

mejores **empleos**



**Las cuatro tendencias
de empleo mundial**
Adecco Group

**Las Reformas
¿Traerán
empleos?**

**¿Tienes un trabajo
Decente?**

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

**!Emprende tu
propio negocio!**

**Entrevista con Enrique Jacob Rocha,
Presidente del INADEM**

**[Tips
para romper
la rutina en
el trabajo]**

\$20.00MX

Edición 16
México



BBVA Bancomer

ASSET
MANAGEMENT

Compromiso es impulsar nuevas metas

Usted se compromete con sus empleados,
nosotros con su empresa.

Dentro de las soluciones de Previsión Social, VIDA+ es la nueva familia de Fondos
que invierte los recursos del ahorro para el retiro de sus trabajadores,
con una estrategia de inversión de acuerdo a la edad de los mismos.

Además, le ahorra tiempo, gestión y administración,
ya que no debe preocuparse por migraciones ni nuevos contratos.

Usar el banco a su favor es obtener una mejor administración
de su plan de pensiones mientras cuida el patrimonio de sus empleados.

Para mayor información consulte a su Ejecutivo de Cuenta o visite www.bancomer.com/Asset/
adelante.



Asset Management es una de las áreas responsables de la Gestión de Activos en BBVA Bancomer. Para mayor información sobre los fondos, riesgos inherentes y denominación social, entre otros, consulte el prospecto de información en www.bancomer.com. Este documento ha sido elaborado por BBVA Bancomer, S.A. Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero BBVA Bancomer, BBVA Bancomer Gestión, S.A. de C.V., Sociedad Operadora de Sociedades de Inversión, Grupo Financiero BBVA Bancomer y/o las sociedades de inversión administradas por ésta (en su conjunto o indistintamente en lo individual "BBVA Bancomer"), con fines informativos y están sujetas a cambios sin previo aviso. El presente documento no constituye una oferta, invitación o solicitud de compra o de realización o cancelación de inversiones, ni puede servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo. El inversionista que tenga acceso al presente documento debe estar consciente de que los instrumentos o inversiones a que el mismo se refiere pueden no ser adecuados para sus objetivos específicos de inversión, su posición financiera o su perfil de riesgo. El presente puede contener información que se estima de fuentes que se consideran fiables, pero no ha sido objeto de verificación independiente por BBVA Bancomer. El inversionista debe tener en cuenta que la evolución pasada de los valores, instrumentos o resultados históricos de las inversiones, no garantizan la evolución o resultados futuros. El presente documento es propiedad de BBVA Bancomer y cualquier denominación, marca, signo distintivo, diseño, logotipo, nombre o aviso comercial contenido en el mismo están debidamente registrados por BBVA Bancomer y protegidos por las disposiciones aplicables en materia de propiedad intelectual e industrial, por lo que ni todo ni parte del contenido del presente puede ser copiado, fotocopiado o duplicado en ningún modo, forma o medio, redistribuido, retransmitido, citado o modificado.

México y su contexto histórico para impulsar el progreso

México transita por un momento en el que los empleos son prioridad y el factor más estratégico de la nación; son el motor de la sociedad, de su estabilidad social; representan la seguridad y el progreso económico para todas las regiones del país, particularmente para las que menos oportunidades han tenido. Sin dudar, mejor calidad de empleo para los trabajadores mexicanos, significa el bien de nuestras familias y la conducción de nuestro México a un destino que lo coloque en posición estratégica y en las principales economías del mundo.

Tenemos un marco de oportunidades único en nuestra historia que es digno de aprovechar:

Una ubicación estratégica como nación, un bono demográfico de jóvenes que, de ser incorporados a las fuentes de empleo, impulsarán a México a un mejor destino económico; por otra parte, la Reforma Energética, representa una alternativa para que fluyan recursos cuantiosos en nuestro país; asimismo, un nuevo Instituto Nacional del Emprendedor liderado por Enrique Jacob Rocha, que trabaja en impulsar y dar soporte a los emprendedores, es decir, a nuestros futuros grandes empresarios; y no menos importante, el talento de muchos hombres y mujeres sobresalientes, que comparten a Mejores Empleos sus experiencias de éxito en el mercado laboral. Así que, este contexto está dado para dar el gran paso que conduzca a México a colocarse como una de las principales economías a nivel mundial.

Una última reflexión: si la persona junto a ti tiene un buen empleo y la de junto a esta también, entonces nuestro México será cuna del progreso.

Luchemos todos los días porque nunca falte el empleo en nuestro país.

Carlos Sandoval Gómez
Presidente Ejecutivo
Mejores Empleos





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

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
Fabiola Hurtado
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 Tatavoya
acortes@mejoresempleos.com.mx

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

DESARROLLO WEB
Miguel Ángel Gálvez Tello
miguel@mejoresempleos.com.mx

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

ESTILO
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

¡Emprende tu propio negocio!

Entrevista a Enrique
Jacob Rocha.

32



6 Forjando tu futuro desde
hoy: adquiere una
franquicia
Por Ferenz Feher

8 Las matemáticas son
procesos mentales que
usamos todos los días
**Por Rogelio Fernández-
Alonso**

10 Tips sobre qué hacer
antes de acudir a una
entrevista laboral
Por Atenea Pólito Soto

12 ¿Cómo reencontrar la
motivación laboral? ¡Tres
puntos para lograrlo!
Por Arturo Villegas

14 Las Reformas ¿Traerán
empleos?
**Entrevista a Julio
Portales Galindo.**
Presidente Ejecutivo,
Grupo ICB



Síguenos en:
f MejoresEmpleos
t @mejoresempleos

Mejores Empleos. Primer bimestre del 2014. 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. 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.

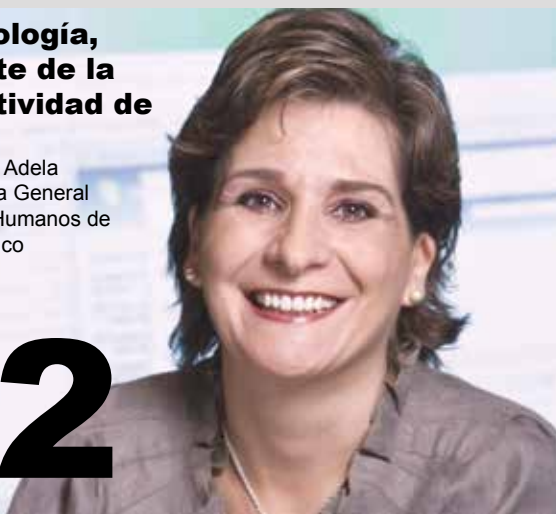


Cuatro tendencias que hoy describen al mundo en materia de empleo

Por Patrick de Maeseneire, CEO Adecco Group

La Tecnología, detonante de la competitividad de México

Entrevista con Adela Giral, Directora General de Recursos Humanos de Microsoft México



24 42

16 Oportunidades laborales para mexicanos en el extranjero
Por Ingrid Charles

18 Cinco puntos de los líderes exitosos
Por Mario Cardeña

20 Gerencia de Ventas
Por Carlos Alberto Ortiz Anzo

22 Pensamiento estratégico para un México Exitoso

28 Trabajo decente, una meta fundamental
Entrevista a Thomas Wissing, Director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Cuba y México



36 Lo negativo de la informalidad
Por Luis Ramón Carazo

48 Ocho normas para dar retroalimentación
Por la Unión Social de Empresarios de México, A.C.

44 ¿Cómo aprovechar el talento de los jóvenes?

46 Las diez carreras más solicitadas por las compañías en 2013

48 Bono demográfico



50 Conoce el trabajo de un diseñador orfebre
Entrevista a Adrian Cedillo Manzo
Por Laura B. De Rodríguez

52 ¿Se toma como fracaso que un candidato haya emprendido un negocio sin éxito?

54 Diferencias que crean oportunidades
Por Fabiola Hurtado García

58 TECHO DE CRISTAL
La carencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones.
Por Cristina Jauregui

60 Neuroliderazgo en femenino
Por María Teresa Zavala Alarcón



62 Perfil de una Mujer Emprendedora.
Por Susana Elizabeth García Ballesteros.

Forjando tu futuro desde hoy: adquiere una franquicia



FEHER & FEHER

CONSULTORIA EN NEGOCIOS Y FRANQUICIAS

Por Ferenz Feher
Director General de Feher & Feher
Consultoría en Negocios y Franquicias
www.feher.com.mx



**“Sólo aquellos que nada esperan del azar,
son dueños de su destino”.**
Matthew Arnold, poeta y crítico inglés

Los seres humanos tenemos talentos que logran desarrollarse gracias a nuestro contexto de vida. Algunos tendrán el talento para algún deporte, otros, crecerán por medio de negocios propios, o bien, por medio de la adquisición de una franquicia, lo importante es ser visionario y construir un futuro con una vida plena y con pocas preocupaciones.

¿Por dónde empezar? ¡Simple!, identifica tu pasión en la vida y aúnela con un negocio y/o franquicia que se convierta en motor y acompañante en este camino.

Si estás pensando en la posibilidad de adquirir una franquicia, es importante resaltar que ésta se define como ‘un formato de negocios dirigido a la comercialización de bienes y servicios por un tiempo determinado con el derecho de usar una marca o nombre comercial’.

Algunas ventajas que encontramos en el desarrollo de este modelo de negocios son: el contar con un monitoreo constante en sus operaciones, así como con asesoría, consultoría, capacitación y entrenamiento, lo cual facilita el trabajo, además, al adquirir un sistema desarrollado por un tercero permitirá tener un índice menor o nulo en cuestión de porcentajes de quiebra. Lo mejor de este tipo de negocio es que el retorno de inversión, se da normalmente en un tiempo más corto a comparación de otras opciones existentes en el mercado.

Las razones para invertir en una franquicia son variadas: desde dar el salto como emprendedor y ser dueño de un segundo negocio con horarios flexibles, o bien, los recién egresados de la universidad las adquieren ya que emprenden un negocio con bajos índices de riesgo. ◀

TIP

Ferenz Feher:

“Asesórate e investiga, busca opciones y nuevas alternativas que te permitan emprender de forma segura”.

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



Las matemáticas son procesos mentales que usamos todos los días

Por Rogelio Fernández-Alonso
Catedrático UAM

Entre muchas ideas falsas que la sociedad establece como ciertas están todas las que se refieren a las matemáticas, que son una materia muy difícil, pero necesaria. Que los que tienen éxito en las matemáticas son muy inteligentes, casi genios. Que los ingenieros saben mucho de matemáticas. Que los matemáticos son buenos para hacer cuentas. Que los matemáticos son personas raras. Y así podría continuar esta letanía. Nadie cuestiona todo esto... excepto los matemáticos.

Todas las disciplinas del conocimiento requieren un esfuerzo para entender sus conceptos ¿Qué hace especiales a las matemáticas frente a la química, la biología, la economía, la sociología o la filosofía? La respuesta es: el lenguaje que utilizan. Todas las disciplinas mencionadas requieren de un lenguaje especializado para desarrollarse. El número de Avogadro, la pancreatitis, la tasa cero, la plusvalía, los quasares o el matriarcado son ejemplos de nombres especiales para conceptos que estudian otras disciplinas, conceptos que luego se relacionan de alguna manera para formar hipótesis o teorías. Lo mismo sucede con las matemáticas, con la particularidad de que los hechos que forman una teoría matemática, son descritos con un lenguaje repleto de símbolos que están fuera del idioma cotidiano. Eso es todo. En este sentido las matemáticas se parecen más a la música que a las ciencias.

Las relaciones y procesos donde están involucrados los conceptos desarrollados por las matemáticas pueden en-

contrarse en todas las demás disciplinas. Pertenecer, estar contenido, ordenar, clasificar, homogeneizar, distinguir, voltear, cambiar, relacionar, asociar, localizar, etc., son algunos procesos que estudian las matemáticas. Todos éstos se realizan, no sólo en otras disciplinas, sino en la vida cotidiana, puesto que son procesos mentales propios del ser humano.

Cualquiera puede estudiar o aprender matemáticas desarrollando habilidades como en cualquier otra disciplina. Hoy en día el manejo de las mismas se ha convertido en una competencia que se busca en los empleados o candidatos a una vacante; ya que, la persona que tiene un buen dominio de éstas, refleja una estructura de orden y capacidad para realizar procesos mentales que se emplean para resolver lo cotidiano de la vida y de los negocios; y es que, para ser competitivo, resulta imprescindible entender las causas y efectos de la gestión de cada miembro de una organización y su impacto directamente en la productividad de la empresa o en el mercado en el que participa; en este sentido, un adecuado lenguaje matemático representará siempre un valor para cualquier empleado.

