el significado de su trabajo y una trascendencia en el por qué hacen lo que hacen día con día contribuye al desarrollo de una sociedad que cada vez está más enfocada al resultado y a la operación diaria.

El talento se busca en las redes sociales

Entrevista a la Dra. Amparo Díaz-Llairó



Por Alberto Hernández.
alberto@mejoresempleos.com.mx

Consejos para manejar un perfil en la red.

- Tu perfil en la red debe ser impecable, es tu tarjeta de presentación: evita fotos inadecuadas y cuida tu ortografía y gramática, éstas también serán parte de tu imagen.
- Evita opiniones políticas y religiosas, podrían convertirse en comentarios perjudiciales.
- No es recomendable usar el correo electrónico de una empresa en las redes sociales (por la alta movilidad de las personas).
- Completa tu perfil con información 100% actualizada. Los datos que falten dejarán una mala impresión.
- Aceptar cualquier invitación no tiene ningún sentido. Traza una estrategia y elige perfiles que te ayuden a interactuar con personas valiosas en tu ámbito profesional.
- Al terminar de utilizar tu red social, asegúrate de cerrar la sesión correctamente, tu información es muy valiosa.



La Dra. Amparo Díaz-Llairó brindará en el Distrito Federal los próximos 21 y 22 de octubre, el curso internacional RRHH 2.0: "La selección de talento a través de la web 2.0", mayores informes en: info@globalhumancapitalgroup.com

Si bien es sabido que los reclutadores encuentran talento a través de las redes sociales ¿qué deben conocer las personas que están participando en las mismas para crear un perfil exitoso?

En entrevista para Mejores Empleos, la autora del *bestseller* "El talento está en la red", la Dra. Amparo Díaz-Llairó, socia-directora de Global Human Capital, considerada una de las gurús internacionales más importantes en soluciones estratégicas dirigidas al Capital Humano nos explica:

Las redes sociales son empleadas en un 80% por los reclutadores para la búsqueda de talento, por tanto, cualquier persona que requiera a un empleo o un mejor empleo, deberá considerar mantener un perfil profesional perfectamente actualizado en ellas, de esto depende el éxito y la utilidad del mismo.

Las redes más importantes para quienes buscan estar visibles en los reclutadores son: **Linkedin, Viadeo y Xing**. Todas ellas representan "un escaparate" para los buscadores de talento y en ellas, incluso, pueden agregarse recomendaciones de antiguos compañeros o jefes.

Ampliar la red de contactos profesionales debe ser una prioridad para los candidatos así como compartir grupos de interés. Ambas cosas representarán "la promoción laboral" que un candidato puede realizar para sí mismo. Recuerda, los reclutadores utilizan estas herramientas porque les aho-

rra tiempo y recursos económicos, además de que la imagen del candidato tiende a ser más actualizada!

TU PERFIL EN LA RED ES TU MARCA PERSONAL

¿Quieres saber qué se dice de ti? Entonces "autogoo-gléate" escribe tu nombre en el buscador Google y observa en qué sitios apareces. Esto mismo hará un reclutador cuando busque información sobre tu persona.

"Darse de alta en una red social es sencillo, sin embargo, no pierdas de vista que es necesario invertir tiempo para crear tu marca personal y una buena reputación digital, además de atraer seguidores, contactos y construir comunidades" —Amparo Díaz Llairó. ◀

La USEM pone en forma la conciencia social de los empresarios

- Curso de Formación Social (CUFOSO)
- Curso de Iniciación Social (CISO)
- Taller de Jefatura con Liderazgo (TJL)
- Seminarios y Talleres
- Conferencias mensuales
- Foros y congresos nacionales e internacionales



FORMACION • INFORMACION • TRANSFORMACION

FIT es un programa de formación continua con enfoque interdisciplinar, humanista y social que integra seminarios, cursos, talleres, conferencias, mesas de análisis y otras herramientas con las cuales los empresarios se ponen en forma para enfrentar sus desafíos.

Algunos de nuestros socios:

GRUPO BIMBO • ADO • COMPARTAMOS BANCO • MABE • EL FOGONCITO • DELoitTE • PwC
ERNST & YOUNG • MARINOS • ASERTA • CICASA • LA COSTEÑA • EL PALACIO DE HIERRO
GRUPO ACIR • HAY GROUP • MURGUÍA CONSULTORES • RUSCHKE PUBLIC RELATIONS • CISA
MARINTER • CARTOGREEN • FINAMIGO • FIN COMÚN • GRUPO ZAPATA

Experiencia de clase mundial

82 años de experiencia internacional
55 años en México y de experiencia en RSE
35,000 empresarios afiliados en el mundo
24 congresos mundiales UNIAPAC
21 asociaciones en México

Más de 200 empresarios afiliados en la Ciudad de México
Más de 160 empresas asociadas en el área metropolitana
que en conjunto generan más de 300 mil empleos
Más de 250 horas anuales de formación social empresarial

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

Eugenia 13, Desp. 401, Col. Nápoles, Del. Benito Juárez C.P. 03810, México, D.F.
52(55) 5536.2580 al 82 contacto@usem.org.mx

[t @usem](https://www.instagram.com/usem) [f /usemmexico](https://www.facebook.com/usemmexico) [/usemmexico](https://www.youtube.com/channel/UC...)

USEM

UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO



XII

Congreso

Internacional

de Recursos Humanos

Promoción Empresarial y Great Place to Work presentaron los días 25 y 26 de abril de 2013, el XII Congreso Internacional de Recursos Humanos en el WTC de la Ciudad de México, en él, once expositores de distintas organizaciones tanto nacionales como internacionales compartieron experiencias respecto a la gestión de los Recursos Humanos hoy en día.

Desde la perspectiva docente, Alejandro Cristerna, Director de la División de Educación Continua y Desarrollo Empresarial del Instituto Tecnológico de Monterrey insistió en el compromiso que las instituciones educativas deben demostrar: “el reto hoy en día, es ofrecer programas educativos acordes a las necesidades de las empresas del futuro sin que se pierda de vista que las nuevas generaciones se encuentran inmersas en procesos de aprendizaje continuo”.

