

mejores **empleos**

Turismo

fuentes de empleos

Tips de Adecco
para un perfil digital

Ingenierías: desarrollo y empleo para México

Agustín Domínguez Zerboni,
Director General de Promotora y
Consultora de Ingeniería

**[Cómo hacer
rendir más
tu Afore]**

ExpoCapital Humano

Presentado por



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**

Síguenos en:



Expo Capital Humano



@ExpoCapitalHumano



Expo Capital Humano

Patrocinador Platinum



Dependencia Gubernamental
Estratégica



Socios Estratégicos



Evento Apoyado por



Media Partner



Medio de Apoyo



Organizado por



Escanee para + info



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

Promover el desarrollo en el país con mejores empleos.



Para impulsar el desarrollo del país y con ello favorecer al empleo, México requiere de mayor inversión nacional, de aumentar el desarrollo de su infraestructura, ampliar su potencial de crecimiento a través de mejorar la productividad de sus empresas y recursos humanos, impulsar la educación moderna y de calidad, así como el aprovechamiento de las nuevas reformas como la energética.

En esta ocasión, Mejores Empleos presenta dos sectores que han destacado por su crecimiento en la generación de empleos: el sector de aeronáutica, liderado por la empresa Bombardier y el sector turismo, con la participación de la Secretaría de Turismo, Claudia Ruiz Massieu.

En cuanto a educación moderna, las ingenierías son clave para fomentar el desarrollo del país, ya que permiten adoptar, adaptar e innovar tecnologías, cuestiones fundamentales para lograr una mayor competitividad global, al respecto nos habla el Ing. Agustín Domínguez Zerboni, un destacado ingeniero que no ha escatimado esfuerzos en poner en alto el gran talento de los ingenieros mexicanos.

Recientemente leí una frase del Sr. Carlos Slim -quien por cierto pocos saben es Ingeniero Civil por la UNAM-, hablaba de la importancia del empleo refiriéndose así: "...además de ser el sustento económico de una persona, dignifica el desarrollo humano"⁽¹⁾ y, concuerdo con su filosofía, el empleo representa el eslabón más sólido para impulsar mejores condiciones de vida para todos para los mexicanos y con ello, lograr incentivar el desarrollo del país.

En Mejores Empleos hemos recabado las recomendaciones que líderes en el sector de recursos humanos han proporcionado principalmente a ejecutivos de mandos medios, con el fin de brindarles herramientas que les permitan insertarse en un lugar que detone su desarrollo y, a la vez, les ayude a conducir a sus equipos de trabajo de manera productiva y altamente competitiva.

Bienvenido a Mejores Empleos

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

f/MejoresEmpleos
t@Mejoresempleos

(1) En el Homenaje, realizado por sus 50 años como Ingeniero Civil, en el Palacio de Minería de la Ciudad de México. Marzo 2013.

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

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



Ingenierías: desarrollo y empleo para México

Entrevista a Ing. Agustín Domínguez
Por Gabriela Breña.

32

- 6** **Gestión y desarrollo de talentos en mandos medios**
Por Myriam Rivas
- 10** **Cultura de aprendizaje: donde todos enseñan y aprenden**
Por Anabella Dávila
- 12** **El mejor formato par un C.V. de alto impacto**
Por Atenea Pólito Soto
- 14** **El valor de una buena actitud**
Por Arturo Villegas
- 16** **Deudas con la productividad**
Por René Chargoy Guajardo
- 18** **Como te vendes te contratan**
Por Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial (AMECAP)
- 20** **¿Cómo empoderar a tu equipo para lograr el éxito?**
Por Mario Cardeña
- 22** **Tu Afore te convierte en el accionista más importante del país**
Entrevista a Tonatíuh Rodríguez, Director General de Afore XXI Banorte
Por Gabriela Breña



Síguenos en:  MejoresEmpleos
 @mejoresempleos

Mejores Empleos. Revista bimestral. Quinto 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, Tlalneptla, 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.



Turismo y empleo, detonadores de desarrollo en México

Entrevista a Claudia Ruíz Massieu
Por Elizabeth Verduzco Garduño.

28

La verdadera riqueza de las mujeres mexicanas

Entrevista a Hanna Jaff
Por Jessica Ceballos

59



24

26 **Bombardier, convencidos del talento mexicano**
Por Elizabeth Verduzco Garduño

31 **¿Por qué es tan importante que un ejecutivo de mandos medios tenga un perfil digital?**
Entrevista a Alberto del Castillo
Por Natalia Reus

32 **Para qué le pagan a la dirección, 5 tareas fundamentales**
Por la Unión Social de Empresarios de México, (USEM)
www.usem.mx

36 **¿Por qué hoy las competencias son tan importantes?**
Por Carolina Salazar

40 **Candidatos para mando medios y altos, personal difícil de convencer y seleccionar**
Por Gabriela Mendoza R.
Manager Randstad Professionals

41 **La experiencia de un outsourcing 100% mexicano**
Entrevista a Irma Flores,
Directora General de Red Ring
Por Lizbeth Quezada

44 **Community manager: la llave al éxito**
Por Simón Smeke

46 **Tendencias**

48 **Jugar con Lego para solucionar problemas**
Por Heriberto Álvarez Guzmán

50 **1000 identidades, un solo hombre**
Por Jessica Gisela Ceballos Elias

52 **¿Su empresa consulta LinkedIn para encontrar talento para mandos medios?**

54 **Tecnología para la inclusión social y laboral**
Entrevista a Emma Albaladejo
Directora de Responsabilidad Social de Indra
Por Lourdes Nicté Ha Martínez

56 **Editorial Mujer Mejores Empleos**

57 **El adecuado manejo de las emociones en las mujeres**
Por Cristina Jáuregui

61 **La rebelión de las mansas**
Por Laura B. Rodríguez



La rebelión de las mansas



Gabriel Mancera 1121, Col. Del Valle
Delegación Benito Juárez
México D.F.
www.grupopozzeidon.com.mx

52 (55) 5335-2164

Lic. David Martínez
Socio Director
david.martinez@pozzeidon.com



GRUPO
Pozzeidon
Expertos en capital humano

Especialista en Recursos Humanos para el sector de la Construcción

Formamos equipo con tu empresa en:

- Relación Empresa con el IMSS.
- Apertura y cierre de SATICS.
- Contingencias Laborales.
- Presencia en campo de personal responsable para alta y baja de los trabajadores.
- Pago directo a trabajadores de campo.
- Integración de datos y conexión directa a SAP desde otras fuentes

Nuestras oficinas.

Ciudad de México • Guadalajara • Querétaro • Cancún • San Antonio TX

Gestión y desarrollo de talentos en mandos medios



Por Myriam Rivas
Consultor Senior

Especialista en reclutamiento, Head Hunting y desarrollo organizacional
Alliax, Grupo Alfa – Desarrollo Organizacional y Outsourcing de RH
myriam.rivas@alliax.com



La gestión y desarrollo de talentos son procesos indispensables que el área de Capital Humano debe contemplar en cualquier empresa comprometida con el crecimiento del factor humano. Sabemos que no es tarea fácil identificar el talento y lograr que el candidato o empleado reconozca las potencialidades que gracias a su propia historia personal, profesional o experiencia laboral posee por sí mismo.

¿Cómo identificar el talento en mandos medios para atraerlo?, ¿qué estrategias debe de utilizarse para su desarrollo?

Ante este difícil reto, es necesario provocar la participación e involucramiento de los altos potenciales para proyectarlos con un plan de desarrollo y retención. Por parte del reclutador es necesario agudizar la observación, así como la capacidad auditiva y participativa con el fin de destacar aquellos comportamientos que permitan hacer evidente el potencial del candidato.



En términos generales, podemos definir a aquellas personas talentosas como aquellas que mantienen su energía y vitalidad en el trabajo a pesar de la presión y circunstancias adversas, son gente acostumbrada a mostrarse entusiasta y dinámica continuamente, por lo que son capaces de generar resultados.

Ahora bien, los ejecutivos de mandos medios talentosos se caracterizan por contar con un alto nivel de compromiso, generan ideas innovadoras y, por tanto, no sólo tienen la capacidad y voluntad de entender el negocio sino también de involucrarse en él. Se sabe que para una empresa contar con personal como este le implica beneficios recíprocos, pues la empresa puede desarrollar sus tareas de manera continua a la vez que el trabajador cuenta con el desarrollo de sus propias habilidades, es decir, se genera fuerza de trabajo envuelto en un esquema de productividad.



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

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



Cada empresa debe contar con su propia metodología para detectar talentos, de acuerdo a su propia operación, tamaño, sector y áreas que lo conforman. No es lo mismo atraer un talento para una empresa que requiere a un gerente de operaciones de sector alimentos que el que será empleado en el sector automotriz, las condiciones y necesidades del mercado o sus clientes exigirán capacidades diametralmente distintas.

Sin embargo, como gestor de capital humano recomendando considerar los siguientes aspectos en el proceso de atracción de talento:

a) Contemplar perfil generacional

b) Detectar áreas y puestos de interés en la persona

c) Observar habilidades organizacionales

d) Capacitación técnica y humana

e) Proporcionar espacios de desarrollo

f) Provocar compromiso organizacional



TIP DE MYRIAM RIVAS

.....
Para el personal de Capital Humano:
Contrate y/o diseñe una técnica propia de gestión de talentos de acuerdo a las necesidades de sus clientes internos y externos.

Para el ejecutivo de mando medio:
Realice un autoanálisis de sus habilidades personales, profesionales y laborales, transmítalas a su equipo y empresa.



CUCINA DI CAPRICCIO

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

Cultura de aprendizaje: donde todos enseñan y aprenden

Por Anabella Dávila
Profesora, Directora de Investigación y del
Doctorado en Ciencias Administrativas de la EGADE
Business School, Tecnológico de Monterrey,
anabella.davila@itesm.mx



Una gran solución a los problemas de competitividad en las empresas es el contar con empleados actualizados. He aquí algunas de las mejores prácticas que en mi experiencia funcionan mejor al momento de construir un programa de capacitación y desarrollo que propicie actitudes orientadas al desarrollo de una cultura de aprendizaje:

1

Como primer contenido, enseñarles a todos los colaboradores los aspectos generales de la organización: la historia de la compañía y sus fundadores, productos o servicios que ofrecen, tipos de clientes, áreas o departamentos que conforman la empresa (explicando funciones y responsabilidades). Aunque esto generalmente se ofrece en los cursos de inducción, hay que recordar que en promedio cada cinco años las empresas cambian o ajustan sus portafolio de productos y se reestructuran organizacionalmente, por lo tanto, es importante reentrenar al personal en estos temas.

2

Difusión de información obligada: códigos de ética y comportamiento, valores, asuntos de seguridad y manejo de información, programa de desarrollo de carrera, perfil de la industria en que la empresa compite, proveedores y mercados que se atienden así como la economía de la(s) región(es) en donde se opera. Es sorprendente la cantidad de ideas innovadoras que salen de este tipo de programas de capacitación pues los empleados alcanzan a ver el todo que les rodea y su impacto en el centro de trabajo.

3

Mejoramiento de los aspectos técnicos del trabajo: Aquí pueden utilizarse desde cursos escolarizados ofrecidos por institutos educativos o de especialización en determinados campos del conocimiento. Sin embargo, para obtener un mejor aprovechamiento de un programa de este nivel es indispensable involucrar a directivos y supervisores. ¿Quiénes mejor que ellos para saber qué estándares del trabajo no se están cumpliendo? Otra fuente de información es capitalizar la retroalimentación de los clientes, si estos no recibieron un producto o servicio adecuado, puede ser por falta de conocimientos técnicos y no por otras razones.

Un buen programa de capacitación y desarrollo es un plan para la empresa y debe responder al mismo tiempo a las necesidades del día a día. Por lo tanto, su diseño debe ser ambidiestro, es decir, debe contemplar tanto los aspectos generales y obligatorios que respaldan la estrategia de la empresa, como los aspectos técnicos que apoyan a la acción diaria. Inicie la cultura de aprendizaje en su equipo de trabajo, recuerde, lo importante es que: *“aquí todos enseñamos y aprendemos”*. ◀

¡Te estamos buscando!

Ven e intégrate a nuestro Equipo Comercial

Requisitos:

- Licenciatura terminada
- Sexo indistinto
- De 25 a 40 años de edad
- Excelente presentación
- Gusto por las Ventas

Ofrecemos:

- Capacitación y Desarrollo Profesional
- Excelentes ingresos por Comisiones
- Convenciones Nacionales e Internacionales
- Bonos e incentivos adicionales

Envía tu CV a:

Elvia Ballesteros Medina
reclutainbursa@hotmail.com
Tel. 5339 1130 Ext. 159, 160



El mejor formato para un C.V. de alto impacto

Por Atenea Pólito Soto.

contacto@activate.org.mx

Lic. en Administración, egresada de la UNAM con
Diplomado en Planeación Estratégica.

