

mejores **empleos**

**Los retos
del empleo
en México**

**Crea tu *branding*
personal**

**Emprender como
helados Moyo**

**El arte de venderte
a ti mismo**

Roberto Debayle
Coach Laboral

**Mujer mejores
empleos**



Tips
¿Qué dice tu
lenguaje
corporal?

AVON®

Hazlo grande

Haz la diferencia

**No tienes que elegir entre
la mente y el corazón**

*¿Eres innovador, creativo,
dinámico, proactivo “abrazas”
EL CAMBIO Y DOMINAS EL
IDIOMA INGLÉS?*

*¿Quieres que todos los días
EN EL TRABAJO SEAN
DIFERENTES UNOS DE
OTROS?*

¡Buscamos gente tú!

Avon es una de las organizaciones más grande de venta directa del mundo, con más de 125 años de historia y más de 50 años en México. Avon es versátil, adaptable, está constantemente evolucionando de acuerdo a los cambios del entorno.

Es una empresa con personas entretenidas, con energía, dispuestas a asumir nuevos desafíos y a trabajar en un ambiente global, que traspasa ampliamente las fronteras de nuestro país.

*¡Avon México te da la posibilidad de expandir
tus horizontes y crear tu propia carrera!*

Perfiles más buscados

Becarios y Trainees: Estudiantes de los últimos semestres o recién egresados de carreras afines a áreas económico-administrativa e ingenierías.

Profesionistas con experiencia en: Diseño Gráfico, Mercadotecnia, Supply Chain, It, Finanzas, Ventas, Compras, Recursos Humanos, Comunicación

Ofrecemos: Diferentes posiciones en todos los niveles en nuestro corporativo en la Ciudad de México, así como en nuestra Planta de Celaya, Guanajuato

Te estamos esperando envía tu Curriculum Vitae:

rh.integracion@avon.com



/TalentoAvon @TalentoAvon
www.avon.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

ASISTENTES EDITORIALES
Nadia Jaasiel Alcázar Rodríguez
Daysi Marlen Bravo Rosales
José Antonio Moreno González

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

ASISTENTES DE DISEÑO
Valeria Cervantes Bielma
Zaida Alejandra Bedoya Flores
Daniela Saenz

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

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

ASISTENTE DE PUBLICIDAD
Natalia Gissel Benítez Romo

DIRECTOR DE TECNOLOGÍA
Carlos Alberto Luna Ruíz
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 ext. 122
Monterrey
(81) 8448-4422

contacto@mejoresempleos.com.mx
www.mejoresempleos.com.mx

@mejoresempleos

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. Centeno 150-6 Col. Granjas Esmeralda CP 09810, México, D.F. Tiraje: 10,000 ejemplares. Mejores Empleos está inscrito en el Padrón Nacional de Medios Impresos. Los contenidos publicados en Mejores Empleos son responsabilidad de su autor. En el caso de entrevistas, se cuenta por escrito con el visto bueno del entrevistado para la publicación de su artículo.

Editorial



Empleo y Actualización

Solamente con una visión estadística sobre la realidad del empleo en México es como podremos plantear las áreas de oportunidad necesarias para avanzar en la creación de mejores condiciones de vida para todos los mexicanos.

La situación del empleo actual, como lo indica el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, es consecuencia de varios años de falta de consistencia macroeconómica en el país, de ahí que la actual apuesta sea la efectividad en la implementación de las Reformas Estructurales; pero no debemos perder de vista que una limitante para aumentar la competitividad en nuestro país, tiene que ver con el desarrollo de competencias de las personas que ingresan o participan ya en el mundo laboral y esto último, no es una responsabilidad de los sectores público o empresarial, sino de cada individuo, de crear conciencia y optar por acceder a las fuentes de aprendizaje disponibles -muchas de ellas gratuitas en la Red-, para dar mayor valor a su perfil profesional y aumentar la eficiencia en el desempeño diario de sus actividades.

