

mejores **empleos**

**¿Cómo estamos
y a dónde queremos
llegar en el empleo?**

Alfonso Navarrete Prida
(STPS)

Mayor empleabilidad
con carreras técnicas

Emprendedores
de alto impacto
+ Endeavor = Éxito

**Sana tus
finanzas
personales**



\$20.00 MX

Edición 17
México

dish

MVS
Televisión

SOLICITAMOS

COORDINADOR DE RELACIONES PÚBLICAS

Excelente comunicación entre medios y anunciantes.
Conocimiento en publicidad.
Experiencia en organización de eventos.

Interesados enviar información curricular a
giselle.chavez@mvs.com

ESPN



COPYRIGHT © 2013 TNT. UNA COMPAÑÍA DE TIME WARNER. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.

TNT

EJECUTIVO DE CUENTAS DE INTERCAMBIO

Venta de publicidad en medios.
Intercambios publicitarios.
Manejo de patrocinadores.

Interesados enviar información curricular a
giselle.chavez@mvs.com

ESPECIALISTAS EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Dominio en JAVA, SQL o Android.
Especialista en Oracle: Siebel, ERP, BI, SOA.

Interesados enviar información curricular a
carlos.reyesm@dish.com.mx

Discovery



2013 DISCOVERY. COMERCIALIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS PROGRAMAS DE TELEVISIÓN.

LOS QUE SABEN TIENEN DISH

dish.com.mx

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

INVESTIGACIÓN
Brenda Delgado Alanís
brenda@mejoresempleos.com.mx

ASISTENTE EDITORIAL
Fabiola Hurtado García
fabiola@mejoresempleos.com.mx
José Antonio Moreno González
joseantonio@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR DE ARTE Y DISEÑO
Maria Luisa Soler Aguirre
marialuisa@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR COMERCIAL
Francisco Uribe Mayen
furibe@mejoresempleos.com.mx

GERENTE DE PUBLICIDAD
Alejandro Cortés Tatacoya
acortes@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR DE TECNOLOGÍA
Carlos Alberto Luna 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

t @mejoresempleos

f MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

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. Cantano 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.

Editorial



Primero visualizar y luego crear el México que deseamos tener

Todos pretendemos que las reformas implantadas en México durante el 2013 favorezcan nuestra economía y sean un motor para detonar el empleo. Sin embargo, debemos ser realistas y comprender que sus resultados y alcances se dejarán ver en el mediano y largo plazos, lo cual significa que aún queda mucho por trabajar y poner en marcha, para crear el México que deseamos tener; especialmente, debemos poner especial énfasis en lograr que nuestro mercado interno se torne más dinámico día con día.

Con la entrevista al Secretario Alfonso Navarrete Prida, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pudimos apreciar de primera mano, la estrategia que el Gobierno Federal está siguiendo en esta tarea y cuales son los pilares que se están construyendo y fortaleciendo para que se empiecen a tener resultados favorables para la generación de empleos en México.

Y siendo que el emprendimiento y las PyMEs son la base para el fortalecimiento económico de México, todo aquello que se realice en favor de este grupo de personas que son estratégicas para nuestro país, merece la prioridad total en todos los sectores. Hoy, debemos de voltear a ver a las PyMEs y a los emprendedores, como las piezas de mayor categoría y valor que tiene México para potenciar la economía. Apoyarlas desde cualquier contexto, desde el particular hasta el gubernamental, es determinante para ayudarles a consolidar su éxito y permanencia en el mercado.

Un dato muy interesante en la entrevista con el Secretario Alfonso Navarrete Prida fue el saber que en el Mundo las grandes empresas y conglomerados mundiales ya no están creciendo en empleos y los nuevos empleos se generan en las pequeñas y medianas empresas.

En Mejores Empleos deseamos fincar buenas bases para realizar esta tarea lo mejor posible, incentivando a cada persona a dar pasos de precisión sobre este reto e importante objetivo que representa el empleo en el país. Se trata de visualizar y crear en forma individual, el México que deseamos tener, por lo que, sumando mejores resultados individuales en nuestros propios lugares de trabajo, podremos contribuir a nuestro desarrollo personal y también a extender la calidad de vida de todos los mexicanos.

¡Manos a la obra!

Carlos Sandoval Gómez
Presidente Ejecutivo
Mejores Empleos



Contenido

6

¿Qué hacer durante y después de una entrevista laboral

Por Atenea Pólito Soto

22

¿Por qué darle el sí a la educación financiera? Entrevista a Sofía Macías, bloguera y autora del Best Seller Pequeño Cerdo Capitalista

Por Fabiola Hurtado

¿Cómo puede un líder influir en su equipo?

Por Arturo Villegas

10

Se solicitan emprendedores de alto impacto

Por Ileri Campos Alva

24

14

La acción gerencial dentro del mercado global

Por Ingrid Charles

26

¿Ya tienes un negocio o estás por emprender uno?

Carreras técnicas: mayor oportunidad de empleabilidad a jóvenes

Por Luis Ramón Carazo

28

Nuevas empresas...
¿Nuevos líderes?
¡Coaching para desarrollarlos!

Por Mario Cardeña

18

30

El mexicano y la búsqueda de empleo



20

Oferta de valor
¿Qué te distingue de tus competidores?

Por BC & IQ Carlos Alberto Ortiz Anzo

32

¿Cómo estamos y a dónde queremos llegar en el empleo?

Entrevista a Alfonso Navarrete Prida

Por Gabriela Breña Huerta



¿Y usted es de clase media?

36

Netiquette para WhatsApp.
Una guía práctica para la
convivencia digital

Por: Catherina Fantini

48

38

¿Sabías que...?

La cultura organizacional, cimiento
del éxito de las Micro, Pequeñas y
Medianas Empresas.

Por Carole Lepelley

40

42

¿Oportunidad de negocio?
¡Oportunidad para hacer empresa!

Por Araceli Valdez

44

Virmagix: Creadores
de entornos y
paseos virtuales

Por Alfonso Alcázar



46

Mitos y realidades

¿Qué tan malo es para un
candidato no saber con certeza
cuáles son sus debilidades al
momento de ser entrevistado?

Netiquette para WhatsApp.
Una guía práctica para la
convivencia digital

Por: Catherina Fantini

48

¿Cómo es el trabajo de un director
de orquesta? Entrevista a Iván López
Reynoso, Director de orquesta

Por Fabiola Hurtado García

50

52

Por una capital
social incluyente.
Entrevista a Fidel
Pérez de León,
Director General
del INDEPEDI

Por Elizabeth Verduzco
Garduño



¿Qué es lo que identifica a una
mujer de éxito?

Por Cristina Jáuregui

56

58

Mujeres emprendedoras

Trabajar por la conciliación de
vida y trabajo de los empleados.
Entrevista a Adriana Alcalá, Directora
de Capital Humano
Holding de Grupo Posadas

Por Elizabeth Verduzco Garduño

60



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

¿Qué hacer durante y después de 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.



En el número anterior comentamos algunas sugerencias sobre qué hacer antes de acudir a una entrevista laboral, esta ocasión, te decimos qué hacer durante y después de ella.

Primero, no olvides que el reclutador revisa entre otras cosas tu actitud, así que en todo momento debes

demostrar seguridad y generar su confianza hacia ti. Asegúrate llevar preparado un speech corto que venda tus tres mayores fortalezas y logros relacionados con la vacante y/o la empresa a la que te estás postulando.

Durante

1

Saluda de mano y de manera cordial (no muy fuerte y tampoco débil, evita agitar la mano).

2

Respetar el espacio del reclutador (toca antes de entrar, no invadas su escritorio, apaga tu celular).

3

Mantén contacto visual. No evadas la mirada.

4

Genera empatía y sonríe. Evita “cuestionar” a quien te entrevista, tu labor es venderte.

5

Procura tener una postura recta y abierta (no cruces ni piernas, ni brazos, ni manos).

6

Lleva por escrito en una hoja las preguntas que tengas: puesto, funciones, prestaciones, sueldo, otras.



PROGRAMA ABIERTO

PROGRAMAS CUSTOMIZADOS

PROGRAMAS INTERNACIONALES

ADVISORY



Próximos Programas 2014

Powerful Negotiations: Advanced Bargaining Skills - feb 27

Christopher Erickson, Ph.D. Vice Rector Asociado Senior y Director del Instituto Internacional de UCLA

Taking the Stage®: Women Leaders Development Program - abr 1 y 2

The Humphrey Group

Advanced Project Management - jun 18 y 19

Dave Adkins, Ph.D. Socio Senior y Director Técnico de Business Management Consultants

7

Se conciso y claro en tus respuestas. Evita usar muletillas.

8

Cuida que tu lenguaje verbal, no verbal (corporal) y para-verbal (calidad y cualidad de la voz), debe ser congruente.

9

Pregunta antes de retirarte, si sigues en el proceso de selección y cuál sería el siguiente paso a realizar.

10

Agradece por el tiempo otorgado a tu entrevista, reitera tu participación en el proceso y despídete de manera cordial.

Después

1

Evalúa si realizaste lo necesario antes de ir y entrar a la entrevista, si te preparaste adecuadamente o si te faltó considerar algo.

2

Revisa tu desempeño durante la entrevista.

3

El mismo día de la entrevista manda un correo de agradecimiento y reitera tu interés por la vacante.

4

Sé proactivo y llama al reclutador a más tardar dos días después de la entrevista para saber si sigues en el proceso (si es que no lo aclaraste en la entrevista).

5

Dale seguimiento a tu proceso de selección y en caso de que no te llamen, hazlo tú; si no fuiste elegido para la vacante, pregunta la razón, sólo así podrás mejorar. Tómalolo como un área de oportunidad en la que tienes que trabajar.

Considera que hay información sobre la empresa que el reclutador no puede darte desde un inicio pero que a veces es un factor determinante en la decisión de contratarte. Por ejemplo, el tipo de liderazgo que ejerce aquel que podría ser tu jefe y con el cual no harías un buen equipo de trabajo; que tus deseos no puedan ser cumplidos por la empresa (un sueldo o prestaciones mayores a los que te pueden dar), el clima laboral, la cultura organizacional, etc.

Hay situaciones que no están en tu control, pero trata de mejorar aquellas que sí lo están para incrementar tu probabilidad de ser contratado.

Espero que estas recomendaciones te sean de utilidad. ¡Comparte conmigo tu experiencia! Si deseas asesoría personalizada puedes mandar un correo a contacto@activate.org.mx ►



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)

¿Cómo puede un líder influir en su equipo?

Por Arturo Villegas

hola@arturovillegas.com.mx

Speaker profesional

Director del CEET Business School



Aquel que tiene la responsabilidad de liderar a un equipo debe saber que esta gran responsabilidad trae consigo algo más que simplemente hacerse llamar "jefe". La obligación detrás de este papel se centra en no sólo hacer que los resultados se den a través del trabajo en equipo sino en ir más allá.

La grandeza de ser buen líder está precisamente en poder tocar la vida de nuestro personal haciendo de esta actividad no sólo una responsabilidad sino un placer. Pero ¿cómo influir de manera positiva en la vida de tus colaboradores? Fácil, logrando potencializarlos a su máximo nivel:

Guía, maestro, inspiración, mentor...

CONÓCELOS. Debes entender cuáles son los miedos, traumas, angustias, temores, esperanzas, anhelos, sueños e ilusiones de todos y cada uno de tus colaboradores, usa esta información para apoyar el logro de sus sueños.



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
en Sanborns**

Ventas al
5335-2164

y en las principales
librerías del país.

www.mejoresempleos.com.mx

INSPIRALOS. ¿Por qué no? Cuando uno es líder de un equipo de trabajo se tiene la posibilidad de que aquellos que están bajo nuestro mando se vean reflejados en nosotros mediante el uso de talento, perseverancia y disciplina. Déjate ver como un ejemplo y actúa siempre honrando esa imagen para los demás.