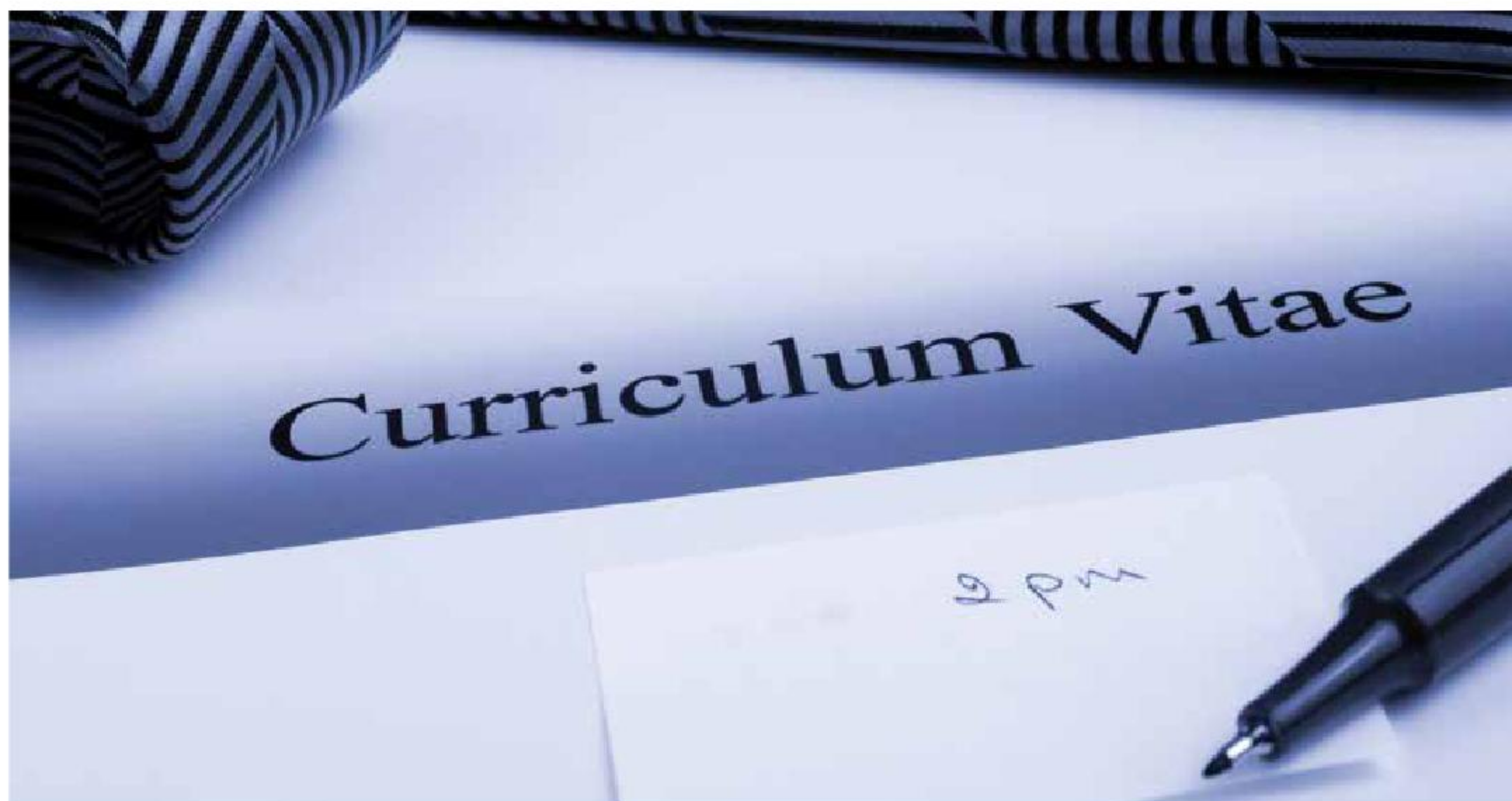
Agente capacitador Externo avalado por la STPS.
Asesora profesional para la búsqueda de empleo.



Para entender cuál es el mejor formato debemos tener claro que el objetivo de un C.V. es usarlo como la principal herramienta de venta, éste será indispensable para obtener el mayor número de entrevistas laborales. Entonces, ¿a quién va dirigido tu C.V.? A un reclutador, gerente o directivo, por lo tanto, es necesario poner información relevante para ellos.

Secciones básicas que debe incluir tu C.V.

Toma en cuenta que formato, estructura y contenido van de la mano. Cabe mencionar que estos apartados no son limitativos, pues pueden incluirse otras, siempre y cuando sean indispensables para el puesto que te interesa. Verifica que la extensión no sea mayor a una cuartilla (dos para niveles jerárquicos muy altos).



1. ENCABEZADO

- Debe decir el PUESTO que solicitas, ya que los reclutadores buscan candidatos para cubrir VACANTES ESPECÍFICAS, no cometas el error de poner tu nombre o la frase “Curriculum Vitae”.

2. FOTOGRAFÍA

- De tamaño infantil, en ella el candidato debe proyectar una imagen profesional.
- En el caso de las empresas internacionales el C.V. es enviado sin fotografía gracias a sus políticas de no discriminación, sin embargo, en nuestro país aún llega a solicitarse.
- Muchas veces el uso de la fotografía es para que el reclutador ubique con mayor facilidad a su candidato.

3. DATOS DE CONTACTO

- Debe incluirse nombre tal y como se muestra en el acta de nacimiento, dirección completa de donde realmente vive el candidato, número celular y teléfono local donde el reclutador pueda dejar recado, así como correo electrónico (de preferencia uno profesional con nombre y apellido del candidato y que sea sólo para buscar empleo).
- Nunca poner: número de IMSS o de Cédula Profesional, Cartilla o CURP.

4. OBJETIVO

- Éste le servirá de guía al reclutador de dónde puede ubicarte dentro de la estructura organizacional y debe explicarle por qué tú eres el mejor candidato.
- De ninguna manera deben incluirse objetivos personales.
- Extensión no mayor a 3 renglones.

5. FORMACIÓN ACADÉMICA

- Describe qué carrera, especialidades, diplomados, maestría y/o doctorado posees y en qué institución académica y año fueron cursados, anota si tienes título profesional.
- No incluyas niveles básicos como primaria, secundaria o preparatoria, a menos que se trate de tu último nivel de estudios.

6. EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Especifica el puesto que ocupaste, así como la empresa y periodo en el que laboraste.
- Describe tus logros, no las funciones o actividades que realizaste.

7. INFORMACIÓN ADICIONAL

- Puedes incluir estado civil, edad o fecha de nacimiento, paquetería de cómputo, idiomas, cursos, publicaciones y premios (relacionados con la vacante).

Espero esta información te sea de utilidad y logres un mayor número de entrevistas. Si es así, me gustaría me compartieras tu experiencia y si deseas asesoría personalizada puedes mandar un correo a contacto@activate.org.mx ◀

El valor de una buena actitud

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

ARTURO VILLEGAS
enciende el conocimiento



Seguramente alguna vez habrás tenido la oportunidad de tener colaboradores proactivos y dispuestos con firmeza a trabajar, a ellos prácticamente no hay que indicarles que hagan las cosas o pedirles el favor de quedarse a terminar alguna tarea. Cuando uno es jefe ciertamente considera a este tipo de personas como gente de confianza, no sólo para asignarle más trabajo o responsabilidad sino también, para cuando haya posibilidades de crecimiento profesional o salarial.

Sin embargo, también se dan experiencias contrarias: personas que hacen su trabajo de malas, “grilleras”, que se quejan todo el tiempo o que nunca le apuestan a los nuevos proyectos. ¿Por qué se dan este tipo de empleados? Son muchas las razones pero aquí distingo dos principales:

1 Falta de equilibrio en la vida personal

¿Recuerdan la película “El diablo viste a la moda”? En ella, Anne Hathaway le comenta a su amigo el desastre que es su vida personal y él solo le contesta: “*estás lista para un ascenso*”. Triste realidad en el mundo empresarial, muchas veces entre más éxito, dinero y responsabilidad se obtienen, llegan los problemas que contribuyen a perder balance. Por eso, independientemente de la etapa en la que nos encontremos es necesario no perder de vista nuestras prioridades. En ocasiones, si no es posible dar cantidad, si puede darse calidad.

2 No vivir tu vocación

El trabajo es un medio y no un fin. Debemos tener claro que el trabajo debe ser también un lugar de realización, es una oportunidad de hacer lo que nos agrada y que además, nos paguen. Sé que podría parecer idealista y soñador pero para nadie es forma de vida el ir a la fuerza a ningún lugar porque no hay de otra. Tratemos de encontrar el goce en lo que haces y no sólo busquemos el dinero, veamos en él nuestro complemento ideal para ser felices.

Tenemos así, las tareas de procurar el equilibrio en nuestras vidas y la de encontrar nuestra verdadera vocación, con esto, lograremos una actitud donde la calidez, la excelencia y la calidad sean nuestra rúbrica.

Si deseas más información consulta mi página www.arturovillegas.com.mx donde podrás consultar el modelo de gestión “**Formando ADN Empresarial**” que toca profundamente estos 2 temas. ◀



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)

Deudas con la productividad

Por René Chargoy Guajardo
Subdirector de Relaciones Públicas
de la STPS

Procesar el diagnóstico

Uno de los diagnósticos que se exponen brevemente en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, destaca la caída de la productividad (0.7% anual) como la principal limitante de nuestro crecimiento económico.

De acuerdo con un análisis del Centro de Investigación para el Desarrollo (CIDAC), nuestra productividad creció sólo 2.1% en un lapso de 20 años, mientras que la de Corea del Sur lo hizo 40 veces. Por otro lado, para Carla Valdivia, economista de la OCDE, esta lenta evolución en las ganancias de productividad en México “se debe a puntos débiles como la educación, la competencia, las instituciones jurídicas y la informalidad laboral”.

La productividad no es un mantra

Para avanzar en el propósito de ser más productivos y apoyar la competitividad de nuestras exportaciones, a la vez que se busca incrementar la demanda de consumo, el Gobierno Federal conformó un Comité Nacional de Productividad, el cual quedó instalado el pasado 27 de mayo. Alfonso Navarrete Prida, secretario técnico de este comité y titular de la STPS, considera que “en México sí es posible fortalecer los mercados internos, promover la generación de empleos de calidad, alentar la productividad de los trabajadores y la competitividad de las empresas”.

De espectadores a actores

Si se quieren obtener mayores índices de productividad habrá que fomentar un programa a fondo, transexenal, que comprometa a los distintos sectores de la sociedad en su aplicación y que, sobre todo, no regatee recursos, inteligencias y operatividad para emigrar de los empleos informales a los formales. Eso implica necesariamente promover el crédito barato; terminar con los regímenes tributarios discriminatorios; identificar las trabas al crecimiento de la productividad; diseñar y poner en práctica un conjunto coherente de políticas para desencadenar nuestro potencial productivo; además de que se asegure una competencia justa por los recursos y se ofrezca a las empresas con buenas ideas la oportunidad de crecer.

El mismo titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social menciona que “muchas generaciones ya han pagado un alto costo social por los bajos niveles de productividad que han limitado el crecimiento económico”. La pregunta aquí es si estamos dispuestos a eliminar esa carga tan pesada.

Nos estamos tardando en diagnosticar las causas de nuestra débil productividad y atacarlas de raíz. Urge el diagnóstico y de antemano hacer de la productividad un objetivo del Estado, como al parecer ya se ha anunciado en fecha reciente y que va ligado a las reformas estructurales, unas ya aprobadas y otras en puerta.

El último en salir es improductivo

Parte de esta reflexión y análisis será cuestionarse ¿por qué existen tantas pequeñas compañías de baja productividad?, ¿cuál es el resultado de que muchas micro y pequeñas empresas estén sujetas a restricciones tales como un acceso limitado al crédito?, ¿qué tanto limita nuestro crecimiento económico el que micro y pequeñas empresas de baja productividad reciban variedad de subsidios, ampliando así su participación en el mercado a expensas de las empresas más productivas?

Salta a la vista que el crecimiento económico y la productividad están estrechamente ligadas con el avance tecnológico, los mejores niveles de educación, la mayor inversión en infraestructura, ciencia, tecnología y desarrollo, así como con la fortaleza de las instituciones.

La productividad también debe permear en las actividades de gobierno. Habrá que desterrar los tiempos muertos en oficinas gubernamentales, evitar al máximo los retrasos en proyectos públicos y eliminar de tajo las distorsiones en la asignación de recursos. El buen juez por su casa empieza.



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

Como te vendes te contratan



Por Asociación Mexicana de Capacitación de
Personal y Empresarial (AMECAP)
www.amecap.org.mx

No solamente en la búsqueda de empleo una persona debe de cuidar lo que comunica, sino también aquellas responsables de vender productos o servicios, es decir, cualquiera debe cuidar lo que busca al comunicar.

Jorge Muniain Gómez, presidente de la Asociación Mexicana de Bolsas de Trabajo (AMEBOT) y Director General de Employer de México es autor del libro "Como te vendes te contratan. Técnicas infalibles para encontrar (o cambiar de) empleo", en él, ofrece sus mejores recomendaciones con el fin de obtener empleo rápidamente: el correcto diseño de un Curriculum Vitae, creación de una red de contactos clave, así como técnicas elementales para entrevistadores son sólo una idea de lo que puede encontrarse en esta publicación.

"Buscar empleo, así como los mejores colaboradores, no es una simple actividad es, en realidad, una técnica que aunque en ocasiones pueda parecer difícil y frustrante, tiene un lado fascinante con el que se puede tomar el

control del destino personal. Convertir este hecho en experiencias que puedan cambiar nuestra vida, trayectoria personal y el futuro de nuestra familia, está en nuestras manos”, señala Jorge Muniain.

Head Hunters, agencias y sitios de empleo son componentes tradicionales de búsqueda de trabajo y, a su vez, herramientas al tratar de conseguir candidatos para ocupar una vacante, sin embargo, es necesario tomar en cuenta que el *networking* o labor de redes sociales puede contribuir enormemente a la reducción de tiempos y eficiencia de procesos en la búsqueda de candidatos ideales.

Al respecto, Ernesto Morán Santoyo, consultor en Imagen Pública, detalló algunos puntos importantes en el proceso de comunicación en las entrevistas de trabajo:

• **Cuide la primera impresión.**

Es importante mantener la mente emocional por encima de la racional. Al cerebro le toman sólo unos cuantos segundos decodificar estímulos que darán como resultado la emisión de juicios de valor, este punto es de vital importancia para quienes son entrevistados, pero también, para quienes realizan entrevistas, pues son la imagen de la empresa.

• **Distinga información.**

Con la finalidad de atraer la atención y no ser “uno más”, los detalles del curriculum deben ser adaptados para cada entrevista. Asimismo, si usted es un cazador de talentos que trabaja en Recursos Humanos, tiene el compromiso de identificar a los candidatos con cualidades, características, capacidades y fortalezas adecuadas a la empresa y el puesto. Si usted tiene talento, su compromiso es mostrarlo. ◀



¿Cómo empoderar a tu equipo para lograr el éxito?

Por Mario Cardena
Coach empresarial, desarrollo de procesos
integrales de Coaching empresariales para lograr
cambios transformacionales
mario.cardena@crconsultinggroup.com.mx
www.crconsultinggroup.com.mx



TIP DE MARIO CARDEÑA

Prepara y capacita a todo el personal para que actúen como si fueran auténticos dueños de la organización. Cuestiona la cultura de la empresa, los hábitos, estilos y formas tradicionales de hacer, pensar y sentir. Delegar trae consigo la transformación.



Frecuentemente me encuentro con empresarios, directivos, gerentes y demás líderes que han llegado a su límite debido a que sienten que no pueden delegar ciertas actividades a su equipo, lo que se traduce en cargas de trabajo y responsabilidad extra que los llevan a altos niveles de estrés, ausencia de calidad de vida e incumplimiento de metas. Cuando se les cuestiona el porqué de este estado, surgen diferentes respuestas: “no saben hacerlo como me gusta, no hacen exactamente lo que pido, no hay compromiso de su parte, voy a perder control sobre ellos”, etc.