Por eso hoy más que nunca, vale la pena cruzar la barrera del lenguaje, rompiendo prejuicios, como cuando se tiene la firme intención de estudiar un idioma extranjero para poder visitar un país y hablar con las personas que lo habitan. Aprender el lenguaje de las matemáticas es más fácil que aprender un idioma muy distinto al de nosotros, como por ejemplo el chino. ◀





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)

TIPS SOBRE QUÉ HACER ANTES DE ACUDIR A UNA ENTREVISTA LABORAL

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.



Muchas veces el hecho de que seas llamado a una entrevista puede causar confusión y nerviosismo. Para que estés preparado cuando llegue este momento, aquí algunas recomendaciones:

Lo primero que debes de hacer es cerciorarte de que realmente te interesa la vacante. ¿Cómo? ¡Muy fácil! Preguntando 7 aspectos importantes:

- 1** ¿Qué puesto te están ofreciendo realmente?
- 2** ¿Cuáles son las funciones a realizar?
- 3** ¿Qué empresa está ofreciendo trabajo? Ya sea directamente o a través de outsourcing.
- 4** Para que puedas medir la eficiencia de las fuentes de empleo que estás usando es conveniente preguntarle al reclutador ¿dónde vio tu currículum o quién te recomendó?
- 5** ¿Qué sueldo y prestaciones te ofrecen? Es parte del perfil y tienes derecho a preguntar pero en ese orden, primero debes saber para qué te contratarán y luego cuánto te pagarán por ello.
- 6** ¿Dónde será la entrevista y cuál sería tu lugar de trabajo? No siempre coinciden.
- 7** Nombre, puesto, correo y/o número telefónico de la persona que te entrevistará para que le dirijas tu carta de presentación (en caso de ser necesario) o para que si llegas a tener algún imprevisto, puedas avisarle con oportunidad.

Si después de consultar esta información te das cuenta que no te interesa la vacante, lo más correcto es avisarle al reclutador que no acudirás a la entrevista y darle la razón de por qué no irás en ese momento. Así, podrás darle una oportunidad de trabajo a otra persona, tal vez para ti no sea una buena opción laboral, sin embargo puede ser lo que busca exactamente otro candidato. Ahora bien, si has decidido seguir con el proceso...

¡Prepárate para la entrevista!

1. Revisa tu imagen profesional.

Acude con tu estilista y dentista. Prepara un día antes la ropa y zapatos que usarás, procura que estén limpios, planchados y en buenas condiciones. Hombres: vayan bien rasurados y con las uñas cortas. Mujeres: cuiden su peinado, usen pocos accesorios y lleven las uñas presentables ya sean estas cortas o largas.

Revisa tu C.V. Dependiendo de la vacante que estén ofreciendo, el C.V. debe ser adaptado y/o actualizado a ese perfil específico (empleos, cursos, estudios, idiomas, etc.). Intenta siempre hacerlo creativo y de alto impacto. Imprime dos copias y, de preferencia, llévalo también en USB por si llega a pasar algo en el camino.

2. Lleva una carta de presentación.

Puede que se convierta en pieza clave en la decisión sobre tu contratación. Llévala junto con tu C.V. para entregarla personalmente.

3. Investiga a la empresa y al sector económico de la misma.

Esta información la puedes ocupar en tu carta de presentación y en la entrevista. Debes saber a qué se dedica la empresa, quienes son sus clientes y cómo ha sido su desempeño; puedes revisar la información en su página corporativa para saber su misión, visión, valores, productos o servicios, políticas y en algunos casos, hasta sus estados financieros.

Busca cómo llegar a la empresa y consigue dos rutas alternativas. Considera además llegar a tu entrevista 15 minutos antes de la hora de la cita para evitar cualquier contratiempo.

Prepárate. Piensa en 3 preguntas interesantes con respecto a tu puesto y/o la empresa. Ten a la mano fotografías infantiles y documentos (en original y copia) que puedan requerirte en caso de que seas contratado: número de seguridad social, acta de nacimiento, comprobante de domicilio, IFE, CURP.

Llena una solicitud de empleo y utilízala como “acordeón” en caso de que te la requieran. Tiene información importante que no está en tu C.V.: empleos anteriores, referencias personales y laborales, número de licencia, pasaporte, etc.

Prepara tu “speech de venta personal”. Recuerda que debes demostrar por qué eres el mejor candidato y deben contratarte, realza tus fortalezas (de acuerdo al puesto que te están ofreciendo). Hazlo frente al espejo para que veas tu lenguaje corporal y verbal.

Actitud. Confía en ti mismo(a).

Espero que estas recomendaciones te sean de utilidad. Si deseas asesoría personalizada puedes mandar un correo a contacto@activate.org.mx ◀

¿Cómo reencontrar la motivación laboral? ¡Tres puntos para lograrlo!

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



¿Recuerdas la época en que entraste a trabajar? Tenías todo el empuje y motivación, llegabas temprano, hacías propuestas de mejora y dabas ideas a tu superior. Sin embargo, el tiempo pasó y de la emoción pasaste a la rutina, haciendo del trabajo algo no sólo aburrido sino hasta tedioso. ¡No te sientas mal! En algún momento a todos nos pasa y es por eso que la relación laboral, como cualquier otra en la vida, se debe refrescar. Aquí tres puntos para lograrlo:

1

¡Busca nuevos retos! La rutina se instala cuando llevamos mucho tiempo haciendo lo mismo así que trata de buscar nuevas responsabilidades; si es posible, cambia de departamento o incluso, postúlate para nuevas posiciones en la organización. En caso de que tu labor sea por naturaleza muy rutinaria, puedes intentar cambiar de procesos, hacer competencias, establecer metas, innovar procedimientos, etcétera.

2

Hacer una actividad que no es tu vocación. Detecta si lo que estás haciendo te satisface, a una gran cantidad de personas no sólo no les gusta su trabajo, sino que lo odian simplemente porque no aman lo que hacen. ¡Enfréntalo y trata de dar lo mejor de ti como profesional!

3

Falta de vida social, te encuentras saturado. Lo que además de repercutir directamente en tu desempeño laboral, provoca hartazgo y una serie de sentimientos negativos al trabajo. Organízate y gestiona tu tiempo de forma efectiva, trata de tener equilibrio entre el tiempo que destinas al trabajo y el de otras dimensiones valiosas de tu vida: pareja, familia, deporte, esparcimiento, vacaciones. Así, disfrutarás y apreciarás no sólo tu empleo sino tu vida.

Tu relación con el trabajo puede estar desgastada pero eso no quiere decir que esté muerta, reconoce que algo ha pasado y trata de recordar: ¿por qué entraste a trabajar a ese lugar? ¿Por qué sigues ahí? Reencuéntrate con la organización, sé que puedo sonar más a 'Doctor corazón' pero de una cosa si estoy seguro: el trabajo es una relación que debemos alimentar y trabajar diariamente para mantener viva la pasión. Deseo que cada uno de ustedes sea capaz de reiniciar 'esa llama del amor' por su trabajo cuando lo necesite y les haga muy feliz, tal vez, hasta que la jubilación los separe. ◀

mejores **empleos**

mejores
empleos

Reflexiones para un
México exitoso



\$199.00 MX

Conoce el
**pensamiento
estratégico de
líderes en el país,**
quienes indican qué
**oportunidades de
negocio** existen en
México y qué requiere
nuestro país para
**impulsar la
empleabilidad** de los
mexicanos

Ya está a la venta

Ventas al
5335-2164

y en las principales
librerías del país.

www.mejoresempleos.com.mx

Las Reformas ¿Traerán Empleos?

**Entrevista a Julio Portales Galindo (cabildero).
Presidente Ejecutivo, Grupo ICB**



Un “lobby” o “cabildero” funge como “unidad de presión” que busca influir en las decisiones del poder legislativo o ejecutivo a favor de intereses específicos, pueden ser del sector privado o de la sociedad civil. A la actividad se le conoce también como “hacer cabildeo”.

Mejores Empleos entrevistó a Julio Portales, uno de los cabilderos políticos más representativos del país para que nos diera su visión sobre los efectos que tendrán los cambios que están implementándose en México materia de política económica y que mucho tienen que ver con las reformas propuestas recientemente. Sin entrar en detalle a cada reforma, Julio nos aportó una visión general que nos permite entender cómo se está cimentando las oportunidades de desarrollo de nuestro país y su efecto en la creación de empleos:

En los próximos 5 años, veo una gran oportunidad para México derivada de una política económica expansiva como la de Japón, basada en el ejercicio de un gran gasto público mediante la adquisición de deuda por 2,000 billones de pesos. Esto es 50% del presupuesto público anual para 2014-2018. Nuestro Gobierno Federal no solicitaba ningún préstamo de esta envergadura desde hace 40 años y esta acción es estratégica para fomentar la inversión en el país.

Lo anterior permitirá detonar empleos al incluir tres ejes importantes: el capital que pueda invertir el Estado en infraestructura en nuestro país (salud, educación, carreteras, etc.); y que al invertir, pone el ejemplo para que la iniciativa privada sume inversión complementaria. Y por último, la atracción de inversión que promete la Reforma Energética, que para entender sus dimensiones, su monto en necesidades anuales es de 60,000 millones de dólares, por ejemplo.

Esta deuda no es “deuda mala” mientras se tengan bien calculadas las fuentes de pago; veámoslo igual que una tarjeta de crédito, que te permite gastar, pero si no calculas tus fuentes de pago, terminas endeudado sin control. Para la deuda adquirida por el país, las fuentes de pago somos todos nosotros; aquí es donde la recaudación es parte fundamental para realizar los pagos, de ahí que la informalidad de los empleos impide una adecuada generación de recursos para este fin.

Asimismo, el cambio legislativo realizado a la Ley de Alianzas Público-Privadas en mayo pasado, que está orientado a fomentar la co-inversión entre la IP y el sector público, permite hoy muchas figuras novedosas que darán mayor alcance a individuos o empresas que quieran convertirse en inversionistas.

Hoy la IP puede participar con un 66% y el Estado pondrá el 34% restante - mediante garantías de Bano-bras; estas garantías serán otorgadas precisamente con los recursos obtenidos de la deuda externa y que si se aprovechan para hacer inversiones efectivas, serán los cimientos para la generación de nuevos negocios y mayor número de empleos.

Nos toca comprometernos internamente en mejorar la profundidad y alcances de las mismas; en lograr que los recursos se derramen adecuadamente y que se pueda garantizar la transparencia al uso de ese gasto, que es tan necesario para construir un México más exitoso. ◀

¿Qué oportunidades tenemos los mexicanos para insertarnos al empleo?

Los mexicanos tenemos un rezago en educación; actualización es un tema importante al que no se le da la debida importancia. He constatado en la industria farmacéutica que los países no abren centros de desarrollo e investigación en México porque no encuentran personal debidamente capacitado o especializado. Y quienes han tenido la oportunidad de especializarse en el extranjero, son captados por esos países y no derraman el conocimiento en México. Si nos damos a la tarea de procurar nuestra mayor actualización, será el factor clave para hacer atractiva la inversión extranjera en México. No podemos pensar en tener un mejor empleo cuando nuestro rezago en conocimientos, a la altura de las exigencias en el mundo, no es cubierto.

¿Cómo nos percibe el extranjero ante las reformas propuestas?

En mi experiencia como cabildero, he constatado que en el extranjero suelen sorprenderse del hecho de que los propios mexicanos tendemos a criticar de inmediato a nuestro gobierno ante cualquier propuesta sin antes ver sus efectos. Los grandes centros financieros del mundo Wall Street, Londres y Tokio, entre otros, están percibiendo los cambios positivamente y se percatan de que México está realizando reformas necesarias que se habían quedado pospuestas por años.

Oportunidades laborales para mexicanos en el extranjero

Por Ingrid Charles

Consultor de Cuentas Internacionales

Yo Trabajo Ingrid@yotrabajo.com.mx



La nueva economía en el mundo laboral, deja cada vez más en claro la impulsividad en la movilidad de talento. El profesional expatriado debe dominar ciertas habilidades de adaptación como la capacidad de interpretar el contexto sociocultural de su país de destino, la flexibilidad mental y la inteligencia emocional. La fuerza laboral tiene mayores oportunidades de emigrar a países que actualmente se encuentran en vías de desarrollo ya que son éstos los que ofertan mayor número de oportunidades para recibir talento.