MOTÍVALOS. Aunque la motivación es algo que cada persona debe trabajar individualmente, podemos buscar la manera de que al ser líderes, seamos en algún momento conductores de esa emoción para rendir más. No se trata sólo de motivaciones económicas o planes de comisiones; las palabras, reconocimientos y felicitaciones también ayudan.

ESCÚCHALOS. Una de las formas más efectivas de poder influir en una persona es a través del respeto y la principal forma de respetar a alguien es escucharla. Siempre que te busquen pon toda tu atención, no permitas interrupciones y menos lo hagas tú, deja de hacer lo que estás haciendo y haz contacto visual. Con

esto le manifestarás a la otra persona que le interesas y le importas.

DISCIPLÍNALOS. Increíble pero cierto, no hablo de tratarlos mal, menos con groserías o a gritos. Un líder debe mostrar carácter y forjar en ellos disciplina. No tengas miedo, sólo recuerda ¿de cuáles maestros de primaria te acuerdas? A veces de los más estrictos ¿verdad? Con frecuencia los reconocemos porque con su carácter impactaron nuestra vida de manera positiva.

Es un hecho que cuando un líder cobra conciencia y la facultad que tiene sobre el efecto que sus acciones tienen en el personal a su cargo, podrá crecer, potencializar y motivar a su equipo para lograr los más anhelados sueños personales y de empresa. Intentemos convertirnos en grandes líderes y dejemos una huella que nos haga trascender ¿Algo más que se pueda pedir en la vida? ►

Sé un ejemplo y actúa siempre honrando esa imagen de líder.





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

La acción gerencial dentro del **mercado global**

Por **Ingrid Charles**

Consultor de Cuentas Internacionales
Ingrid@yotrabajo.com.mx



Una organización internacional se caracteriza por establecer relaciones entre personas de diferentes naciones dentro de una misma corporación. Actualmente el sector privado es el que conduce tal práctica y de modo creciente participa dentro de la misma.

Por tanto, para las firmas transnacionales, un factor crucial es la propia capacidad de operación pues el contexto global -sobre todo para América Latina y sus esquemas de integración-, se presenta con incerti-

dumbre por la persistencia de tendencias estructurales que refuerzan los intercambios, así como la fragmentación geográfica en cadenas de valor, causante de una mayor especialización por parte de los países más desarrollados.

Las empresas realizan dichas actividades de manera separada, conjunta o alternativa. En sus actividades abarcan diferentes territorios en función de su estrategia basada en el objetivo del beneficio máximo a través de la búsqueda de mano de obra,



La USEM pone en forma la conciencia social de los empresarios

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



FORMACION • INFORMACION • TRANSFORMACION

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

Algunos de nuestros socios:

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

Experiencia de clase mundial

82 años de experiencia internacional
55 años en México y de experiencia en RSE
35,000 empresarios afiliados en el mundo
24 congresos mundiales UNIAPAC
21 asociaciones en México
Más de 200 empresarios afiliados en la Ciudad de México
Más de 160 empresas asociadas en el área metropolitana
que en conjunto generan más de 300 mil empleos
Más de 250 horas anuales de formación social empresarial

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

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

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


UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

proximidad de las fuentes de materias primas, y del mercado consumidor, etc.

En estos organismos existe una interacción entre sus pares que construye un conocimiento común dentro de una estructura que los coloca en el mismo plano. Las filiales son articuladas en un proceso integrador y sus políticas son determinadas por el centro corporativo en términos de las decisiones relacionadas con la producción, la localización de plantas o filiales, las formas de los productos, la comercialización y el financiamiento.

Liderando la provisión de servicios y soluciones de Capital Humano

Tomando en consideración que la estructura de una empresa depende de su estrategia y que la organización depende de su misión, visión y estrategia, el organigrama organizacional es sin duda efectivo dentro de la empresa. En las corporaciones trasnacionales el órgano de dirección puede estar formado por uno o varios administradores o bien, por un consejo de administración.

Las decisiones para la organización se toman desde el corporativo por mayoría a través del sistema de votación, permeándose hacia toda la corporación. Es así, como la gerencia en su tarea armonizadora de los recursos organiza-

cionales, redefine y reinventa nuevas acciones gerenciales orientadas a ajustar la praxis administrativa-gerencial a este esquema mundial.

Así, el ejecutivo trasnacional tendrá que adquirir un buen balance de información para desarrollar criterios gerenciales consistentes con la cambiante situación de los negocios, tales como una vasta riqueza cultural, amplio conocimiento de idiomas y flexibilidad para el intercambio con diversos grupos de personas.

Dicha interacción será notable en un microsistema dentro de un macrosistema representado por la corporación y sus filiales en donde el colaborador es el responsable de definir los ejes estratégicos de la institución, marcar las pautas para la obtención del uso de los recursos, coordinar, controlar el desarrollo de las operaciones y revisar las estrategias y estructuras en función a los objetivos.

De igual manera la ruta señala, la planeación, implementación y realización cambios en función al desarrollo organizacional, generando mecanismos propios y confiables, que involucrando a todos los miembros a de mas de la organización ademas de generar un proceso basado en la construcción innovadora, intercultural y sinérgica de procesos estratégicos que contribuyen a conducir y resaltar la gestión que desarrolla en la aplicación de una acción capaz de enfrentar la incertidumbre con mayor dosis de entereza, estabilidad e innovación.



Habilidades que requiere un transnacional

- 1 Planear y organizar equipos de trabajo enfocando esfuerzos en los miembros de la estructura organizacional.
- 2 Dirigir, en función de la productividad, la obtención de objetivos organizacionales y particulares.
- 3 Implementar métodos de organización y trabajo multiculturales acordes con la eficacia de los sistemas de control y producción.
- 4 Contar con una comunicación efectiva intercultural relacionada con su misión institucional.

TIP de Ingrid Charles:

Los esquemas de integración global despliegan retos importantes para el ejecutivo multicultural.

El elemento fundamental para éste es su participación, preparación y experiencia especializada en su gestión lo cual tendrá grandes oportunidades de éxito en el entorno laboral.

Programa de Asistencia al Empleado



www.asistenciaempresarial.com

PROBLEMAS DE SALUD EMOCIONAL EN LAS EMPRESAS

Principales Síntomas

- Ausentismo •
- Presentismo •
- Incapacidades •
- Indisciplina •
- Desmotivación •
- Rotación de Personal •

Principales Causas

- Problemas familiares
- Problemas de pareja
- Problemas laborales
- Abuso de alcohol y sustancias
- Cambio de puesto/funciones
- Cambios organizacionales

OPERACIÓN PAE

Equipo de psicólogos con estudios mínimos de maestría y especialidades en *Intervención en Crisis y Terapia Breve*

Servicios

- Asesoría Emocional Telefónica y Terapias Cara a Cara
- Pláticas/Talleres (temas de Salud Emocional)
- Intervención en Incidentes Críticos Grupales
- Asesoría a Líderes (Inteligencia Emocional)
- Asesoría Nutricional, Legal y Financiera
- Centro de Denuncias (Ombudsman)
- Servicios en Línea (Chat de Texto y Audiochat)

Beneficios

Disminución de:

- Ausentismo
- Incapacidades
- Gastos Médicos
- Rotación de Personal
- Tiempos Muertos
- Conflictos entre empleados

Incremento en la Productividad y Fortalecimiento del Clima Organizacional

www.asistenciaempresarial.com

Nuevas empresas... ¿Nuevos líderes?

¡Coaching para desarrollarlos!

Por Mario Cardena

Coach empresarial, desarrollo de procesos de intervención de Coaching en las empresas.
mario.cardena@crconsultinggroup.com.mx
www.crconsultinggroup.com.mx



Un atleta de alto rendimiento nunca consideraría trabajar en su desempeño sin la ayuda de un *coach*, sin embargo, los directivos y ejecutivos consideran que pueden mejorarse a sí mismos sin uno. ¿Se han dado cuenta de lo contradictorio que es esto? Los mejores directivos de empresas exitosas cuentan con un *coach personal* y de equipo en una relación constante de largo plazo; lamentablemente en México aún son pocas las organizaciones que lo entienden puesto que saben que un *coach* está precisamente capacitado para resolver problemas que muchas veces no somos capaces de ver por nosotros mismos.

El coaching en la empresa moderna

Vivimos en un entorno económico cada vez más complejo para las empresas: mayor flexibilidad en las competencias y comportamiento de los miembros que la integran, reorganización continua, evolución de los métodos de gestión y evaluación, adecuado uso de nuevas tecnologías, son sólo algunas de las constantes.

El cambio es tan veloz que muchas veces descubrimos que la tarea que

hemos aprendido el día de ayer, no necesariamente la podremos hacer hoy de la misma forma que la hemos aprendido. Para prevalecer y triunfar, las organizaciones requieren estar integradas por individuos que sepan quiénes son, qué quieren, a dónde van y cómo pueden llegar. He ahí la importancia de contar con líderes que sepan aprovechar el momento, el lugar preciso y sobre todo, el potencial del personal a su cargo; que se automotiven y logren hacerlo también con sus colaboradores, sólo así alcanzarán los objetivos establecidos para que la empresa que compita en el mercado, sea líder del sector en el que se desarrolla.

¿Un líder moderno?

El reto del líder de hoy -y del futuro próximo-, es el de conducir a su empresa a los más altos niveles de productividad, competitividad, calidad, etc., para ello deberá contar con competencias que le permitan administrar los recursos materiales y, sobre todo, humanos de los que dispone, hacia los resultados deseados.

No olvidemos que el nuevo paradigma de hacer empresa, requiere que el factor humano sea tomado en cuenta en un marco que motive a todos y a cada uno de los integrantes y que les permita realizarse como equipo e individuos.

Dado que el cambio individual de los miembros de una organización, lleva al cambio grupal de la misma, lo mejor es dar el apoyo adecuado al líder de cualquier proyecto y garantizar que tanto para él como para cualquier otra persona, el trabajo sea una oportunidad de crecimiento y desarrollo como individuo. Así,

El coaching permite descubrir cuáles son las ideas que le impiden crecer al líder, sólo alguien que es capaz de dirigirse a sí mismo, puede hacerse cargo de los demás, y en consecuencia, de una empresa.



el *coaching* tendrá como principal objetivo desarrollar a la persona, tratando de provocar su máximo potencial para interactuar con éxito en diferentes aspectos personales y colectivos, es importante aclarar que este proceso debe llevarse con cuidado puesto que cada individuo tiene características propias y una misión personal para cumplir en el curso de su vida.

Pueden suceder dos cosas con aquellas organizaciones, directivos e integrantes que se aferren al pasado sin voltear a ver el factor humano como elemento clave para una nueva gestión de hacer empresa: o ya forman parte del pasado o bien, muy pronto lo harán, obteniendo como resultado que desaparezcan del ámbito laboral.

La nueva forma de hacer empresa

Dado que no es suficiente tener las mejores instalaciones, máquinas, softwares y programas de capacitación para lograr crear una dinámica de alto desempeño; es necesario que cada uno de los miembros de la organización vivan la visión y misión de la empresa para poder lograr desarrollar su máximo potencial. ►

TIP de Mario Cardeña:

La labor de *coaching* fundamentalmente centrará su trabajo en la búsqueda de una mayor coherencia y sentido en la acción de cualquier persona que se permita alinear valores profesionales y personales, mantener un equilibrio entre ser y hacer, así como el afirmar su individualidad aun siendo productivo y manteniendo la visión estratégica de la organización. No olvidemos que la búsqueda de sentido debe esclarecer la finalidad de la acción y enmarcarla en una perspectiva existencialmente más gratificante para el individuo.