Al tener confianza en el equipo se le empodera, por lo que cada uno de sus miembros es consciente de sus responsabilidades al grado de hacerse cargo de cualquier contingencia que pueda surgir durante un proyecto. Por ejemplo: cuando nos subimos a un avión esperamos que un piloto esté debidamente entrenado, descansado y en un estado físico y mental apto para pilotear la nave, así que lo consideramos responsable del compromiso que ha asumido de llevar a los pasajeros sanos y salvos a su destino final. Así todos los involucrados, directivos de la compañía aérea, tripulación y pasajeros depositan su confianza al piloto de la nave. Esto mismo sucede en las empresas y para lograr delegar poder y responsabilidad es necesario que las personas estén entrenadas y capacitadas adecuada-

mente, no pueden esperarse resultados de personas que no cumplen con un perfil ni conocimiento para desarrollar su tarea. Por otro lado, el compromiso que adquieren debe ser claro, así como los tiempos de entrega de trabajos.

Al tener claros los elementos que originan el empoderamiento podemos crear las condiciones necesarias para lograr delegar tareas manera efectiva y así, obtener los resultados esperados. ◀

Para delegar el poder y la responsabilidad se requiere confianza entre los miembros del equipo de trabajo, ésta es directamente proporcional al grado de cumplimiento de los compromisos cumplidos en tiempo y forma.



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

Tu Afore te convierte en el accionista más importante del país

Entrevista a Tonatiuh Rodríguez,
Director General de Afore XXI Banorte



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



Tonatiuh Rodríguez

En México las afores se distinguen porque tienen un manejo central de la base de datos de pensionados que permite detectar cualquier cambio o movilidad del trabajador; en otros países no existe un sistema tan eficiente como éste.

Mejores Empleos decidió acercarse a una de las afores más representativas del mercado: Afore XXI Banorte, una empresa de propiedad pública/privada (50% propiedad del IMSS y 50% del Grupo Financiero Banorte) y en agradable charla, Tonatiuh Rodríguez, su director general, comparte recomendaciones sobre una de las prestaciones laborales de mayor relevancia para los trabajadores.

El objetivo central de una afore es el de proporcionar a cualquier persona la capacidad de contar con un ahorro que asegure protección económica, bienestar y calidad de vida al momento del retiro. En la actualidad, el Gobierno se encuentra incapacitado para asumir los altos costos que implica cada uno de los trabajadores en retiro, lo que se quiere es evitar un problema social con costos que simplemente serían imposibles de costear.

Pensiones que no alcanzarán

El ahorro para el retiro de cada persona que cotiza al IMSS está formado por una aportación bimestral equivalente al 6.5% del sueldo (hasta por un límite de 25 salarios mínimos), una parte de esta cantidad es proporcionada por el trabajador y otra, por el patrón y el gobierno. En el escenario esperado de que esta aportación se realice periódicamente durante al menos 20 ó 25 años, llegada la fecha del retiro, el trabajador habrá reunido una cantidad que habrá incrementado gracias a los intereses. Así que, pensando en este esquema, cum-

plidos los 60 ó 65 años, el trabajador estará en posibilidades de pensar en el retiro. Sin embargo, con un ahorro de sólo el 6.5% del salario ¿cómo vivirá dignamente el resto de su vida con esta cantidad si, según las estadísticas, vivirá en promedio otros 15 ó 20 años? La solución: aportar un "monto adicional", una cantidad voluntaria.

La creencia de que ahorrar es complejo

Ahorrar es pensar y tomar decisiones acerca de "cómo y dónde" colocar nuestro dinero. Es hablar de tasas de interés, rendimiento y comisiones, tópicos que parecen complejos en cualquier sociedad.

De ahí el interés por mejorar la cultura financiera en nuestro país, asignatura pendiente y urgente de atender pues informarse sobre estos temas significa salvaguardar nuestro futuro.

Debemos trabajar por aumentar la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones financieras informadas; como ejemplo bá-



Tonatiuh Rodríguez

¿Cómo hacer que tu Afore te rinda más?

sico, cuando en una tienda nos quedan a deber el cambio, podemos responder: 'sí, puedes quedarme a deber el cambio sólo si me lo pagas con intereses'. Así de simple, este comentario ya denota un conocimiento financiero. Por experiencia los mexicanos sabemos lo que es la inflación: 'algo que consume el poder adquisitivo' ¡es un conocimiento financiero muy sofisticado que ya hemos aprendido como sociedad! -aseguró Tonatiuh Rodríguez-, debemos buscar traducir nuestras experiencias en conocimiento.

Es momento de que veamos a las finanzas y a las instituciones financieras con otra óptica y que las convirtamos en nuestras aliadas porque son ellas quienes tienen la habilidad, capacidad y regulación para ayudarnos con la tarea de hacer crecer nuestros ahorros. Además, de ellas depende el desarrollo del país, si realmente estamos apostando por tener una mejor calidad de vida, tenemos que apoyar también en este sentido.

Lo que vas a recibir

La pensión final de un trabajador estará entre el 30% y 40% del último sueldo, es decir, por mucho éste recibirá el 40% de lo que ganaba. Lo más adecuado en este caso es, entonces, pensar en recibir una pensión para que sin ser holgada, permita mantener el nivel de vida del empleado, lo que debiera de rondar aproximadamente del 60% al 70% del último salario que percibió.

Los trabajadores, inversionistas más importantes del país

En las afores hay ahorrados actualmente 2 billones de pesos (2 millones de millones de pesos) una cantidad bastante importante que está invertida en deuda emitida por el gobierno y empresas de la mejor calidad crediticia, así como en acciones de empresas. Esto significa que los trabajadores son dueños también de una pequeña parte de las empresas más importantes de México por lo que reciben parte de las utilidades que son pagadas vía la Bolsa Mexicana de Va-

lores, de esta manera los trabajadores financian a las empresas en donde trabajan y se benefician de las rentas e intereses del capital que pagan esas instituciones; así, cada vez que a esas compañías les va mejor ¡a los fondos para el retiro también les va mejor, generándose así, ¡un círculo virtuoso!

¿Y si el trabajador se encuentra desempleado?

Las cuentas de afore siempre quedan activas y creciendo en intereses, por eso es importante consultarlas y ayudarse de las calculadoras y simuladores que algunos sitios de internet ofrecen para hacer estimaciones sobre el ahorro que puede obtenerse al cabo de los años gracias a las aportaciones voluntarias. Para eso es buena idea investigar qué cantidad específica le gustaría tener al empleado al retirarse y en función de eso, revisar cuánto tendría que aportar mensualmente. Toma control de tu cuenta individual, hazte responsable de tu retiro y analiza cuánto puedes ahorrar al mes para alcanzar tu meta.

Lo que hace diferente a una afore de la otra

Definitivamente la diferencia radica en la velocidad a la que hace crecer tu ahorro y la información que te ofrece. Revisa que la afore a la que perteneces tenga comisiones adecuadas, rendimientos competitivos y consistentes en el tiempo y si tiene compromiso de información y atención al cliente y que tu estado de cuenta llegue con regularidad. ◀

TIP DE TONATIUH RODRÍGUEZ

Mi recomendación es que tratemos de mantener a lo largo de nuestra carrera salarial tasas de aportación cercanas al 11% (6.5% reglamentario, más una aportación voluntaria adicional del 5% al 6%).

Bombardier, convencidos del talento mexicano

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



Pascal Labelle

Bombardier tiene más de veinte años apostando por el talento mexicano en su división dedicada al transporte y hace aproximadamente 7 años comenzó a aventurarse por las inversiones en la industria aeroespacial en nuestro país. Hoy, ambas ramas proyectan importantes aumentos en la demanda de productos a nivel mundial que sin duda, beneficiarán a México y su capital humano.

Platicamos con los directores de Recursos Humanos de estas dos divisiones en México: Pascal Labelle y Mónica Miranda, el primero encargado de la división Aerospace y la segunda, de la división de Transportation, cada uno brinda interesantes datos acerca del desarrollo de los recursos humanos de Bombardier.

La necesidad de movilidad y el aumento en la demanda de transporte

“El crecimiento de la industria aeroespacial es un fenómeno al alza y Bombardier es líder a nivel mundial en lo que se refiere a la fabricación de aviones de negocios (privados), existe una proyección de aumento en los próximos 20 años de 24,000 aviones en este segmento por lo que es evidente

la necesidad de elevar, conforme a la demanda, nuestra producción. En Querétaro, tenemos una planta para el sector aeroespacial dedicada a la fabricación de arneses eléctricos, componentes estructurales y componentes hechos de fibra de carbono que después son exportados a otras plantas ensambladoras de la compañía ubicadas en Canadá y Estados Unidos”, explica Pascal al hacer notar que cada vez más personas tienen la necesidad de viajar y moverse de un lugar a otro.

Y es que en la actualidad, no sólo se necesita procurar transporte para los viajes aéreos, el tren es también, uno de los medios más importantes para la movilidad y podría brindar grandes beneficios para México, al



Mónica Miranda

Trabajo de calidad y mano de obra calificada a nivel internacional, dos de los elementos principales

ofrecer soluciones inteligentes de tránsito, afluencia urbana y comodidad para el pasajero. “Como dice uno de nuestros lemas: estamos con el tiempo correcto para el tren, es ecológico, barato y mueve a una gran cantidad de gente de manera rápida. En Bombardier Transportation fuimos responsables de proveer el 100% de la flota que compone al Tren ligero de la Ciudad de México, así como de fabricar alrededor del 65% de los vagones de metro que circulan por esta ciudad, el 74 % del metro de Monterrey y el 100% del tren eléctrico de Guadalajara” menciona Mónica.

Orgullosa del trabajo hecho en las plantas de la división Transportation ubicadas en Ciudad Sahagún, Hidalgo y en Huehuetoca, Estado de México, Mónica hace hincapié en el compromiso de esta organización: “le apostamos al talento mexicano porque sabemos que tiene pasión y sabe trabajar bien. Aquí en México fabricamos partes y sub-ensambles de trenes para proyectos de locomotoras y de trenes suburbanos para EE.UU., tranvías y trenes ligeros para Canadá;

carros de metro para ciudades como Montreal, Toronto, Chicago, Nueva York y San Francisco, entre otras. Tenemos calidad de exportación derivada de nuestra preocupación por atraer talento y capacitar a nuestro personal, no sólo antes de desempeñar sus tareas, sino durante su estancia con nosotros. Bombardier se preocupa por brindarle a sus empleados interesantes planes de carrera que les permiten crecer y proyectarse al interior de la compañía.

Empresa abierta a la inversión de recursos y a la apertura de oportunidades

“El desarrollo de nuestro talento es pilar fundamental del éxito de Bombardier México, sin él, simplemente no alcanzaríamos nuestras metas, es por eso que nos mantenemos interesados en el continuo desarrollo de nuestra gente” expresa Pascal, él y Mónica coinciden en que Bombardier México se encuentra siempre a la búsqueda de

personas, de preferencia con nivel avanzado de inglés y que posean pasión por desarrollarse en los distintos procesos técnicos de manufactura o en la ingeniería mecánica, industrial, eléctrica, etcétera. “Afortunadamente hablamos de sectores con alto potencial de crecimiento y demanda, esperamos generar en México altas oportunidades de inversión que favorezcan al país”, afirman ambos. ◀



“No solo exportamos productos, también talento a otros países”

¿Por qué es tan importante que un ejecutivo de mandos medios tenga un perfil digital?

Entrevista a Alberto del Castillo

Director del área Executive 4 Professional de Adecco México

Adecco

better work, better life

Por Natalia Reus
nreus@mejoresempleos.com.mx

Adecco

better work, better life

TIPS DE ALBERTO DEL CASTILLO

Para que haya mayor desarrollo de empleos en México se requiere:

- 1.- Un mejor manejo numérico para desarrollar mejores técnicos y mejores ingenieros.
- 2.- Manejo del idioma Inglés que abre puertas infinitas de desarrollo profesional en todos los sectores.
- 3.- Optar por carreras de ingeniería que son las que tienen un futuro prometedor y más certero por sobre otras carreras.
- 4.- Las carreras técnicas son excelentes opciones: son cortas y rinden frutos más pronto. La mano de obra técnica realmente calificada está ganando en muchas ocasiones, por encima de una persona que estudió licenciatura.

Como profesionalista, hoy en día es fundamental contar con una imagen digital que te permita tener más exposición y así estar sujeto a recibir nuevas oportunidades dentro el mercado laboral nacional e internacional.



Alberto del Castillo

“El CV impreso es un documento en peligro de extinción, ya que pierde la posibilidad de que lo mantengas actualizado. En la era del reclutamiento 2.0 se debes tener un perfil profesional en línea que puedas actualizar las 24 horas, los 365 días al año; un documento del cual tú tienes el control absoluto”

“La forma de reclutar ha cambiado, las redes sociales y profesionales han transformado al mundo” indica Alberto del Castillo, Director del área Executive & Profesional de Adecco México, empresa dedicada a la consultoría en Recursos Humanos y tercerización de personal, quien nos comparte las recomendaciones sobre el manejo de un perfil profesional en línea.

Hoy ya no se trata simplemente de tener un CV, ahora se requiere una estrategia de marketing digital que resalte tu marca personal. Eso implica tener una actividad constante y permanente en las redes sociales y profesionales para destacar toda tu experiencia, potencial, logros y que tal información esté a la mano de cualquier persona. Por lo tanto, conviene emplear las herramientas que están a tu alcance para diseñar un plan de acción que te rinda frutos en el ámbito laboral.

Las redes profesionales que más se emplean son: LinkedIn, Viadeo y Xing. Recomendando que estén presentes en las tres, por lo menos que le den la misma relevancia como se la dan a estar en Facebook. Tendrán que invertir tiempo en ellas para sembrar y después cosechar.

Lo fundamental en cualquier red social y/o profesional es ampliar tu networking. En el ámbito profesional conviene estar sembrando de manera constante y atraer nuevos y mayores contactos, incluso aquellos que ni siquiera conoces. LinkedIn permite rodearte de una red de contactos afín a tus objetivos profesionales, establecer vínculos con gente de recursos humanos, con head hunters; así como personas que tienen tu misma especialidad técnica, o tu mismo enfoque de carrera. Igualmente puedes contactar los que serían tus colegas en otras organizaciones o que pudieran ser tus jefes o subordinados. Todo eso te va a generar

una oportunidad profesional en muchos sentidos, ya sea para contratar a una persona, para que seas visto y promovido en otra organización, o incluso para hacer benchmark; en fin, tener contactos estratégicos siempre será de mucha utilidad.