En esta edición, Roberto Debayle, *coach laboral* de profesionales, remarca la importancia que tiene saber identificar el propio valor del individuo para lograr venderse ante su reclutador y poder indicarle cómo podrá contribuir en los resultados de una organización. En mi opinión, su gran aportación a la sociedad, ha sido crear conciencia en los profesionales de que el mundo laboral actual, les exige un mejor desempeño, que hoy se requiere crear una marca personal y que deben ser capaces de identificar el valor real de su aportación a la empresa.

Los retos que plantea el desarrollo del empleo en México conciernen a todos los sectores y a cada persona en particular. Trabajemos cada uno desde nuestra trinchera y con un objetivo certero en el impulso de condiciones de prosperidad para todos los mexicanos, es decir, en la generación de mejores empleos para todos.

Carlos Sandoval Gómez
Presidente Ejecutivo
Mejores Empleos



Contenido

6

La importancia de crearse un proyecto de carrera propio

Por Atenea Pólito Soto

20

¿Qué es el *Branding Personal*?

Por Ana Vázquez Colmenares

10

¿Cómo atraer talento a nuestras organizaciones?

Por Arturo Villegas

22

¿Qué dice tu lenguaje corporal?

Por Zaida Alejandra Bedoya Flores

12

Oportunidades frente a la tropicalización laboral en México

Por Ingrid Charles

24

Situación actual del empleo en México

14

México: el salario mínimo más bajo de Latinoamérica

Por Julio Portales Galindo

26

México: éxito y competitividad laboral

16

Marketing deportivo que crea experiencias

Por Daisy Marlén Bravo Rosales

28

Responsabilidad Social: un nuevo panorama para las empresas

Por USEM

18

Team building para motivar e integrar a tu equipo

Por Mario Cardaña

32

El arte de ser tú mismo para impresionar al reclutador

Por Gabriela Breña H.



pág. 32

El arte de ser tú mismo para impresionar al reclutador



pág. 38

Lecciones de emprendimiento con Moyo

36 ¿Cómo motivar a tu personal?
Por Jennifer Amozorrutia

50 ¿Cómo es el trabajo de un buzo de aguas negras?
Por José Antonio Moreno González

38 Lecciones de emprendimiento con Moyo
Por Elizabeth Verduzco Garduño

52 Discapacidad y empleo, una bolsa de trabajo incluyente
Por Nadia Jaasiel Alcázar Rodríguez

42 Los empleos que genera la copa mundial Brasil 2014

55 Vivir sin prisas
Por Cristina Jáuregui

44 Situación de la competitividad y productividad de México

57 Liderazgo femenino en la era del cambio
Por Elizabeth Verduzco Garduño

45 Modernidad en la vida diaria
Gadgets

59 La mujer actual y su desconexión con su cuerpo interior
Por Brenda Delgado Alanis

46 ¿Escribes como hablas? Guía práctica para la convivencia digital
Por Catherina Fantini

61 Mujeres en el mercado laboral mexicano

48 Lo más vendido
Librería Gandhi

No te preocupes por tu nómina preocúpate sólo por mejorar tu tiro en el golf



Con **Pozzeidon Payroll** la seguridad y puntualidad en la dispersión de la nómina es una garantía.

Con sólo dos clicks desde tu computadora y realizaremos los pagos a empleados y nos encargaremos de tus reportes para que cumplas en tiempo y forma con Gobierno.

Y si aún así, todavía tienes alguna duda, siempre te daremos soporte y asesoría gratuita.



Una empresa más del



Gabriel Mancera 1121, Colonia del Valle | Tel. 5559 0441 | www.grupopozzeidon.com



Desde la fabricación de productos farmacéuticos y cosméticos hasta la contribución en la exploración de la luna, Fujifilm continua evolucionando.