La conversación es una especie de “danza con el otro” en donde intervienen las interpretaciones de los participantes debido a sus emociones y sus paradigmas, si éstos no se revisan, el problema persistirá

Los líderes en las empresas, no deben improvisarse, deben estar perfectamente preparados para desarrollar sus funciones.



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

Oferta de valor

¿Qué te **distingue** de tus **competidores**?

Por BC & IQ Carlos Alberto Ortiz Anzo

Director Comercial de Enfocando Resultados SC
Soluciones Totales en Ventas. "Training & Consulting"

carlos.ortiz@enfocandoresultados.com

www.enfocandoresultados.com



*“Todo el que disfruta
cree que lo que
importa del árbol es
el fruto, cuando en
realidad es la semilla.
He aquí la diferencia
entre los que creen y
los que disfrutan.”*

Nietzsche

Un elemento fundamental en la venta profesional es el conocer de manera precisa las diferencias, similitudes, fortalezas, debilidades, ventajas, desventajas y el valor agregado de nuestros productos y/o servicios ante la competencia y los clientes; sin embargo, si no contamos con el *know how* y las habilidades para reconocer, argumentar y “vender” los elementos diferenciadores de nuestra oferta y/o propuesta comercial, perderemos la oportunidad de marcar diferencias dejando “valor en la mesa” y poniendo en riesgo las negociaciones o acuerdos.

¿Qué es la oferta de valor?

Simplemente hacernos irresistibles ante el cliente, se trata de presentar argumentos de venta profesionales, contundentes e inobjetables, tan claros y poderosos que prácticamente dejen la “mesa puesta” para el cierre o acuerdo.

Este principio de la venta se aplica en prácticamente todos los mercados y segmentos, aún si tu empresa comercializa productos “Top” (gama, perfil, tecnología y especialidad), es común coexistir con al menos un par



de competidores, más aún en mercados de productos de "bajo perfil", productos de consumo y *commodities* en donde la batalla es más encarnizada.

¡Construye tu oferta de valor!

Primero que nada debes conocer profundamente al cliente y sus necesidades, de esta manera lograrás confeccionar en la medida de lo posible, un "traje a medida" que supere las expectativas del cliente, con esto, marcarás una clara diferencia entre tu producto y el de los demás.



Lo más común es sustentar nuestra oferta comercial con base en el precio y las condiciones crediticias -lo que sólo se recomienda cuando tu liderazgo en costos es insuperable y tus economías de escala y situación financiera lo permiten-, de esta manera puedes "arrollar a tu competencia" y en ocasiones "comprar mercado".

Cuando tu situación es diferente, una excelente opción es centrar la estrategia en dar sustento a la oferta comercial con argumentos de venta o elementos diferenciadores -que pueden ser técnicos, logísticos, económicos o una mezcla de todos-, que te permita ocupar una posición en la que puedas prevalecer e inclinar la balanza a tu favor.

La partida se gana en la oferta de valor

La oferta de valor es una etapa decisiva en el proceso de la venta, dependiendo de lo bien que se "lea al cliente", se documente y presente, se facilita la negociación, incrementando significativamente las posibilidades de alcanzar la venta ▶

TIP de Enfocando resultados:

Del listado a la izquierda elije tus argumentos y desarrolla una oferta de valor poderosa y profesional que creas pueda disminuir significativamente las objeciones de tu cliente y se convierta en la mejor técnica de tu cierre de venta.



ENFOCANDO RESULTADOS CONSULTORES

SOLUCIONES TOTALES EN VENTAS

MARZO 21-22	▶ GUADALAJARA "The Manager" - El Gerente de Ventas
MARZO 26	▶ MONTERREY "The Closer" - El Cerrador Experto
MARZO 28	▶ MÉXICO DF Estrategia Comercial - Dirección Estratégica
ABRIL 10-11	▶ GUADALAJARA Detonando Ventas - "El Siguiente Paso"
ABRIL 22-23	▶ MONTERREY Detonando Ventas - "El Siguiente Paso"
ABRIL 24-25	▶ MÉXICO DF Detonando Ventas - "El Siguiente Paso"

EL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTOS MÁS COMPLETO PARA DESARROLLAR EQUIPOS COMERCIALES



▶ INSCRIPCIONES E INFORMES:

01 800 839 0751 | www.enfocandoresultados.com | contacto@enfocandoresultados.com

¿Por qué darle el sí a la educación financiera?

Entrevista a Sofía Macías, bloguera y autora del *Best Seller Pequeño Cerdo Capitalista*

Por Fabiola Hurtado

fabiola@mejoresempleos.com.mx

En Mejores Empleos sabemos que a nadie le viene mal una cuenta de ahorro que produzca verdaderos rendimientos y tampoco saber manejar con exactitud los créditos para utilizarlos a su favor. Sofía Macías, reconocida bloguera de finanzas personales, te hace el camino más fácil. Está joven, quien ha sabido apalancar sus conocimientos como periodista financiera, ha saltado del mundo cibernético al editorial con su *Best Seller Pequeño Cerdo Capitalista* y hoy, con nuevo libro en mano: *Pequeño Cerdo Inversionista*, platica con nosotros para animar a cualquiera a poner en orden sus finanzas.

nos de 30 años-, se distinguen por tener un alto interés en su flexibilidad laboral y estabilidad financiera; sin duda, para lograr ambas cosas es casi seguro que el camino a tomar es convertirse en ser *free lance* o emprendedor, para lo cual es imprescindible saber mane-

¿Por qué aprender de finanzas personales?

Como Sofía lo dice: "Porque este tema puede salvar a personas en crisis y hasta matrimonios; sin duda, unas finanzas sanas son la base de una vida tranquila, sin embargo, esto no se logra hasta que no se aclara lo que les repito a mis lectores tanto en los libros como en el blog: deben tener un propósito, un ¿para qué?, es decir, una persona jamás se animará a ahorrar si antes no encuentra una meta para la cual necesites aprender de finanzas personales".

Y si bien, hace hincapié en que las finanzas personales son para cualquier persona no importando su edad o sexo, remarca la importancia que estos temas cobran para los jóvenes: la generación de los denominados *millennial*-los chicos que en la actualidad cuentan con me-



jar el dinero, de lo contrario estás frito, la clave está en la educación financiera.

Lo más difícil...

Sin duda alguna, lo más difícil, como en cualquier proyecto es, comenzar y hacerlo de manera correcta, no puedes aventarte y querer abrir una cuenta de inversión si nunca has tenido la disciplina de ahorrar siquiera un peso. Necesitas revisar en qué gastas tu dinero y rastrear de dónde puedes tomar para ir guardando, así con parte de lo que ahorres podrás invertir en algún negocio o proyecto a futuro, comenta Sofía Macías, mientras explica que a pesar de las cargas tremendas de trabajo que tiene encima, sigue escribiendo dos veces por semana en su blog porque no quiere perder la comunicación con sus seguidores.

Del blog a los libros

Cuando uno mismo le da valor a lo que hace, sea un trabajo o un *hobbie*, eventualmente la gente volteará a verte, sobre todo cuando resuelves una necesidad real; eso me sucedió cuando abrí el blog del Pequeño Cerdo Capitalista, empecé a construirlo en 2008 cuando yo tenía 24 años, era una especie de pasatiempo para mí, de pronto alguien reseñó mi blog en una revista y ahí todo comenzó, la editorial en la que publiqué mi primer libro me llamó porque le interesaba lo que yo hacía: resolver temas financieros de una forma práctica y sencilla. Es posible dedicarse a lo que a uno le apasiona y generar ingresos con ello.

Para muchos es difícil en principio saber qué es lo que les apasiona, es por ello que uno debe experimentar, no vas a encontrar el trabajo que te gusta haciendo lo mismo de ocho de la mañana a siete u ocho de la noche y después yéndote a casa a sólo ver televisión para después irte a dormir; si lo que uno quiere de verdad es descubrir a qué puede dedicarse sin sufrir en el camino, debe hacer esfuerzos, actualizarse, involucrarse en eventos, conocer gente del área que te interesa, etcétera; nadie va a lograr motivarte si tu verdadero interés no viene de adentro.

TIP de Sofía Macías:

Si buscas un aumento de sueldo elimina estos dos argumentos:

- 1.- "No me has subido el sueldo y ya llevo un año trabajando aquí". Debes tener claro que el aumento de sueldo no va en función del tiempo trabajado.
- 2.- "Ya no me alcanza". Este punto señala más bien un problema de administración personal, no de la empresa.

Concéntrate en el alcance de metas, creación de algún valor agregado para la empresa, la reducción de gastos o generación de ingresos en la compañía. Cuando has demostrado capacidad y has logrado generar recursos para tu empresa, tendrás los argumentos requeridos para solicitar tu aumento.



Se solicitan emprendedores de alto impacto



Entrevista a Vincent Speranza,
Director Nacional de Operaciones

endeavor
MEXICO

Por Ireri Campos Alva
contacto@mejoresempleos.com.mx

Selección, aceleración y promoción de los mejores emprendedores

Un emprendedor de alto impacto es un agente de cambio capaz de desafiar a la industria y de innovar. Es aquél que tiene la capacidad para resolver una necesidad específica y reformar industrias, comunidades o incluso países.

Endeavor se concentra exclusivamente en este tipo de emprendedores a nivel internacional, los asesora, apoya y promueve para que logren el éxito empresarial primeramente y luego sean capaces de impulsar a otros emprendedores a generar riqueza, tanto económica como cultural, y lograr así un crecimiento económico sostenible.

Se trata de un movimiento global que llegó a nuestro país en el 2002 y desde entonces se ha encargado de apoyar a emprendedores mexicanos no sólo en la ciudad, sino en otros 12 estados de la República como Querétaro, Chiapas y Quintana Roo.

Endeavor siempre se ha enfocado en la calidad más que en la cantidad, pues según Vincent Speranza: "pensamos que para transformar una región o al mundo

Un
emprendedor
es un agente de
cambio capaz de
desafiar a la
industria



Algunos emprendedores **endeavor** MEXICO



no se necesitan muchos, sino a los mejores". Es por ello que sus métodos de selección se apegan a ciertas reglas:

- ✓ No se buscan emprendedores en etapa de creación, ni en etapa de rescate, sino cuando la empresa está en un momento de crecimiento acelerado o enfrentando nuevos desafíos.
- ✓ Se buscan emprendedores que sean capaces de crear modelos de negocio que tengan tasas de crecimiento anual constante igual o mayor al 30%.
- ✓ Emprendedores capaces de generar empleos e incentiven a otros a enfrentar retos.

Las oficinas de *Endeavor* México son las más grandes a nivel mundial, en ellas se seleccionan entre 12 y 15 empresas cada año, orgullosamente México es el cuarto país con más población activa emprendiendo.

Continuamente están en busca de empresas con grandes aspiraciones para apoyarlas con asesorías especializadas, talleres y alianzas con instituciones de alto prestigio internacional.

Nuevas metas

Endeavor tiene en la mira impulsar este 2014 la iniciativa *Endeavor tech track*, con la que se busca el impulso de empresas con enfoque tecnológico ▶

TIP de ENDEAVOR:

El fracaso es también parte del proceso natural para alcanzar el éxito.

¿Ya tienes un negocio o estás por emprender uno?

La tasa de actividad emprendedora en México es tan sólo de 12%":
Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM)

¿En qué invertir? Algunas oportunidades de negocio



Sector salud: rehabilitación, fisioterapia, quiropráctica, especialistas médicos.



Sector ecológico y sustentable: franquicias enfocadas al medio ambiente.



Sector gastronómico: comida saludable.



Coaching: orientación, comunicación, competitividad.



Sector tecnológico: con potencial crecimiento exponencial.
En México hay 90 millones de usuarios de teléfonos móviles, según la Comisión Federal de Telecomunicaciones.

¡Sé un buen emprendedor: ten iniciativa, disciplina y, sobre todo, actitud!