La regla básica de las redes sociales es generar contenido. No puedes permanecer congelado sin decir qué piensas, compartir conocimientos o cuestiones importantes en tu mercado o en tu sector. De esta manera, puedes convertirte en un líder de opinión, lo que a su vez te generará oportunidades profesionales.

Los mandos medios son ejecutivos que difícilmente tienen tiempo para estar alimentando sus redes. Por esta razón, en Adecco México creamos Keyworks, una plataforma que te ayuda a exportar tu perfil profesional de LinkedIn. Con esta herramienta el candidato se mantiene expuesto en el mercado laboral (tenga o no trabajo), lo que abre muchas oportunidades.

Actualmente el ejecutivo busca empleo sin realmente quererlo o necesitarlo; el profesionista está muy abierto a las oportunidades que de manera proactiva le puedan llegar. Con Keyworks puede permanecer en el “modelo del escaparate”, en el que, entre más visible, más oportunidades profesionales tendrá.

Al integrarse a Keyworks, el ejecutivo teclea su password y con ello permite la importación de su perfil de LinkedIn; todo esto desde su computadora, Tablet o incluso Smartphone. ◀

Turismo y empleo, detonadores de desarrollo en México

Entrevista con Claudia Ruiz Massieu,
Secretaria de Turismo



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



Turismo es la industria que emplea al mayor número de jóvenes y es la segunda en el país en términos de empleo para mujeres.

Claudia Ruiz Massieu

Para México, el turismo es una industria en crecimiento constante. En entrevista, Claudia Ruiz Massieu, Secretaria de Turismo (Sectur), explicó por qué se considera una opción atractiva emplearse en este rubro: “tan sólo la llegada de visitantes internacionales a México, de enero a julio de 2013 vía aérea, creció 8.1 %, respecto al mismo período del año anterior, al arribar siete millones 235 mil 255 visitantes. Ahora bien, con respecto a 2011, las actividades relacionadas con este sector generaron alrededor de 2.5 millones de ocupaciones remuneradas, lo que representó el 6.8% de la población ocupada en México, de aquí la razón principal por la que Sectur trabaja mano a mano con el INEGI y el Banco de México, a fin de revisar -como se especifica en la Política Nacional Turística- los indicadores que nos permitan procurar empleos de calidad a los mexicanos y que la derrama económica en nuestros destinos continúe aumentando”.

Los retos para Sectur

“Si bien el sector turismo presenta un crecimiento continuo a nivel global, también está sujeto a una mayor competencia internacional, por lo que nuestro reto principal se ubica en elevar la competitividad de nuestros destinos”, afirma la titular de esta secretaría, al tiempo que hizo hincapié en la especialización del personal: “como país, requerimos especializarnos en segmentos determinados: destinos de sol y playa, ecoturismo y aventura, turismo de salud, cultural, deportivo y de lujo, todos estos son segmentos con alto potencial de desarrollo; si logramos avanzar en este tema, tendremos una derrama importante de empleos”.

Sin embargo, Claudia Ruiz Massieu, señaló la necesidad de investigar sobre la gama de productos turísticos que potencialmente puedan desarrollarse en México: “en conjunto con universidades de todo el país, estamos elaborando diagnósticos por destino para identificar las principales necesidades de cada uno y así, establecer qué acciones específicas pueden realizarse de manera particular, buscamos que sea, sin lugar a dudas, un trabajo lleno de creatividad”.

Otro reto consiste en participar de forma activa, a nivel internacional, en la promoción y el fomento a la inversión turística: “en lo que va del año, nos hemos reunido con importantes inversionistas en Estados Unidos, España, Canadá, Japón, Alemania y China. Empresas de la talla de Apple Leisure Group y Sunwing Travel ya han realizado fuertes inversiones, en el caso de la primera, registramos un apoyo de 600 millones de dólares, y de la segunda, una inversión por 250 millones de dólares, esto nos da una mejor idea de lo atractivo que pueden ser nuestros destinos para el resto del mundo. Debemos tomar en cuenta que el ingreso de divisas por visitantes internacionales, en el primer semestre de 2013, fue superior en 7.2% en relación con el mismo periodo del año pasado, al captar siete mil 119 millones de dólares”, expuso la secretaria de estado.

Como parte de la estrategia de apoyo para 2013, se contempla apoyar nuevos subsectores, que incluyen, por ejemplo, turismo para el retiro.

Sectores con mayor contratación en 2011

SECTOR

PORCENTAJE

Servicios de restaurantes, bares y centros nocturnos	36.1%
Agencias de viajes y tour operadores, comercio turístico, servicios de esparcimiento, servicios de apoyo	25.6%
Transporte	18.2%
Actividades de producción de artesanías y otros bienes	10.9%
Servicios de alojamiento, segundas viviendas y tiempos compartidos	9.2 %.



Claudia Ruiz Massieu

El sector turístico registra, desde hace tiempo, un marcado crecimiento; en 2012, representó el 5% del PIB Mundial con más de 1 billón de turistas, y se espera un incremento de 1.4 billones para el año 2020.

Emprender en turismo como oportunidad

Sin lugar a dudas, el sector turismo es un mercado lleno de oportunidades en donde las personas pueden explotar su vocación hospitalaria con una visión turística, aunque según la funcionaria del gobierno de la república, no es suficiente la buena disposición: “hay características que ayudarán a los emprendedores, por ejemplo, es importante tomar en cuenta el manejo de idiomas para facilitar la comunicación con perfiles de turistas específicos y la especialización en áreas como agricultura, para ofrecer servicios de agroturismo, hablamos de oportunidades fabulosas que teniendo visión, permiten emprender proyectos turísticos que generen mejores empleos”.

Áreas de oportunidad

Es importante subrayar que para todo aquel interesado en incursionar en el sector turismo –estudiantes; micro, pequeños y grandes empresarios-, el turismo mexicano no contempla sólo hoteles o destinos de sol y playa, las áreas de oportunidad en este país son tan amplias como para abrirse espacios en las diferentes categorías que se pueden ofrecer, por ejemplo, existe la administración de agencias de viajes, labores de promoción nacional e internacional, el turismo médico, el rural, el ecoturismo y el de convenciones por mencionar sólo algunos.

Respecto a empleos para jóvenes recién egresados, Claudia Ruiz Massieu afirmó que éstos tienen amplias oportunidades de participación, pues la transversalidad del sector favorece la inclusión de actividades diversas: “las necesidades son muchas en este sector y ellos pueden incursionar en empresas que ofrezcan servicios de transporte marítimo, terrestre o aéreo, en el turismo transfronterizo, en el uso del turismo como medio para la inclusión social y ser una herramienta de combate a la pobreza o, simplemente, en la promoción turística de su entorno inmediato, acompañado de la generación de servicios turísticos para los visitantes”, indicó.

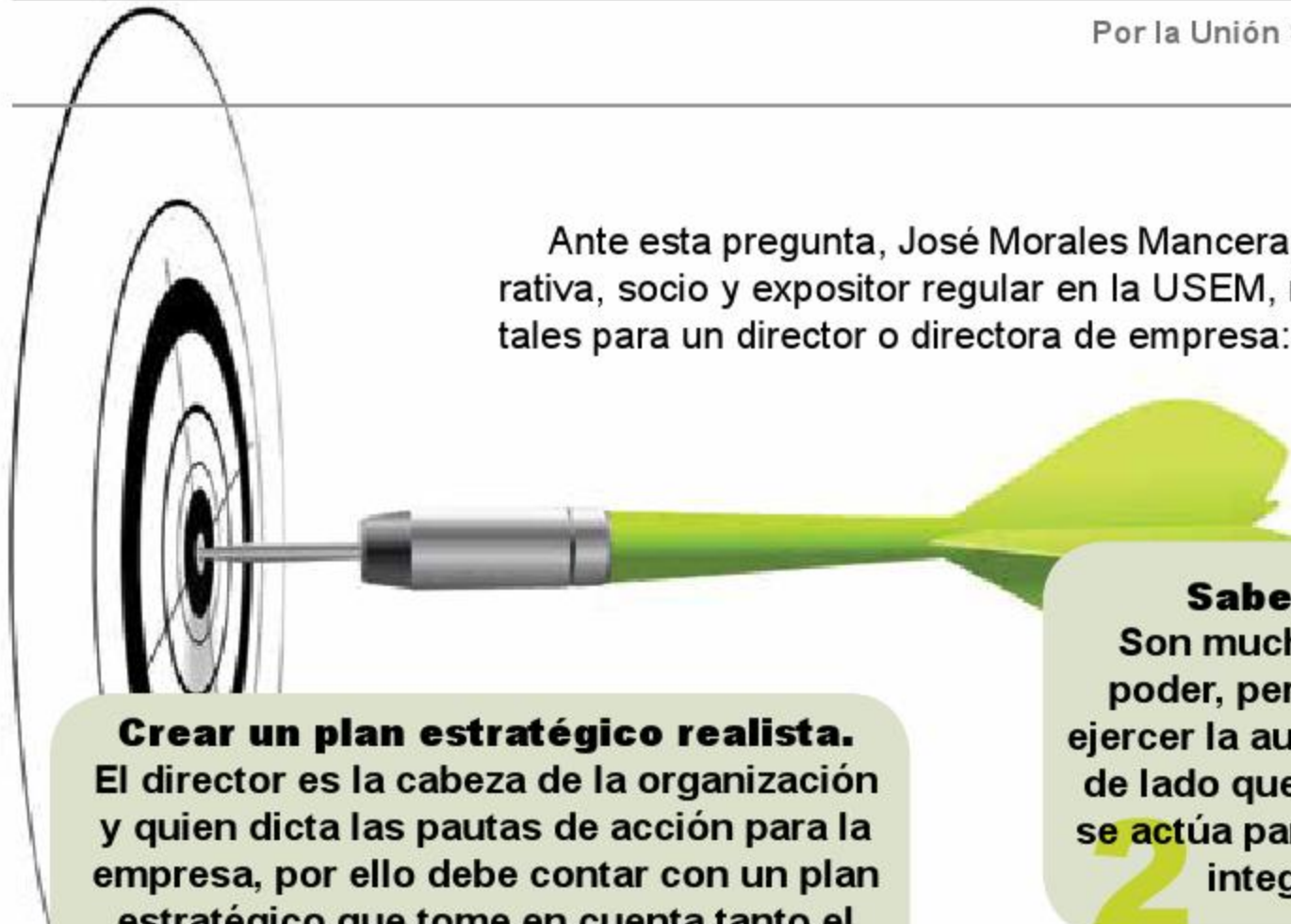
Al finalizar, la funcionaria dejó en claro la importancia del potencial de este sector: “el turismo posee una alta capacidad para generar dinamismo en las distintas esferas económicas de un país, se trata de una actividad estratégica para generar crecimiento y bienestar. Sabemos que México cuenta con un amplio capital turístico y ventajas comparativas para ser un destino de clase mundial, aprovechémoslo e impulsemos el desarrollo regional con el fin de crear fuentes de empleo y oportunidades productivas”. ◀

Para qué le pagan a la dirección, 5 tareas fundamentales



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

Ante esta pregunta, José Morales Mancera, filósofo experto en estrategia corporativa, socio y expositor regular en la USEM, nos habla de las 5 tareas fundamentales para un director o directora de empresa:



1 Crear un plan estratégico realista.

El director es la cabeza de la organización y quien dicta las pautas de acción para la empresa, por ello debe contar con un plan estratégico que tome en cuenta tanto el conocimiento profundo del entorno como el ser realista con la situación por la que está pasando la organización. Planear no es imitar al competidor ni encontrar pretextos de por qué hemos fallado sino ser creativo al tratar de realizar cosas que de otra manera no sucederían.

2 Saber ejercer la autoridad.

Son muchos los directores que tienen poder, pero muy pocos los que pueden ejercer la autoridad. No debe dejarse nunca de lado que la autoridad se ejerce cuando se actúa para alcanzar el bien de todos los integrantes de una empresa.

4 Ser congruente.

En el mundo actual tanto en el ámbito político como en el económico y el empresarial, existe un divorcio completo entre pensar y actuar. Este es el gran problema. Un verdadero director que se caracterice por ser líder evitará a toda costa pensar de un modo y actuar de otro.

3 Desarrollar y actualizar sus recursos.

La administración hábil de los recursos es vital. Un buen director siempre se esforzará por contar con un valor agregado dentro de los activos de la empresa, la comunicación y la tecnología, así como de las relaciones públicas y las distintas políticas internas.