Tal es el caso de Latinoamérica, conformada por economías con niveles medios de desarrollo que le permiten continuidad y estabilidad económica, así como la destacable cooperación de sus gobiernos en la inclusión de la comunidad internacional. El crecimiento de ciudades destacadas dentro del mundo corporativo como Buenos Aires, Sao Paulo, Lima, Bogotá, Santiago y Panamá han permitido la mejora en el nivel de vida de sus habitantes.

Ante este panorama, México destaca en el intercambio de talento precisamente por su perfil tanto personal como profesional:

El talento mexicano es considerado bien dotado de conocimientos técnicos y especializados, así como con aplicación de idiomas tanto inglés como español (siendo éstos los más valorados en la zona) idóneos para el intercambio laboral y cultural dentro de las posiciones abiertas.

Cuenta con la suficiente apertura y flexibilidad tanto para liderar como para influir en grupos de trabajo, además de reflejar el adecuado manejo de gente, de equipos de trabajo multidisciplinarios dentro de ambientes organizacionales con diversidad cultural.

La fuerza de trabajo que exporta México es considerada como una de las más adaptables a las culturas multi-generacionales ya que tienen en cuenta el cambio constante, frecuentemente se consideran desde recién egresados hasta directivos experimentados para ser expatriados.



El talento mexicano tiene la habilidad de reaccionar de manera coherente frente a una diversidad de problemas y al planteamiento de una estrategia en su resolución debido a su perspectiva global y su saber actuar localmente.

Las empresas globales situadas en Latinoamérica emplean actualmente prácticas de importación de talento y seguirán necesitando encontrar mejores prácticas para sus programas de crecimiento, así como combinaciones inteligentes de asignaciones en la medida en la que sus operaciones se globalicen.

Dentro de dicho contexto Yo Trabajo cuenta con el apoyo estratégico para lograr que los profesionistas mexicanos aptos para realizar funciones fuera del país formulen una vinculación adecuada en conjunto con las empresas, los servicios de apoyo requeridos para cumplir con su tarea y así responder de forma proactiva y efectiva a los retos que se le presentarán en el nuevo territorio asignado. ◀

Con el trabajo formal, ganas tú, gana tu empresa y gana México

Programa para la Formalización del Empleo

El Gobierno de la República, a través de la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** ha creado un programa para impulsar el empleo formal.

Un programa para que tú como empleado tengas Seguro Social, servicios médicos, seguros contra accidentes y riesgos de trabajo, además de ahorros para la pensión y el retiro. Y tú como empresario, accedas a financiamientos, créditos, promoción de tus productos y servicios, capacitación, asesoría y puedas ser proveedor en compras de Gobierno.

Infórmate:
www.stps.gob.mx

5 PUNTOS DE LOS LÍDERES EXITOSOS

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



Los líderes deben estar orientados a los resultados y para que puedan alcanzarlos es importante que no sólo sean capaces de liderar a sus colaboradores, sino también de liderarse a sí mismos, deben tener la capacidad de ver 'el bosque' y al mismo tiempo 'los árboles' puesto que una visión completa de la organización les permitirá ayudar a sus colaboradores a resolver los conflictos que se presentan en el día a día.

Aquí 5 puntos que un líder debe considerar si quiere que sus proyectos sean efectivos en tiempo y forma:

1.

Procuración de metas y objetivos:

Un líder debe ser capaz de informar de forma efectiva a sus colaboradores sobre el rumbo que se pretende seguir. Priorizando, sobre todo, la calidad sobre la cantidad de metas y objetivos a cumplir, con esto garantizará impacto en la organización así como resultados efectivos.

2.

Desarrollo de un liderazgo auténtico:

El líder debe desarrollar un estilo de liderazgo que sea coherente entre lo que siente, piensa y acciona, que le permita ejercer el poder y sus responsabilidades, así como recibir el reconocimiento y respeto de sus colaboradores. De esta manera, se genera confianza entre todos los miembros de su equipo.

3.

Conocimiento profundo del área de intervención:

No basta con tener el conocimiento y la experiencia, sino la habilidad de crear la dinámica adecuada en el momento en que se presente una situación o conflicto a resolver.

4.

Competencias genéricas:

El poder de escucha del líder trae como consecuencia entender las inquietudes de los demás, detonando posibilidades de transformación y de cambio, encontrando nuevas respuestas o formas de hacer las cosas.

5.

Generar confianza en su equipo de trabajo:

El líder debe crear confianza que posibilite el desarrollo de su equipo y de sí mismo, así será capaz de realizar sus labores de manera libre, fluida y auténtica en un ambiente de seguridad, respeto y apertura.

TIP**Mario Cardeña:**

-Escucha a tu equipo, encontrarás el gran potencial que tiene cada miembro para hacer y mejorar su trabajo.

-Date un intervalo de tiempo para tomar decisiones, no actúes de manera automática, esto te ayudará a tener resultados efectivos.

-Toma tiempo generar confianza, aprende a conservarla y si la has lastimado, trabaja arduamente para restituirla.



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

Gerencia de Ventas

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

Un Gerente de Ventas ‘se hace’, se forma y se desarrolla con los años, madura con la experiencia, se foguea en medio de los problemas, se ‘templa’ en la incertidumbre y crece en medio de las crisis.

La dirección de equipos comerciales es y ha sido ‘un privilegio de pocos’. Los mercados han cambiado, existe un gran número de jugadores, la competencia es cada vez más intensa; ahora se reconoce no solo la oferta de valor “per se”, además se ponen en la balanza elementos diferenciadores como Profesionalismo, Seriedad, Ética, Compromiso y el nivel de Gestión del equipo comercial que representa a las diferentes firmas, elementos todos que sin duda, hacen la diferencia en la vida y crecimiento de las organizaciones.

Este escenario demanda capacidades, habilidades y competencias especiales del Líder, otro factor de gran peso es que lamentablemente y con más frecuencia de lo que se reconoce y acepta, la Gerencia de Ventas y ‘su equipo’, se ve aislada de la Organización, de ahí los retos y la complejidad del puesto.

Tres principios que te permitirán mejorar tus resultados, independientemente del momento y la situación son:

Responsabilidad

Toma completa responsabilidad por el personal que tienes a cargo y por sus resultados. Es lamentable y de muy mal gusto cuando un Gerente se disculpa de los fallos e incumplimientos responsabilizando a su equipo de trabajo.

Respeto

El hacer "Públicas Demostraciones de poder", francamente es de muy mal gusto, denota pobre educación y tiene funestas consecuencias en la moral, compromiso y respeto de todo tu equipo de trabajo. Si tu vendedor no tiene las habilidades, los valores, las competencias, ni la actitud requerida. ¡Hácelo saber! 'Abusar' de la posición no es ni profesional ni ético. Recuerda, "el 70% de las personas renuncian a su jefe, no al trabajo".

'Tejer Fino'

Uno de los secretos que se aprenden con los años es que para lograr resultados extraordinarios en el área de ventas. ¡Necesitas del apoyo de todos! Producción, Logística, Calidad, Crédito y Cobranzas, Recursos Humanos y por supuesto de la Dirección, ¡Súbelos a tu barco! ¡Gánatelos!

Gran parte del 'Trabajo Gerencial' es convertirte en un 'facilitador para el equipo y la organización'. ◀



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"



www.enfocandoresultados.com

CONTÁCTENOS | contacto@enfocandoresultados.com | 01 800 839 07 51

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO



Carlos Sandoval Olvera
Presidente del Consejo Nacional
de Industriales Ecologistas de
México A.C (CONIECO)

Las oportunidades de trabajo en el área de medio ambiente son muy grandes, simplemente hay que considerar que las +/- 350,000 industrias que tiene el país deberían tener por lo menos un experto en el cuidado del medio ambiente, fundamentalmente en el ahorro de la energía, en el manejo adecuado del agua, en sistemas y normatividad; existe un gran potencial en todas las áreas que permitan los ahorros en este tipo de consumos así como el desarrollo de estudios de impacto ambiental.



Jorge Ferrari
Presidente de Great Place to Work®
México

Los grandes lugares para trabajar no surgen por accidente; son generados por líderes que deliberadamente crean culturas y ambientes amigables a las personas como parte de su estrategia de negocios.



Enrique Jacob Rocha
Presidente del Instituto Nacional del
Emprendedor (INADEM)

De acuerdo al Global Entrepreneurship Monitor 2012 en México 45% de las personas perciben oportunidad para emprender, el 62% cuenta con las capacidades para hacerlo, pero tan sólo el 18% tiene verdaderas intenciones de emprender; sin embargo, nuestra tasa de actividad emprendedora real llega apenas a la cifra del 12%.

PARA UN MÉXICO EXITOSO



Agustín Domínguez Zerboni

Director General de Promotora y
Consultora de Ingeniería, S.A. de
C.V.

En México y en el mundo, el camino que reactive rápidamente la creación de empleos es la inversión en infraestructura, con ello podemos generar el detonador del crecimiento: traducir la inversión en crear 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 crecerá generando un crecimiento virtuoso. El problema es que no hemos entendido que ningún país, hasta ahora, ha crecido ¡sin haber invertido en infraestructura!



SECTUR
SECRETARÍA DE TURISMO



Claudia Ruiz Massieu Secretaria de Turismo

El sector turístico registra 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. En 2011 las actividades relacionadas con este sector generaron 2.5 millones de ocupaciones remuneradas en México, lo que representó el 6.8% de la población ocupada en México. El Turismo es un mercado lleno de oportunidades; existen oportunidades fabulosas en las que teniendo visión, permiten emprender proyectos turísticos que generen mejores empleos.



Hugo Fernando Gutiérrez Director Ejecutivo de Seminarium México

Especialmente con los pequeños empresarios, es frecuente encontrarse con directivos, jefes o supervisores que no creen en la capacitación o no dejan espacio para que su equipo tenga acceso a ella. Otro error común es el que sólo la cabeza de la empresa tome cursos, con el tiempo él sabrá mucho, pero no podrá hacerlo todo. Definitivamente es más importante preparar a un equipo directivo por más pequeña que sea la empresa. El director, deberá entender cuál es su rol en la organización.

Cuatro tendencias que hoy describen al mundo en materia de empleo

Adecco

better work, better life

Reseña de la ponencia de Patrick de Maeseneire, CEO Adecco Group
Por Elizabeth Verduzco
eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx



Hoy no podemos entender el empleo sin considerar cómo fluyen sus alcances en el contexto mundial. Con esta perspectiva, se vislumbran los principales efectos que permiten perfilar las oportunidades para el mercado mexicano.

Adecco Group tiene información privilegiada que comparte ahora con Mejores Empleos, a través de su CEO, Patrick De Maeseneire, quien expresa 4 de las principales tendencias en materia laboral que actualmente están aconteciendo en el mundo, junto con sus respectivas recomendaciones para México. A continuación, una recopilación de lo más sobresaliente de la ponencia de Patrick.



TENDENCIA 1 ALTOS NIVELES DE DESEMPLEO EN EL MUNDO

Tenemos que aceptar que el desempleo es una tendencia que no va a disminuir a corto plazo y es aún mayor en Europa. Sin embargo, hay que destacar que el desempleo tiene un alto incremento en el nicho poblacional con exiguas habilidades laborales; este hecho está replicado en el continente europeo y los Estados Unidos, lo que refleja que es urgente emprender acciones para poder ofrecerle a la población, con menor experiencia y preparación, un mejor futuro.



TENDENCIA 2

7 MILLONES DE EMPLEOS QUE NO ESTÁN SIENDO CUBIERTOS EN EL MUNDO

A pesar de la situación de desempleo, irónicamente existen 7 millones de empleos en el mundo que no se pueden cubrir, porque no es fácil encontrar a las personas con los perfiles que demandan las empresas. Lo que pide el mercado laboral (más ingenieros, farmacéuticos, enfermeras, médicos, etc.) no empata con lo que se está “produciendo” en los sectores educativos. Entonces debemos establecer las directrices para dar entrenamiento especializado al personal que las empresas están solicitando para su operación y competencia actual.

Derivado de esta situación, observamos como fenómeno el que las empresas estén migrando hacia donde se encuentra la fuerza laboral capacitada.