En Fujifilm encontrarás oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional

En Fujifilm de México nuestra misión es generar valor y bienestar en la comunidad, ofreciendo la más alta calidad, innovación y tecnología en las industrias de las Artes Gráficas, Sistemas Médicos e Imágenes Electrónicas.

¡Te invitamos a evolucionar y ser parte de este gran equipo!



www.fujifilm.com.mx

La importancia de crearse un proyecto de carrera propio

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.



No es fácil decidir una carrera profesional, es decir, lo que haremos “el resto de nuestra vida”. Nos parece que es algo tan definitivo que asusta el sólo pensarlo. Sin embargo, más que pensar en una “carrera” -concepto que vinculamos con “éxito y dinero”-, deberíamos pensar en nuestra vocación. Una buena noticia es que podemos tener varios horizontes vocacionales y no una sola vocación, así que podemos dedicarnos a varias áreas que nos sean de interés durante distintos periodos de nuestra vida, claro, nadie nos dice que esto es posible.

¿Quién toma las decisiones en tu vida?

Hay quienes estudian algo que no les gusta ya sea por presión familiar o cultural y trabajan de mala gana en lo que alguien más quiso para ellos, algunos más terminan dedicándose a otra cosa totalmente distinta y tienen un título profesional sólo “adornando” alguna pared de su casa; existen otros que se dedican a estudiar, coleccionan títulos pero nunca han trabajado, por lo que no saben aplicar en el ámbito laboral aquello que tienen en su cabeza; hay quienes se dedican a lo que realmente aman, sin tener un título que avale su conocimiento pero cuentan con una gran experiencia y, finalmente, están los que llevan tanto tiempo en su trabajo que salirse de esa “zona de confort” no les da miedo, sino pavor.

¿Qué es lo que debes hacer?

Lo que tú quieras, pero lo que realmente quieres, no lo que te digan los demás. Lo importante aquí, es que seas tú el que



APM

ADVANCED PROJECT
MANAGEMENT
ON SCHEDULE, IN PRICE AND QUALITY

DAVID E. ADKINS, MBA, J.D., MPM®, PE
JUNIO 18 Y 19



BENEFICIOS

El ejecutivo que asista a este curso:

- Obtendrá una amplia visión de la Administración de Proyectos de las compañías líderes.
- Aprenderá un enfoque integral de la Administración de Proyectos para equipos interdisciplinarios.
- Conocerá cómo los conceptos avanzados de la Administración de Proyectos están siendo aplicados en las compañías globales.
- Aprenderá cómo medir eficazmente sus proyectos para mejorar sus procesos.
- Desarrollará un plan de acción personal para mejorar los programas y proyectos de su organización.

Próximos Programas 2014

Talent Leadership - Octubre 16
A Proven Method for Developing Leaders and Future Leaders
John Mattone
One of the most influential leadership and talent management authorities in the world.



No olvides que no es posible controlar todos y cada uno de los factores que intervienen en tu camino, sin embargo, puedes asumir hoy el rumbo de tu vida.

crea tu propio proyecto de carrera. Toma en cuenta tus fortalezas y aquello que harías aunque no te pagaran (es una idea hipotética, ya que la idea es que te paguen por hacer lo que tú amas hacer). Lleva a cabo los siguientes pasos:

1. Realiza una lista de posibles caminos a tomar.
2. Evalúa las opciones que consideres son más atractivas para ti.
3. Decide qué es lo que quieres.
4. Establece un plan para llegar a ello.
5. Divide ese plan en metas más pequeñas (alcanzables a corto plazo) para acercarte poco a poco a tu objetivo final.
6. Recuerda que ese recorrido debe ser disfrutable porque eventualmente pasarán cosas que no estaban previstas en tu plan.