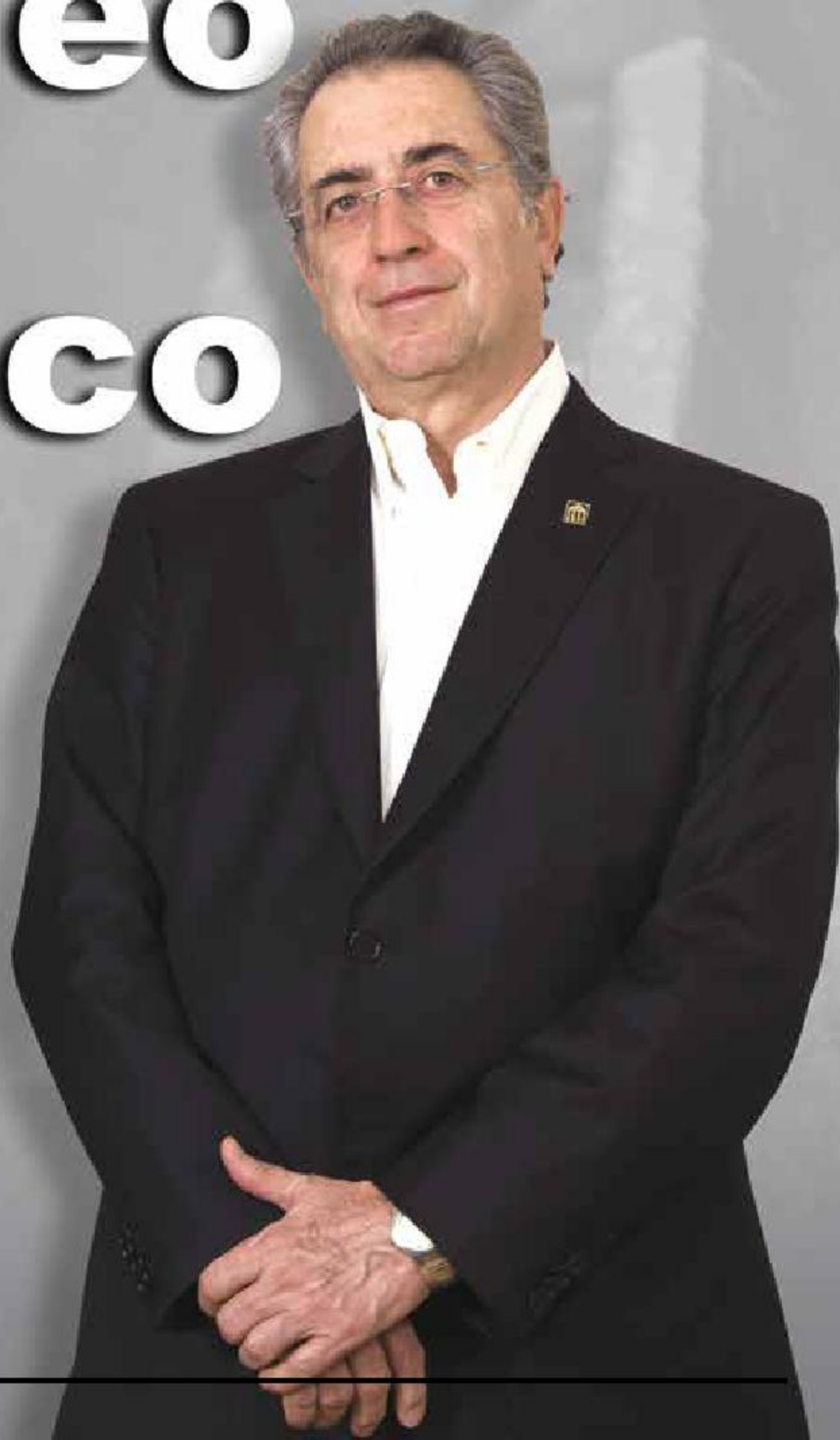
5 Confiar en las personas

Cuando encontramos a un director que efectivamente busca el desarrollo de todos sus colaboradores y confía en su trabajo, estamos hablando de un equipo que realmente camina hacia el éxito.

Ingenierías: desarrollo y empleo para México

Entrevista a Ing. Agustín Domínguez

Por Gabriela Breña Huerta
gbrena@mejoresempleos.com.mx



La formación y actualización de ingenieros es tema importante al considerar las disciplinas que son detonadores para el desarrollo de nuestro país. El ingeniero Agustín Domínguez Zerboni, ex Presidente de la Sociedad de Exalumnos de la Facultad de Ingeniería (SEFI) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y actual Director General de la empresa Promotora y Consultora de Ingeniería, S.A. de C.V. es uno de los profesionistas con una reconocida trayectoria en la materia, y nos platica al respecto de la situación y retos principales para los ingenieros del país.

Situación actual de la ingeniería en México

No se puede hablar de ingeniería sin pensar en los beneficios que ésta le brinda a la sociedad, ya que se enfoca precisamente a resolver problemas de la actividad cotidiana y está generalmente ligada a los más sorprendentes avances tecnológicos. La ingeniería en México tiene el potencial para ser punta de lanza que permita llevar a México a niveles de competitividad mundial -menciona el Ingeniero.

Sin embargo, en los últimos años, México no ha ofrecido a nuestro gremio un ritmo de trabajo constante en materia de ingeniería. Suelen abrirse y cerrarse proyectos de inversión en función al inicio y término de cada sexenio. Entonces cuando casi finaliza el cambio de administración gubernamental y se dejan de hacer obras, nuestros colegas no encuentran en qué ocuparse. Entonces los jóvenes observan una "crisis de empleo" y optan por cursar otras carreras; así que, cuando los presupuestos vuelven a abrirse, y con ello la demanda de ingenieros, es cuando se hace más evidente la escasez de los mismos.

En ingeniería la experiencia es fundamental; es una carrera en donde los de mayor edad poseen la riqueza de la experiencia que pueden transmitir a los jóvenes; y éstos últimos enseñan a las generaciones más adultas sobre tecnologías. En esta profesión, ambas generaciones son determinantes para el éxito de un proyecto.



Agustín Domínguez



Agustín Domínguez

Busquemos que los empleos de nuestros ingenieros dejen de ser “eventuales”, necesitamos mayor inversión en infraestructura de forma continua en nuestro país.

Oportunidades para los ingenieros

Actualmente existe alta demanda de ingenieros petroleros e incluso, cierto aprecio mundial, por aquellos formados en México ¡son cotizadísimos en el mundo! En la parte energética, en la de gas así como las ingenierías ligadas a sistemas y computación seguirán en franco creciendo. Tenemos en el país universidades donde la calidad de los ingenieros es indiscutible a nivel internacional y para mí, los mejores ingenieros de México siguen siendo los de la Facultad de Ingeniería de la UNAM y no es comercial (sonríe).

Un asunto preocupante es cómo reciben las universidades a los jóvenes que quieren estudiar ingenierías; tengo noticias de que, de los alumnos que reciben, todas tienen problemas con los conocimientos insuficientes en física y matemáticas. Incluso, algunas tienen programas donde el primer semestre es exclusivamente para reforzar estas materias ¿Queremos ser más competitivos? Promovamos entonces que desde la secundaria se incluya un programa, de verdad efectivo, para que nuestros muchachos lleguen mejor preparados a sus estudios profesionales.

Actualización continua y experiencia, la fórmula perfecta

El ingeniero evoluciona y adquiere nuevos retos junto con los cambios que se dan en la nueva dinámica de vida. Te lo ejemplifico con mi caso, mi empresa está especializada en la construcción de hospitales. En esta área, los retos tienen que ver con la capacidad de mejora en materiales que nos permitan reducir costos, trabajar con nuevos materiales en quirófanos para facilitar su limpieza así como el eliminar los tiempos muertos. Ha implicado transformar la forma de operar hospitales. Por ejemplo ¡la placa radiográfica ya es obsoleta!, ahora se tienen nuevos aparatos y existe la posibilidad de que los médicos te entreguen un cd con tus imágenes y que lleguen al doctor por la red, para así ampliar partes de imágenes para análisis o mejorar la visibilidad de la misma. Esto implica ahorros gigantes en muchas áreas derivado de la tecnología y los principales impulsores de estos cambios han sido los ingenieros. Entonces, ningún colega mío se puede quedar estancado en materia tecnológica nunca, porque para poder ejercer, tendrá que satisfacer las necesidades de cualificación técnica más moderna requerida por las grandes empresas”.

TIP DE AGUSTÍN DOMÍNGUEZ

Para la actualización de los ingenieros, es una excelente idea acudir a sociedades como los colegios y distintas cámaras; la misma Facultad de Ingeniería de la UNAM tiene esquemas de actualización continua que facilitan estas tareas.

A los jóvenes que aún se encuentran estudiando les diría además de perfeccionar un nuevo idioma, estén dispuestos a ganarse algo de experiencia mientras están aún en la escuela, esto les permitirá salir al mercado laboral mejor preparados. El sector académico debería hacer obligatoria la experiencia de campo durante la formación universitaria.

Debemos ir avanzando en las tecnologías, aprender más de otros países y desarrollar tecnología propia e innovadora. Aquí en México, los ingenieros deberían tener un respaldo a través de una institución que les ayude a promover sus diseños; a saber cuáles son rentables; incentivarlos y asesorarlos para patentar sus diseños. En nuestro país, aún no tenemos una "cultura de la patente".

Inversión en infraestructura para favorecer el crecimiento del país

En cualquier país del mundo, la manera más fácil y rápida de crear empleos, es invertir en infraestructura, con ello podemos generar el principio del crecimiento: traducimos la inversión en gasto de diferentes productos que a su vez, impulsarán el crecimiento de la manufactura, se activará así el consumo, la demanda de servicios aumentará y la demanda de empleos se reactivará; -afirma Agustín Domínguez al tiempo que declara: El problema es que no hemos entendido que ningún país, hasta ahora, ha crecido ¡sin haber invertido en infraestructura!. En México esta inversión no es continua y eso le ha costado al país; primero porque varios profesionistas se quedan sin posibilidades de emplearse o sin continuidad de empleo y crecimiento en aquello que estudiaron -indicó Agustín Domínguez. Y no menos importante, ante la apertura comercial con el Tratado de Libre Comercio, se requiere que nuestras empresas mexicanas puedan competir en igualdad de circunstancias para ganar proyectos que son licitados ¡que no solamente sean los extranjeros los que vengán a hacer negocio a nuestro país, sino que también nos abran las puertas hacia sus países! -indicó.

Finalmente, todas las ingenierías tienen mucho potencial de desarrollo, no dejen de considerar: telecomunicaciones, robótica, energía, electrónica, computación e informática, automotriz, transporte, química y genética. -finalizó ◀



Agustín Domínguez

¿Por qué hoy las competencias son tan importantes?



Por Carolina Salazar
Directora General y Coach ejecutiva
www.humanagementt.net



Las competencias siempre van acordes a un puesto. Son técnicas especializadas, demostrativas humanas que ponen en práctica ciertos modelos y su consiguiente reflejo financiero, por lo que cada vez tienen más peso en las empresas e industrias.

En el pasado, la acumulación de tiempo, niveles académicos y experiencia profesional sumaban puntos para que un candidato lograra pasar de un nivel a otro. Sin embargo, en un ambiente desarrollado por competencias y nivel de talento, al más apto, como lo dice aquella frase evolutiva, será el elegido para ocupar un cargo.

Hoy en día pesan más el talento y el conocimiento efectivo que se posea, que el tiempo permanecido en una posición. Las empresas entonces retribuyen a los colaboradores competentes entendiendo esto como la suma de sus habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes.

Por eso, procura que tu gestión sea efectiva para que pueda ser descrita siempre con palabras clave como: de valor, medible, eficaz, actualizada, productiva, rentable, estratégica y funcional. ◀

CÓMO MIDEN LAS ÁREAS DE RH LAS COMPETENCIAS

A través de 5 categorías distintas:

1. Conocimiento del área/tema
2. Capacidad de desarrollar el trabajo sin errores
3. Desarrollo magistral del trabajo
4. Es capaz de enseñar a otros
5. Puede hacer mejoras al proceso



CUFOSO

Curso de Formación Social

*Para ser director no bastan los estudios ni diez títulos:
se requiere madurez humana, integración personal,
desarrollo e interés social*

El Curso de Formación Social es el único programa en su tipo que brinda a los dirigentes de empresa los parámetros para construir empresas **altamente productivas**, plenamente humanas y socialmente responsables.

 **USEM**

UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

Inscripciones
Oficina de USEM Ciudad de México
Tel: (55) 5536 2580 al 82
contacto@usem.org.mx
www.usem.mx

Candidatos para mandos medios y altos, personal difícil de convencer y seleccionar



Por Gabriela Mendoza R.
Manager Randstad Professionals



“
La búsqueda de personal de alto nivel o de perfil gerencial requiere de mucha preparación, ya que debemos asegurarnos de que la persona elegida cuente con el conocimiento del sector para el cual será contratado y que sea capaz de lograr resultados al trabajar en equipo
”

Toda empresa tiene la necesidad de contar con los mejores elementos que significarán líderes con capacidad, habilidad y actitud para responder a los retos de un mundo globalizado y sumamente competitivo. Sin embargo, al hablar de la obtención de los mejores talentos en posiciones gerenciales o directivas, no sólo debemos poseer los recursos y herramientas para llevar a cabo una buena selección, sino que la preparación de una buena oferta laboral representará nuestra mejor carta a jugar.

Generalmente los candidatos ideales para estos puestos son personas que probablemente ya cuentan con trabajos en los que suelen gozar de excelentes condiciones laborales, por lo que el proceso de reclutamiento debe estar basado en una estrategia clara y conocimientos clave del mercado, además del análisis de los puntos principales que suelen ser evaluados en las ofertas que son presentadas:

- *Reputación de la empresa*
- *Crecimiento profesional*
- *Salario*
- *Beneficios y compensaciones (como el seguro de gastos médicos mayores)*
- *Equilibrio entre vida laboral y personal*

Hay que tomar en cuenta que en algunos casos, a pesar del benéfico impacto que representa la correcta selección de personal en puestos clave, no siempre existen recursos y procesos adecuados para llevar a cabo una selección estratégica que tome en cuenta las competencias específicas para el puesto en cuestión,



sino que se limita a la sola revisión de la experiencia laboral de un candidato trayendo a la organización no sólo pérdida de tiempo, sino la puesta en riesgo al generar pérdidas financieras, fricciones en el equipo de trabajo, además de una serie de problemas que afectan el ambiente laboral gravemente.

¿Cómo detectar al candidato ideal?

Para lograr una selección eficiente del capital humano es primordial considerar el proceso adecuado para cada uno de los diferentes puestos y niveles que requerimos en la organización, por lo que no todos los métodos de reclutamiento y selección son igual de exitosos para todas las posiciones.

En el caso del proceso de reclutamiento y selección para puestos altos y medios, es necesario llevar a cabo una experiencia dinámica y de alto valor agregado, que más que reclutar una persona, esté integrando a las filas de la empresa un talento que a manera de efecto dominó incremente y desarrolle el activo más valioso que tiene la empresa: su capital humano.

Actualmente muchas empresas recurren a proveedores o socios de negocio (Head Hunting) que representan importantes ahorros de tiempo y gastos, pues cuentan con el conocimiento, la capacidad, las herramientas y la experiencia para llevar a cabo la búsqueda

de personal mediante un proceso estratégico, así como una amplia base de datos que les facilita llevar a cabo esta labor de manera exitosa.

Algunos de los puntos que se deben considerar para realizar este reclutamiento son: conocimiento del mercado, contar con una base de datos de posibles candidatos o con herramientas de búsqueda que permitan encontrar a la persona idónea para el puesto, saber a detalle las condiciones en las que laboran los profesionales que nos interesan para ser capaces de ofrecer una oferta realmente tentadora, personal de recursos humanos o head hunting con habilidades específicas de tratar y atraer este tipo de perfiles, ofrecimiento de confidencialidad durante el proceso y, en caso de que nuestro candidato se encuentre laborando, brindar el apoyo necesario para que él logre concluir sus funciones de manera apropiada.