TENDENCIA 3

MAYOR RECUPERACIÓN DE EMPLEOS EN ESTADOS UNIDOS QUE EN EUROPA

Por primera vez en la historia hay una diferencia sustancial entre Estados Unidos y el resto del mundo, en términos de su recuperación de la crisis causada por el desempleo. Mientras que en 1980 había logrado revertirla en 5 ó 6 meses y la que atravesó en el 2001 le tomó 40, la más actual le ha llevado más de 65. La recuperación de Estados Unidos se ha dado de forma muy lenta, pero, comparado con Europa, está definitivamente en mejor posición.

TENDENCIA 4

FLEXIBILIDAD

La flexibilidad (que en materia de empleo se entiende como ofertas alternativas al trabajo fijo) llegó para quedarse. Las empresas deben asimilarlo y entender que no serán competitivas a menos que sean flexibles, siendo este un factor estratégico para su supervivencia.

Por establecer un ejemplo, si volteamos a ver a la población mundial joven encontraremos a un sector que no está participando en la economía, lo cual genera una recuperación que se torna volátil. Una solución sería que la gente trabaje —sin importar la edad— con horarios flexibles. Si bien los trabajos fijos son buenos para la economía, las empresas están buscando ser más competitivas a través de la contratación de mano de obra temporal, es decir, tener una capa estratégica de mano de obra flexible para ciclos altamente productivos y, en otras etapas, organizarse en un nivel mínimo. Esta capa estratégica es lo único que permite sostener a la empresa.





Por otro lado, si bien es urgente desarrollar las habilidades correctas para los empleos actuales, también se debe considerar que, al participar en un mercado de alta movilidad, estas competencias deben ser desarrolladas para la atención de mercados geográficos específicos.

RECOMENDACIONES PARA MÉXICO

UNA INDUSTRIA MANUFACTURERA CON PRECIOS COMPETITIVOS EN MANO DE OBRA

Así como fue marcado el crecimiento de productividad de China por su mano de obra económica, —la cual hoy en día ya dejó de ser barata—, el empleo tendrá potencial en los países que permitan trabajar una manufactura a bajo costo. México puede ser territorio fértil de manufactura con mano de obra competitiva a nivel mundial; especialmente, para el mercado de Norteamérica.

Uno de los aspectos que detonarían esta oportunidad para México y cualquier otro país es procurar un costo competitivo de la energía. Por ejemplo, Estados Unidos tiene una ventaja adicional con el gas elutita, que sumado a los costos de salarios y la energía le permite tener precios competitivos para su mano de obra. América Latina y Europa tienen que ponerse al corriente y asegurarse de contar con energía de bajo costo para mantenerse competitivos y ser blanco de interés para atraer la inversión.

MEJORAR LA IMAGEN DE MÉXICO PARA ATRAER LA INVERSIÓN

Cuando venía a México tuve que hacer una llamada a París e indicar que estaba de camino, por lo que enseguida me preguntaron: “¿Necesitas guardaespaldas?” Y yo les dije: “No necesito seguridad para ir a México”. Nunca la he necesitado. Lamentablemente, la imagen que se tiene en el extranjero, gracias a las noticias, y la cual se queda en la comunidad de negocios extranjera, es la de un país con altos índices de inseguridad. Es por esto que tanto México como toda América Latina tienen que resolver estos problemas, si es que se buscan atraer la inversión.

Finalmente, México tiene una ubicación estratégica entre Norteamérica y Sudamérica, maneja un costo competitivo respecto a su mano de obra y puede entonces trabajar en crear flexibilidad; no digo que no se proteja con seguridad social a la gente, sino que se deben crear esquemas flexibles que le permitan competir no sólo con países americanos, sino también con los asiáticos, aplicando sistemas o estrategias que puedan alinearse a lo que hoy están ofreciendo, por ejemplo, Vietnam, Filipinas y Camboya, países que actualmente resultan interesantes para emprender proyectos de manufactura. ◀

La USEM pone en forma la conciencia social de los empresarios

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



FORMACION • INFORMACION • TRANSFORMACION

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

Algunos de nuestros socios:

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

Experiencia de clase mundial

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

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

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

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

t @usem f /usemmexico  /usemmexico



UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

Trabajo decente, una meta fundamental

Entrevista a Thomas Wissing, Director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Cuba y México

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

El trabajo en materia de empleo se compone de varios rubros, uno fundamental es el del impulso al 'trabajo decente' por lo que llamó la atención de Mejores Empleos el esfuerzo que la Organización Internacional del Trabajo para Cuba y México (OIT) hace para impulsarlo entre muchas otras de sus actividades.

Thomas Wissing, Director de esta institución, describe justamente en qué consisten los esfuerzos encaminados a éste término, además de brindarnos algunas de sus reflexiones en torno al panorama laboral mexicano: "Respecto al concepto 'trabajo decente' que promovemos en la OIT buscamos resumir la aspiración de hombres y mujeres en el mundo para tener un trabajo:

- 1. Productivo y lo suficientemente remunerado como para sufragar los gastos del hogar,**
- 2. Capaz de contribuir a la generación de valor para las empresas y la economía,**
- 3. Con protección social y, sobre todo,**
- 4. Dado en un marco de libertad y respeto a los derechos fundamentales en el trabajo.**

No podemos perder de vista que el trabajo decente se genera cuando se logran condiciones seguras de trabajo, con acceso a seguridad, protección social, libertad de asociación y cuando se ejerce en términos de igualdad, en donde, por ningún motivo exista la exclusión de grupos vulnerables ni discriminación en el trabajo. Generar estas condiciones de trabajo trae como beneficio el contar con talento comprometido que permite a los países, elevar la productividad".

México y sus áreas de oportunidad

“México tiene mucho potencial en desarrollo de turismo, por ejemplo, en ecoturismo o en la adaptación al cambio climático. En un estudio recientemente presentado, hemos analizado el potencial de nuevos empleos relacionados con la economía verde en México, en áreas como la producción de energías renovables, la agricultura, la inversión en el transporte público, el reciclaje e incluso, la producción limpia en sectores tradicionales de la industria. Además, en México también pueden generarse oportunidades de empleo en servicios para personas jubiladas de América del Norte y Canadá, son personas en edad avanzada que están buscando servicios de salud, de esparcimiento y confort, lo que también puede detonar centros turísticos dedicados a este mercado en las costas mexicanas. Por otro lado, México está transitando por una economía que sigue siendo fuertemente industrializada, las maquiladoras y el sector automotriz son otros sectores importantes en el país al igual que la industria aeronáutica y la del software”.



5%
**desempleo en
los jóvenes**

En México la tasa general de desempleo es de 5% mientras que los jóvenes enfrentan una tasa cercana al 9%; es decir, aquellos que están entre los 15 y los 29 años tienen un riesgo de desempleo de casi el doble del que enfrenta el total de la población y el triple de los adultos. Además, el porcentaje de jóvenes en la informalidad es significativamente más alta que el promedio de la población económicamente activa.

Los jóvenes y el mercado laboral

Un fenómeno laboral preocupante alrededor del mundo es el de los múltiples problemas que los jóvenes experimentan para integrarse al mercado de trabajo, para Thomas Wissing, muchos de ellos incluso se encuentran mejor capacitados que las generaciones que les precedieron: “en promedio, esta generación suele tener mayor dominio de idiomas que los jóvenes y adultos de generaciones anteriores; ; tienen acceso a tecnologías de información, son jóvenes mucho más informados y móviles, pero carecen de experiencia práctica por lo que resulta indispensable mejorar el mecanismo de articulación entre los sectores educativo y productivo que genere experiencia práctica para que los jóvenes puedan elevar las posibilidades de encontrar un trabajo digno, decente y bien pagado. Existen modelos interesantes que promueven una formación teórica-práctica, lo que en otros países se conoce como la formación dual: un sistema flexible que procura la formación profesional del estudiante pues brinda la posibilidad de pasar de dos a cuatro días a la semana en un centro de trabajo, a la vez que se siguen perfeccionando los conocimientos técnicos y teóricos en la escuela.”

La productividad en México requiere aumentar su nivel

“Uno de los grandes retos que tiene México, y gran parte de América Latina, es el aumento de su productividad. Mientras hay regiones asiáticas que han alcanzado aumentar su productividad entre 70 y 80% en menos de veinte años, en América Latina, apenas tenemos un crecimiento de la misma por debajo del 10%. Los Mexicanos (y las Mexicanas) tienen los horarios laborales más largos de toda la OCDE. No se trata de trabajar más horas, sino elevar la calidad y productividad del trabajo; sólo así se logrará movilizar la inversión y se motivará todo el potencial, creatividad y esfuerzo con el que se cuenta en las organizaciones para generar resultados óptimos. No estoy hablando de una productividad donde se sustituya al trabajador por máquinas o donde se le pida al trabajador cada vez más esfuerzo con el mismo salario, sino en invertir en buenas relaciones laborales y condiciones de trabajo, en el diálogo entre trabajadores y patrones para beneficio mutuo. ◀

TIP

Thomas Wissing:

Un México próspero, un México incluyente, un México en paz, requiere de ciudadanos participativos, trabajadores talentosos, gerentes innovadores y una política de Estado con visión a largo plazo que considere el empleo de calidad y el trabajo decente, un objetivo central en todas sus políticas.

“En México, casi 60% de la población trabaja en la informalidad; la estrategia de la OIT consiste en revertir esta condición; estamos ofreciendo asistencia técnica a gobiernos, empresas y organizaciones sindicales con base en experiencias internacionales y herramientas prácticas. Otro elemento importante para la OIT es la promoción de esquemas de seguridad social para todos los trabajadores”.



Tus empleados son muy importantes
*acércalos a los mejores y los más
prestigiados servicios
de salud en el mercado*

Elige su bienestar, *elige* VRIM

- Más de 4,700 **médicos especialistas** a Nivel Nacional
- Más de 10,000 pesos en **cupones de cortesía** y descuentos
- **Asistencia médica telefónica** sin costo las 24 hrs.
- **Asistencia emocional**
- **Asesoría nutricional**
- Consultas a **\$300.00** precio fijo
- **Descuentos** en más de 3,000 establecimientos comerciales
- Todas nuestras membresías incluyen un **seguro de accidentes personales**



Contacto empresarial 4209-3333 Ext. 3001
negocioscorporativos@medicavrim.com.mx



www.medicavrim.com

Menciona este anuncio y recibirás precios exclusivos



¡Emprende tu propio negocio! INADEM te asesora

Entrevista a Enrique Jacob Rocha,
Presidente del Instituto Nacional del
Emprendedor (INADEM)

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

El talento de un potencial empresario está en cualquiera que, con una buena idea, desee echar a andar su propio negocio, el INADEM ofrece apoyos para aquellos que desean dar el salto hacia nuevas oportunidades. ¡No más excusas ni pretextos para emprender!



El Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Economía. Mejores Empleos tuvo la oportunidad de platicar con Enrique Jacob Rocha, su presidente, para saber más acerca de esta iniciativa orientada a coordinar la política nacional de apoyo incluyente a emprendedores, Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES).

Emprender es la acción determinante para abatir el desempleo

“En México tenemos un gran potencial para el desarrollo de emprendedores y así, no solo generar empleo para ellos mismos, sino también para muchos otros. Emprender es una de las mejores herramientas que tenemos para combatir el desempleo”, menciona Enrique Jacob al tiempo que hace hincapié en la implementación de metodologías y talleres que permiten desarrollar las habilidades empresariales desde edades tempranas generando así una cultura emprendedora que incentive a la población a crear su propia empresa.

“Durante 2013 implementamos una estrategia que permitió fomentar el acceso al financiamiento dirigido a emprendedores y empresas de sectores de alto impacto, que propiciaron la integración de cadenas productivas y el fortalecimiento de la industria nacional, para ello desarrollamos esquemas de financiamiento con mayor cobertura de riesgo en beneficio de al menos 80 mil empresas, generando una derrama crediticia de 65 mil millones de pesos. Para lograr esto, hemos ya aportado recursos en garantía por 3 mil 150 millones de pesos en lo que va del año, lo que ha generado una derrama de crédito por más de 80 mil 700 millones de pesos, en beneficio de más de 70 mil 500 empresas”.

De acuerdo al Global Entrepreneurship Monitor 2012 en México el 45% de las personas perciben oportunidades para emprender, el 62% considera que cuenta con las capacidades para hacerlo pero sólo el 18% tiene verdaderas intenciones de echar a andar su proyecto. La tasa de actividad emprendedora en México es tan solo del 12%.

Sabías que...