Consejos para el emprendedor por ADECCO México

Actúa
con visión

Crea y atiende
necesidades

Cualidad
Indispensable:
liderazgo

Gestiona o
crea un plan
de negocios

Organiza
tiempos
y prioridades

¡Recuerda!
**La claridad es
poder**

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

Carreras técnicas:

mayor oportunidad de empleabilidad a jóvenes

Por Luis Ramón Carazo
lr_carazo@yahoo.com.mx



La idea de que varios años de educación superior significan un empleo mejor, mayores ingresos y una vida más segura, aún persiste en padres, educadores y alumnos de todo el mundo. En México la realidad es otra, muchos estudiantes de secundaria y bachillerato tal vez nunca obtendrán un título universitario; pero su intento, significa mucho dinero tanto para los gobiernos como para los padres, que al final no logran que los hijos cuenten con una carrera terminada.

ejercen la profesión estudiada por falta de demanda y cuya inversión en tiempo y de dinero en sus estudios no les rindió frutos.

En Alemania, para dar una idea, aún quienes aprueban el examen Abitur (que les posibilita el asistir a la universidad sin pagar) alrededor del 40 por ciento prefiere prepararse para trabajar como auxiliares en el comercio, informática, producción o ventas, que en aquel país representa un futuro de trabajo bien remunerado.

Útil para formar emprendedores y no sólo empleados

La formación técnica que extiende los estudios de secundaria y que combina la academia con preparación práctica en el trabajo, es una alternativa viable que favorece a la vez, formar emprendedores y no nada más empleados.

En nuestro país, gran parte de los puestos se pueden preparar fuera de las aulas universitarias. Los oficios como plomeros, electricistas, carpinteros, instaladores de aparatos electrónicos, frecuentemente son ocupados por personas con estudios universitarios que no

Cambiar de paradigmas

Atrevemos a promover carreras técnicas y no sólo las universitarias pudiera sonar a discriminación, sin embargo, me parece que tenemos la urgencia de generar oportunidades que fomenten más empleos en México y un mejor nivel de remuneración; así como darnos a la tarea de convertir en atractivos aquellos trabajos que no requieren la formación en la Universidad.

Es claro que de suyo, el tema está como para depurarlo; mucho hemos de avanzar si a quienes nos corresponde, lo tomamos en serio ►

¿CÓMO QUIERES QUE TE PAGUEN?



En tu sitio web

En tu dispositivo móvil



Integración total
con tu sitio



Pagos diferidos
y recurrentes



Acepta todas
las tarjetas



Compatibilidad
iOS y Android



Sin renta
mensual



Sin montos
mínimos

www.pagofacil.net

El mexicano y la búsqueda de empleo

Fuente: Encuesta anual sobre el comportamiento y hábitos de la búsqueda de empleo. OCCMundial 2013.

83%

de los **profesionistas** mexicanos estarían **dispuestos a trabajar** en un área de **especialidad diferente** para **obtener empleo**.

Disposición para cambiar de lugar de residencia:

65%

afirmaron estar **dispuestos a mudarse** a otra ciudad del país.

59%

señalaron estar abiertos a **migrar al extranjero** para encontrar un nuevo o **mejor trabajo**.

Principales razones para buscar empleo:

78% Crecer profesionalmente.

72% Tener un mejor salario.

49% Mejores prestaciones.

6 de cada 10 afirmaron **invertir tiempo diariamente** para **encontrar trabajo** (sólo 36% de ellos estarían dispuestos a contratar algún tipo de consultoría profesional para lograrlo).

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

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

Contáctanos....

www.fundaciondrsimi.org.mx

[f](https://www.facebook.com/fundaciondrsimi) [t](https://twitter.com/fundaciondrsimi) @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



A middle-aged man with glasses, wearing a dark blue suit, white shirt, and a red patterned tie, is seated in a black leather office chair. He is gesturing with both hands while speaking. The background is a bright, out-of-focus window. The text is overlaid in the bottom left corner.

“Este país no camina con 6 de cada 10 trabajadores en la informalidad. Vamos a dar 10 pasos y sólo vamos a avanzar 4, porque los otros 6 son la carga”

Alfonso Navarrete Prida

¿Cómo estamos y a dónde queremos llegar en el empleo?

Entrevista a Alfonso Navarrete Prida
Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por Gabriela Breña Huerta
gbrena@mejoresempleos.com.mx

El proceso de transformación de México involucra, como eje prioritario, el empleo y aumentar el poder adquisitivo de los salarios; y en un contexto en donde están colocadas muchas reformas estructurales para impulsar la transformación del país, Mejores Empleos acude al Secretario Alfonso Navarrete Prida, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para preguntar cuándo se podrá contar con un plan nacional de empleo.

Así comienza esta entrevista que reflejará una radiografía sobre los retos a vencer por la STPS para hacer funcionar los engranes del motor que México requiere para su crecimiento económico.

El plan nacional de empleo para México hoy se basa en que las reformas estructurales estén funcionando y se mantenga un nivel de crecimiento económico del 5%

“A lo largo de los últimos años, el país perdió el 0.7% en productividad con respecto a otras economías, lo que junto a tasas de crecimiento económico poco sostenibles ha arrojado como resultado la precarización

del empleo, caracterizado por los bajos salarios y una mayor desigualdad en la sociedad mexicana”, – indica el Secretario Alfonso Navarrete al tiempo que menciona lo complejo que así resulta el desarrollo de una planeación a corto, mediano y largo plazo.

Y sobre los retos que tal escenario presenta, el Secretario Navarrete realiza las siguientes apreciaciones:



La academia debe ajustar la matrícula a lo que los jóvenes realmente requieren, principalmente a las vocaciones regionales, de lo contrario, estamos generando subempleo, el desempleo y la informalidad, con carreras que nada tienen que ver con la demanda del mercado laboral mexicano, perdiendo así nuestro bono demográfico.

Por esta razón, el Ejecutivo Federal se ha trazado una meta con la que se apuesta por la resolución de los problemas de desigualdad social. ¿Cómo lo logramos? Alcanzando una tasa de crecimiento económico permanente del 5%; y si logramos alcanzar esta cifra y no estar sujetos a vaivenes, entonces podremos generar el millón de empleos anuales que necesitamos los mexicanos. Por supuesto que, para conseguir llegar esta tasa de crecimiento, requerimos de una educación de mayor calidad, lo que implica, por una parte, tocar intereses, y por otra, estar decididos a adoptar las tecnologías de la información que, a nivel global, se exigen hoy en día para ser competitivos.

La informalidad.. Un espejismo de corto plazo

La mejor manera de explicar lo que la informalidad representa es con cifras:

- 1.- Una empresa informal es 50% menos productiva que una empresa formal.
- 2.- Un trabajador informal gana 57% menos que un trabajador formal.
- 3.- El trabajador en informalidad va perdiendo su posibilidad de retiro, afectando completamente su futuro.

Con estas cifras lo que les puedo decir es que la informalidad es propiamente una decisión.



72% de las industrias y de los trabajos los generan las PyME's sobre todo las dedicadas a servicios, las cuales requieren capacidad de cambiar y readaptarse a la globalización, entrar en cadenas de valor con empresas grandes que les permitan crecer, un sistema financiero atractivo para ellas, bajando tasas de interés, el crédito con una inflación controlada de largo plazo y a bajo costo, todo esto dirigido a pequeños empresarios, de tal forma que les permita modernizarse y sobre todo, incorporar personal a un trabajo formal.

Incentivos tangibles para pasar a la formalidad

Se incentiva el camino a la formalidad de esta manera: si te inscribes en el Seguro Social y te das de alta en el SAT, el primer año no pagas impuestos; el segundo año sólo pagas un 10%, el tercer año sólo pagas un 30%, en el cuarto año sólo el 50% ¡y gozas de todos los beneficios de la seguridad social, prestaciones y retiro, además de lo que venga en el futuro de seguro de desempleo! Todo esto se trata de un incentivo real.



Lo único que se le pide a los patrones es inscribir a sus empleados, dar la información. Partiendo de esta base, ya podrán solicitar crédito, integrarse a las cadenas de valor y empezar a trazar un camino más sólido para el propio negocio.

¿Dónde hay empleo?

En este momento, las grandes empresas no están generando empleos ¡Al contrario! están reduciendo su plantilla de personal. La tendencia mundial es que el empleo se está creando con las nuevas empresas en el mundo. Si las nuevas empresas en nuestro país son las PyME's y éstas duran dos años ¡estamos perdidos!. Por ello es importante el aliento al emprendedor, con créditos, con apoyos, con sistemas, con capacitación al trabajador y reubicarlos claramente en una cadena de valor que les permita sostenerse y crecer, ese es el gran reto para México.

Sobre las reformas estructurales

16 Reformas Constitucionales tocaron las materias que dieron origen a la Revolución Mexicana y al México postrevolucionario ¡De este tamaño se miden las reformas! Pero es la primera vez que hay un pacto real de fuerzas políticas en una democracia que se está consolidando para ver cómo transformamos a México. Sólo así, podremos planear a mediano y a largo plazo con una perspectiva sólida de crecimiento.

Todas las reformas abarcan al 40% del mercado formal. El 60% de los informales no entran en las reformas. Sí sufren las consecuencias, pero no entran en los cambios, así, es difícil tener un sistema mínimo de planeación.

Tenemos un Presidente que tiene la convicción de que "lo que no es medible y verificable, lo que no pue-

da comprometerse y firmarse, es poco serio". Por eso estamos centrando toda nuestra atención en ver hasta dónde llegamos en las metas y estamos dando pasos concretos para lograrlas.

Mensaje a los jóvenes

800 mil jóvenes cada año requieren incorporarse al mercado laboral. El camino para ellos se resuelve con tecnologías de la información. Otra forma es el optar por carreras técnicas que aceleren procesos y que disminuyan costos. Se requieren jóvenes que desarrollen preparación técnica directiva-operativa, a través de sistemas de comunicación, de implementación de procesos más rápidos para recabar datos y armonizar líneas de producción. Ese es el futuro y sin lugar a dudas, en donde más mercado de trabajo se va a encontrar.

Los 4 principales retos del secretario navarrete prida

- 1.- Disminuir la informalidad.
- 2.- Elevar el poder adquisitivo de los trabajadores al desvincular al salario mínimo de todas aquellas normas que están vinculadas al mismo y que son altamente inflacionarias.
- 3.- Pasar como una persona leal al Presidente de la República, que compartimos un proyecto común desde hace muchos años y que lo logramos poner a la práctica.
- 4.- Aportar "con mi grano de arena" a incrementar la calidad de vida de los mexicanos.

Este es un buen momento en México para ver qué cosas cambiaron, qué intereses se tocaron y consolidar un esfuerzo que permita, por primera vez al sistema de planeación democrática, poder tener metas cualitativas y cuantitativas. – Finalizó.



¿Y usted es de clase media?

HOGAR DE CLASE MEDIA EN MÉXICO

Si al azar se toma un hogar de clase media, lo más probable es que...

Haya al menos un integrante asalariado con contrato escrito y labore para una empresa con razón social del sector privado.

El jefe (a) del hogar esté casado.

El número de integrantes sea cuatro.

Cuente con computadora.

Los hijos asistan a una escuela pública.

La vivienda sea propia o se esté pagando y se haya financiado con recursos de la familia o créditos de interés social.