Oscar Rodríguez, Director de Desarrollo Humano en El Palacio de Hierro y Kunle Malomo, Socio Director de Great Place to Work en Nigeria, coincidieron en la importancia del uso de métricas e indicadores en el trabajo cotidiano de RH. Éste último recalzó: “Lo importante es saber lo que los empleados piensan o quieren, así es más fácil para la compañía crear un apoyo, sin gastar tiempo y dinero en proyectos fallidos”; mientras que Oscar Rodríguez resumió la idea de la siguiente manera: “lo que no se mide, no se mejora

y además, centró su atención en enriquecer el clima organizacional de las compañías como parte de una estrategia que eleva la productividad, innovación y creatividad en los trabajadores”.

Respecto a las iniciativas de colaboración e innovación al interior de las compañías, Diana Alvarado, Alejandro Romo y Pedro Campos, directores de RH de Plantronics, Pepsico y Natura, respectivamente, compartieron sus experiencias: Diana Alvarado presentó la plataforma de *e-service* que le permite acelerar procesos como la evaluación de desempeño de empleados, así como la digitalización de múltiples servicios internos y externos; Alejandro Romo, mostró su programa de desarrollo de talento para el que el propio directivo afirmó: “en nuestra organización cada empleado es dueño de su carrera, por lo que cada trabajador es responsable de llevarla al nivel que lo desee”; por otro lado, Pedro Campos, después de exponer sus programas de gestión del desempeño, así como de desarrollo individual, manifestó la importancia de asignar metas individuales a los colaboradores: “con la alineación de metas personales al plan estratégico de la empresa sí es posible obtener competencias y resultados como los que la necesita”.

Fernando Bianchetti, Director Regional de RH para México, Centro América y el Caribe de Oracle explicó la manera en que las tecnologías de la información facilitan el trabajo en la administración del Capital Humano e hizo hincapié en priorizar actividades y deberes en RH para conseguir una mayor eficiencia.

Por otro lado, Héctor Ponce de León, reconocido alpinista mexicano, se refirió a la importancia del control de emociones, el trabajo en equipo, manejo del riesgo y la fe en el trabajo propio como conceptos fundamentales en materia de colaboración del talento.

Mario Zavala de KPMG propuso el *mentoring* como un programa de bajo costo y de alto impacto en el desarrollo, no sólo del personal, sino también de la empresa en donde se llevan a cabo dicho tipo de programas: “se trata de un esquema que genera vínculos emocionales con la organización, sobre todo, entre las personas, esa es la diferencia más importante entre este programa y lo que se conoce como coaching”.

Filipe Carrera, profesor y conferencista especializado en temas relacionados al social learning y el trabajo colaborativo invitó a los asistentes a abrirse camino en las redes sociales e insistió en adaptarse a las nuevas formas de comunicación: “vivimos en un mundo multimedia, en el que los medios para hacer llegar nuestro mensaje son aún más variados que antes ¡aprovechémoslos!”.

En referencia a las experiencias globales, José Alberto Peña, Director General de GSK, compartió su experiencia personal al hablar del perfil que debe poseer un ejecutivo global moderno: “para ser un ejecutivo global primero hay que desear serlo, se trata de personas con muchos conocimientos con la capacidad de aterrizarlos en el mercado local, por lo que se les exige alta adaptabilidad, flexibilidad y sensibilidad multicultural”.

Talent Management Summit 2013



C&D Business School Building Human Capital

El Club de Banqueros de México, ubicado en el centro de la Ciudad de México, fue sede del Talent Management Summit 2013, evento organizado por Conocimiento & Dirección que logró reunir los días 6 y 7 junio -el primer día para una serie de conferencias y el segundo para una intensa jornada de talleres-, a CEO's, Directores Generales, Gerentes, consultores, ejecutivos de Recursos Humanos, capacitadores y personal dedicado al desarrollo organizacional y la planeación estratégica de múltiples empresas e instituciones.

Janice Caplan

Janice Caplan, integrante del Cuerpo Académico en Recursos Humanos más destacado de Europa y autora del libro "The Value of Talent" afirmó la necesidad de orientarse en cualquier ámbito hacia el futuro: "es imposible tratar de manejar hoy a nuestra gente de la misma manera con la que incluso tratábamos a nuestros colaboradores hace apenas cinco años, estos cambios nos hacen repensar nuestras estrategias". Janice fue clara, los programas de desarrollo deben ser accesibles para todo el personal: "en un inicio cualquier colaborador debe contar con desafíos que le mantengan motivado y actualizado, con este tipo de programas inclusivos identificaremos claramente quiénes son los talentos potenciales que ayudarán a responder con eficacia a los desafíos del negocio".

Mientras tanto, Erika Walker Thomas, CEO de The Walker Thomas Group, experta en Recursos Humanos y desarrollo personal, hizo énfasis en el desarrollo de la habilidad de las personas para adaptarse a entornos cambiantes: "si nos quedamos con la metodología de la gestión tradicional del talento, quedaremos como mediocres, nuestro reto es obtener al talento correcto dentro de la inmensidad de candidatos que se ofrecen diariamente, de ahí que debemos ejercer una gestión del talento consciente que permita identificar las habilidades de cada uno de nuestros empleados". Enfatizó en el papel de la gestión del talento consciente como garantía de éxito para la organización: "es importante verificar las suposiciones de nuestros empleados, ofrecer programas y estímulos de acuerdo a su edad, escucharlos verdaderamente, responderles y hacernos las preguntas correctas".

Erika Walker Thomas

Evelyn Espinosa

Por otro lado, Evelyn Espinosa, Senior Consultan de Human Capital Management de ORACLE, recalcó la importancia de garantizar ambientes propicios para el desarrollo del trabajo colaborativo, así como del aprovechamiento real de la tecnología a favor de la empresa: “debemos incorporar tanto el trabajo en equipo como los procesos más novedosos en materia de desarrollo tecnológico, es impensable no hacerse hoy de blogs, redes sociales, gestores de contenido electrónico y el networking como herramientas para operar a favor de las actividades de la empresa, además de lo anterior, la incorporación de procesos novedosos de software ofrecen soluciones bastante atractivas, entre ellas, la digitalización de expedientes y la automatización de evaluaciones, así como de los planes de capacitación”.