Por otra parte, si lo que necesitas es armar un plan de crecimiento dentro o fuera de una organización debes tener bien claro dónde estás ahora, qué nivel jerárquico tienes, qué sueldo ganas, qué tiempo y requisitos necesitas para poder cambiar de puesto (ya sea de manera lateral o vertical), el sistema de evaluación de desempeño y sus políticas (que generalmente va ligado al cambio de puesto y sueldo) y el organigrama de la empresa, para que conozcas la estructura organizacional. En caso de que no sea posible crecer más dentro de esa misma empresa, puedes buscar en otra; generalmente renunciar a un empleo por buscar el desarrollo personal es bien visto por los reclutadores a menos de que estemos hablando de una empresa muy tradicional a la que no le gusten los cambios.

Espero que estas recomendaciones te sean de utilidad. Si deseas coaching individual para realizar tu Proyecto de Vida y Carrera manda un correo a contacto@activate.org.mx ►

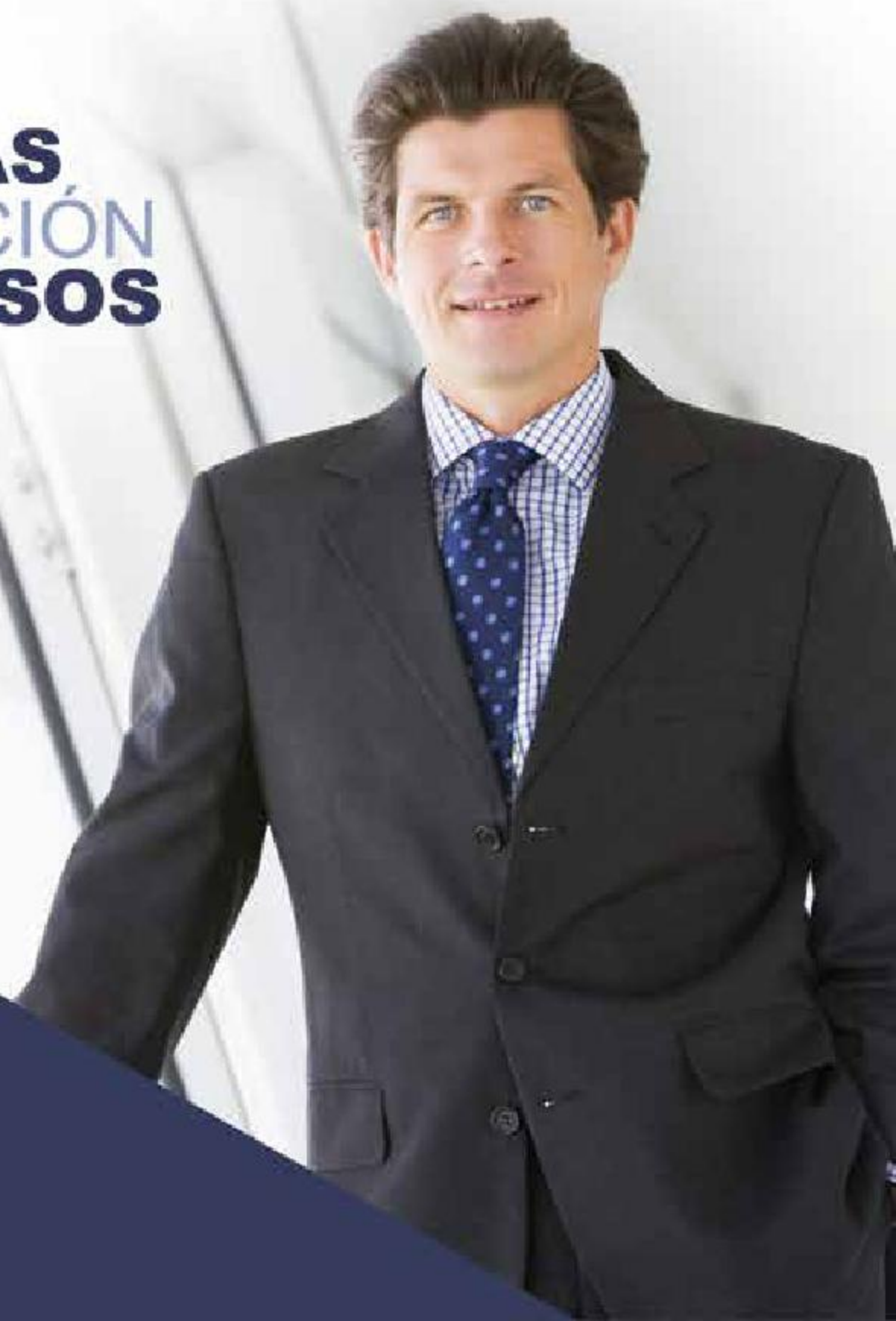
TIP de Atenea Pólito

Si estás en búsqueda de empleo o un mejor empleo porque deseas seguir aprendiendo y desarrollándote, pregunta en la entrevista si hay posibilidades de crecimiento, planes de desarrollo de la empresa, si hay algún departamento que se dedique a realizar los Planes de Carrera de sus empleados, considera la respuesta que te den al momento de aceptar o rechazar esa propuesta laboral.



EXCEL
CONSULTORES

DESARROLLO
DE **ESTRATEGIAS**
PARA LA OPTIMIZACIÓN
DE **RECURSOS**



SOLUCIONES INTEGRALES A SU

SERVICIO

Cobertura Nacional en

**MÉXICO, a NIVEL
INTERNACIONAL**

en Estados Unidos, Centroamérica,
el Caribe y España.

01 800 90 EXCEL
(39235)



¿Cómo atraer talento a nuestras organizaciones?

Por Arturo Villegas

hola@arturovillegas.com.mx

Speaker Profesional

Director del CEET Business School



Hoy la batalla por ser la mejor empresa se libra en las arenas de la productividad, la competitividad y la excelencia al brindar servicios, sin embargo, todos estos factores dependen necesariamente de un único factor: el capital humano.