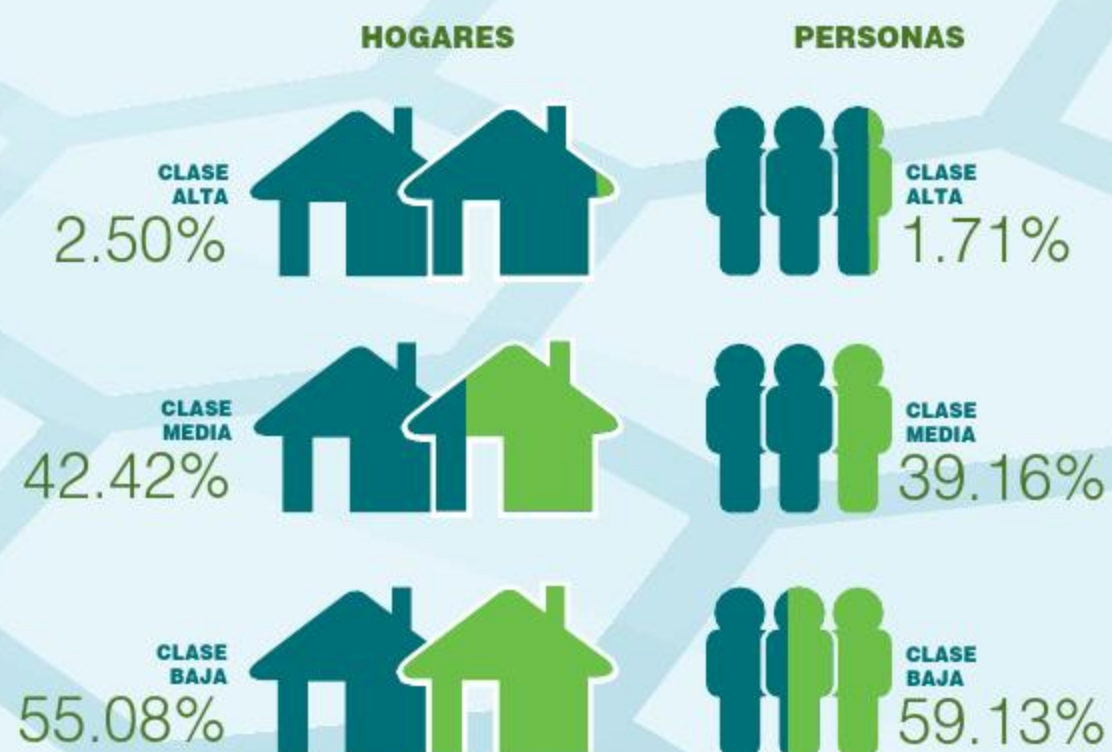
La cabeza del hogar, tenga al menos educación media superior.

Gaste \$ 4,380 trimestrales en alimentos y bebidas fuera del hogar.

Abone alrededor de \$1,660 a tarjeta de crédito.



Hogares y personas por clases sociales



Teléfono en vivienda, celular e internet



3 de cada 4 ciudadanos que se dicen de clase alta tienen teléfono fijo en su vivienda, 17 de cada 20, tienen teléfono celular y 7 de cada 10 cuenta con acceso a internet.

En cambio en la clase baja sólo 27% reportó teléfono en su vivienda, 44% celular, y sólo 12% cuenta con acceso a internet.

Escolaridad del jefe de familia

	PRIMARIA O MENOS	SECUNDARIA Y PREPARATORIA	UNIVERSIDAD Y MÁS
Alta	1.2	0.9	7.8
Medio-alto	5.1	12.1	34.2
Medio-bajo	29.0	49.2	45.4
Bajo	63.2	35.3	9.7
Ns/Nc	1.5	2.5	2.9
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta México: ¿Y usted es de clase media? Consulta Mitofsky.
Población sujeta a estudio: 1,000 mexicanos mayores de 18 años con credencial para votar, residentes en el territorio nacional en viviendas particulares. Margen de error: $\pm 3.1\%$

¿Sabías que...?

El **sector turismo** es una rama que **genera nuevos empleos** de manera consistente (5%), sin embargo el nivel de ingreso dependerá de las competencias adquiridas: idiomas, posibilidad de cambiar de residencia y actitud de servicio.

Sólo un 50% de los **egresados** universitarios **trabaja** en actividades **relacionadas** con su **profesión**; en algunas carreras la relación es más baja, por ejemplo, en comunicación (33%).

El **sector comercio** es el **principal empleador** (7.6 millones de empleos), no obstante, de cada 10 empleos que genera **2 son para técnicos** y sólo 1 de nivel profesional.

El **sector de la construcción** ha **crecido 6%**, sin embargo emplea a pocos profesionales. De cada **10 empleos** que se generan 8 son para personas con educación media básica y sólo **1 de nivel profesional**.

La **tendencia** general para los **egresados** universitarios mexicanos **es el autoempleo**.

Las pequeñas y medianas empresas representan el 52% del Producto Interno Bruto (PIB) y generan 72% de los empleos formales en el país según cifras de la Secretaría de Economía. El director de la carrera de Creación de Desarrollo de Negocios del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Óscar Fonseca, afirma que el **78.5%** de los **empleos formales** son **generados** por los **pequeños negocios**.

El perfil de empleo en países desarrollados que integran la OCDE indica que de cada 10 nuevos empleos que se crean en estos países ocho son para trabajadores del conocimiento con capacidades para:

- ✓ Dirigir proyectos
- ✓ Altamente calificados en áreas técnicas
- ✓ Espíritu emprendedor
- ✓ Orientados a resultados
- ✓ Capaces de trabajar en equipo
- ✓ Manejo de idiomas

Las necesidades más apremiantes para el México del futuro

(con base en las tendencias demográficas)

Nuestro país tendrá una población envejecida que demandará productos y servicios para:

- ✓ Prevenir y atender enfermedades crónico-degenerativas
- ✓ Desarrollo de tecnología
- ✓ Desarrollo de medicamentos
- ✓ Servicios sociales para atender problemas de salud generados por las grandes urbes y la velocidad con la que ocurren los cambios tecnológicos.
- ✓ Servicios financieros
- ✓ Uso del tiempo libre: arte, tecnología, entretenimiento y cultura



Fuente: Act. Psic. Guillermina Nava
Instituto Mexicano de Orientación
Vocacional y Profesional, A.C.

La cultura organizacional,

cimiento del éxito de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

Por Carole Lepelley

GREAT
PLACE
TO
WORK®

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) juegan un papel importante en la economía mexicana; de acuerdo al censo económico de INEGI (2010)¹, representan 99.8% de las 4 millones 15 mil unidades empresariales del país. Desafortunadamente, muchas de ellas no logran sobrevivir en el mercado por falta de planeación, estructura y recursos.

En este contexto, pocas son las MIPYMES que han invertido tiempo y/o recursos para su cultura organizacional a pesar de que es el cemento para su creci-

¹ ProMéxico. (2013). *PyMES, eslabón fundamental para el crecimiento en México*. Recuperado el 2013, de <http://www.promexico.gob.mx/negocios-internacionales/pymes-eslabon-fundamental-para-el-crecimiento-en-mexico.html>



miento duradero ya que es el soporte al logro de los objetivos de la organización. Por cultura organizacional entendemos el conjunto de normas, creencias y valores de los miembros de la organización; implica la interacción de sus colaboradores y su consolidación como grupo. El comportamiento de los colaboradores tiene su origen en la misma cultura organizacional: define las actitudes de los individuos hacia la organización para que estos contribuyan a su éxito. Por lo tanto la cultura organizacional orienta el comportamiento de sus colaboradores y puede ser un impulsor o puede, al contrario, restringir a la organización hacia el logro de sus metas.

Edgar Schein (1992)², experto en este tema explica que el conocimiento de la cultura de la organización es clave para el éxito. Permite, por ejemplo comprender el concepto de eficacia que sostiene la organización, comprender y predecir las consecuencias de estrate-

gias y políticas así como identificar las oportunidades de cambio cultural posible para llegar a los resultados esperados.

Por lo tanto, es imprescindible que las MIPYMES establezcan los fundamentos de su cultura, es decir su filosofía organizacional. Ésta se compone de la misión, visión, valores, políticas, etc. Esta declaración formal permite difundir entre los colaboradores hacia dónde va la organización, cómo quiere llegar, los valores y conductas reconocidas, así como de qué forma necesita su involucramiento en pro del éxito organizacional. Es también la base de una correcta alineación estratégica, ya que de ahí se desprenden las estrategias, así como los diferentes procesos de la organización.

La formalización del rumbo cultural y estratégico de la organización es una etapa crítica para las MIPYMES que requieren contar con una fuerza laboral enfocada y alineada hacia un mismo objetivo ►

² Schein, E. (1992). Psicología de la Organización. México: Prentice Hall.

¿Oportunidad de negocio?

¡Oportunidad para hacer empresa!

Por Araceli Valdez
Unión Social de Empresarios de México A.C.

USEM
UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

Innovation
Branding
Solution
Marketing
Analysis
Ideas
Success
Management

Solution

Solution

En el contexto global de la economía actual vemos que atender las necesidades del mercado y la sociedad es cada vez más complejo, por lo que emprender y detectar oportunidades de negocio se ha vuelto más relevante que nunca.

Creemos comúnmente que una oportunidad de negocio es ese espacio que se observa y se acierta para generar dinero, sin embargo es también una oportunidad para generar empresa, pues es claro que hoy se requiere construir empresas, no sólo negocios.

Primero hay que enfatizar que no es lo mismo hacer negocio que hacer empresa, aunque en medio los una la oportunidad. Aquí un par de diferencias:

Negocio	Empresa
Ideas	Perspectiva y visión
Observar el mercado	Mira el contexto de forma integral
Maximiza ganancias	Maximiza valor agregado
Sobresalir	Perdura en el tiempo

Si bien todo comienza con saber mirar una oportunidad, es necesario tomar el camino y decidir qué se quiere hacer y hasta dónde se quiere llegar con ello, esa decisión es por supuesto, del emprendedor, del que dirige, es decir, del líder.

No basta con el conocimiento técnico que se aprende en las universidades, porque eso sólo alcanzará para hacer negocio; para hacer empresa es necesario sentido común, sentido de responsabilidad, sentido social, de urgencia, trascendencia y sobre todo, trabajo arduo.

Transformar una oportunidad de negocio en una oportunidad para hacer empresa requiere de entrenarse para desarrollar estos sentidos y ponerlos al servicio, no del dinero, sino de las personas.

Sentido común. Permite mirar las oportunidades en las crisis, en los problemas y saber anticiparse.

Sentido de responsabilidad. Es la disciplina con la que se recorre el camino y nos hace confiables ante las personas. Una omisión no sólo impacta en la pérdida de dinero sino que también afecta la vida y trabajo de otras personas.

Sentido social. Llevar la responsabilidad y compromiso más allá de los resultados económicos.

Sentido de urgencia. Las grandes carencias mundiales y nacionales en relación a los empleos y salarios, obligan a actuar pronto con competencia y sobre todo con espíritu más solidario en el mundo de los negocios.

Sentido trascendente de la vida. Cuando se descubren y generan oportunidades de negocio, se encuentra también una misión empresarial y de vida que pone al servicio de los demás aquello que hacemos, ahí es donde se ponen los cimientos para edificar una empresa.

En conclusión, las características de estos tiempos, sin duda marcan un parte aguas en el ámbito empresarial y para enfrentar estos cambios hace falta algo más que hacer sólo negocios, es necesario construir empresas, ahí radica la verdadera oportunidad ►

Negocio incubado



VIRMAGIX

Creadores de entornos y paseos virtuales

Por Alfonso Alcázar

contacto@mejoresempleos.com.mx



“La gente aún no comprende del todo este tipo de tecnología, les cuesta trabajo asimilar las ventajas del entorno virtual, que de hecho es una poderosa herramienta de ventas”.

Alexander, Israel y Javier Garrido son tres hermanos creadores y fundadores de la empresa Virmagix, dedicados a formular soluciones prácticas para industrias, empresas y organizaciones, tomaron la decisión de materializar sus estudios de ingeniería en computación. Hoy, gracias al Sistema de Incubadoras de Empresas de la UNAM, platican sobre su proyecto y su experiencia como emprendedores.