Susana Segura Guerra, Gerente de Recursos Humanos en Ricoh Mexicana fue contundente en su exposición: “las personas son el corazón de lo que hacemos en las compañías, la manera en que RH maneja los distintos procedimientos puede beneficiar o perjudicar a la organización” y pone atención en la administración competente y eficaz del tiempo de todo aquel encargado del manejo de personal: “la automatización de actividades, digitalización de expedientes por trabajador y la facilitación de actividades cotidianas como lo podrían ser los pagos de nóminas lleva a que nuestros gestores de talento realmente se dediquen a elevar la productividad de sus estrategias así como de los servicios orientados al personal”.

Susana Segura Guerra

Durante su plática, el Dr. William Rothwell, reconocido consultor, profesor del PhD de la universidad de Pennsylvania y autor de más de 80 libros dedicados a distintos tópicos en materia de talento y RH, centró su atención en una tendencia fundamental: la competencia global de las organizaciones por atraer al mejor talento, “no olvidemos que la meta no es el promover o contratar personal, el objetivo es realizar nuestro trabajo en tiempo y de la mejor forma, por eso es importante que una vez que se ha encontrado y reclutado este talento, seamos capaces de brindarle herramientas que nos permitan planear, de manera táctica, su posible desarrollo”.

Dr. William Rothwell

Respecto a las tendencias de desarrollo de talento, Pablo Sillas, HR VP de Grupo Industrial Saltillo, habló de la necesidad de que aquellos inmiscuidos en labores de RH entiendan cómo es que su compañía es rentable y ubicó como preocupaciones clave a resolver en la mayoría de las organizaciones la falta de apropiación en procesos de gestión de personas y de sistemas de consecuencias, así como en la congruencia entre lo que ‘se dice y hace’ al interior de ellas; hizo hincapié en entender que la pieza clave en una compañía está en los colaboradores y el verdadero interés en ellos.

Pablo Sillas



Tendencias de empleo

35%

En cuanto a expectativas de empleo en México⁽²⁾ en el 3er trimestre, los empleadores reportan una tendencia optimista del **+19%**, siendo ésta la mejor cifra en cinco años (es decir, desde el 3er trimestre del 2008).

de los empleadores⁽¹⁾ tiene dificultad para cubrir sus vacantes. Son tres las principales razones:

34% carece de competencias técnicas (habilidades duras)

32% carece de aspirantes disponibles/ningún aspirante.

24% carece de experiencia.

Los **10** Puestos de trabajo que los empleadores⁽¹⁾ están teniendo problemas para cubrir globalmente:

- 1.- Trabajadores especializados
- 2.- Ingenieros
- 3.- Representantes de ventas
- 4.- Técnicos
- 5.- Personal de contabilidad y finanzas
- 6.- Gerentes/Ejecutivos
- 7.- Personal de IT
- 8.- Conductores
- 9.- Secretarias, asistentes personales, asistentes administrativos y personal de apoyo de oficina
- 10.-Obreros

Los principales sectores que reportan planes positivos de contratación⁽²⁾ son:

- 1.- Manufactura.
- 2.- Comunicaciones y Transportes.
- 3.- Servicios.
- 4.- Comercio.
- 5.- Construcción.
- 6.- Agricultura y Pesca.
- 7.- Minería y Extracción.



“Hoy en día, el trabajo va a donde hay talento disponible, porque hay escasez de talento mundial”
– Mónica Flores⁽³⁾
Directora General de ManpowerGroup México y Latinoamérica.

(1) El Resurgimiento de la Escasez de Talento. Acciones a tomar para una fuerza laboral sostenible. ManpowerGroup 2013.
 (2) Expectativas de Empleo Manpower México. Q3/2013.
 (3) Mónica Flores en conferencia de prensa, para la presentación de Expectativas de Empleo Manpower México, 2013.

A nivel global, las expectativas de contratación⁽²⁾ son más fuertes en Taiwán, Brasil, Panamá, Perú y Turquía. Las oportunidades más débiles se esperan en Italia, Irlanda y España.



Anualmente, la Fundación del Dr. Simi, A.C., tiende una mano a **4 millones de personas** en extrema pobreza; con sus programas de acción les brinda, **gratuitamente**, alimentos, atención médica, medicamentos y acceso a la educación.

Apoya con donativos en especie o súmate a nuestro voluntariado.
 ¿Quieres conocer más acerca de lo que hacemos?

Contáctanos....