El verdadero talento, un bien escaso

Las empresas requieren contar con los mejores colaboradores, no obstante, el talento es un bien escaso en estos tiempos. Resulta paradójico que ante porcentajes muy altos de desempleo, las empresas estén en crisis por no encontrar a las personas debidas para los puestos ofertados. Así, se abre una brecha entre la oferta generada en las universidades y la demanda que el mundo empresarial actual se ve incapaz de cubrir en tiempo y forma al no encontrar esas “joyas” en el capital humano disponible.

Es frecuente encontrar que los departamentos de Recursos Humanos se “peleen a billetazos” el talento disponible, lo que da como resultado la llamada “piratería” en el recurso humano. Así, el talento pasa de un lado a otro entre competidores declarados a muerte, provocando conflictos éticos y de intereses, donde la consigna para la empresa es: captar al mejor, cueste lo que cueste.

¿Cómo crear un programa de atracción de talento?

Salario: Analiza el mercado, asegúrate de tener un tabulador de salario consistente y competitivo. Si bien éste no se trata de un factor definitivo en las decisiones de los colaboradores, siempre tendrán la opción de compararnos.

Compensaciones: Además del salario, especialmente los jóvenes de hoy, se sienten atraídos por beneficios paralelos al salario: servicio de comedor, seguros dentales, caja de ahorro, fondo de ahorro, seguros de gastos médicos mayores, planes de retiro, etcétera; ayudarán a brindar un plus a la oferta salarial.

Indicadores: En este concepto existen métricas muy detalladas de productividad que tienen que ser parte de un salario flexible en la actualidad. De acuerdo al cumplimiento de metas que el colaborador alcance, la organización puede brindar tanto bonos como comisiones que tradicionalmente sólo eran destinados a la fuerza de ventas, hoy estos beneficios pueden extenderse a otras áreas de la organización.