“Mientras estudiábamos nos apasionamos por el desarrollo de entornos virtuales, es decir, la creación de escenarios en 3D de casas, edificios, museos, parques y demás construcciones para ser visualizados de manera anticipada, incluso antes de ser construidos o remodelados, lo que facilita la visualización de proyectos, así como el análisis diferentes materiales y costos”.

Los progenitores de Virmagix, que ya ha realizado importantes proyectos para empresas como Xcaret, Grupo Posadas y la Secretaría de Marina, comentan que continúan en el proceso de desarrollo de proyectos, luchando día con día para salir adelante, aunque se han encontrado con el obstáculo de que la gente



aún no entiende del todo este tipo de tecnología: a las personas le cuesta trabajo asimilar las ventajas del entorno virtual: con nuestro producto las organizaciones pueden motivar la compra y/o aprobación de sus proyectos, nos enfocamos en desarrollo de catálogos, demos virtuales e incluso, novedosas aplicaciones para e-learning. Creamos trajes proyectos multidisciplinarios a la medida del cliente”.

Durante los tres años de vida de Virmagix este equipo ha tenido una gran evolución en el mercado, y no sólo por la labor de dar a conocer su empresa y los beneficios de su trabajo, sino por la satisfacción de ayudar a sus clientes a cristalizar sus proyectos: “ para emprender en un país como México, se requiere mucha paciencia, hay que tener bien concreto qué es lo que se quiere y dirigirse al objetivo con determinación, es necesario ser flexible y adaptable, ser entusiasta, tener confianza en sí mismo, aceptar las críticas, tener mucha iniciativa, además de mantenerse siempre actualizado” ▶



TIP de Virmagix

Sin duda, en el sector de las Tecnologías de la Información existen múltiples oportunidades para los mexicanos, sobre todo, en especialidades que tienen que ver con la creación de bases de datos y construcción de aplicaciones móviles, así como en proporcionar soluciones de software a nivel empresarial. Dedícate a emprender en estas áreas y, por supuesto, no pierdas de vista que el dominio del idioma inglés te abrirá, también, muchas puertas.

Acompaña a **DIANA VANONI:**

“La voz que toca el corazón”

A explorar el mundo en el que vivimos
y no tenemos presente.



por:



Todos los jueves a las 21:00 hrs.
Repetición Domingos 23:00 hrs.

www.canalvibratv.net
www.vanonidiana.com/blog

CANAL 158 DE CABLEVISIÓN, TOTAL PLAY 165, HITV CANAL 20 y TV DIGITAL 40.6.

Mitos y realidades

¿Qué tan malo es para un candidato no saber con certeza cuáles son sus debilidades al momento de ser entrevistado?

Tomando en cuenta que por cada 100 currículums que llegan a un ejecutivo, únicamente cinco candidatos iniciarán algún proceso de reclutamiento y tan sólo tres de ellos tendrán la posibilidad de conocer y visitar la empresa, resulta indispensable y conocer las competencias laborales con las que se cuenta, así como las posibles debilidades, de esta manera, uno puede centrar las fortalezas con las que se cuentan para el desarrollo de la función y, en caso de ser detectadas, transformar las "debilidades" en verdaderas oportunidades de aprendizaje.

No olvidemos, que la búsqueda y selección de un colaborador, no es más que un proceso de «compra y venta», en donde siempre será importante resaltar, lo que realmente nos hace diferentes a ambas partes, el valor agregado y las ventajas competitivas sustentables.



 **Tetra Pak**
More than the package™

Esta pregunta sin lugar a dudas se realiza al tratar de escudriñar en el nivel de autoconocimiento de un candidato, por eso es importante que antes de acudir a una entrevista de trabajo se realice una introspección en la que se haga énfasis en nuestras cualidades, antecedentes de éxito personal y profesional, etcétera; sin embargo, si el candidato demuestra que además es consciente de las debilidades u oportunidades propias hablará muy bien de que hay un balance de lo que sabe acerca de sí mismo. Somos humanos, no olvidemos que estamos constituidos por la suma de éxitos y fracasos, de cualidades y defectos.

No conocer nuestras debilidades es un tema muy delicado puesto que estamos hablando del desconocimiento de una parte fundamental de nuestra auto-evaluación. Al ignorar esta parte de nosotros mismos, corremos el riesgo de proyectar una imagen errónea. Un candidato sin preparación puede, en el momento de la entrevista, decir características que no necesariamente se apeguen sus áreas de oportunidad y demostrar inseguridad, además de incapacidad.



**IMPULSO
EMPRESARIAL**
Recomendamos
realizar esta actividad

piagui
grupo

El hecho de que el candidato no dé una respuesta concreta a la pregunta de cuáles son sus debilidades no es del todo malo y es en ese momento en donde el profesional de Recursos Humanos debe manejar con destreza el tipo de preguntas para obtener la información deseada.

Si por el contrario, el candidato contesta las preguntas de forma honesta, clara y con seguridad por supuesto que deja ver al evaluador parte de su personalidad, lo cual se traduce en puntos favorables.

Ante la difícil pregunta de los reclutadores para que un candidato hable de sus debilidades, pocas veces se sabe qué es lo que realmente se está midiendo en ese momento, puede ser la capacidad de reaccionar ante alguna situación incómoda, de actuar bajo presión o la inteligencia para resolver problemas. Por ello, es recomendable que siempre seas sincero, pensar y prepararte bien, para no boicotearte con tus propias respuestas. Si no sabes cuáles son tus debilidades, no podrán evaluarte bien.

Sé lo suficientemente inteligente como para que tus debilidades se conviertan en oportunidades en el perfil al que estás postulando, por ejemplo: habla de la necesidad que tienes para disciplinarte en algún deporte, el ser muy insistente (para ventas, eso funciona), el que debes cuidar tu alimentación y sobre todo, el exponer un plan de acción para trabajar sobre esa debilidad ayudará a que pases esa fase de la entrevista.

www.trabajando.com
La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica

Cuando el **bienestar personal** y el **desempeño laboral** se ven continuamente afectados por el **estrés** y éste se manifiesta en forma de **trastornos generales** o específicos del **cuerpo y la mente**, es necesario disponer de **herramientas** para **prevenir su acumulación**.

Talleres Grupales Antiestrés
a la medida del tiempo, necesidades, intereses y espacios

 **PSICO TEPAL**
Psicoterapia Corporal y Desarrollo Humano

Más información:
www.psicoterapiacorporal.com
psicotepal@aol.com
5523 9717

 www.facebook.com/psicotepalAC

Netiquette para **WhatsApp** *Una guía práctica para la convivencia digital*

Por: Catherina Fantini

Mercadóloga y correctora de estilo.
Titular del programa Protocolo de Comunicación
Ejecutiva en ARIVA Training & Consulting
catherina.fantini@ariva.mx

ariva
Habíamos de Encuentros Reales

Hablar de protocolo suele parecer *snob*, elitista y presuntuoso. Nada más lejos de la realidad: como individuos en sociedad, actuamos bajo diversos protocolos que nos permiten convivir en relativa armonía.

La importancia de reivindicar un protocolo ejecutivo radica en la función primaria de ordenar, estructurar y estandarizar modelos de comportamiento y comunicación; evita malos entendidos pues clarifica el mensaje y su intención.

Comprendiendo la comunicación en la era digital

Entre los medios con que desarrollamos nuestro trabajo, se ha popularizado la mensajería instantánea en aplicaciones como Whatsapp. El principal reto que enfrentamos al utilizarlo es comprender que es sólo una de tantas herramientas y no sustituye la conversación directa. Por ello, hay ciertas consideraciones que debemos tomar en cuenta:

- 1** No asumas que la otra persona tiene la obligación de responder inmediatamente.
- 2** Evita tratar temas trascendentales o urgentes por este medio.
- 3** Al escribir, sintetiza correctamente tu mensaje. No dispones de mucho espacio y la lectura es ágil.

4

Procura escribir en párrafo y no dividiendo palabras como en el siguiente ejemplo:



*Recibir tantas notificaciones
al hilo suele ser molesto.
Es probable que no te
respondan.*

5

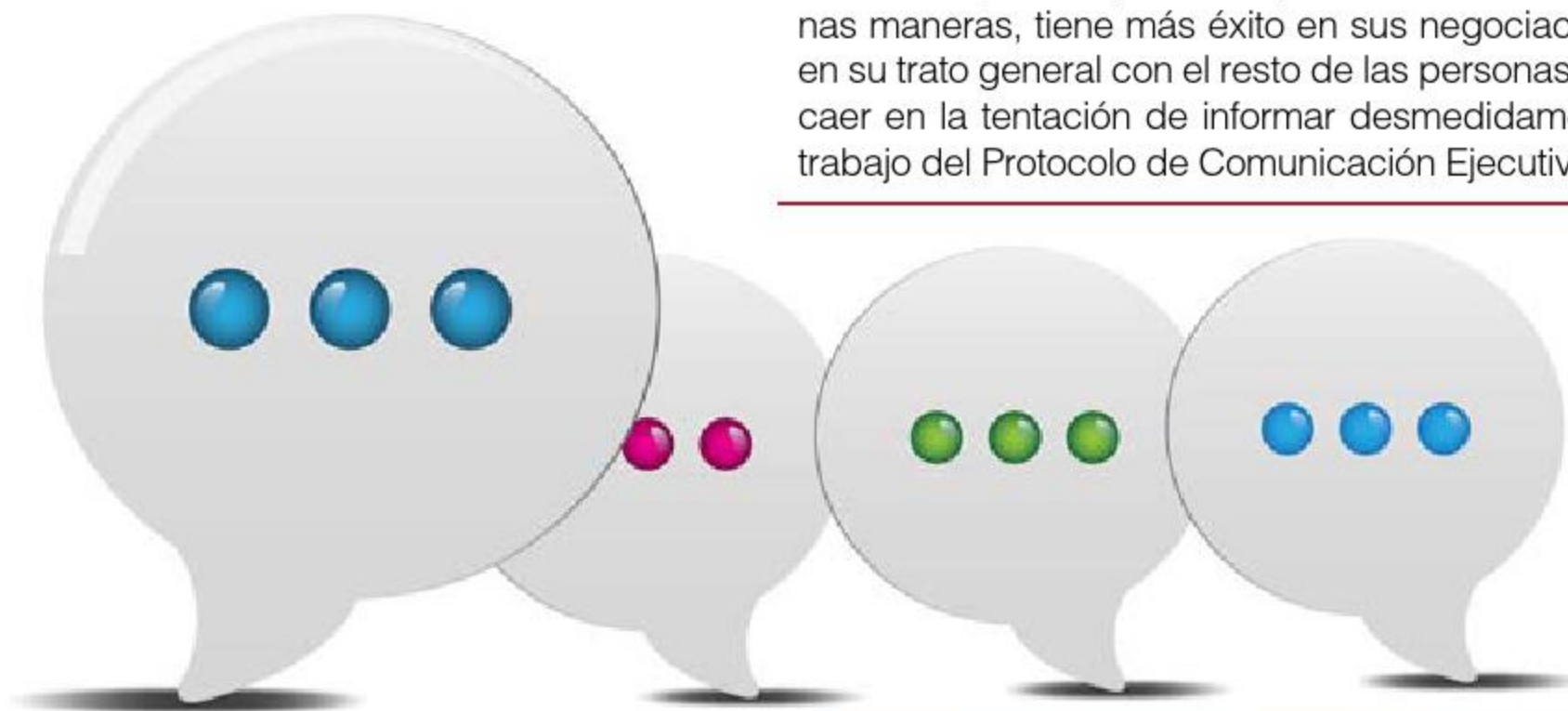
Considera horarios de trabajo y personales. Evita enviar mensajes en la noche o madrugada. Interrumpir el sueño de alguien o interferir en su tiempo de descanso es inoportuno.