Existe el Premio Nacional del Emprendedor, a través del cual se busca reconocer la labor de personas físicas y/o morales, de nacionalidad mexicana, que sean referentes nacionales por sus ideas, empresas y emprendimientos valiosos, relevantes e innovadores.

TIP

Enrique Jacob Rocha:

“Los mexicanos debemos aprovechar al mercado mundial y no verlo como una amenaza. Las PyMEs mexicanas deben ser capaces de competir en un mercado global, por ello, toda organización que tenga el potencial para crecer y desee hacerlo, tendrá todo el respaldo del gobierno federal y del Instituto; así, mientras más preparadas y fuertes sean nuestras empresas, mejores serán los resultados y las oportunidades”.



Nuestros jóvenes deben aprender a emprender

Si bien, un sector de suma importancia son las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas; el INADEM reconoce que la apuesta en el futuro productivo de México se encuentra en los jóvenes, quienes componen un potencial bono emprendedor que buscan una oportunidad de incorporarse al ámbito productivo.

Este instituto busca generar vocaciones emprendedoras desde los primeros niveles de educación: “estamos creando programas que impulsen la actitud innovadora y de negocios entre los alumnos de educación media superior y superior, programas para acompañar sus iniciativas emprendedoras hasta convertirlas en ‘startups’ dinámicas y con potencial de crecimiento”, señala Enrique Jacob.

“Lo primordial es instruir a la gente en la creación de empresas con capacidad suficiente para permanecer en el mercado. Nuestra preocupación se centra en brindarle a los emprendedores: capacitación, apoyos para la creación de nuevos negocios, formas de financiamiento, acceso a mercados, tecnificación e incentivos. Nuestra economía requiere de más ‘startups’ de alto impacto, las cuales se calcula, tienen un crecimiento de 20% al año mientras que las empresas tradicionales lo hacen sólo en un 5%”.

SE TIENEN DETECTADAS CUATRO CLAVES PARA EL ÉXITO EMPRENDEDOR:

1. Fuentes de financiamiento y capital

- Seis de cada 10 empresas dependen del crédito informal de sus proveedores.
- Sólo 13% accede a créditos de la banca comercial.
- Dos de cada 10 MIPYMES obtiene financiamiento con amigos, familiares o inversionistas privados.

2. Habilidades gerenciales

- 79% de los problemas que enfrentan las MIPYMES se debe a la falta de experiencia.
- Dos de cada 10 empresarios están capacitados para administrar su propio negocio.
- 65% de las MIPYMES, son de carácter familiar.
- El 60% de los empleados de las MIPYMES cuenta con un nivel máximo de estudios de bachillerato o carrera técnica.

3. Aumentar el uso de tecnologías de la información y la comunicación

- Una de cada tres de las MIPYMES no tiene acceso a internet y sólo el 10% tiene página de internet.
- 94.46% no usa tecnología nueva (disponibilidad de 1 a 5 años).
- Sólo 1 de cada 10 vende a través del comercio electrónico.

4. Uso de información relevante

- La gran mayoría de los emprendedores desconoce los múltiples servicios de apoyo a los que puede tener acceso, lo que genera la baja rentabilidad del negocio así como problemas para conseguir financiamiento.

Conoce cómo funciona la Red de Apoyo al emprendedor

El trabajo con otras dependencias gubernamentales y el sector privado es fundamental en la tarea del INADEM; por lo que el Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, instruyó la creación de la Red de Apoyo al Emprendedor en la que se encuentran más de 76 programas públicos y 22 apoyos del sector privado que buscan impulsar a los emprendedores mexicanos: “en México hay varias consultorías, incubadoras, aceleradoras y dependencias del gobierno que pueden brindar asesoría para que, acorde a tu perfil, se te pueda proporcionar lo que mejor te ayude a desarrollarte como emprendedor; por ejemplo: si tu proyecto consiste en desarrollar un proyecto relacionado con los agro-negocios, la Red te canalizará con los programas que maneja SAGARPA, así podrás recibir toda la atención, guía y apoyo de los especialistas en el tema”, mencionó Enrique Jacob al destacar que cualquier interesado puede tener acceso a esta red a través del 01-800-7-INADEM o en la página web del Instituto: www.inadem.gob.mx, “emprender es una decisión que implica mucho esfuerzo, perseverancia y trabajo, sin embargo puede traer grandes resultados y con ello muchos beneficios, en el INADEM trabajamos para que las buenas ideas de los mexicanos puedan convertirse en historias de éxito”. ◀

Lo negativo de la informalidad

Por Luis Ramón Carazo
lr_carazo@yahoo.com.mx



Poco ya nos asombra que en nuestra economía existan negocios en la informalidad que generan a su vez, empleos informales. La captación de remuneraciones que proviene de esta forma de vida, es libre de impuestos para quien las recibe y buena parte, para quienes con esta práctica se ahorran los impuestos y prestaciones de quienes trabajan con ellos.

La distorsión muy grave es que, por un lado, el trabajador no cuenta con las prestaciones de ley y su futuro dependerá de su capacidad de ahorro para enfrentar enfermedades propias y de su entorno familiar; así como en el caso extremo, el de una incapacidad permanente, no tendrá sino que acudir a los sistemas de seguridad públicos que a su vez, se sostienen con la economía formal, en la que una población cautiva sufre los embates de las reformas fiscales que lógicamente a los informales ni les va, ni les viene.

Para entender algo de su naturaleza presento algunos datos dignos de captar nuestra atención:

1.-La tasa de desempleo es mayor en jóvenes con secundaria terminada y con educación media y superior; si no hacemos algo para ellos, estamos perdiendo el potencial y fuerza de esta generación.

2.-El nivel de educación de estudiantes de 15 años se encuentran por abajo del nivel 2 en la prueba PISA, es decir con las mínimas habilidades para participar productivamente en la sociedad. (Fuente: OECD 2010)

3.-La productividad del país depende de la educación, más si se fomenta el uso de tecnologías y la innovación para la creación de nuevos productos y servicios acordes a la demanda de las exigencias de un mercado global.

4.-La informalidad trae consigo, un conformismo que no permite que esa unidad de negocio -establecida de esa forma-, pueda despegar en su crecimiento o instrumentación hacia otras formas de expansión al ser un negocio que busca generalmente a otras empresas informales para hacer negocio.

5.-Ese tipo de empresas no favorecen al crecimiento ni del personal, ni del negocio, ni de la economía.

6.-Aún cuando el pago de impuestos en la formalidad sea motivo de importantes inconformidades, el no pagarlos por estar en la informalidad, debilita a nuestro sistema gubernamental responsable de velar por el bien común y de mejorar la infraestructura dentro de la cual está inserto el propio negocio.

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

  @fundaciondrsimi

ayudemos@fundaciondrsimi.org.mx

Voluntariado



Lo que te sobra para el que le falta



ROOF GARDENS

aprovecha tus espacios

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

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





Cuando los individuos con niveles educativos bajos carecen de empleo, un proceso de búsqueda muy largo sería un “lujo” que no se pueden dar; así que con el tiempo rebajan sus expectativas laborales y aceptan casi cualquier empleo que les genere recursos, y en este contexto, se verán limitados a verse impulsados hacia el conocimiento y para generar mayor productividad y crecimiento económico a México.

Sin lugar a dudas, nuestra política social en México, debe tener contribuciones contundentes para reducir el fenómeno de informalidad. Mucho hay por hacer, pero enfatizo tres tareas:

1.-Incentivar el emprendimiento formal, con orientación y asesoría así como con reformas más orientadas a los impuestos indirectos que a la recaudación directa.

2.-Incrementar la educación y calidad de la misma; fomentar planes para acercar actualización a los mexicanos para que su aportación en conocimientos, propicie la innovación y competitividad.

3.-Que la informalidad no sea el resultado de una dinámica de exclusión por parte del mercado de trabajo, porque no haya capacidad para que toda la Población Económicamente Activa (PEA) tenga cabida. Es urgente tener una estrategia clara de ocupación para los jóvenes sustentada también como se apuntó en líneas arriba, en una reforma que impulse el cobro de impuestos a los informales y aligere las cargas de los sufridos formales, tanto empresarios como ejecutivos y empleados.

Muchos otros retos se involucran, tal vez el despertar de la conciencia social, sigue siendo el mayor de ellos. ◀

mejores
empleos



**dale
un click
a nuestras
redes
sociales**

www.mejoresempleos.com.mx - [facebook/MejoresEmpleos](https://facebook.com/MejoresEmpleos) - [Twitter@mejoresempleos](https://twitter.com/mejoresempleos)

Gabriel Mancera 1121 Delegación Benito Juárez. México D.F.
Teléfono. 5335-2164 Ext. 106

Ocho normas para dar retroalimentación



Por la Unión Social de Empresarios de México, A.C.

www.usem.mx

Twitter @usem

¿Recuerdas la última vez que diste retroalimentación o feedback? ¿Qué tan clara fue tu expresión? ¿Cómo manejaste tus sentimientos? ¿Ayudaste de verdad? ¿Contribuiste al aprendizaje y a mejorar el clima laboral?

A veces nuestra retroalimentación no ayuda a los colaboradores a mejorar, cambiar o reforzar ciertas conductas. Lograrlo requiere, por parte de los líderes de una empresa de comunicación eficaz, no por nada la comunicación es el aspecto más importante en las relaciones humanas, el Dr. Pablo Moch Leiferman, Director General de Grupo DIGIPACK y expositor regular en los programas de Formación Directiva de la USEM nos explica a continuación.



¿Cómo podemos mejorar nuestra forma de dar feedback?

El grado de efectividad de nuestra comunicación con los demás -nos dice Moch- dependerá principalmente del concepto que tengamos de nosotros mismos, de nuestra capacidad de escuchar, de nuestra claridad de expresión y del manejo de nuestros sentimientos.

Y nos anima a aplicar 8 normas al dar retroalimentación:

1.

Recordar que perseguimos el crecimiento y el desarrollo personal de nuestro receptor.

2.

No imponerla ni utilizarla como herramienta de castigo.

3.

Enfocarla hacia conductas específicas y concretas.

4.

Incluir información tanto sobre fuerzas como de bloqueos de las personas a quienes la damos.

5.

Utilizar palabras sencillas y concretas para facilitar la comprensión.

6.

Asegurarse que no ha habido distorsión en la información, verificando con nuestro receptor lo que dijimos.

7.

Dirigir la retroalimentación hacia áreas que la persona esté en posibilidad de cambiar.

8.

Evitar juicios o dar consejos.

La capacidad humana de pensar y de comprender las cosas -explica Moch- está estrechamente ligada a la comunicación. Hoy sabemos que ésta es el motor de desarrollo de toda cultura y que difícilmente habrá culturas sanas en lugares donde los procesos de comunicación estén enfermos. ◀

La Tecnología detonante de la competitividad de México

**Entrevista con Adela Giral, Directora General
de Recursos Humanos de Microsoft México**



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



Sin duda alguna, el uso de la tecnología en los últimos años se ha disparado al grado de volverse en muchos casos indispensable en los centros de trabajo. Hoy, el adecuado manejo de la misma no sólo significa practicidad y automatización de tareas sino también, acceso a un potencial enorme.

Tecnologías de la Información, impulso a la creatividad

“En Microsoft estamos convencidos de que las Tecnologías de la Información (TI) seguirán siendo fuente de grandes oportunidades de negocio en todos los sectores, son generadoras de empleo y principalmente aliadas del emprendimiento; significan también detonantes de la competitividad de cualquier país. La tecnología siempre permitirá dar un salto hacia el progreso y México puede darlo”, menciona Adela Giral, Directora General de Recursos Humanos de Microsoft México, al hablar de ver a la tecnología no sólo ‘como una herramienta más’.

“Trabajamos para apoyar el desarrollo económico a través de la capacitación en el uso de nuestras tecnologías así, empresas de todos los tamaños aprovechan sus beneficios, con lo que pueden ver acelerado su crecimiento” resalta Adela Giral, al hacer hincapié en algunas de las preocupaciones que tiene Microsoft en México: “nos preocupamos por brindar acceso a la tecnología a las micro, pequeñas y medianas empresas a través de programas, iniciativas, promociones y ofertas, además de apoyar a los jóvenes emprendedores para que sigan innovando a través de nuevos modelos de negocio que aprovechan el uso de la tecnología”.