Flexibilidad: Hoy debemos entender a las nuevas generaciones y sus necesidades, por lo que hay que desarrollar flexibilidad para aplicar nuevas políticas y romper paradigmas en nuestras empresas. Hoy se requiere de movilidad (trabajar en línea o desde otro sitio ajeno a la oficina), contar con opciones de *Home office*, libertad de acceso a redes sociales, no tener horarios estrictos, poder dedicarse a varios proyectos dentro de la misma empresa, no tener jefes, además de varias prácticas más que actualmente están cambiando el mundo de la gestión de personal con el fin de retener a su talento.

Es como cuando los grandes equipos profesionales compiten por contratar a la nueva joven estrella, ya no sólo se trata de ofrecer dinero (que claro que cuenta) sino que debe ofertarse todo un proyecto y plan de vida adecuado al candidato, pensado justo para sus necesidades. Las áreas de Recursos Humanos deberán reinventarse para crear planes y programas de atracción de talento que estén hechos de forma individual. Ese es el reto ►

Oportunidades frente a la tropicalización laboral en México

Por Ingrid Charles

Consultor de Cuentas Internacionales
Ingrid@yotrabajo.com.mx



¿Nuevos entornos? ¡Nuevas ideas y paradigmas!

Para adaptarse a la realidad cambiante que rodea a las empresas e instituciones es necesario considerar actualizarse continuamente. El mundo laboral de hoy, requiere de modernas estructuras organizacionales y gerenciales acordes con la realidad empresarial, así como de estrategias y modos de comportamiento humano, diferentes a las procuradas por los modelos convencionales.

Esta nueva realidad organizacional exige ir más allá de la simple visión y de la retórica para producir nuevos escenarios empresariales, en donde el trabajador debe internalizar el nuevo rol que le significa ser trabajador en una época de cambios como la actual, en donde se valora la capacidad de respuesta y de adaptabilidad a los cambios de manera importante.

Líderes que ayuden a enfrentar los cambios acertadamente

Es por ello que, si los líderes empresariales aspiran a que sus empresas se adapten a los cambios exitosamente, es necesario que cada uno de los miembros de la estructura tome conciencia de realizar eficientemente un aprendizaje personal que le permita percibir el cambio tal y como está ocurriendo. Por otro lado, no hay que olvidar que hoy día se trabaja más que antes, para escasamente mantener el mismo nivel de vida que hace una década.

En este sentido, podemos decir que liderar una región asignada con máximas de responsabilidad impli-

ca la fortaleza en el contacto con el equipo directivo y corporativo. Tropicalizar en México algunos rasgos corporativos acorde con el país, en donde se busca la continuidad del avance corporativo y la productividad avizorada, requiere focalizar esfuerzos en el conocimiento de la cultura del país y el modelo de gestión que le atañe.

En el país, es evidente la alta especialización de ciertos colaboradores, que en repetidas ocasiones terminan por desvincularse de las organizaciones para unirse a otras en otras regiones, en donde su experiencia resulta más valorada y pueden desarrollar su ingenio al máximo.

Tropicalizar sin perder la esencia

Por lo tanto, la tropicalización debe hacerse sin modificar la esencia, debe atender exclusivamente a consideraciones que pueden variar en el mercado mexicano, sosteniendo adecuaciones operativas, legales, en recursos humanos y hasta en los productos y servicios que comercializa. Esta es la clave de la tropicalización, la adaptación de un concepto ajeno a nuestra cultura para tratar de hacerlo encajar y así se pueda entender mejor.

Resultan tan diferentes las culturas en los mínimos gustos que a veces se nos hace inconcebible que la adaptación de productos con las características culturales y demográficas de un país o región sea determinante. Es así que las organizaciones globales se han volcado a un modelo de negocio eficaz y rápido para muchos.