www.fundaciondrsimi.org.mx

[f](#) [t](#) @fundaciondrsimi

ayudemos@fundaciondrsimi.org.mx



Voluntariado



Lo que te sobra para el que le falta



Diseño de un proceso de gestión del capital humano con enfoque a competencias

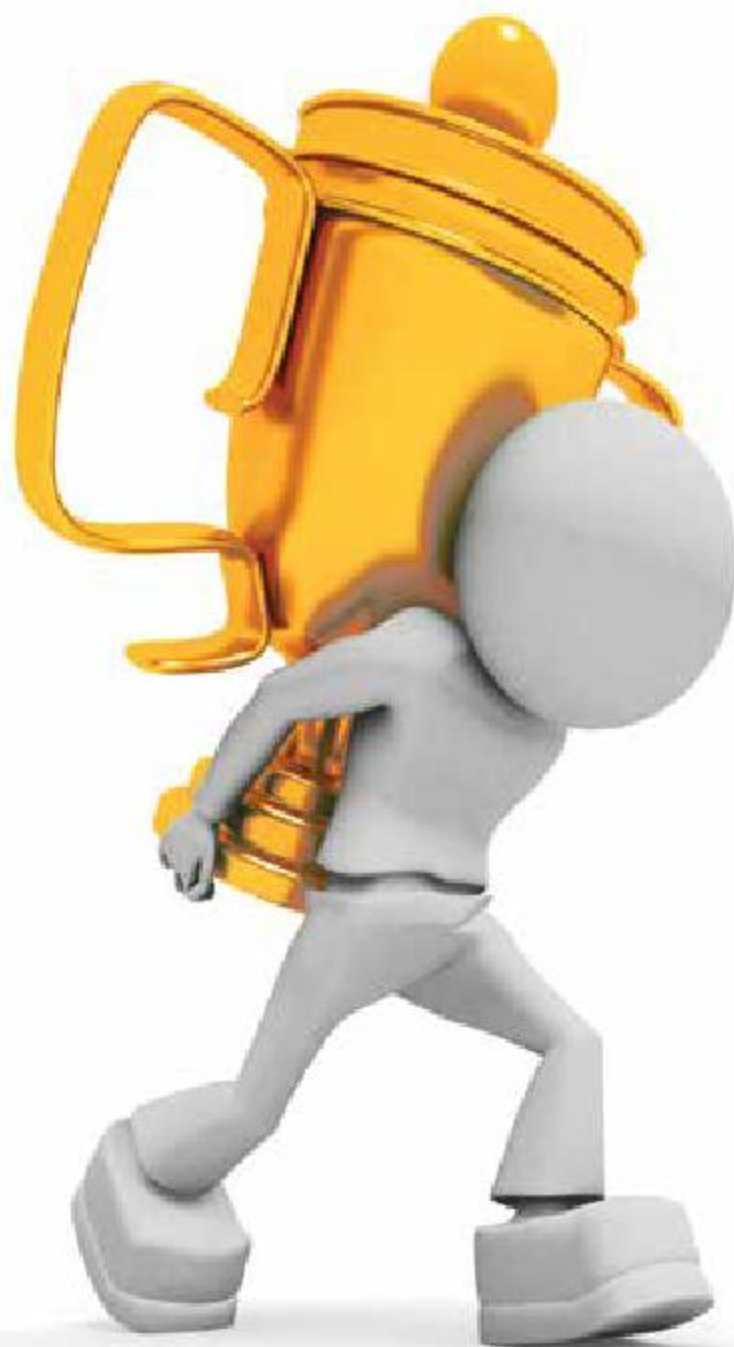


Por Carolina Salazar
Power Talent Management by Success Factors / SAP

El mundo de la productividad y la evaluación del desempeño ha cambiado, y si bien, la subjetividad en estos temas solía ser uno de los indicadores más frecuentes en las organizaciones, poco a poco las compañías se han dado cuenta de que la medición exacta del desempeño es su talón de Aquiles. En la actualidad, las áreas de Recursos Humanos se transforman, transitan hacia los de capital humano y, de éstos, a los de Administración del talento.

Se habla del inicio de “la época del Talentismo”, del momento para demostrar quién es mejor, qué cosas sabe hacer y quién está actualizado, listo para hacerse responsable de un proceso y/o proyecto.

El Talentismo ha hecho su aparición obligando a crear y poner en marcha modelos de competencias aplicados a la compensación. Ser talentoso implica capacidad, habilidad y actitud orientada a resultados, además de la consciencia del propio potencial. Ser competente en un mundo donde el talento es la marca más distintiva, hace pensar a las organizaciones el cómo aplicar y medir evaluaciones del desempeño donde en verdad se premie a aquellos quienes hacen su mejor esfuerzo.



PRINCIPALES PUNTOS A TOMAR EN CUENTA EN UNA METODOLOGÍA BASADA EN *TALENT MANAGEMENT*

- 1 Identificar a los mejores trabajadores.** Conocer en tiempo real y a profundidad el desempeño de todos los empleados de la organización.
- 2 Revolucionar el proceso de revisión del desempeño.** Con el fin de realizar evaluaciones con rapidez y facilidad, al tiempo que se reducen tiempo y costos asociados a engorrosos procesos.
- 3 Mejorar el desempeño de la mano de obra.** Transformando el proceso estándar de revisión en un círculo dinámico de evaluación entre directores, subordinados y homólogos.
- 4 Impulsar el cumplimiento y seguimiento de normas y leyes.** Crear un seguimiento de control de documentos que asegure la legalidad de las revisiones y otros reglamentos específicos del sector o industria.
- 5 Fomento de una cultura de pago por desempeño (*pay for performance*).** Lo que permitirá instalar indicadores de evaluación auténticos que motiven realmente a empleados y colaboradores.
- 6 Gestión eficiente de objetivos.** Comunicar la estrategia funcional y los objetivos tácticos de la empresa, así como la asignación de metas mensurables y claramente articuladas permea entre los trabajadores con el fin de entender cómo es que las responsabilidades cotidianas contribuyen a los objetivos a largo plazo de la organización.

It's time to ve work again.