Incorporamos tecnología para “startups”

Gran parte de las empresas generadoras de empleo son PyMES que resultan fundamentales en el crecimiento del país, de ahí que múltiples especialistas constantemente señalen la necesidad de fortalecerlas. Microsoft se caracteriza por apoyar en la incorporación de tecnología en los modelos de negocio de las denominadas ‘startups’, empresas de reciente creación que se caracterizan por trabajar con ideas de negocio creativas, dada la alta capacidad para innovar que poseen, tienen un potencial de crecimiento importante, a estas organizaciones generalmente se les encuentra en los campos relacionados a Internet y tecnología.

“Un ejemplo de esto es BizSpark, un programa que provee software, visibilidad y soporte para emprendedores de software, a través del cual, se busca que los emprendedores construyan la idea de su negocio, la echen a andar y así, estén debidamente capacitados para hacer crecer su propia empresa”, comenta Adela Giral.

“Las oportunidades de negocio se gestan día a día en el ecosistema de Microsoft, el cual está conformado por cerca de 6 mil socios que en el 2012 generaron 106 mil millones de pesos en ingresos para sí mismos, con esto, podemos afirmar que hemos logrado colocar nuestro ecosistema en el centro del fomento de una economía local de TI”, afirma Adela Giral al tiempo que hace énfasis en los beneficios de adoptar tecnología en las empresas y capacitarse adecuadamente en su uso: “por cada \$1 peso que Microsoft obtiene de ingresos en el país, se generan \$10 pesos de ingreso para otras compañías en el ecosistema. Estas empresas emplean cerca de 104,000 personas, mientras que organizaciones de TIC’s emplean a otros 228,700 profesionales que trabajan con software de Microsoft o productos y servicios basados en éste. Juntos, representan alrededor de 45% de todo el empleo de la industria de TIC’s en México”. ◀

Un reciente estudio de Boston Consulting Group mostró que hay una clara relación entre la adopción agresiva de nuevas tecnologías entre las PyMES y un sólido desempeño empresarial. Los ingresos de las pequeñas y medianas compañías que saben de tecnología crecieron 15% más rápido y generaron empleos 2 veces más rápido que las que usaron poca tecnología durante los últimos 3 años.



Según Microsoft gracias a BizSpark se ha logrado a la creación de 2,320 compañías con acceso a herramientas tecnológicas y capacitación.

¿Cómo aprovechar el talento de los jóvenes?

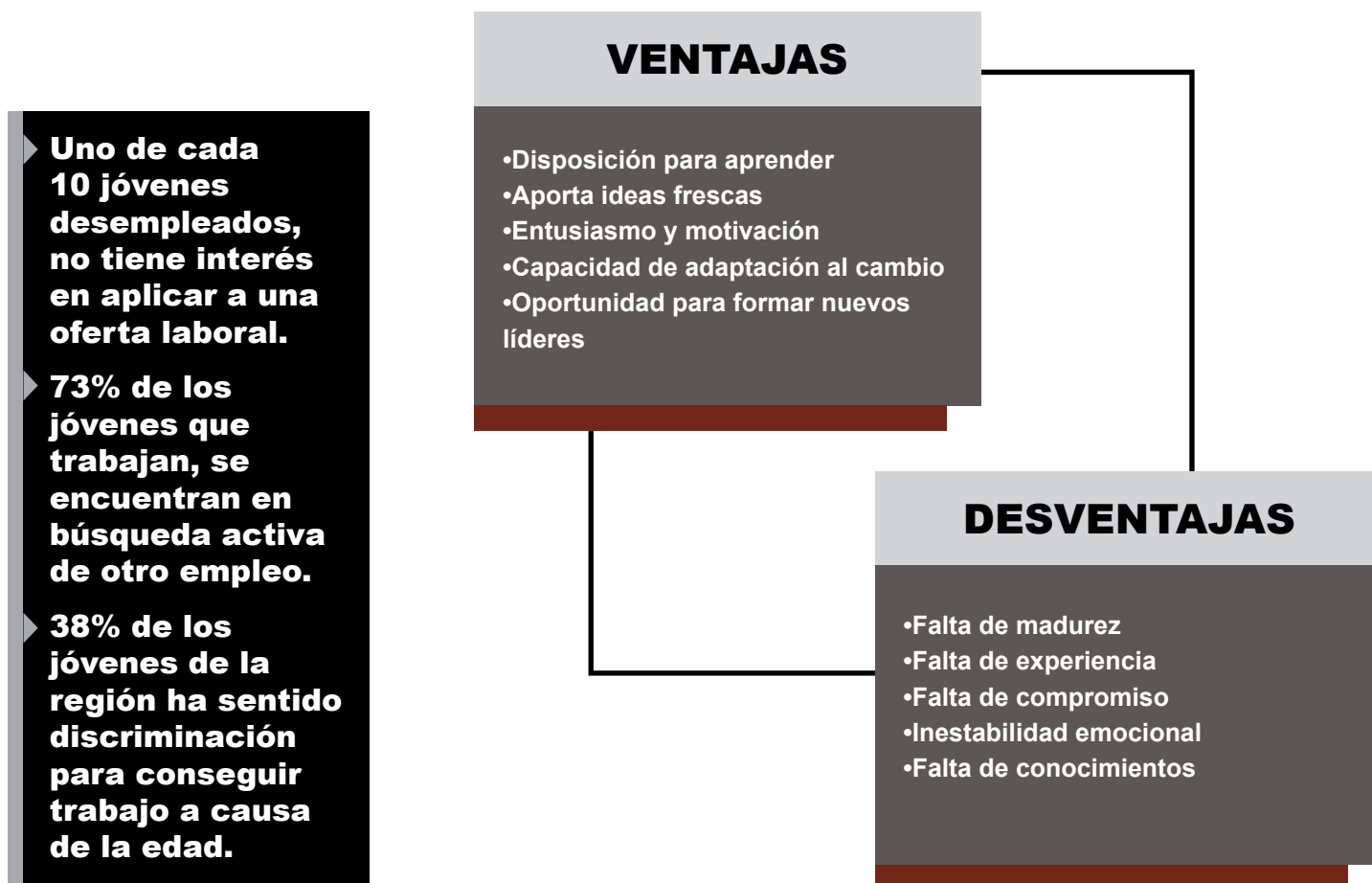


ManpowerGroup, a través de su división Right Management, realizó la encuesta Motores de empleabilidad en jóvenes.

Los resultados obtenidos, muestran que existen en el mundo 73 millones de jóvenes desempleados, paradójicamente, 35% de los empleadores a nivel global reportan dificultades para cubrir vacantes. 996 empresas de diferentes sectores en México, Centroamérica y República Dominicana y 11,116 jóvenes de entre 18 y 30 años fueron encuestadas, las respuestas brindan información de alto valor respecto a la dinámica laboral actual entre jóvenes y organizaciones.

Entre las competencias más apreciadas por los jóvenes que buscan una oportunidad de empleo, se encuentran las que se refieren a valores como: honestidad, respeto. Por otro lado, los empleadores afirmaron buscar en sus colaboradores habilidades de trabajo en equipo, comunicación, planeación y organización. Entre las razones que una empresa toma en cuenta al rechazar a un joven señalaron: falta de experiencia, falta de conocimientos y la edad.

La encuesta ayudó a tener un panorama mucho más claro sobre las ventajas y desventajas que tienen las organizaciones al contratar personal joven:



Factores que generan compromiso

Se encontró también que los jóvenes logran comprometerse en sus organizaciones si encuentran en ellas aprendizaje continuo, salario competitivo, seguridad en el trabajo, buen ambiente laboral y oportunidad de entrenamiento para el mundo laboral. Los jóvenes están dispuestos a pasar más de cinco años en la empresa si es que además de lo anterior, las organizaciones son capaces de brindarles prestaciones y retos profesionales.

Razones para invertir en los colaboradores

Sin duda alguna, el que jóvenes y empleadores entiendan las dinámicas laborales actuales favorecerá en la incorporación del talento adecuado en las organizaciones. ManpowerGroup señala que generalmente, cuando ambas partes deciden comprometerse realmente, aumentan su productividad, satisfacción y compromiso y favorecen a los servicios que prestan, así la empresa logra colocarse como promotor de la marca mientras que el joven incrementa su aprecio por la misma. ◀



En materia de formación y competencias: empresas señalan la importancia de las habilidades en un joven: trabajo en equipo, comunicación, planeación y organización, mientras que los propios jóvenes destacan las actitudes, para ellos la sana autonomía, el empuje y la disposición son prioridad.

Las 10 de las carreras más solicitadas por las compañías en 2013

www.trabajando.com
La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica

Las profesiones que se pueden desempeñar en cualquier tipo de industria y área siguen siendo las favoritas del mercado laboral, y no sólo en México, también se observa en varios países de Latinoamérica, así lo demuestra un estudio del portal de empleo Trabajando.com realizado en Argentina, Chile, Perú y Colombia, donde la carrera más demandada del 2013 es Administración de Empresas.

Para el caso de México, las 10 carreras más solicitadas por las empresas en el año 2013 son:

CARRERAS MAS SOLICITADAS EN 2013	
1.	Administración de Empresas
2.	Contabilidad
3.	Ingeniería Industrial
4.	Marketing / Mercadotecnia
5.	Actuaría
6.	Administración de Negocios Internacionales
7.	Economía
8.	Ingeniería en Informática / Sistemas
9.	Relaciones Internacionales
10.	Contador Auditor

Para las empresas es fundamental contar con personas capaces de tomar decisiones que generen valor económico y social. Es por esto que surge la necesidad de un recurso humano ligado a las ciencias económicas y financieras, así como a la contabilidad y el marketing. El administrador de empresas cumple con este perfil y en la actualidad son muy solicitados.

Otra carrera muy demandada por las empresas es Contabilidad, en la actualidad estos profesionistas están muy escasos, por lo tanto su valor en el mercado laboral se está incrementando.

Otro de los datos entregados por el estudio de Trabajando.com México, son los rubros o sectores de las empresas que más demandan técnicos, profesionales o mano de obra, entre las que destacan:

Rubros con mayores ofertas laborales:

Rubro - Actividad
Banca / Financiera
Consultoría / Asesoría
Comercial/Comercio Mayorista y Minorista
Automotriz
Tecnologías de Información
Consumo masivo/Retail
Construcción
Manufactura
Alimentos
Informática / Tecnología

Fuente: Trabajando.com

SFR

Agente de Seguros y Fianzas

**Más de 22 años
de experiencia
nos respaldan**

Su confianza para protegerse:

Vida, gastos médicos, autos, daños, fianzas.

Ing. Fernández Rosas

Tel. (55) 8502 1850

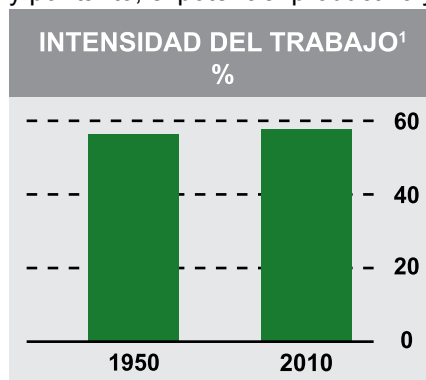
Cel.: 044 (55) 28540530

Email: sfragente@gmail.com

Bono demográfico

¿Qué es?

Fenómeno que se da dentro del proceso de transición demográfica en el que la proporción de personas en edad de trabajar es mayor que la población dependiente (niños y adultos mayores), y por tanto, el potencial productivo y economía del país es mayor. ⁽¹⁾

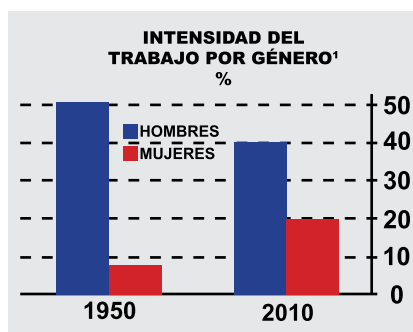


Su valor para México

De saber aprovechar este bono y canalizar a estas personas a fuentes de empleo significará oportunidades de progreso y calidad de vida para los mexicanos; ésta sería proveniente de una población en edad altamente productiva y con potencial de solvencia económica; por tanto habría una aceleración para el crecimiento económico para el país.



En 1950 la población ocupada era de 8.2 millones, en 2010 esta cifra alcanzó los 42.7 millones de mexicanos.



Cada vez más mujeres que trabajan

De 1950 a 2010, la población ocupada de hombres pasó de 7.1 a 28.4 millones y la de mujeres aumentó de 1.1 a 14.2 millones.