6

Cuida la intención de tu mensaje. No hay modo de conocer tu expresión corporal y puede haber malos entendidos.

Tip de Catherina Fantini:

Recuerda que una persona que se conduce con buenas maneras, tiene más éxito en sus negociaciones y en su trato general con el resto de las personas. Evitar caer en la tentación de informar desmedidamente es trabajo del Protocolo de Comunicación Ejecutiva.



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

¿Cómo es el trabajo de un director de orquesta?

La vivencia es la que hace al músico

Entrevista a Iván López Reynoso,
Director de orquesta

Por Fabiola Hurtado García

fabiola@mejoresempleos.com.mx

Las emociones emanar y la música fluye en la sala de conciertos. Sin embargo, sin el arduo trabajo y empeño del Director de orquesta, simplemente la magia de este espectáculo cultural no se lograría. En Mejores Empleos nos dimos a la tarea de investigar qué es lo que se necesita para acercarse al mundo de la música y, no sólo eso, qué implica la dirección orquestal.

Un nuevo talento mexicano

Iván López Reynoso es un virtuoso de la música quien a la corta edad de 23 años, ha destacado como director de orquesta en los mejores escenarios de México, entre ellos: Bellas Artes, la Sala Netzahualcóyotl y el Auditorio Nacional. Egresado del Conservatorio de las Rosas en Michoacán y del centro cultural Ollin Yoliztli, ha tenido como profesores a la afamada violinista Gela Dubrova y a José Luis Castillo, director de la orquesta de Guanajuato. Asegura que tomó la decisión de ser director de orquesta desde un principio, incluso antes de ser músico.

“Todo comenzó desde pequeño, después de ver la película *Fantasia* de Walt Disney, mi sueño se centró en descubrir lo que Leopold Stokowski -afamado director de orquesta británico-, hizo al componer la música para esta cinta. Con ayuda de mis padres, quienes en ese momento tomaron la decisión de acercarme más a la música, comencé mis estudios de violín a los 4 años. De alguna manera, la mentalidad abierta de mis padres fue clave en mi desarrollo, estoy muy agradecido con ellos que aceptaron derribar obstáculos y aprender conmigo, soy el primer músico de la familia, lo que nos llevó descubrir juntos cuáles podían ser los caminos que me llevarían a alcanzar mi sueño, fueron precisamente ellos los que me apoyaron desde lo que parecía ser un juego infantil hasta lo que es hoy realmente, mi vida”.

“Lo que el director hace a la hora del concierto es estar al servicio de la música.”



El éxito es amante de la preparación

¿Qué hace un director de orquesta?

Iván define al director de orquesta como un moderador en un debate constante entre el compositor y el músico; desde su experiencia: “esta labor va más allá de sólo marcar movimientos con la batuta en el atril, es un trabajo que involucra mucho esfuerzo antes de presentar una obra en la sala de conciertos, mucho estudio, constancia y disciplina, uno tiene que sentarse a tocar las piezas, analizar lo que el compositor escribió y saber de sus razones, estudiar el contexto y, a su vez, imaginar cómo es que yo como director voy a lograr que esa partitura suene como el compositor hubiera deseado, son horas de estar en casa, investigando a profundidad. Es como diseñar o construir un edificio, el edificio es resultado del trabajo, pero todo el trabajo arquitectónico y de ‘tallacha’ que viene atrás, es el que hace posible ese edificio”.

Si quieres ser músico, júntate con músicos

Iván comparte que para ser músico o director, es vital empaparte de cultura general, escuchar mucha música, leer, viajar, estar en contacto con otros músicos: debes llenarte de cultura, porque el músico no es un individuo que está

sólo tocando un enramado de notas, interpretar implica un trabajo personal, que ayuda a construir un criterio musical. La clave está en estudiar muchísimo y, por supuesto, nunca dejar de aprender. Afirma con una sonrisa.

“El director de orquesta que domina un instrumento de cuerda, automáticamente es una figura respetada por tener un contacto más directo con la música, poder crearla y no sólo decir cómo hacerla.”

Iván puntualiza que México goza de tener un semillero de talento como en pocos lugares en el mundo, el problema desde su experiencia, está en cómo lograr que ese talento se consolide: “todo el esfuerzo y ganas de crear algo dependen de cada uno de nosotros, no importa si tienes 6 o 18 años, si lo que más quieres en la vida es hacer música, lo vas a lograr, el talento es combinación de trabajo y pasión” ▶



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.



Por una capital incluyente



Entrevista a Fidel Pérez de León
Director General del Instituto para la
Integración al Desarrollo de las Personas
con Discapacidad del Distrito Federal
(INDEPEDI)

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

A principios de 2014, el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (INDEPEDI) recibió a su nuevo Director General, el ingeniero Fidel Pérez de León; él mismo nos cuenta los planes que desde el gobierno capitalino se trazan para la generación de una nueva política pública en materia de discapacidad para la capital del país.

En el INDEPEDI estamos apostando por la puesta en marcha de un programa de integración de las personas con discapacidad que será presentada en un lapso no mayor a seis meses con fundamento en el derecho a la salud, educación, recreación, deporte y por supuesto al trabajo, es decir, tratamos de crear un esquema que cuente con un enfoque totalmente aplicable a la ciudad en el que no solamente se tome en cuenta a las personas con discapacidad que vivimos en la Ciudad de México sino también a las que vienen a visitarla.

Atención integral

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de los 8 millones de personas que habitan en el Distrito Federal, alrededor de 500,000 personas tienen algún tipo de discapacidad motriz (física), visual, auditiva, mental e intelectual; he ahí el interés por apoyar a este segmento de la población que puede ser altamente productivo.

Están por presentarse propuestas que buscan el mayor alcance y resultado posible divididos en programas específicos; una vez que tengamos desarrollado el programa general, avanzaremos con la entrega del proyecto que conformará el primer programa de accesibilidad, luego el de sensibilización y, al mismo tiempo, nos ocuparemos en los de empleo y capacitación que incluirá reuniones con la Secretaría del Trabajo, todo ello con el fin de que trabajemos en distintos frentes tanto para realizar campañas y alianzas que permitan su integración laboral como para trabajar en su educación y la creación de rutas altamente accesibles: hoy nos encontramos en la 3ª etapa de la construcción y reparación de elevadores en el metro del DF, llegando a 103 elevadores, explica el ingeniero Pérez.

Todos estamos expuestos

En ocasiones creemos que nunca tendremos un accidente, vemos lejana la posibilidad de que un día perdamos la capacidad de escuchar, ver o caminar. Claro, es algo que nadie quiere, sin embargo, sucede con frecuencia. El 31.75% de las personas con discapacidad adquirieron esta condición por enfermedades como la diabetes, el 31.75% por edad avanzada y el 16.1% por accidentes automovilísticos, son personas que tienen que aprender a vivir con su nueva condición, así que requerimos de brindarles un proceso de adaptación y rehabilitación que en ocasiones es muy fuerte; necesitamos sensibilizar a la población de que vivir con discapacidad es algo real, cercano y posible, cada uno debemos de poner nuestro grano de arena para hacer que este segmento de la población se incorpore a la sociedad lo más independientemente posible. Tiene derecho a hacerlo ►

“De los 8 millones de personas que habitan en el Distrito Federal, alrededor de 500,000 personas tienen alguna discapacidad: aproximadamente el 45% tiene discapacidad motriz, el 20% son ciegos o débiles visuales y el 16% son sordos.”

MUJER mejores empleos

Todo depende del cristal con el que se mira....

Mucho se ha dicho ya de las dificultades que suele enfrentar la mujer que trabaja: desde el llamado techo de cristal el cual representa un tope en la posibilidad de mujeres para escalar puestos de mayor nivel; la brecha salarial o la necesidad de flexibilidad para combinar labores de crianza de los hijos, sólo por mencionar algunos, de tal manera que, las oportunidades en el mercado de trabajo tradicional, suelen tener para ellas, un tinte especial que hace este camino más complejo y hasta discriminativo.

No obstante, se abre una ventana interesante con aquellas mujeres totalmente decididas a ser económicamente activas, ya que toman la alternativa emprender y muchas de ellas de convertirse en empresarias.

En este contexto, las mujeres empresarias no sólo generan ingresos, sino se convierten en piezas claves para crear nuevos puestos de trabajo. Las mujeres empresarias suelen ser innovadoras, altamente comprometidas y administradas; además de aportar conocimientos y nuevas ideas a la forma de liderar equipos de trabajo; además son altamente sensibles a las necesidades del mercado. Todo lo anterior representan factores invaluable que fomentan el desarrollo económico. Cada vez más, a las mujeres empresarias se les tendrá que valorar como una importante palanca para el desarrollo económico del país.

Convertirse formalmente en empresaria es un camino que permite mayores ascensos que en el mercado laboral tradicional, y lograr una economía más estable con respecto a la que se puede obtener si se participara en el sector informal. Por si fuera poco, esta opción permite la tan anhelada flexibilidad para atender cuestiones profesionales, personales e incluso maternas, cuando el caso así es requerido.

Así que, con la cautela propia de un proyecto que requerirá de paciencia y el tiempo necesario para gestar un negocio próspero, optemos por el emprendimiento y convirtámonos en parte de ese esperado grupo de mujeres que es tan necesario para impulsar el desarrollo de México.

!Bienvenida a Mujer Mejores Empleos!

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Abriendo Espacios

En la construcción de un **México incluyente**

El **Gobierno Federal** ha establecido compromisos para resolver la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los adultos mayores y las personas con discapacidad cuando buscan trabajo. Para ello, a través de la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)** se ha creado la estrategia **Abriendo Espacios**, que tiene como objetivo reducir las dificultades que enfrenta esta población para insertarse en el mercado laboral.

Abriendo Espacios es operado por las Oficinas del **Servicio Nacional de Empleo (SNE)**. En ellas, se proporciona atención personalizada para determinar si el buscador de trabajo requiere información u orientación para la vinculación laboral, o bien si debe canalizarse a capacitación o a acciones de ocupación por cuenta propia.

CON ATENCIÓN GRATUITA

COMUNÍCATE AL

01 800 841 2020

INFORMATE EN

<http://www.abriendoespacios.gob.mx>



¿Qué es lo que identifica a una mujer de éxito?

Por Cristina Jáuregui

terapeuta@cristinajauregui.com



Las mujeres exitosas, han aprovechado cada una de las oportunidades que se les han presentado, aún sintiendo miedo y ansiedad frente a los retos que enfrentaban.

Mujeres y lucha contra los prejuicios

Ser una mujer de éxito no es una tarea fácil, las mujeres se siguen enfrentando a prejuicios, tabúes e ideas preconcebidas sobre el género femenino que muchas veces son obstáculos difíciles de escalar.

Estas ideas no solo están en sus pares masculinos, están dentro de ellas mismas y en muchas ocasiones definen sus actitudes frente a la vida y el trabajo. Así que además de enfrentar los retos propios del trabajo, también tienen que romper con sus propios prejuicios e ideas de género.

Cada día es más común escuchar la promoción de mujeres en el campo laboral, sabemos de mujeres empresarias, directoras, gerentes, jefas, etc.; el campo laboral cada día es más equitati-

vo y los puestos están siendo ocupados por mujeres y hombres capaces de realizar la función necesaria para el trabajo, más que por el género, las empresas han evolucionado a ritmos nunca antes vistos. Es indiscutible que la diversidad favorece ya que los puntos de vista son más nutritivos.

Una de las grandes diferencias en el transcurso de los años ha sido la incursión de las mujeres en la educación. Antiguamente se consideraba una pérdida de tiempo y dinero mandar a las mujeres a la universidad, prejuicio que para alegría de muchos ya quedó atrás, hoy las oportunidades de estudio son para todos y las mujeres las han sabido aprovechar. Cada año hay más mujeres concluyendo sus estudios profesionales en una inmensa variedad de campos.