Es importante recordar que en todo reclutamiento es indispensable elegir correctamente el proceso que se ha de seguir y en el caso específico de estas posiciones, poner especial atención en el tipo de reclutamiento especializado que se llevará a cabo, pues este puede ser la clave principal para ubicar y atraer a aquellos líderes capaces de lograr los resultados esperados y dirigir a uno o diversos equipos de trabajo en el cumplimiento de los objetivos de negocio de la compañía. ◀

La experiencia de un outsourcing 100% Mexicano

Entrevista a Irma Flores,
Directora General de Red Ring



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



Irma Flores

Las empresas de outsourcing en México son concentradores y canalizadores de talento, contratadas por grupos que buscan reducir costos además de optimizar su operación interna y administración, con esto -explica Irma Flores, Directora General de Red Ring una empresa con más de 100 puntos de atención en México para la atracción de talento, se busca extender más y mejores beneficios al personal.

La alineación perfil-puesto,
una apuesta por la productividad.

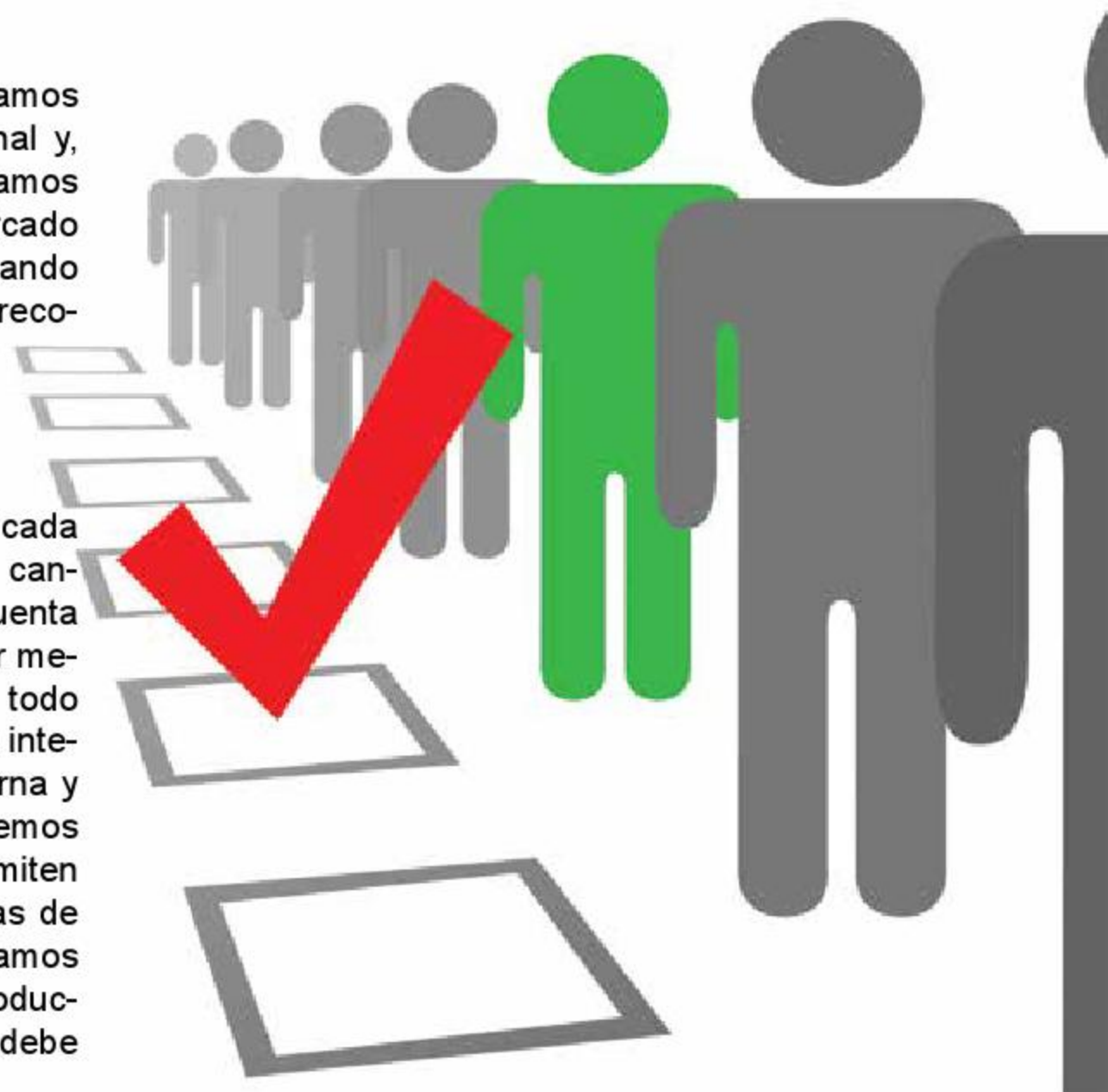
“En *Red Ring* trabajamos con personal especializado para reclutar al personal ideal a través de un sistema propio de alineación integral, 100% probado, con el que asesoramos al cliente para determinar las funciones, labores y cualidades que necesita exactamente. Así, cuando logramos este cometido, sabemos que beneficiamos tanto a las compañías como a los candidatos pues estos cubrirán también sus satisfacciones personales y profesionales”, comenta Irma Flores.

Y es que mediante las administradoras de nómina externas las empresas pueden extender mayores beneficios a los empleados sin la limitante de ofrecer sólo un sueldo con prestaciones de ley: “nosotros diseñamos la solución completa en compensaciones y beneficios internos con estrategias a la medida, manejando planes de vida y carrera, seguros de vida, cadenas de

reemplazo, *assessments* (evaluaciones), cuidamos la capacitación que permite el desarrollo personal y, cuando un empleado se queda sin trabajo, buscamos asesorar su reinserción laboral (lo que en el mercado se conoce como *outplacement*). En ocasiones, cuando los empleados migran a otra empresa llegan a recomendar nuestros servicios”.

Competencias, lo más valorado en la contratación

Identificadas de acuerdo a las necesidades de cada empresa, el análisis de competencias en cada candidato resulta fundamental pues se toman en cuenta las capacidades de cada candidato para alcanzar metas específicas. De aquí que *Red Ring* ofrezca todo un servicio de consultoría en el que revisa cada interés con sus clientes desde una panorámica externa y fresca: “de la mano de consultores expertos, hacemos una serie de exámenes y cuestionarios que permiten identificar los requerimientos de las competencias de acuerdo a la posición a contratar, aquí recomendamos a nuestros clientes no perder de vista qué tan productivo debe de ser el trabajador, las funciones que debe



ROOF GARDENS

**aprovecha
tus espacios**

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

TELÉFONO 2291-2506
NEXTEL 1041-9795
lguzmano@yahoo.com





Irma Flores

desempeñar, los logros esperados y el ingreso que le va a representar; además, se lleva a cabo la descripción de puesto que facilita la elaboración del manual de recursos humanos”.

La compensación, un recurso para mantener al talento

Así como las competencias han marcado una gran diferencia en la forma de trabajar, otra tendencia es el manejo de compensaciones. Hoy, ya no se manejan solo compensaciones de tipo económico, se consideran también, aquellas que permitan continuar con el desarrollo profesional, el apoyo a la familia con guarderías, gimnasios o el brindar flexibilidad en el horario cambiando el paradigma de ocho horas de trabajo a cambio de resultados de mayor impacto.

Características de empleados exitosos más solicitadas a Red Ring:

- 1.-** La actualización de habilidades y conocimientos en áreas muy particulares (denominado también como *expertise*).
- 2.-** Conocimientos técnicos de computación y redes sociales.
- 3.-** Formación de un buen currículum. Siempre hay que elegir empleos donde se tenga la posibilidad de un mayor crecimiento sin centrarse solamente en el sueldo.
- 4.-** El conocimiento de un idioma. Inglés, francés y alemán son los más solicitados por las empresas.

En la página www.red-ring.com.mx puedes encontrar información de interés así como una bolsa de trabajo que ayuda a mejorar la visibilidad del perfil profesional de las personas a través de su currículum.

➔ Inversión extranjera

“Tenemos una meta ambiciosa con respecto al tema de la inversión extranjera, estamos conscientes de que la atracción de este tipo de inversión, representa una apuesta interesante para el desarrollo del país y un mecanismo para la generación de empleos. Por esta razón, en *Red Ring* hemos decidido abrir nuestras primeras oficinas en Houston, queremos dar asesoría en cuanto a soluciones de RH a nivel internacional porque tenemos la capacidad probada de hacerlo”, afirma Irma Flores al comentar que su búsqueda se centra en ir más allá de proporcionar simples complementos a los empresarios extranjeros para operar en México “si bien hay empresas transnacionales dedicadas a este campo de los Recursos Humanos, somos una empresa orgullosamente Mexicana que ofrece solidez en sus asesorías y soluciones”. ◀

Estrategia de Negocios



ENFOCANDO RESULTADOS
CONSULTORES

Por BC & IQ Carlos Alberto Ortiz Anzo
Director Comercial de Enfocando Resultados SC
"Professional Trainings for Professionals"
carlos.ortiz@enfocandoresultados.com
www.enfocandoresultados.com

El destino de una empresa hoy más que nunca está supeditado a la estrategia del negocio.

La competencia, los clientes, la empresa y los cambios cada vez más dinámicos en nuestro entorno, exigen a la Alta Dirección más capacidad y análisis, mejores prácticas y liderazgo, respaldados por decisiones estratégicas que den rumbo y certeza a la organización.

La estrategia es arte, ciencia, genialidad e integración basadas en observación, análisis, intuición, creatividad, flexibilidad y experiencia. Elementos todos que se retroalimentan del "ambiente" en el que se desenvuelve la empresa. Cada organización desde sus circunstancias particulares, puede «elegir» el campo de batalla en el que sus oportunidades de prevalecer sean superiores.

¿Cómo saber cuándo ajustar o redefinir la estrategia de negocios?

Si tu estrategia ha perdido "punch", has dejado de crecer o has perdido participación en el mercado, es momento de retroalimentar tu estrategia actual.

A continuación se mencionan algunos indicadores que te permitirán reconocer si es momento de evolucionar, ajustar o redefinir la estrategia en tu empresa

Una evaluación "fría" y objetiva te permitirá reconocer si el camino seguido es el indicado (los números lo confirman) o quizá es preciso explorar nuevas posibilidades reenfocando los esfuerzos y recursos de la Organización. ◀

Indicadores de Salud Financiera

Concepto/Salud	Alta	Media	Baja	Riesgo
Facturación				
Rentabilidad				
Evolución de Costos				
Valor de Inventarios				
Valor de Inventarios de				
Lento Movimiento				
Días Cartera Promedio				
Valor de Cartera Promedio				
Valor de Cartera Vencida				
Liquidez				
Utilidad de la Operación				

Indicadores de Salud Estratégica

Concepto/Salud	Alta	Media	Baja	Riesgo
Satisfacción del Cliente				
Nivel de Recompra				
#Reclamaciones				
Compromiso del Personal				
Clima Laboral				
Tendencia de Indicadores				
Financieros				
Capacidad de Innovación				
Lanzamiento de Nuevos				
Productos				
Ataque a nuevos Segmentos				
y/o Mercados				
Ajustes Dinámicos respecto				
al Entorno				
Evaluación y Retroalimentación				
a la Estrategia				

Community manager: la llave al éxito

Por Simón Smeke
CEO Digital Insight
ssmeke@digitalinsight.com.mx



Conoce a tus consumidores en tiempo real

La experiencia social en Internet es el futuro cercano en la comunidad global de la que formamos parte y por ende, terreno fértil para el desarrollo de la mercadotecnia del nuevo siglo: el *Social Marketing*. Hablamos de herramientas que permiten crear comunidad con posibilidad de retroalimentación 24 horas, 7 días a la semana y en relación directa con los usuarios. Aquí el cliente dará la pauta de lo que es importante para él, así como también ayudará a identificar las debilidades y oportunidades de la empresa.

Así, aparece una de las figuras más importantes dentro de este medio, el *Community Manager*. Sobre él recaerá la imagen de tu empresa en redes sociales, él hablará a tus clientes y gracias a su labor ellos podrían llegar a amar tu marca. De aquí que contar con un *Community Manager* bien capacitado sea requisito indispensable para cualquier empresa, organización o persona pública.

Digital Insight, una empresa mexicana conformada por jóvenes emprendedores puede ayudarte con soluciones integrales de marketing digital para que empresas y organizaciones estén a la vanguardia.

Nuestro equipo está capacitado para estudiar y analizar las necesidades y requerimientos de los consumidores potenciales de cada cliente. ◀

LOS 10 MANDAMIENTOS DE UN COMMUNITY MANAGER



1. Cuida la ortografía
2. No abuses de los recursos
3. Además de Facebook y Twitter, toma en cuenta otras redes
4. No abuses de las trivias y concursos
5. Revisa siempre la información que publicas
6. Comparte sólo contenidos relevantes
7. Se concreto y directo al publicar información
8. Escucha siempre lo que tu comunidad dice
9. Conoce a los usuarios de tu cuenta
10. Retroalimenta a tu empresa con los comentarios positivos y negativos



Si bien este puesto comenzó como una figura emergente, hoy es pieza clave dentro de cualquier área de mercadotecnia.



Google™

facebook



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.

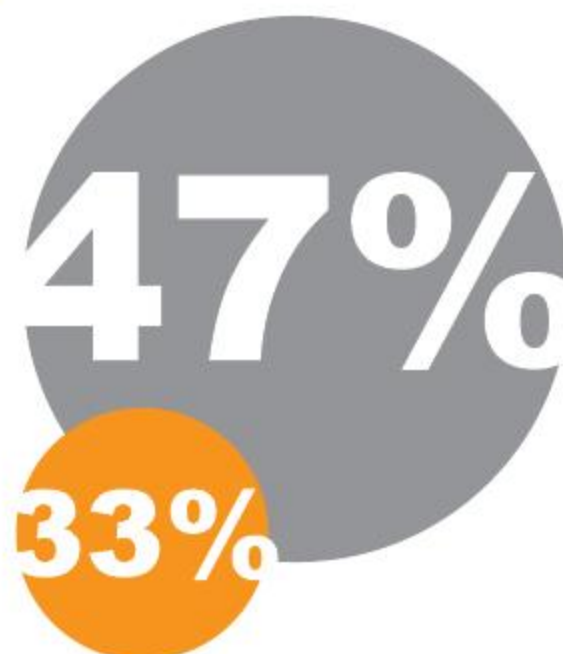
Para mayor información, escribanos a: mplanells@trabajando.com

.....
**SEGÚN DATOS DEL INFORME
DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO
(OIT) SOBRE EL TRABAJO EN EL
MUNDO 2013, LA GENERACIÓN
DE EMPLEOS SUFRE UNA LENTA
RECUPERACIÓN DEBIDO A LA
FALTA DE INVERSIONES.**
.....