VENTANA DE OPORTUNIDAD

Tenemos 36 años de bono

2014 – 2050

VENTAJAS

- México es un país de jóvenes cuya edad los puede hacer altamente productivos (económicamente activos).
- Ellos demandarán productos y servicios y podrán mantener activa la economía.
- Jóvenes abiertos al uso de tecnología tienen mayores habilidades para propiciar la innovación y desarrollo en el país.



DESVENTAJAS

- En caso de no aprovechar el bono poblacional, el valor de este grupo se revierte porque se expone al desempleo, elevaría los índices de migración en jóvenes de entre 15 y 24 años, lo que generaría diversos problemas sociales para México.
- La población económicamente activa no será la misma para 2030: nacerán 13 personas por cada mil habitantes de las 20 que nacen hoy en día; habría entonces una sobrepoblación de adultos mayores con insuficiencia económica.

¿Qué necesitamos?

- Incrementar urgentemente la calidad de la formación educativa y especialización técnica para incrementar la productividad/empleabilidad de este grupo de jóvenes.
- Crecimiento económico nacional / garantía de fuentes de empleo mediante adopción de medidas macroeconómicas.
- Ahorro individual: este cuantioso grupo, con menor tasa de mortalidad, requerirá autosuficiencia económica y solventar servicios de salud en edad adulta.

Nota de Mejores Empleos:

Este sexenio es determinante para cambiar el modelo de país si se aprovecha el bono demográfico. México sólo tiene de tres o cinco años para poner en marcha sus iniciativas hacia el crecimiento económico y dar el paso a la productividad y competitividad. ◀

Fuente:

1. CONAPO (Consejo Nacional de población) <http://www.eluniversal.com.mx/notas/748290.html>

2. Bono demográfico y educación en México

Sánchez González, Manuel. Banco de México, ITESM-CCM, 25 septiembre 2013 <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/discursos-y-presentaciones/presentaciones/%7B6D40302A-1E0D-2BD8-E099-D70A2331D12A%7D.pdf>

Adrián Cedillo Manzo

Conoce el trabajo de un diseñador orfebre

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

Me defino como diseñador de joyería. Y para serlo, debes tener primero el gusto, después el oficio, en este caso de orfebre, después ser joyero, y es cuando tú vas enfocando tu carrera o le vas poniendo la dirección a la que realmente quieres llegar.

Mi formación se desarrolló desde muy pequeño, pues mi papá tenía un taller de joyería. Yo tenía afición por el dibujo y empecé a mezclarlo con mis ideas y la experiencia adquirida en el taller, así empecé a desarrollar mis ambiciones y curiosidad por atender la joyería. Hoy ya hay escuelas y universidades que imparten o tienen la carrera técnica de joyería como la Escuela de Artesanías del Instituto Nacional de Bellas Artes, es una carrera corta, y de ahí se forman los egresados para completar en muchas áreas este oficio.

Esta actividad tiene muchísimo futuro y es rentable, la joyería te da muchísimas posibilidades, comerciales, artísticas, culturales, uno sólo le da la dirección que quiera, en mi caso va dirigido a al diseño y el arte contemporáneo.

La joyería mexicana, es muy apreciada en el extranjero existen mercados que no hemos explotado y que demandan mucho nuestro trabajo.

México ofrece una gran aportación pues genera mucha plata y tiene un prestigio mundial, aunado a una buena mano de obra; a la fecha hay muchos diseñadores mexicanos a los que se les reconoce su trabajo en el extranjero. En mi caso, he tenido la oportunidad de exportar a Europa, Sudamérica y Estados Unidos. Aquí es cuando entra la innovación, es decir, crear cosas que no se repitan, crear cosas que realmente no existan o darle un giro diferente a la forma de utilizar los materiales; pero

el diseño, es la base de todo pues incorpora la innovación.

Los europeos están muy interesados en los trabajos de México. La joyería mexicana tiene más vida por sus antecedentes culturales, desde la cuestión indígena e histórica porque es muy contrastante a lo que se hace en Europa. Ellos tienen la ventaja de tener una infraestructura maquiladora muy grande, pero aquí la sensibilidad latinoamericana, básicamente la mexicana, es inconfundible y ha llamado muchísimo la atención fuera de México. En Estados Unidos siempre ha existido un furor y cierta moda permanente por la plata y los diseños mexicanos.

Para mí lo que ha sido un gran privilegio es trabajar con la Fundación Miguel Alemán, que se ha interesado en el fomento de las artes y la cultura histórica de México, tiene trabajos enfocados en la joyería que tienen que ver con la historia del país, con la historia de la orfebrería y la joyería mexicana, mismos que se han documentado en diferentes publicaciones.

¿Cómo se puede manejar la joyería como negocio?

La clave para mantener un negocio de esta naturaleza es contar y fortalecer las relaciones públicas. La joyería te da posibilidades inimaginables, tanto comerciales, culturales, históricas. En mi caso, mi trabajo ha sido reconocido por empresarios, artistas plásticos y diseñadores de moda para crear los accesorios que van de acuerdo a un concepto contemporáneo; el diseño te proyecta por medio de búsqueda del estilo e innovación y los accesorios en



En México tenemos más valores, más que el oro y la plata, son las manos, la inteligencia y la sensibilidad de los artesanos mexicanos.



joyería que van directamente a la pasarela, a una revista de moda, la joyería hace resaltar cualquier tipo de vestuario. El nombre de Adrián Cedillo, hoy tiene un reconocimiento internacional.

Todos buscamos una pieza que nos represente y que sea única

Adornar el cuerpo y ornamentarlo con pintura o colgarse cosas como pieles de animales, plantas y flores siempre han sido prácticas que las personas usan para distinguirse. Los metales se han utilizado como joyería mística o religiosa, y antes representaban un poder social o político; el oro destacó por su maleabilidad y por no generar ninguna reacción al cuerpo humano. La joyería inició antiguamente por cuestiones de representatividad de origen político y religioso. El que usaba más oro reflejaba su poderío. Como anécdota curiosa, a la llegada de los españoles en siglo XVI, los nativos vistieron la mejor ornamentación de oro y plumas, pensando que así impresionarían y se ganarían el respeto de Hernán Cortés; pero el oro, la plata y de las piedras preciosas, sirvieron sólo para aumentar la ambición para la restauración económica de la corona Española. ◀



Pocos oficios son tan nobles como la joyería, a cualquier lugar donde tú vayas, siempre hay alguien que quiera lucir algo, es tan noble que nunca va a faltar trabajo, éste puede ser desde un nivel muy elemental, hasta un status muy costoso.

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

¿Se toma como fracaso que un candidato haya emprendido un negocio sin éxito?



“Emprender un negocio nunca ha sido tarea fácil. Desde que una persona tiene la determinación, busca los medios y vence los obstáculos para comenzar algo nuevo, se distingue del resto que solo se quedan en la planeación y no se atreven a enfrentarse al mundo, a sus miedos. Ese candidato, de inicio, ya está por encima del común de los postulantes, el poder y no atreverse se asemeja más al fracaso que a un negocio fallido.”



No necesariamente, habría que analizar todas las circunstancias que hicieron que no fuera un negocio exitoso, en el cual, y en muchos casos, no es del todo responsabilidad del candidato (ejemplo, la situación económica del país, problemática con socios, restricciones gubernamentales, cambio en el entorno y un largo etcétera).

La parte positiva es que se arriesgó a hacerlo y lo intentó, algo de emprendedor tiene. La parte negativa podría tener áreas de oportunidad en áreas de administración, elaboración de estrategias, establecimiento de objetivos o evaluación de proyectos, por citar algunas.



“Es un éxito y una experiencia invaluable, pues te da una visión de negocios que no tiene precio.

No es lo mismo entrar a una empresa donde ya existe un esquema de trabajo y de éxito, a crear desde cero un esquema de trabajo y de éxito que no es cosa fácil. Hay que intentarlo mil veces si es posible hasta encontrar la forma perfecta de ser único y diferente. Una persona que tiene el valor de arriesgarse a poner un negocio ya teniendo un trabajo fijo habla muy bien de él, me dice que es un líder y de que busca la superación y sobre todo el éxito.”



“La mayoría de las veces que consideramos que hemos fracasado es porque no hemos logrado cumplir con nuestras expectativas ante un proyecto profesional. En un proceso de selección en el que participe un candidato, compartir la experiencia de haber emprendido un negocio y sustentar el fracaso con aprendizajes, puede ayudar a obtener la oportunidad de empleo que tanto buscas pues se demuestra la capacidad de ser líder que toma decisiones sin temer a los retos. En definitiva en ManpowerGroup estamos convencidos que emprender un negocio, proyecto, idea etc. siempre traerá oportunidades y fracasos, lo importante es ser perseverantes para alcanzar nuestras metas profesionales y personales.”





“Al contrario, se toma como un antecedente de personas emprendedoras, con empuje, iniciativa, creatividad, orientación a resultados; personas no conformistas, sino personas que son fuertes, que resisten presión y frustración, que siempre ‘van por más’. Personas que se dan la oportunidad de probar, de experimentar, de aprender.”



“En nuestro país más de la mitad de los empleos formales son generados por pequeñas y medianas empresas, la gente busca como un objetivo aspiracional, el poder auto-emplearse y vivir con un ingreso real y el control de su tiempo. mitos y realidades hay muchas, lo cierto es que el hecho de atreverse a emprender un negocio, a ser propositivo e innovador siempre trae consigo el estigma del fracaso; pero accionarlo aún con todo lo que se puede tener en contra refleja en cierta medida la tenacidad y persistencia de alcanzar un objetivo. El fracaso trae consigo una enseñanza clara y responsable, para con ello revertirlo y trabajar en él como un área de oportunidad, asegurando al individuo un crecimiento personal y profesional.”



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

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

Conócete, a través de la psicoterapia corporal.

Diplomado Las estructuras de carácter



Más información:

www.psicoterapiacorporal.com

psicotepal@aol.com

5523-9717

www.facebook.com/psicotepalAC



Diferencias que crean oportunidades



Por Fabiola Hurtado García
fabiola@mejoresempleos.com.mx

Pocas son aún las organizaciones ocupadas por proveer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, Linkenium se distingue por poner su grano de arena brindando a las empresas las herramientas necesarias para identificar al talento y potencializar las habilidades de cada individuo.

Oportunidades laborales sin distinciones

Centrados en la educación que fomenta la 'no exclusión' al interior de las empresas esta organización centra su apuesta en la comunicación asertiva que distingue a las organizaciones incluyentes. Con 2 años de experiencia desde su fundación, Lourdes Arreola, directora y fundadora de Linkenium, destaca la importancia de este proyecto: "somos la única empresa de consultoría con una plataforma de servicios enfocados en impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en México, motivo por el cual fuimos uno de los 18 proyectos finalistas (entre más de 1000 a nivel mundial) en los Cartier Women's Initiative Awards 2013. Tenemos acuerdos de colaboración con diversas asociaciones que trabajan en la capacitación laboral de las personas con discapacidad (PcD). Trabajamos con empresas de cualquier tamaño, de sectores público y privado, habiendo capacitado y sensibilizado en la inclusión de las PcD a más de 2000 mexicanos hasta el momento". Lourdes Arreola hace un llamado a considerar el talento de las personas con discapacidad: "las organizaciones que buscan hacer una diferencia están constantemente a la búsqueda del mejor talento para integrarlo a sus equipo de trabajo, es por ello que, a través de nuestra plataforma de servicios, en Linkenium, los apoyamos a generar puestos y condiciones de trabajo en igualdad de condiciones para todas las personas con o sin discapacidad.

Linkenium construye junto con su equipo de expertos y, las empresas mexicanas, una rampa de oportunidades para el acceso al talento que es ignorado por empleadores debido a la falta de información, sensibilización, visión y/o acompañamiento. Algunos de los servicios que Linkenium ofrece dentro de su plataforma inclusiva son: educación y sensibilización hacia una inclusión laboral, consultoría en recursos humanos, en accesibilidad; análisis y diseño de procesos incluyentes, eventos de difusión y/o de sensibilización al personal, clientes y proveedores entre otros. Conoce más de ellos en www.linkenium.com y síguelos en [@linkenium](https://twitter.com/linkenium). ◀

Linkenium tiene como objetivo principal el impulsar la integración social y laboral de personas con discapacidad.