Adrenalina, el pan de cada día

Entrevista a Hugo Oliveras

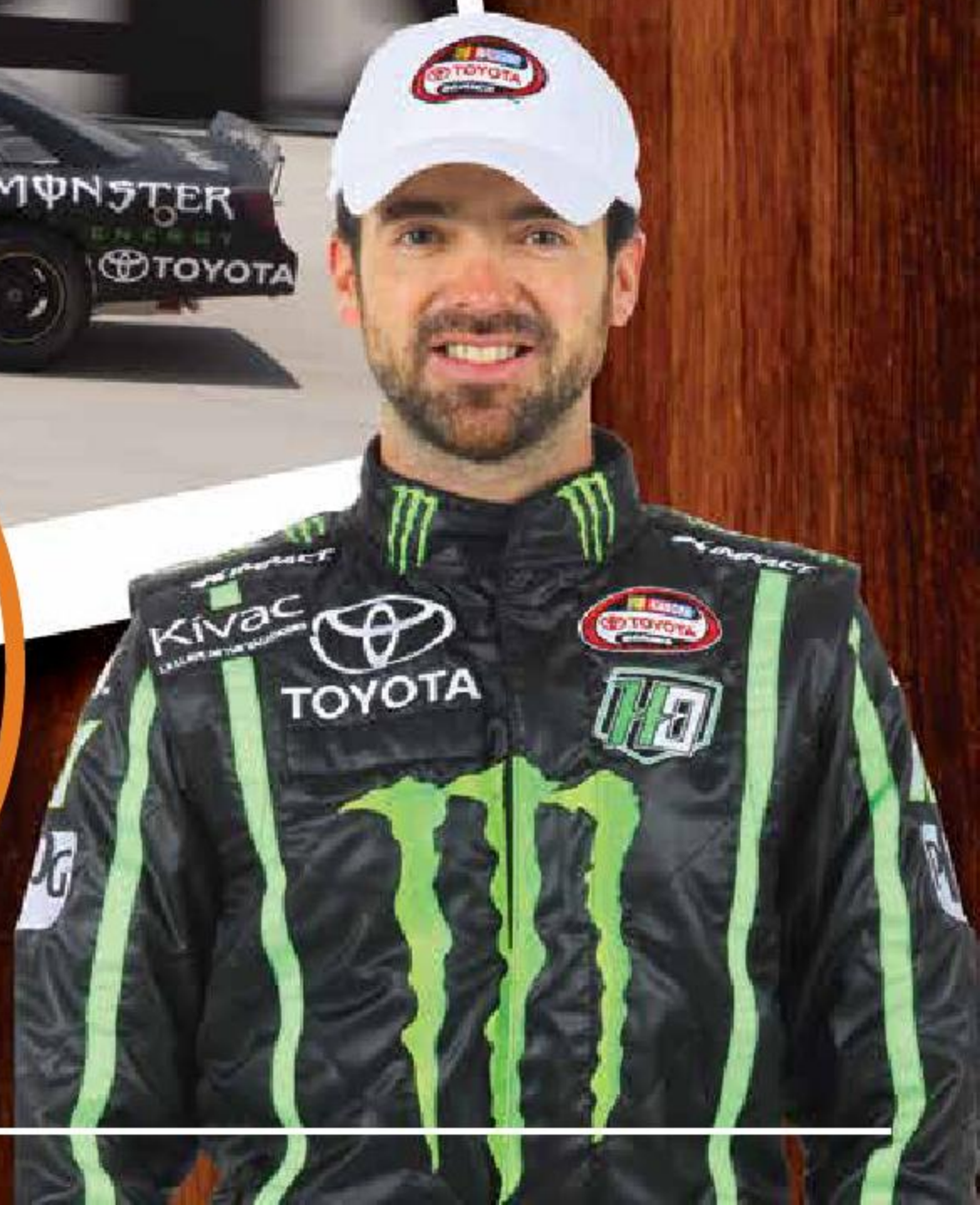
Piloto profesional de autos de carreras

Twitter: @hospeedracing

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



“Si un día quieren hacer del automovilismo su profesión, asegúrense de tener habilidad, practiquen en las pistas de go-karts, ahí es en donde los equipos que entrenan o los dueños de las pistas se dan cuenta de quién brilla, acérquense y traten de cumplir su sueño”
Hugo Oliveras.



Hugo Oliveras lleva la pasión por las carreras de autos como estilo de vida; comenzó a los 14 años compitiendo en *go-karts* y poco después, con el apoyo de su familia, se abrió paso por el mundo de los campeonatos nacionales e internacionales: "a los 17 años, después de ganar el campeonato nacional de *go-karts* me contrataron para competir en la Fórmula 3, ahí es donde realmente comencé mi carrera profesional, fui campeón latinoamericano de Fórmula 2000 en el 2007 ganando en Puerto Rico, Costa Rica, Ecuador, entre otros países" nos comentó Hugo orgulloso. "En 2008 competí en NASCAR México y en 2009, con el impulso de Citizen, formé mi propio equipo HO Speed Racing", dice con decisión pues afirma que lo que más le motiva de su trabajo es subirse al auto, manejar muchos kilómetros y, por supuesto, competir.

Sin embargo, dedicarse al automovilismo no significa sólo correr en la pista, como en cualquier profesión, la habilidad y los conocimientos técnicos básicos son indispensables: "aquí, casi sin sentirlo, se aprende de ingeniería, administración, marketing, etcétera, es por ello que la formación profesional no puede hacerse a un lado, yo por ejemplo estudié negocios internacionales y me ha servido mucho, aquí hay que estar conscientes de que además del peligro que se corre, uno no puede ser piloto por siempre, hay que pensar en 'un plan B', es por esto que creé el equipo".

“

No es sólo querer ser piloto, se necesita también visión, habilidad al volante, tenacidad emprendedora, conocimientos técnicos además del carácter para transmitir seguridad y buena imagen para tu marca

”

HO Speed Racing funciona actualmente con 4 autos que comienzan a protagonizar campeonatos, ahí, aproximadamente 10 o 12 personas entre técnicos, ingenieros en jefe, ayudantes y jefes de mecánicos, trabajan en cada auto: "lamentablemente es difícil encontrar apoyo para un deporte como éste por lo que dedicarse a esto resulta caro y complicado, pienso que si hubiera más apoyo, México ocuparía mejores posiciones en el automovilismo internacional, siempre se tienen que tocar puertas para encontrar patrocinios".



LOS AMANTES CANTINA

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

*La mejor selección de bebidas para todos los gustos.
Con el sabor y la pasión que sólo Los Amantes inspiran para ti.*

Somos Los Amantes y queremos tenerte entre nosotros.



Conoce lo que opinan importantes empresas sobre tu formación académica

¿Es cierto que a los candidatos sobrecalificados académicamente se les dificulta más encontrar empleo?

www.trabajando.com
La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica

“Por lo general, los puestos con mayores requerimientos académicos son escasos, el mercado laboral requiere en la actualidad, una excelente preparación académica, sino experiencia, competencias y habilidades necesarias para el cargo. Muchas veces los candidatos con alto nivel de preparación, solicitan sueldos muy altos que quedan fuera del presupuesto de la compañía”.



“Cuando se llega a detectar a un candidato sobrecalificado para un puesto, se corre el riesgo de que éste no cubra sus propias expectativas debido a que el empleo para el que se está postulando no le proporcionará el crecimiento, desarrollo e incluso, los retos para los que se preparó; el trabajo podría no serle motivador y su nivel de satisfacción sería muy bajo”.

 **occmundial.com**
El sitio líder para encontrar empleo a cualquier nivel

“Contar con un alto grado académico nunca será perjudicial para el perfil de un profesional, sin embargo, para que éste beneficie realmente su nivel de empleabilidad deberá ir acompañado de experiencia y competencias en el área de liderazgo, relaciones interpersonales, solución de problemas, toma de decisiones, organización personal y administración del tiempo”.





“Suele ser común que el miedo de las empresas sea que el candidato pretenda un salario elevado. En estos casos, se recomienda a todo aquel que busque ser parte de una compañía tratar de ser lo más flexible posible con su sueldo, por una razón principal: al estar dentro de la plantilla de una organización uno puede tratar de ser transferido a una posición mejor con mayor remuneración”.



better work, better life

“Hoy en día a las compañías se les dificulta encontrar empleados talentosos, por lo que la sobrecalificación comienza a verse de manera positiva. En la medida en que no se planea la promoción de puestos, en principio calificados y necesarios para elevar la productividad del país, los trabajadores comienzan a acumular experiencia académica para mantenerse preparados cuando el momento lo amerite o, en su caso, dar señales a los empleadores de ser competentes”.