Dentro de los estudios que se han realizado para entender lo que ha llevado a las mujeres a puestos importantes, se ha observado que tanto hombres como mujeres tienen por principio que tener habilidades básicas, empezando por una educación estándar, no sólo el título es suficiente hay otras habilidades necesarias a desarrollar para poder llegar a tener éxito y son las que hemos observado que sí poseen las mujeres de éxito.

¿Y qué es ser una mujer de éxito?

Las mujeres de éxito tienen una curiosidad natural, les gusta saber más sobre las cosas y se dan el tiempo

Las mujeres exitosas, no siguen las normas masculinas, no tratan de ser como los hombres, saben que siendo ellas mismas es suficiente

de investigar, de averiguar y conocer. Son mujeres que poseen una idea clara de hacia dónde quieren dirigirse, a esta característica se le llama autodirección, no hay que decirles qué hacer y cómo, ellas averiguan y lo logran.

Son mujeres que tienen un motor que las impulsa, tienen un motivo muy poderoso para hacer su trabajo y para ir buscando mejoras y escalar puestos, son constantes, no están brincando de un trabajo a otro, saben mantenerse firmes en sus metas, son flexibles, esta es una característica que es muy importante y permite que la creatividad que también poseen les ayude a encontrar otros caminos cuando las cosas se ponen difíciles, suelen tener fortaleza y coraje para enfrentar las injusticias y no caer en el primer obstáculo.

Inteligencia emocional, la clave

El manejo de emociones es una de las armas secretas más importantes que poseen las mujeres ya que el mundo de las emociones durante mucho tiempo fue relegado al mundo de las mujeres, las mujeres pueden controlarlas ya que tienen permitido sentir las y así

conocerlas, hoy sabemos que el manejo de emociones es fundamental en el mundo laboral.

Tienen confianza en sí mismas y una visión clara de hacia dónde quieren caminar que les ayuda a establecer una estrategia efectiva para cumplir sus metas ▶



LIBROS / ROPA / JUGUETES / JOYERIA / FIESTAS / ALIMENTACION / CALZADO / BELLEZA



Encuentra todos los productos para:

**Embarazo
Bebes
Niños
Adolescentes**

Mesa de Regalos para tus eventos especiales

compra en nuestra tienda por Internet con Seguridad



Síguenos en Redes Sociales
FACEBOOK: CORAZONADA.MX

TWITTER: @RACABUM

Mujeres emprendedoras

De las mujeres empresarias, **58%** se encuentran en las zonas más urbanizadas.

El **89%** de las mujeres empleadoras y el 82% de los hombres con esta característica tienen entre 2 y 5 personas empleadas, lo que muestra el predominio de los micronegocios.

El **25.5%** de las mujeres y el 16.6% de los hombres empleadores trabajan menos de 35 horas a la semana.

El nivel de ingresos de las mujeres empleadoras es menor que el de los hombres empleadores. Mientras que **8.2%** de las mujeres empleadoras obtienen ingresos de hasta un salario mínimo, el 6.7% de los hombres tiene este nivel.

40.4% de las mujeres empleadoras tienen nivel de escolaridad medio superior o superior; **28.1%** terminaron la secundaria; **18.0%** completaron la primaria y **13.5%** no terminaron la primaria.

El **91.9%** tienen más de 30 años.

El **50.3%** tienen 3 hijos o más; **37.1%** tiene entre 1 y 2 hijos y **12.6%** no tienen hijos.



Fuente: Sistema de indicadores de género: www.inmujeres.gob.mx
http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=6&IDTema=6&pag=1



Las mejores soluciones en Capital Humano reunidas en un sólo lugar

GPS

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



Membresía de publicación empresarial

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



www.trabajando.com

La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica



Feria Virtual

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



HR Consulting

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



Portal Corporativo de Empleo

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

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

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

Trabajar por la conciliación de vida y trabajo de los empleados

Entrevista a Adriana Alcalá
Directora de Capital Humano
Holding de Grupo Posadas

POSADAS®



“Posadas tiene un fuerte compromiso con el país y en parte por eso el ánimo de crecer en México y aportar a su desarrollo.”

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

Grupo Posadas es la firma hotelera más grande de América Latina, con aproximadamente 14,000 empleados, un club vacacional y ocho marcas propias entre las que se encuentran Fiesta Americana, Fiesta Inn y hoteles ONE.

Adriana Alcalá, Directora de Capital Humano Holding en Grupo Posadas, comparte con Mejores Empleos el reto de asumir la responsabilidad de dirigir las estrategias de desarrollo humano de esta importante firma. Mucho habrá que aprender de la experiencia en un sector en total crecimiento en el país y en donde el sello de un liderazgo femenino agrega valor:

“El reto es hacer que el Capital Humano de la organización se convierta en verdadera palanca de crecimiento, porque podrás tener la mejor estrategia, la mejor tecnología, la mejor inversión pero si no tienes al mejor talento -gente comprometida y apasionada por lo que hace-, puede que logres resultados, no lo dudo, pero creo que no tendrás sustentabilidad en el mediano y largo plazo. Para mí, la pasión que le imprimas a tu gente para desempeñar su trabajo es primordial”.

Grupo Posadas es una organización con más de cuarenta años de tradición, en la que en palabras de la propia Adriana, el sentimiento de pertenencia es muy fuerte: “aquí el promedio de anti-

güedad de la gente está en los 14 o 15 años de servicio, son ellos quienes han hecho esta empresa, cada logro que obtenemos es el resultado del trabajo, pasión y compromiso de cada parte”.

Planes de Crecimiento del Grupo Posadas que podrán crear fuentes de empleo

“Este año tenemos proyectado un fuerte crecimiento en el grupo –al menos 17 hoteles más-, y el área de Capital Humano tiene que hacer que eso suceda; el reto es asegurarnos de contar con el talento adecuado y demostrar resultados; somos un área de logro de negocios que acompaña a la organización a alcanzar sus metas, he ahí la gran responsabilidad que para mí eso representa; aquí en Posadas llevamos en el ADN que el servir es la clave del éxito, y es precisamente este concepto el que me tiene muy apasionada.

Diplomado en Hotelería

“Actualmente estamos impulsando la iniciativa de crear un diplomado de hotelería, en el que capacite-

mos a nuestra gente para que, no importando en qué área de la empresa se encuentre nuestro colaborador, se le enseñen todos los procesos por los que atraviesa un hotel. Nuestro negocio es muy amplio, abarcamos desde atención en nuestros hoteles, *call centers* y centro de servicios compartidos, hasta nuestros programas de lealtad y el club vacacional.

Un reto que deberemos enfrentar será la estrategia que a seguir para desarrollar ese talento que nos lleve a cubrir precisamente los objetivos y, sobre todo, a dar a nuestros colaboradores ese 'plus' para desarrollarlos no nada más en su área de especialidad, sino también a nivel transversal. Por lo pronto, cada taller que damos en el grupo y que está dirigido al recurso humano, se "mapea" según las competencias que queremos desarrollar en nuestros colaboradores" ▶



“La parte de bienestar y conciliación de vida y trabajo para los empleados de una empresa empieza hacer un tema muy importante de atracción y de retención de talento, hoy la gente ya no dice “¿cuánto me vas a pagar?”, hoy buscan cómo vas contribuir para lograr verdadera calidad de vida”.

TIP de Adriana Alcalá

En lo personal, me ha funcionado una fórmula: primero, crea aquello que deseas, ahora suénalo y después, ve por él ¡ejecútalo! Estoy convencida de que la gente se da cuenta cuando es tomada en cuenta, cuando la empresa se preocupa por ella, por desarrollarla profesionalmente, por su bienestar y balance de vida. Aquí también implícito está mi propio objetivo.

Hoy las organizaciones pueden otorgar herramientas que le ayuden a la persona a ser muy productiva y enfocadas en el objetivo; pero también cuidando la parte más importante del ser humano: su vida personal.

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



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



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

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

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

sportsworld.com.mx

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

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



**TENDENCIAS DE DIRECCIÓN GENERAL EN
RECURSOS HUMANOS**
2° CONGRESO
Conferencias Magistrales • Talleres • Paneles de Discusión

**Marzo 31
& 1 Abril**
Tecnológico de Monterrey
CAMPUS SANTA FE

Conferencias Magistrales de:
Banamex • ICA • Kelly Services

Conoce todos los detalles en:
<http://tendenciasrecursoshumanos.mx>
info@tendenciasrecursoshumanos.mx
[facebook.com/tendenciasrecursoshumanos](https://www.facebook.com/tendenciasrecursoshumanos)
Tel. 1204.0862 y 8502.7769

Evento organizado por:

BEST SUMMIT_{MX}
MARCANDO VANGUARDIA

EXATEC-LPO
RECURSOS HUMANOS



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.

Mádanos tu currículum vitae a **gimsa@pozzeidon.com**



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



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

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

Si eres especialista TI y conoces de tecnologías como:

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

O eres un experto en Procesos de Negocios como:

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

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

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

Soluciones TI con Sentido Humano

www.grupocinte.com



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



10cm

14cm

Llámanos al

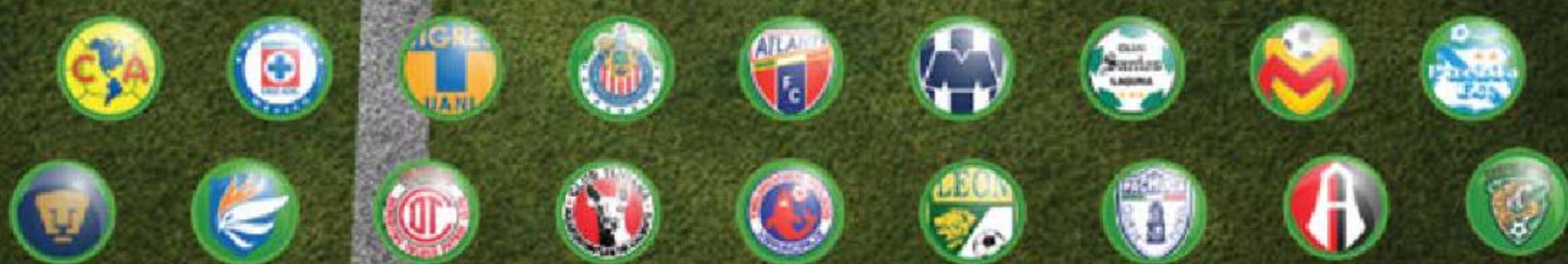
5335-2164

contacto@mejoresempleos.com.mx



¡Somos apasionados
por los deportes!

Sigue las noticias del Futbol Mexicano en



cfandeportes.com

comunidad
FAN

Síguenos:



@cfandeportes



facebook.com/Comunidadfan



**¿BUSCAS LAS MEJORES
SOLUCIONES EN CÓMPUTO?**



Compra, fácil, rápido y seguro desde
nuestra tienda on-line o visítanos en
cualquiera de nuestras sucursales
www.longview.com.mx



Aprovecha y paga a 6 o 12 Meses*

Contamos con más de **15** bancos participantes

AFIRME / BANBAJIO / BANCA MIFEL / BANCO AHORRO FAMSA / BANORTE / HSBC / INBURSA / INVEX / PREMIUM CARD
LIVERPOOL SANTANDER / SCOTIABANK / BANCOMER / AMERICAN EXPRESS / BANAMEX / IXE / BANREGIO



*Consulta con tu ejecutivo cualquier duda sobre las tarjetas participantes y condiciones.



Bolsa de trabajo
Envíanos tu CV a:
ngraciano@longview.com.mx

Información de sucursales y ventas

01 (55) 5782.1180
ventas@longview.com.mx



Longview Computer



Síguenos y entérate de nuestras promociones y eventos.