Lourdes Arreola,
Directora y fundadora de Linkenium

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2010, el 5.1% de la población total de México, unos 5 millones 739 mil 270 de personas enfrentaban algún grado de discapacidad. La organización mundial de la salud (OMS) indica que alrededor del 15% de la población a nivel mundial vive con una discapacidad.

8va. Edición

RH

Congreso Internacional de
Recursos Humanos

**15 y 16
de Mayo
2014**

Participa como:

- Expositor
- Patrocinador
- Orador



Un evento de
**Promoción
Empresarial**

Excelencia en Capacitación Ejecutiva

Ciudad de México

**El Mejor Foro de
Recursos Humanos
de Latinoamérica**



Sede:



Informes: (55) 90-00-04-04 ext. 114 y 105 Lada Sin Costo: 01-800-087-2411

www.CongresoRH.com.mx

Es el mejor Foro de Recursos Humanos donde se presentan las principales innovaciones, tendencias y mejores prácticas en la materia para potenciar el desarrollo de las personas y mejorar la competitividad de las organizaciones.

En las 7 ediciones anteriores hemos reunido a más de 3,500 participantes, 75 ponentes de empresas líderes y más de 350 empresas expositoras en la Expo-Centro de Negocios.

En este encuentro ubicará a los mejores proveedores de productos y servicios, universidades, asociaciones especializadas y medios para hacer alianzas y negocios en Recursos Humanos.

Brinde a su empresa esta excelente oportunidad para contactar y ofrecer sus productos y servicios a los directores y ejecutivos de Recursos Humanos, tomadores de decisión, más importantes de numerosas empresas.

Acérquese con sus clientes actuales y futuros.

Aumente la presencia de marca de su empresa entre los líderes de negocios y de recursos humanos.

Contacto: Ana Rivera
Negocios@CongresosPE.com.mx
Tel: +52 (55) 9000-0404

Impulsar el emprendimiento en mujeres

Se habla mucho del papel relevante y positivo de la mujer en el ámbito laboral, se tienen registros que evidencian su influencia en el incremento de la productividad en empresas. Históricamente se revela un aumento en la incorporación de más mujeres a puestos de trabajo; pero, cuando se buscan casos de mujeres mexicanas sobresalientes en puestos directivos de empresas de alto prestigio, consejos de administración, o incluso, en Gobierno, aún nos llevamos la sorpresa de que tales cargos siguen siendo ocupados, en su mayoría, por hombres.

Y no se trata de encender los ánimos para levantarnos en lucha por esta causa; por el contrario, habría que cuestionar qué le falta a la mujer mexicana de esta época, que en número o proporción representativa al tamaño que representa nuestra población por género, no ha llegado a cifras representativas en puestos de alto nivel jerárquico.

Tampoco se trata de alimentar la idea de que se quiten a los hombres de sus cargos actuales solamente por un sentido de equidad de género. Se debe pretender que en el mercado laboral, haya suficientes empleos que den cabida a hombres y mujeres. Así, el objetivo no se desviaría en lograr acceder a puestos directivos solamente, sino en tener oportunidad de ejercer las enormes capacidades y liderazgo propios de cada género, para el bien de una organización y por ende, del país.

Para las mujeres, existe un camino que hoy puede ser considerado y que no le implica en estos momentos escalar peldaños jerárquicos; este camino se refiere a emprender.

Así como en las grandes empresas, los ejecutivos de alto nivel enfrentan una enorme responsabilidad por su gestión en la administración de recursos, inversiones, riesgos propios de una organización; este mismo principio aplica en una empresa propia. En un país en donde el 52% de la población es de género femenino, se puede dimensionar que si se le da impulso al emprendimiento en este importante grupo, contaríamos con un elevado porcentaje de negocios creados por mujeres y México aumentaría su potencial de crecimiento económico.

Ahora sí, volvamos a nuestra idea inicial: si las mujeres tenemos un talento natural sobresaliente derivado de nuestra gestión en el ámbito laboral, confiemos entonces que estas capacidades pueden llevar a nuestros negocios a convertirse en casos de éxito. Solamente hay que saber tomar buenas referencias, para inspirarnos.

Bienvenida a Mujer Mejores Empleos

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





NONI



CUCINA DI CAPRICCIO

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

TECHO DE CRISTAL

La carencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones.

Por Cristina Jáuregui
terapeuta@cristinajauregui.com



El término 'techo de cristal' fue acuñado en la década de los ochenta y hace referencia a la barrera invisible que se establece en las organizaciones con el fin de que las mujeres trabajadoras no tengan acceso a los puestos de trabajo más altos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que, en la última década, la ocupación femenina en América Latina creció del 42.1 al 47.1 por ciento. Sin embargo, señala que las mujeres sólo desempeñan del uno al tres por ciento de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.

Asimismo, existe una variante salarial muy significativa, las mujeres que están en estos puestos altos ganan de 10 a 30 por ciento menos que sus pares hombres.

En realidad no hay nada que justifique este efecto del 'techo de cristal'; cuando es la formación a nivel académico, la experiencia y las capacidades individuales los factores que deberían ser los únicos diferenciadores entre hombres y mujeres en los lugares de trabajo.

Empresas que promueven "el techo de cristal" son aquellas que, al enfrentarse con la disyuntiva de tomar la decisión entre nombrar a un hombre o a una mujer para un puesto directivo, suelen tener prejuicios que tienen que ver con ideas erróneas sobre las mujeres, tales como: no tienen capacidad para puestos de alto nivel, o necesitan gran cantidad de tiempo para atender asuntos familiares, o existen 'puestos para hombres y otros para mujeres', entre muchas otras ideas más, que se convierten en elementos discriminatorios.

Una sociedad con futuro y con potencial de desarrollo debe trabajar en traspasar este 'techo' y dar reconocimiento a la labor de directoras, empresarias y presidentas de países. En el ámbito laboral aún debemos trabajar más en la construcción de una sociedad realmente equitativa en cuestión de género. ◀



Cristina Jáuregui

www.cristinajauregui.com

Sicoterapeuta individual, de pareja y de grupo.

Imparte Conferencias y Talleres.

Conductora de Escuela para Padres en



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



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

Conferencias para Empresas y Escuelas / Terapia individual o pareja.

Grupo de "Escuela para Padres" en Facebook, solicita unírtelo!

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



NEUROLIDERAZGO EN FEMENINO



Por María Teresa Zavala Alarcón
materesaza@yahoo.com.mx



TIP

Tere Zavala

El líder debe lograr la alineación del lenguaje verbal con la intención que desea provocar y, a la vez, conocer los diferentes perfiles o activadores de las necesidades humanas de su personal, así producirá acciones entusiasmadas y comprometidas con su equipo.

El neuroliderazgo femenino se trata de la habilidad que lleva a una mujer a utilizar sabiamente su lenguaje, establecer estrategias de pensamiento, medir el efecto de la unión de voluntades en el trabajo en equipo, animar a la gente que se encuentra a su alrededor y a pensar en el mundo de posibilidades que tiene frente a sí para hacer elecciones sabias.



La historia detrás del líder

Antiguamente el liderazgo primitivo se basaba en conocer la ruta para incursionar en nuevos territorios y así, guiar grupos sin aparentemente demostrar miedo. Hoy, el principio básico del liderazgo, se centra en conocer las capacidades del pensamiento, descubrir el centro de motivación de cada individuo e incentivar a los participantes cuando el ánimo flaquea. Usando la intuición y siendo observadoras, podemos aprender a guiar a aquellos que dependen de nosotras: desde nuestros hijos hasta la gente a nuestro cargo.

El liderazgo obedece a la evolución del individuo y su relación con el entorno, como diría Ortega y Gasset se trata del “hombre y sus circunstancias”, finalmente el individuo es resultado de la interpretación de los acontecimientos de su vida y el anhelo que tiene de ser quien desea ser, es decir, su potencial.

El autoconocimiento como esencia del líder

Por nuestra historia evolutiva, somos susceptibles a responder de cierta manera ante los estímulos que recibimos, es por esto que el autoconocimiento se convierte en una parte esencial del líder, ya que podemos anticiparnos a una posible reacción que será activada por ciertas respuestas o actitudes que conocemos. En este punto, las mujeres a lo largo de la historia, hemos desarrollado una intuición del liderazgo que desarrollamos aún inconscientemente.

Saber guiar nuestros recursos personales y alinearlos con aquellos de los que somos portadores, se traduce en congruencia, la cual surge precisamente de un proceso de autoconocimiento basado en los valores y la alineación de éstos, con el resultado que se desea obtener. Por ejemplo, el ser madre tendrá que encontrar un valor interno en que se observa a un hijo formado, libre y responsable. A nivel laboral, congruencia significa contar con personal acorde al trabajo asignado, donde el talento sea valorado y se le pueda conducir al éxito. ◀



PERFIL DE UNA EMPRENDEDORA

El éxito de mi empresa: velar por el medio ambiente.



Descripción del negocio: ONSITE Laboratories de México S.A. de C.V. es una empresa innovadora y líder en la Química Ambiental y Especialidades que va acorde con las necesidades del mundo moderno. Desde Enero de 1995, ha estado siempre a la vanguardia en muestreos, manejo de muestras, análisis de campo y de laboratorio, con la propuesta de ofrecer la más alta calidad. Maneja programas permanentes de aseguramiento y control de calidad de Laboratorios fijos como Móviles.

Qué distingue al negocio

ONSITE es el primer laboratorio acreditado y aprobado en América en aplicar en todos sus análisis y muestreos Química Verde (Green Chemistry) que consiste en reducir el uso de químicos nocivos para el personal y medio ambiente, con equipo único de punta, disminuyendo además consumos de agua, electricidad y combustibles. De esta forma he logrado que mi trabajo trascienda y beneficie a nuestro mundo.

En Green Frog, desarrollamos y fabricamos productos ecológicos para solucionar problemas de Ingeniería sanitaria, ambiental, limpieza y mantenimiento institucional. Nos hemos comprometido en desarrollar productos biodegradables y no tóxicos de alta tecnología que respetan al Medio Ambiente, que consideren el uso mínimo de agua, generación mínima de residuos y sobre todo, productos ecológicos que permitan costos accesibles para su consumo, sin descuidar en ningún momento su eficiencia.

Número de empleados

142

Clave del éxito como emprendedora

La constancia y disfrutar lo que hago

¿Cuál es el mayor reto que tuviste que enfrentar como empresaria?

A la competencia desleal, las prácticas corruptivas en trámites en registros, certificaciones y aprobaciones.



Susana Elizabeth Garía Ballesteros
Ingeniero Ambiental

¿Cuál es el mayor reto que tuviste que enfrentar como persona?

Superar el cáncer. Y cuando hablo de superarlo fue, eliminarlo de mi cuerpo con la misma "terquedad" con la que he seguido mis metas profesionales.

Tu liderazgo con tu equipo de trabajo

Los empleados es valor más importante. Más que apreciar sus talentos por género, valoro a cada individuo por su capacidad, honestidad e integridad; sobre todo por la pasión con la que desarrolla su trabajo. Si dedica a éste la tercera parte de su vida ¡lo tiene que hacer con pasión!

Cómo te actualizas para estar vigente?

Con revistas e información especializadas en temas ambientales, hasta complementarias desde administración, decoración, ciencias.

Participo en conferencias y exposiciones nacionales e internacionales, y en revistas y programas de televisión

¿Cómo administras el tiempo personal y de familia para lograr el equilibrio de vida?

Dedicando a cada uno mi pasión que es lo mejor que tengo; y de forma consciente, brindar mis sentimientos.

Tus 5 consejos a las mujeres empresarias.

- Ser guerreras y tercas
- No boicotearse a sí mismas
- No etiquetarse con supuestos problemas de género
- Admirar un ideal
- No dejar de ser una misma ◀

www.onsite.com.mx

www.greenfrog.com.mx

**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



**SUPER
EMPRESAS
EXPANSION
2013**

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

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

Envía tu C.V. Los requisitos son:
-Tener Experiencia de 1 año en
Cambaceo Prospección, y
Venta Directa de Intangibles.

sportsworld.com.mx



@SportsWorldMex



sportworldclubes



sw.com



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

Si una persona es perseverante, aunque sea dura de entendimiento, se hará inteligente; y aunque sea débil se transformará en fuerte.

Leonardo Da Vinci



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.

www.nivadaswiss.com • tel. (01-55) 5279-6000 • e-mail: info@nivadaswiss.com



NIVADA

swiss®



WATCH ME

El tiempo sólo es un pretexto

Diplomat