.....
**AÑO 2000 – EL 60%
DE LAS INVERSIONES
MUNDIALES FUE
PROPORCIONADO
POR ECONOMÍAS
AVANZADAS MIENTRAS
QUE APROXIMADAMENTE
UN 27% CORRESPONDÍO
A ECONOMÍAS
EMERGENTES.**
.....

.....
**Año 2012 – Una tercera
parte de las inversiones
mundiales (un 33%), fue
otorgado por economías
avanzadas mientras que las
emergentes representaron
aproximadamente el 47%.**
.....



.....

“Existe una relación evidente entre las inversiones y el empleo. Mejorar la actividad de inversión es fundamental para permitir que las empresas aprovechen las nuevas oportunidades, se desarrollen y contraten a nuevos empleados”

Raymond Torres, Director del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT.

.....



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



Jugar con Lego para solucionar problemas

Por Heriberto Álvarez Guzmán

halvarez@coralcom.mx

Facilitador certificado LEGO SERIOUS PLAY en CMIC México

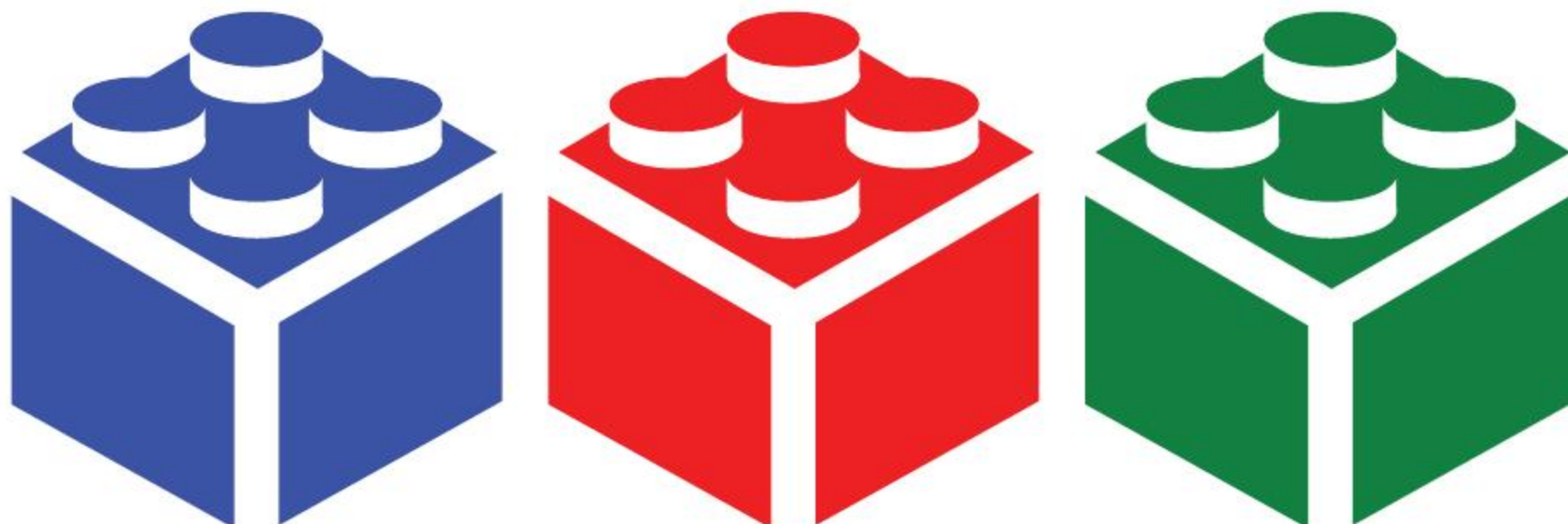
Mejores Empleos fue invitado a una sesión de Lego Serious Play (LSP) y recomienda esta metodología como una herramienta que les permitirá conocer y obtener información valiosa de la personalidad y talento de sus equipos de trabajo, en la gestión de sus tareas.

Lego Serious Play (LSP) es una metodología creada en los años noventa en LEGO Dinamarca con el objetivo de que grupos de ejecutivos empresariales se atrevieran a pensar, resolver problemas e incluso a planear estrategias de manera conjunta. Con ella se busca aumentar la productividad y creatividad de los equipos de trabajo de todo tipo y tamaño de empresas y así lo comprobamos.

En un ambiente lúdico, relajado y de alta productividad que fomenta la innovación y el pensamiento creativo, el principio básico es presentar un desafío a los participantes de construir un modelo con piezas LEGO dándole un significado e historia. Se trabaja en grupo y se facilita el involucramiento y la concentración de los esfuerzos de todos los participantes en la solución de un tema o problema.

Esta metodología además de permitir la detección y solución de necesidades, promueve la realización de juntas de trabajo de alta efectividad ya que todos participan al romper el paradigma de: 'sólo el jefe habla' generando así la integración de verdaderos equipos de trabajo. También ayuda en el ámbito de la innovación (desarrollo de nuevos productos, servicios, estrategias, metodologías, procesos, etcétera), el principal beneficio que obtienen las PyMEs es el fomento de la colaboración de sus miembros lo que permite competir con las grandes compañías.

Con LEGO SERIOUS PLAY confirmamos que ***"No es necesario ser una empresa grande para ser una gran empresa"***. ◀





Tec de Monterrey
Campus Cd. de México

Septiembre 26 y 27

¡No faltes!

Tenemos cupo limitado

Programa de Actividades

Día 1

- 9:00 Inauguración y palabras de bienvenida
Presentación de Cristina Jáuregui "Techo de Cristal"
- 9:10 Panel de Directoras
ONSITE, Mejores Empleos, Nextel, Banamex,
Indra Company
- 12:00 Panel de Directoras de Recursos Humanos
General Motors, Ernst & Young, Deloitte Canada,
Grupo Posadas, Microsoft
- 16:30 Conferencia Magistral
- 18:00 Cocktail y Networking

Día 2

- 9:00 Panel de Directoras de Gobierno
- 12:00 Panel de Mujeres de Éxito
Cristina Jáuregui, Beatriz Sánchez y Sánchez, Coco
del Río, Angy Newman, Alejandra Zúñiga, Laura
Vélez, Norma Alonso, Leticia Gómez
- 16:30 Conferencia Magistral
Ramón Muñoz (Ex Senador de la República)
- 18:00 Clausura

Incluye:

- Diploma de reconocimiento
- Material de trabajo
- Entrada a todas las conferencias
- Entrada al área de exposición
- Coffee Breaks
- Estacionamiento Gratuito
- Premiación

Otras Actividades: (con costo adicional)

- Comida
- Talleres
- Networking

Código de promoción: RMED-09



Consigue la APP en: <http://gottag.mobi>
Escanea el código y recibe grandes beneficios.

Hasta el día del Evento

\$ 3,500

Formas de pago:

Depósito bancario, cheque o efectivo a nombre de:
Viajes Génesis S.A. de C.V.
Banco Santander México, S.A.
No. Cuenta: 65503231016
Clabe: 014180655032310160

1000 identidades, un solo hombre

Entrevista a Ricardo Tejedo,
actor y director especialista en doblaje de voz

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

Comenzando su carrera a los 5 años y siendo hijo de Eduardo Tejedo Narváez, uno de los iniciadores del doblaje en México, Ricardo Tejedo nos platica sobre este mágico y peculiar empleo.

“He dirigido doblaje por 23 años y he hecho infinidad de voces, entre ellos al famoso Gollum de la saga El Señor de los Anillos; Alex, el león de Madagascar, más recientemente a los Minions en Mi Villano Favorito y la voz de pitufo vanidoso en Los Pitufos, he hecho doblajes recurrentes para personajes interpretados por Johnny Deep, Brad Pitt y Ben Stiller”- afirma Ricardo orgulloso.

“Cuando era niño recurrentemente me encontraba en estudios de grabación gracias al trabajo de mi padre, hacía falta la voz una niña para interpretar a un personaje de ‘La Isla de la Fantasía’, lo intenté, me gustó y fue así como empecé a aprender”, comenta con emoción Ricardo, “mi papá no quería que me dedi-

cara a esto, sin embargo, comencé a estudiar arte dramático y teatro y a amar esta profesión al grado de que a los 17 años tuve la oportunidad de dirigir doblajes”.

En ocasiones la gente puede imitar la voz de algún personaje, no obstante Ricardo comenta la necesidad de profesionalizar esta actividad: “no solo porque ‘te salga’ la voz de ‘Barney el dinosaurio’ puedes dedicarte al doblaje, esta actividad requiere de una fuerte preparación actuarial ya que estás transmitiendo emociones solamente con la voz; disciplina, respeto y cariño hacia esta carrera son indispensables pues ésta llega a ser dura y exigente, uno tiene que mantenerse actualizado y aunque el doblaje es un medio muy cerrado y difícil los verdaderos talentos siempre encontrarán oportunidades”. ◀

En materia de doblajes, México ocupa un lugar especial por tradición para el doblaje latinoamericano “durante casi 70 años se ha hecho el mejor doblaje de toda Latinoamérica en nuestro país, es por esta razón que siempre hay trabajo de doblaje disponible aquí, nos esforzamos para dar material de calidad y cumplir con los tiempos de entrega que a veces son muy limitados pero no cabe duda de que tenemos gente muy talentosa”,





“
**Tuve un sueño
 y lo seguí con
 toda mi energía y
 pasión. Creo que
 para alcanzar
 el éxito uno
 debe hacer lo
 que le gusta
 y entregarse
 totalmente**
 ”

Ricardo Tejedo



**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.



Newton 18, esquina Galileo. Polanco. México, D.F. Tel. 5280 · 6194 / 5280 · 0194

www.losamantescantina.mx

¿Su empresa consulta LinkedIn para encontrar talento para mandos medios?



En nuestra experiencia, LinkedIn ha sido una herramienta de mucha ayuda en este tipo de reclutamiento. El poder contar con información de distintos perfiles en todo tipo de sectores hace que el pool de candidatos contenga una amplia gama de perfiles con experiencia diversa. Hemos sido afortunados de poder encontrar talento en LinkedIn y comprobar que, en efecto, atraemos personal que han sabido cumplir con nuestras expectativas de una forma eficaz.



Sí, LinkedIn es una red social profesional con más de 200 millones de usuarios donde el 43.7% se encuentran en un rango de edad entre 25 y 34 años, etapa donde se busca una estabilidad laboral, económica y de desarrollo profesional, por lo que elaboran perfiles formales que funcionan como herramientas prácticas y competitivas que facilitan la búsqueda de mandos medios, además sirve para estar presentes en el mundo del trabajo lo que lo convierte en un espacio facilitador para encontrar el talento ideal.



Las redes sociales se han convertido un medio efectivo e instantáneo que muchas empresas han aprovechado para difundir sus ofertas laborales. Recibí a través de LinkedIn una propuesta laborar en una empresa de TI, inicié un proceso de selección, y actualmente estoy encargada del área de Atracción de Talento en Indigo Smart Software Development. Como reclutadora, considero que lo más importante es cubrir en tiempo y forma las vacantes, a través de las redes sociales se puede lograr una mayor difusión de las vacantes y también dar a conocer al público tu empresa y los beneficios que otorga.



En el área de Televisión, no hemos utilizado LinkedIn como una herramienta de búsqueda de talento de mandos medios. Solemos usar la base de datos de CV's que tenemos dentro de nuestra bolsa de trabajo y nos apoyamos con algunos sitios web de búsqueda de candidatos.



Utilizamos esta red con frecuencia para puestos de buen nivel, es decir, de mandos medios hacia arriba. Nos ha sido efectiva hasta el momento como red profesional especializada.



Hasta hace un año aproximadamente seguíamos utilizando las populares bolsas de empleo en línea, sin embargo, decidimos hacer un cambio en nuestra política tradicional. La respuesta para conseguir candidatos de posiciones medianas y altas ha sido tan buena que cada vez empleamos más esta red, la verdad es que la tecnología avanza constantemente.



ENFOCANDO RESULTADOS CONSULTORES

LÍDER EN SERVICIOS PROFESIONALES
DE CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN COMERCIAL

- ✓ SEP 18 | Monterrey |
Estrategia Comercial, "Commercial Strategy"
- ✓ SEP 20 y 21 | México DF |
Detonando Ventas, "El Poder de un Sistema de Ventas"
- ✓ SEP 26 y 27 | Guadalajara |
"The Manager", El Gerente de Ventas
- ✓ OCT 18 | Guadalajara |
"The Closer", El Cerrador Experto
- ✓ OCT 23 y 24 | Monterrey |
"The Manager", El Gerente de Ventas
- ✓ OCT 25 | México DF |
Estrategia Comercial, "Commercial Strategy"



Tecnologías gratuitas para la inclusión social y laboral

Entrevista a Emma Albaladejo,
Directora de Responsabilidad Social de Indra



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



Emma Albaladejo

Pocas son las empresas e instituciones preocupadas por realizar un verdadero trabajo de responsabilidad social, sin embargo hay algunas que están dispuestas incluso, a la inversión de fuertes sumas de dinero. Un caso verdaderamente interesante es el de Indra, compañía española dedicada al desarrollo de tecnologías innovadoras. Emma Albaladejo, Directora de Responsabilidad Social de esta empresa nos habla de dos software que permiten cambiar la vida de personas que se ven imposibilitadas físicamente de usar una computadora.

Oportunidad para personas con discapacidad motriz

“En Indra hemos desarrollado distintas ‘tecnologías accesibles’ encaminadas a mejorar la calidad de vida de diversas personas, entre ellas por supuesto, aquellas que desafortunadamente sufren de alguna discapacidad; en este caso, dos de nuestros software más importantes son HeadMouse y VirtualKeyBoard, programas que en conjunto permiten hacer uso de la computadora usando solo la cabeza. Ambos son de descarga totalmente gratuita y puede accederse a ellos a través de la página: www.tecnologiasaccesibles.com”, explica Emma.