Diplomado

Las estructuras de carácter

Aprende a establecer una comunicación adecuada y asertiva con los demás.

Reconoce sus habilidades y capacidades para construir equipos de trabajo exitosos.

Conócete, a través de la psicoterapia corporal.



Más información:

www.psicoterapiacorporal.com

psicotepal@aol.com

5523-9717

www.facebook.com/psicotepalAC



La gloria de la capacitación *online* crecimiento laboral al alcance de un *click*

Por Kenji López Cuevas
kenji.lopez@gmail.com / @klopezcuevas
Abogado y Maestro en Administración Pública por el Tecnológico de Monterrey.
Cuenta con estudios en la Universidad de Harvard,
Universidad de Georgetown y Universidad Pontificia de Comillas en España.



A veces Gloria no se la cree, repasa su vida con sus retos y logros. “La gloria no se consigue fácil, tal vez por eso me llamaron así, para recordarla cada vez que dijera mi nombre”- afirmó cuando expuso su caso.

Madre de una niña de cinco años, trabaja en una mueblería del centro de la Ciudad de México, “aunque soy madre soltera siempre me he abierto camino sola”. Ella terminó una carrera técnica cursándola los sábados en el sistema abierto.

En su trabajo corría el rumor de que el gerente de la mueblería renunciaría al puesto. Con el posible cambio en la gerencia, los demás dependientes del negocio empezaron a preocuparse. Gloria, por el contrario, comenzó a ocuparse.

¿Qué necesito para que me den el puesto de gerente? -se preguntó- ¿suerte? Decía el filósofo romano Lucio Séneca que “la suerte es lo que pasa cuando la preparación se encuentra con la oportunidad”. Gloria pensó entonces en capacitación, pues sabía que no tenía conocimientos en administración de negocios.

En su trabajo, la posibilidad de capacitarse era casi nula, realidad que sucede no sólo en nuestro país. De acuerdo con información de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en 2010 únicamente el 1.26% de la fuerza laboral de sus países miembros fue beneficiaria de algún programa de capacitación.

Así lo confirma la Encuesta sobre Escasez de Talento 2012 elaborada por ManpowerGroup, que muestra que sólo uno de cada cuatro empleadores (25%) proporciona capacitación a los que ya son miembros de su equipo.

Decidida a capacitarse por su propia cuenta, Gloria optó por hacerlo a través de una vía que no requiriera interrumpir su horario de trabajo ni mayores recursos económicos: el internet. Esto a pesar de que en nuestro país no estamos del todo acostumbrados a utilizar esta herramienta para dichos fines, pues de acuerdo a cifras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) del total de usuarios de internet (entre 15 y 74 años) en México, durante 2010, únicamente el 29% utilizaron esta herramienta para actividades de capacitación y educación formal.

En su búsqueda de opciones, Gloria encontró el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST), ofrecido por el Gobierno de la República a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).



A través del PROCADIST, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) capacitó a 3,810 trabajadores en el primer trimestre de 2013 con 144 cursos en línea, por lo que de mantenerse esa tendencia, la cifra de 15,647, la mayor alcanzada hasta ahora, pudiera incluso ser superada al final de este año.

El PROCADIST es un aula virtual que promueve un esquema de capacitación a distancia gratuito. Cuenta con una oferta de 54 cursos en línea, organizados en ocho áreas de capacidad laboral: Capacidades Directivas; Técnicas; Generales; Alfabetización Digital; Formación para la Vida; Inspección Federal del Trabajo; Seguridad y Salud en el Trabajo, y Formación de Tutores en Línea. Mensualmente atiende 5,000 solicitudes de inscripción.

Gloria no lo pensó, durante su horario de comida buscó la forma de tener acceso a una computadora con internet y así comenzar su capacitación en línea. Innovación en el trabajo fue su elección. El curso, dividido en tres módulos, tuvo una duración aproximada de 10 horas, que Gloria distribuyó de acuerdo a su disponibilidad de tiempo. Además de los materiales que le fueron proporcionados de forma gratuita vía electrónica, recibió en todo momento el apoyo de un tutor en línea.

Después de algunas semanas, Gloria obtuvo tres constancias de participación de diversos cursos de capacitación, y cuando el dueño de la mueblería publicó la vacante de gerente, estaba lista para dar batalla, así que presentó exámenes y entrevistas. Finalmente Gloria logró su objetivo: convertirse en la nueva gerente del negocio.

Las organizaciones beneficiadas con el PROCADIST generan ahorros económicos significativos en cuanto a capacitación: en promedio \$1,500 pesos por trabajador, y \$750 mil pesos anuales. Además, en septiembre de 2011, este modelo tecno-pedagógico fue reconocido por uno de sus cursos

con el 2° lugar a nivel internacional dentro del XIX Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Estambul, Turquía.

El jefe de Gloria ahora piensa en proporcionar capacitación a sus empleados, al margen de que se trate de una obligación legal. Hoy, derivado de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, su artículo 2° contempla el concepto de trabajo digno o decente que prevé la capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.

Gloria sigue trabajando duro, pues su prioridad es el pleno desarrollo y bienestar de su hija.

Al respecto, hoy puede estar más tranquila, pues el Plan Nacional de Desarrollo (PND) establece que “el desarrollo social debe ser la prioridad de un México incluyente”. El PND busca, entre otras políticas públicas, mejorar la productividad, enfocar el esfuerzo educativo y de capacitación para el trabajo con el propósito de incrementar la calidad del capital humano y vincularlo estrechamente con el sector productivo.

Gloria aprovecha el esfuerzo del Gobierno de la República para alcanzar mayores oportunidades de desarrollo y extenderlas a su hija, cuenta además, con el factor que la llevará a obtener lo que se proponga: su voluntad.

“Mi hija también se llama Gloria, pero yo voy a enseñarle cómo se logra”, concluye. ◀

Desde hace siete años que se implementó en la STPS la plataforma tecnológica de Sistema para la Gestión del Aprendizaje (LMS por sus siglas en inglés) como apoyo a los centros de trabajo, han sido capacitadas 56,854 personas, con 3,053 cursos en línea.



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



disciplina

progreso

trabajo en equipo

cooperación

innovación

creatividad

armonía

organización

comunicación asertivo

firmes

La efectividad de las mujeres en puestos clave

Las mujeres destacan en los centros de trabajo por su capacidad para comunicar, su nivel de inteligencia emocional, sensibilidad, creatividad y su aptitud para socializar así como para promover la inclusión de los miembros de un equipo de trabajo.

Siendo así, ¿por qué aún no encontramos a más mujeres líderes en puestos clave? Aun con la incorporación cada vez mayor de las mujeres al campo laboral, falta mucho camino por recorrer.

Al ser la competitividad en los mercados el objetivo de toda compañía, cabe resaltar que el modelo de participación y socialización femenina debiera ser un factor para alcanzarla, pues su enfoque inclinado hacia la sensibilidad y a contemplar las necesidades de los colaboradores, puede ser el mismo que se requiere para ser receptivas a las necesidades de los clientes.

No es casualidad que estudios revelen⁽¹⁾ que las mujeres que ocupan puestos clave en las empresas, les generen un rendimiento superior al **34%**.

Mujer Mejores Empleos es un espacio para quienes quieran desarrollarse como líderes, profesionales, ejecutivas y emprendedoras con una visión proactiva hacia un nuevo mundo de oportunidades laborales.

Bienvenida a Mujer Mejores Empleos
Gabriela Breña Huerta
gbrena@mejoresempleos.com.mx

⁽¹⁾ Escasez de Talento ManpowerGroup 2013
por reconocer los beneficios de su liderazgo en las empresas.

El papel de la mujer en el ámbito laboral

Entrevista a Angy Newman

Fundadora, CEO y consultora asociada de la empresa NWMN Consultores, especialistas en desarrollo de liderazgo, capacitación y coaching, reconocida por su enérgico estilo.

Por Lourdes Nicté Ha Martínez
l.martinez@mejoresempleos.com.mx



“

Los invito a unirse a la Cruzada de la Educación y que inviertan una hora a la semana en primarias y secundarias de gobierno, para elevar el conocimiento de los niños a través de la transmisión de experiencias de vida y trabajo que ustedes les puedan compartir.

**Mayor información en:
www.angynewman.com**

”

Angy Newman se ha convertido en una de las más populares conferencistas y *Life Coach*. Ha trabajado con cientos de personas en *coaching's* personales, ejecutivos y de equipo. Ella platicó a Mejores Empleos sobre su experiencia y destacó sus indicadores sobre el comportamiento de las mujeres.

¿QUÉ APORTA LA MUJER EN UN AMBIENTE DE TRABAJO?

“El papel de las mujeres ha sido siempre muy significativo; será todavía mayor cuando estemos convencidas de que nuestro desempeño es y llegará a ser tan elevado como lo sean nuestros anhelos. A la mujer se le dificulta creer que lo que hace es bueno, y esto tiene que ver más con modelos emocionales comunes en nuestro género”, nos comentó Angy. “En el ámbito laboral las mujeres somos más ordenadas, más perfeccionistas y ayudamos a los hombres a aterrizar sus ideas. Requerimos trabajar, cada uno con sus cualidades y atributos, para que este nuevo siglo la meta sea hacernos crecer mutuamente; la igualdad de género se tiene que concebir desde la inteligencia, no debe de haber indicadores de otro tipo, y si hubiera algunas diferencias, operar con la riqueza que tiene uno y otro, para construir un mejor nivel de vida para todos los que compartimos en la organización, en nuestra sociedad”.

“Son los sentimientos y emociones los que juegan un papel determinante en favor o en contra de las mujeres. En mi opinión, este aspecto es el que se requiere aprender a controlar para evitar que nos distraiga y que se le atribuya un estereotipo a nuestro género. Si queremos trascender, las mujeres debemos saber controlar nuestras emociones ¿cómo? al evitar la dependencia a la respuesta de otros, al dejar de actuar con la actitud de “esto es lo que nos toca”, y de pensar que “por la forma en que te arreglas o vistes, estás dando el mensaje equivocado” ¡somos mujeres! ¡Aporta-

mos belleza a los lugares de trabajo! Debemos ser evaluadas por la inteligencia ante todo” – expuso.

Por ejemplo, comentaba con unas personas de recursos humanos que en mi propio ámbito de trabajo, se observan pocas conferencistas mujeres y no debiera ser. El pensamiento y las aportaciones son igualmente valiosas ¿por qué se inclina más la participación del lado masculino?

¿QUÉ HACE FALTA A HOMBRES Y MUJERES QUE BUSCAN COACHES O GUÍAS DE VIDA?

“En la medida que hombres y mujeres no tengan claro que un objetivo de vida tiene que estar trazado y que se necesita mucha disciplina para cumplirlo, las personas no llegarán a ninguna meta; por eso hay pocos casos de éxito. Sin hábitos y sin disciplina, no podemos lograr nada”. Y externó: “la base para cualquier cosa que deseemos en la vida debe ser siempre la congruencia con tus ideas, tus objetivos y especialmente la forma de llegar a ellos. Si no hay congruencia no puedes convertirte en un líder, pierdes veracidad”.

“Entendamos que la asesoría de vida no es psicología, ni nada referente a tratar problemas del pasado; precisamente es centrarse en el presente con visión del futuro, para que al final de 3 meses, que es el tiempo que se trabaja conmigo, esta práctica se convierta en un estilo de vida. Y por supues-

to, la principal razón por lo que buscan a un asesor de vida, tiene que ver con baja autoestima, porque al paso de su vida se han percatado que no han logrado los objetivos anhelados tanto personales como laborales, pero todo es alcanzable con mejores hábitos que se convierten en disciplina, y éste último forja el verdadero carácter” finalizó Angy. ◀

5 conceptos de Angy Newman para enfocarte en la plenitud del trabajo y el éxito:

Sacrificio: toda meta requiere esfuerzos y sacrificios.

Valentía: hay que reconocer que la única manera de sacrificar es siendo valiente.