HeadMouse es un programa que, a través de una webcam, permite controlar el cursor de la computadora utilizando sólo movimientos de cabeza, puede configurarse para que los ‘clicks’ sean dados por guiños de los ojos o el abrir y cerrar de la boca, mientras que VirtualKeyBoard proporciona un teclado virtual que aparece en la pantalla con el fin de que personas con dificultad de usar teclados convencionales tengan acceso a él, éste incluso puede predecir las palabras que serán escritas pues tiene la capacidad de ‘aprender’ la manera en la que el usuario escribe, éste último dispone hoy de 5 diccionarios con las palabras más utilizadas en inglés, español, catalán, italiano y francés.

Y es que cada una de las aplicaciones desarrolladas por la compañía mejora con el tiempo, hoy Indra trabaja en el perfeccionamiento y desarrollo de estos y otros software, sin embargo, Emma hace hincapié en promover el uso de estas herramientas: “hasta el día de hoy hemos registrado alrededor de 400 mil descargas en 95 países, México ha contribuido con el 12% de esa cifra; nuestro propósito es que en este país las personas que necesiten recurrir a este tipo de tecnología, la aprovechen, buscamos reducir la brecha digital, e incluso, la integración de personas discapacitadas al mundo laboral pues hemos sabido de casos de personas cuadripléjicas que gracias al uso de estos programas han logrado abrir y administrar su propia cuenta en Facebook” ◀

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

Libertad para trazar tu destino laboral

Mucho me han preguntado sobre lo que distingue el desempeño de las mujeres en los centros de trabajo, y sí, destacamos en diversas cualidades como, la capacidad para la integración de equipos, la habilidad multitareas, mayor sensibilidad y alto nivel de compromiso, entre otras. Sin embargo, no se trata de precisar comparaciones entre hombres y mujeres, se trata de fomentar que las mujeres desarrollemos nuestras competencias de manera libre y responsable, sin responder a “roles estereotipados” en el ámbito familiar o laboral.

No obstante, insistimos en señalar las diferencias entre el liderazgo femenino y masculino ¿Cuál puede ser la razón? En muy amena charla con Anilú Elías, destacada periodista y escritora, lo explica así: “aún son pocos los años que tiene la mujer ocupando puestos de alto nivel en las empresas, es un camino relativamente nuevo para ellas pues por centenares de años, el hombre se ha caracterizado por desempeñar estos papeles con lo que dejó marcado su estilo; la mujer en los últimos años ha escalando poco a poco estas posiciones dejando ver sus cualidades, por eso es ella misma quien debe acostumbrarse y sentirse cómoda con su propio papel y su forma de impregnar su liderazgo nato”.

Las mujeres, que en pleno uso de su libertad, han fijado sus propios ideales y los han logrado, son fuertemente admiradas —como refiere la princesa Hanna Jaff—

Por su parte, Cristina Jáuregui nos invita a reflexionar sobre el manejo de las emociones, elemento que puede jugar a favor o en contra del liderazgo femenino.

¡Disfruta esta edición y sé parte de Mujer Mejores Empleos!

Gabriela Breña Huerta

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx

[f/MejoresEmpleos](#)



El adecuado manejo de las emociones en las mujeres

Por Cristina Jáuregui
 terapeuta@cristinajauregui.com



Nuestras emociones tienen un papel muy importante en la existencia de los humanos, pero poco lo sabemos. Las emociones son sin lugar a dudas, las responsables de la evolución de la especie. El que nuestro corazón sea en muchas ocasiones más poderoso que la razón es uno de los motivos por los que seguimos vivos en este planeta.

Por razones históricas a las mujeres se les ha permitido, mucho más que a los hombres, expresar sus emociones y actuar desde ellas, durante mucho tiempo se creyó, que las emociones eran "cosa de mujeres".

No tener información clara del papel que juegan las emociones en los seres humanos, nos ha dejado en clara desventaja, no hemos podido educarnos de manera consciente al respecto de nuestras emociones, lo que provoca, tanto en hombres como en mujeres, reacciones y actitudes erróneas e ineficientes. Regular nuestras emociones más que negarlas es fundamental para su adecuado manejo.

Para lograrlo, lo primero que hay que hacer es conocerlas nuestras. Es común encontrarnos con personas que expresan frases tan pobres en contenido como "me siento bien" o "me siento mal" cuando la gama de emociones que experimentamos es amplísima, desde felicidad, excitación, euforia, ansiedad, asombro, enamoramiento, enojo, tristeza, temor, alegría, etc.

Es necesario saber qué es lo que sentimos y por qué ya que muchas veces tenemos confusiones. Llegamos a sentirnos muy felices y lloramos, sin embargo, el llanto no expresa felicidad, lo hacemos porque no se nos permite brincar, gritar y hacer aspavientos con la misma libertad que se le da a un niño, de esta manera, nuestro cuerpo libera emoción en forma de lágrimas.

Si nos permitiéramos expresar de manera adecuada la alegría, difícilmente "lloraríamos de felicidad", en vez de eso mejor brincaríamos. Lo mismo sucede con todas aquellas emociones que experimentamos duran-

te nuestra vida, en la medida en que hacemos contacto con ellas y con nuestro cuerpo, nos permitimos sentir el verdadero impulso que físicamente provoca, para así dejar de actuarlo, con esto, podemos sentirnos muchísimo mejor. Otro ejemplo común lo tenemos con las mujeres que lloran cuando están enojadas, el enojo provoca levantar la voz y decir "basta", no obstante, como generalmente está mal visto social y laboralmente expresar esta emoción con frecuencia las personas la reprimen liberándola a través del llanto.

Regular nuestras emociones, es permitirse sentir todas y cada una de ellas sin miedo, así como el conocer la manera en que reaccionamos con cada una de ellas. De este modo, podremos regular nuestro comportamiento para actuar de manera asertiva cuando sea necesario, así en lugar de lanzarnos a los golpes, podremos expresar con palabras y de manera clara el enojo. Es fundamental evitar la negación de nuestros sentimientos pues sólo posponemos la emoción, llegando ésta a manifestarse de manera fuerte y errónea.

Muchas de las reacciones que tenemos frente a lo que sentimos tienen que ver con la educación que recibimos de nuestros mayores, si nuestros padres no sabían regular sus emociones, es muy probable que

nosotros tampoco sepamos hacerlo. La buena noticia es que podemos aprender; en vez de tratar de manejar nuestras emociones, lo que debe hacerse es aprender a regularlas, atrevernos a vivirlas y a expresarlas correctamente... En palabras coloquiales: "bajarle el volumen" a la reacción emocional.

Es muy probable que muchas de las emociones que descubras, no sepas manejarlas, si es el caso, puedes acercarte a un especialista que te apoye o buscar bibliografía sobre el tema. Ejercicios como la Yoga y la meditación son importantes. Te ofrezco mi ayuda también. Contáctame y cuéntame tu historia. ◀



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:



La verdadera riqueza de las mujeres mexicanas

Entrevista a Hanna Jaff

Por Jessica Ceballos
jessica@mejoresempleos.com.mx

Hanna Jaff, es una princesa kurda de 26 años, respaldada por un linaje de más de 900 años, ella es nieta del príncipe Dawood Beg Jaff de Kurdistan y bisnieta de Mohammed Pasha Jaff. Tiene una carrera, una maestría y tres diplomados de especialización en Relaciones Internacionales, Psicología y Ciencias Políticas, en las Universidades de La Sorbona de París, Francia; Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey, México; y en los Estados Unidos, en Universidades como Harvard en Massachusetts y Columbia en Nueva York.

¿Cuál es la verdadera riqueza de vida que una princesa percibe y para la cual está trabajando?

Mejores Empleos, tuvo la oportunidad de entrevistar a una mujer emprendedora, con raíces mexicanas por su madre, quien porta la firmeza propia del sexo femenino: guerrera, luchadora, comprometida con la sociedad, que centra su fuerza y conocimientos en ayudar a construir un mundo mejor, dedicando gran parte de su tiempo a las labores filantrópicas y de ayuda humanitaria. Consciente de que la educación es el punto de partida para el futuro, dirige la Fundación Jaff por la Educación y afirma: “la educación es la plataforma para mejorar al país”.



¿Por qué eligió México para desarrollar estas labores?

Hanna explica que creció en Tijuana, estudió en el Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey, su mamá es mexicana, sus mejores amigos son mexicanos y se siente parte de esta gran nación: “México es el país donde más feliz me he sentido, por donde transites hay historia, tiene una grandeza y riqueza cultural, con una infinidad de recursos y posibilidades, aquí eres libre. No saben lo afortunados que son los mexicanos de esta libertad, en especial sus mujeres quienes pueden trazar el destino que deseen. Yo le doy un sentido especial al hecho de poder ser libre; con base en mi experiencia en varios países, veo que este país brinda buenas oportunidades, mejor aún si te preparas, si estudias. “Mi Fundación Jaff precisamente apoya la educación, porque en México, si te lo propones, puedes cumplir tus metas”.

Para que una mujer sea admirable requiere:

“El admirar a un persona es saber cuánta gente vive mejor, gracias a que tú existes”, yo no me voy a negar a lo poco que pueda hacer por México.

En mi blog hannajaff.com, hablo de seis elementos importantes que rigen mi vida: **respeto, educación, valores, elegancia, lealtad y fe.**

La preparación, la disciplina y fijarse metas, son plataformas para el éxito y es de alto valor que las mujeres se fijen objetivos ambiciosos.

Estoy muy orgullosa de como México está avanzando cada día y siento que va a estar mejor. Yo realmente vine a ayudar. Este país tiene un sistema político con buenos líderes, pero sobre todo un gran amor que distingue a la gente mexicana, en donde la mujer es libre de escalar posiciones importantes y ser reconocida. Hay mucho por hacer en este gran país, por lo que vengo a trabajar en ello, estoy comprometida en colaborar con las personas que lo necesitan, con buenas causas en donde lo imperativo sea aportar y brindar. Hoy participo en la política mexicana como Subsecretaria de Migrantes en el Comité Ejecutivo Nacional del PRI me siento muy agradecida por esta enorme oportunidad y estoy muy emocionada de realizar este trabajo en México al igual que con mi Fundación, ya que si uno se lo propone, se pueden encontrar los grandes beneficios que te brinda un país libre y soberano. ◀



Además de ofrecer conferencias motivacionales en México, Hanna está preparando su primer libro motivacional dirigido a jóvenes y mujeres, con el objetivo de compartir su experiencia de vida, rescatando lo mejor de sus tres culturas que la han formado: la mexicana, norteamericana y la kurda.



La rebelión de las mansas

Por Laura B. Rodríguez
laura@mejoresempleos.com.mx

“

La independencia de la mujer no vino sólo con la pastilla anticonceptiva que, aunque “bendita sea, santa pastilla”, el factor determinante, lo constituyó la liberación económica.

”



“
Por lo general, las mujeres tendemos a hacer las cosas solas. En las empresas, cuando escogemos un equipo de trabajo, generalmente lo hacemos con aquellos con quienes nos llevamos bien; los hombres en cambio, eligen al que saben que va a sacar la chamba
 ”

Anilú Elías, periodista, escritora, publicista y profesora, habla sobre su libro *La Rebelión de las Mansas* el cual empezó a escribir observando el comportamiento de hombres y mujeres en sus diferentes roles en el momento actual. De su experiencia como reportera, Anilú comparte: “siempre he dicho que de profesión soy ‘re-cortera’; al revisar una gran cantidad de periódicos y revistas nacionales e internacionales, me daba cuenta de la situación en la que vivían las mujeres y de la violencia que sufrían en diferentes países”.

Ciudad Juárez fue clave para identificar las condiciones de las mujeres y el cambio de roles que, con el paso del tiempo, rompieron con el paradigma antiquísimo del hombre como proveedor. En esta ciudad es donde las mujeres empiezan a tener prioridad en los trabajos de las maquiladoras, “mal pagados y con horarios horribles, pero tenían trabajo, fueron ellas quienes empezaron a decidir con quién salir, a pagar cuentas, a decidir con quién estar... ¡A no necesitar a los hombres!” comenta Anilú.

“Este cambio se da de manera espontánea, al no depender del papá o del marido para su propio mantenimiento, la mujer logra mayor independencia y cierto poder de decisión. Ya no tiene que decir: ‘dame’ pues tiene la seguridad de salir adelante con lo poco o mucho que le da su trabajo. Con esto, viene una mejor autoestima pues se sabe capaz de lograr lo que se propone ¡involucra un cambio planetario para ella!”

Anilú es ferviente partidaria del establecimiento de relaciones de compañerismo entre sexos y afirma que es posi-

ble vivir en armonía: “¿Por qué no mejor proponemos: vamos a hacernos la vida fácil? Pongámonos de acuerdo para las tareas del hogar, el papel de la mujer en la casa no tiene que ser de esclava, esto puede empezar con pequeñas soluciones, que son parte de la responsabilidad de la mujer”.

No tienes que adoptar roles masculinos, ni pelear-te con la femineidad, ésta tiene sus cosas buenas, por ejemplo la intuición, la capacidad de percibir el lenguaje corporal, identificar la tristeza, la flexibilidad y la amabilidad; la capacidad de concentración y la posibilidad de poder hacer varias cosas al mismo tiempo. Es lamentable ver que, hoy en día, las mujeres que logran puestos de cierta importancia en iniciativa privada o sector público, se vuelven prepotentes y hasta cierto punto machistas en sus actitudes.

Una mujer puede desarrollarse en el ambiente familiar y laboral. En el trabajo, es preciso aprender a competir con diferentes personas y no recurrir a actitudes de debilidad o dependencia, debemos aprender a hacer equipos de trabajo, redes de apoyo, reconocer las cualidades en los demás, saber reconocer los errores y, sobre todo, saber pedir disculpas cuando uno se equivoca.

Con su libro *La Rebelión de la Mansas*, Anilú Elías deja clara la existencia de diferentes roles de hombres y mujeres que se han dado a través de la historia, con él hace evidente el derecho de tanto hombres como mujeres a ser respetados aunque en ocasiones sus acciones, estén fuera de los roles socialmente establecidos. ◀

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



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



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

[@sportsworldmx](#)

[sportsworldclub](#)



somos
la empresa
mexicana
de
**recursos
humanos**

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

www.grupopozzeidon.com.mx



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



En Grupo Cinte 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 Cinte!

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



recursoshumanos@excel.com.mx

01 800 90 EXCEL
(39235)



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

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

Diplomat