Pasión: no puedes sobresalir en la vida si no tienes pasión, eso que hace que no te canses, que no te quejes, que estés gozoso por lo que realizas.

Trabajo duro: cuando comprendes que no necesitas el descanso para alimentar y fomentar tu objetivo.

Firmeza de pensamiento: si no tienes esta última, de nada sirven las demás.



5to. Congreso “Mujeres Trabajando”

31 de Octubre 2013 • México D.F.

Unidad de Congresos, Centro Médico Siglo XXI

Auditorio 3, Planta Baja

9:00 - 18:00 h

Conferencias:



Como Implantar un Sistema efectivo para la medición del desempeño laboral y personal (Planeación Estratégica)



Mujer ... impulsa tu Creatividad



Beneficios de la Cosmética Natural



Etiqueta & Protocolo, base de la Imagen Empresarial



La Elección - Como llevar Armonía y Efectividad a tu vida

Inversión: Acceso General \$700

Incluye: Asistencia al evento, coffee break y constancia de participación

Informes e inscripciones: Tel. 53097699 Cel. 0445527590518

informes@mujerestrabajando.mx, redmujerestrabajando@gmail.com

Patrocinios y venta de espacios en la expo:

patrocinios@mujerestrabajando.mx, direccion.gse@gmail.com

www.mujerestrabajando.mx

Patrocinadores:



“Techo de cristal” ¿mito o realidad?

Por Cristina Jáuregui
terapeuta@cristinajauregui.com



El término “techo de cristal” no es muy conocido pero en la práctica se vive día a día, acuñado en la década de los ochenta, hace referencia a la barrera invisible que se establece en las organizaciones con el fin de que las mujeres trabajadoras no tengan acceso a los puestos de trabajo más altos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que, en la última década, la ocupación femenina en América Latina creció del 42.1 al 47.1 por ciento. Sin embargo, señala que las mujeres sólo desempeñan del uno al tres por ciento de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo. Con una variante salarial muy significativa, las mujeres que están en estos puestos altos ganan de 10 a 30 por ciento menos que sus pares hombres.

En realidad no hay nada que justifique este efecto del “techo de cristal” ya que los estudios de varias universidades internacionales como la de Westminster en el Reino Unido y la Universitat de València en España, indican que las mujeres tienen la misma preparación a nivel académico que los hombres.

Lo que nos pone en la terrible realidad de que la razón de esta situación se encuentra en aquellos estereotipos de género que asocian a la mujer con la responsabilidad familiar como “deber”.

La igualdad en el trabajo continúa siendo un espejismo, a pesar de que cada día hay más mujeres en el campo laboral; en la base de la pirámide sí llegamos a tener porcentajes similares de participación entre hombres y mujeres, sin embargo, como ya se ha mencionado, en los puestos directivos se encuentra mayor desigualdad.

Se tiene noticia de que cuando los hombres se enfrentan con la disyuntiva de tomar la decisión entre nombrar a un hombre o a una mujer para un puesto directivo, surgen prejuicios que tienen que ver con ideas erróneas sobre las mujeres: no tienen capacidad para el puesto, necesitan gran cantidad de tiempo para atender asuntos familiares, existen “puestos para hombres y otros para mujeres”, entre muchos otros prejuicios sin fundamento real.

Afortunadamente, existen ya casos de mujeres que han logrado traspasar este “techo” y hoy son reconocidas directoras, empresarias y presidentas de países; no obstante, aún hay mucho por hacer en materia de construcción de una sociedad realmente equitativa en cuestión de género. ◀



**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



**SUPER
EMPRESAS
EXPANSION
2013**

Por 6to. Año consecutivo
estamos en la lista de las
SÚPER EMPRESAS donde
todos quieren trabajar.

**Únete a este gran
Equipo SW como
Ejecutivo de Ventas.**

Envía tu C.V. los requisitos son:

- Tener Experiencia de 1 año en
Cambaceo Prospección, y
Venta Directa de Intangibles.

[sportsworld
com.mx](http://sportsworld.com.mx)

[@sportsworldmx](https://twitter.com/sportsworldmx)

[sportsworldclub](https://www.facebook.com/sportsworldclub)



**Si eres
arquitecto,
ingeniero civil o
topógrafo,
nos interesa
recibir tu CV.**



Ingresa tu información curricular en
www.mejoresempleos.com.mx
o mámandanos directamente tu CV a
vacantes@mejoresempleos.com.mx



**Reunimos a los mejores del mundo en TI,
y tú eres uno de ellos.**



En Grupo CINETE integramos y desplazamos al mejor talento en TI, desde y
hacia cualquier parte del mundo, en todos los niveles de especialización, con
amplia experiencia incluso en las tecnologías más recientes.

¿Tienes experiencia, conocimiento, respuesta rápida y disponibilidad
permanente? ¡Tú eres a quien estamos buscando!

Si eres especialista TI y conoces de tecnologías como:

SAP, SAP CRM, Siebel, ORACLE, PeopleSoft, JD Edwards, Desarrollo WEB,
Administradores de Bases de Datos, Mainframe, Microsoft, expertos en
migraciones y almacenamiento, consultores en BI y workflow, Testers y QA's.

O eres un experto en Procesos de Negocios como:

Administración y Dirección de Proyectos (ITIL, PMI, PMO, Administración del
Cambio, entre otros) y Optimización de Procesos (planeación, análisis, diseño de
procesos y documentación).

Envíanos tu CV a socialmedia@grupocinte.com y danos la oportunidad de
analizar tus habilidades para postularte en vacantes laborales de alto nivel.

¡Queremos que formes parte de la extensa red de consultores CINETE!

Soluciones TI con Sentido Humano

www.grupocinte.com



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

Mándanos tu currículum vitae a gimsa@pozzeidon.com



01 800 90 EXCEL
(39235)



somos
la empresa
mexicana
de
**recursos
humanos**

- Administración de nómina
- Servicios de recursos humanos
- Reclutamiento y selección
- Bolsa de trabajo

www.grupopozzeidon.com.mx

En la revista

mejores
empleos

tenemos el
espacio
Perfecto

Para captar CV's o
publicar vacantes

- De alta rotación
- Especializadas



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



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.



NIVADA

swiss

®



WATCH ME

El tiempo sólo es un pretexto

Swissmaster