México es una opción para las organizaciones globales que pretenden establecerse en el país, por la accesibilidad que existe, así como la desaceleración económica que está sufriendo la economía, lo que da pauta a abrir la oportunidad de invertir en el país a un precio más accesible. Por lo tanto, quien pretenda iniciar un programa de tropicalización, en adecuación a la región que atañe, debe de poseer una ideología que sea proclive a expandir y dominar los mercados, por lo cual la organización y sus colaboradores abrirse y estando calificados para ello ►

Para entender al mundo



Columna internacional

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

SIRIA: el colapso de una nación

Desde 1970 la dinastía Asa accedió al poder gobernando con mano de hierro a Siria. La familia es alauí, una rama del islam chiíta que es minoría en un país en el que casi las tres cuartas partes de la población son sunitas. Comparte fronteras con tres de los principales y más confiables aliados de Norteamérica en Medio Oriente: Israel, Jordania y Turquía. En esta zona se produce una tercera parte del petróleo que se exporta en el planeta. Si bien Siria no es un protagonista importante, es un punto de confluencia de los oleoductos alternativos de crudo.

El conflicto entre los opositores al régimen dictatorial se desató en marzo de 2011. Las revueltas sirias comenzaron como protestas pacíficas pero no tardaron en convertirse en una guerra civil. A esta fecha suman más de 150,000 los muertos. Las autoridades acusan a las fuerzas externas de apoyar con armamento y financiación a grupos terroristas, mientras la oposición denuncia que el Ejército de Bashar Al Assad a utilizado el uso de armas químicas contra la población civil, lo cual de no ser por la mediación de Rusia logrando que el régimen dictatorial renunciará a su armamento químico y su destrucción bajo observación internacional, hubiera significado la intervención de los Estados Unidos en el conflicto.

Siria se ha transformado en un conflicto regional de intereses sectarios. Por un lado, está la participación militar de Rusia, Irán y la milicia Hezbolá, a favor del régimen; por otro, la financiación a grupos salafistas y yihadistas por parte de Arabia Saudita y Qatar, que combate del lado de los rebeldes. "Nadie, ni adentro ni afuera, ha sido lo suficientemente fuerte como para lograr una victoria, al tiempo que ninguno de los bandos en este conflicto son lo suficientemente débiles como para ser derrotados", comentó a la BBC, el excanciller británico, David Miliband.

La estrategia de Asad ha sido consistente: hacer lo necesario para asegurar la supervivencia del régimen. Es un enfoque que funcionó para su padre, acusado de sacrificar a decenas de miles de sirios en la década de 1980 mientras el resto del mundo permaneció inmóvil. Asimismo, el creciente fortalecimiento de combatientes islamistas y yihadistas le ha permitido argumentar que cualquier alternativa a él sería peor que el status quo. En este contexto y bajo la indiferencia de Occidente el régimen recobra el aliento. El Asad que preside sobre la cuarta parte de un país devastado y con más de seis millones de refugiados en las naciones vecinas, anuncia el presentarse en junio a la pantomima de su reelección.

Es lamentable observar como en este Siglo XXI la violencia ha prevalecido sobre la diplomacia; la violencia sobre la racionalidad, teniendo como testigo las víctimas de siempre: los mas desprotegidos, los niños, los desplazados, los sueños rotos. En una tierra donde floreció la cultura hoy es sinónimo de violencia y permanecerá así en el futuro inmediato ►

México:

el salario mínimo más bajo de Latinoamérica



Por Julio Portales Galindo

Presidente de Grupo ICB
Asuntos Públicos y Relaciones con Inversionistas
julio.portales@grupoicb.mx

A principios de mayo, la Organización Internacional del Trabajo publicó el análisis del Latinobarómetro sobre los salarios mínimos en América Latina, la sorpresa fue encontrar que nuestro país se encontraba en el último lugar de los salarios mínimos, muy por debajo de las economías más inestables latinoamericanas como la venezolana o la argentina. (Ver gráfica)

El caso venezolano, es un caso tramposo, pues según la gráfica se encuentra en primer lugar y la elevación del salario mínimo fue un decreto político del gobierno autoritario de Nicolás Maduro, en búsqueda de popularidad y legitimidad, que no refleja ni la capacidad de su economía, ni productividad laboral, ni la saludable situación de sus empresas.

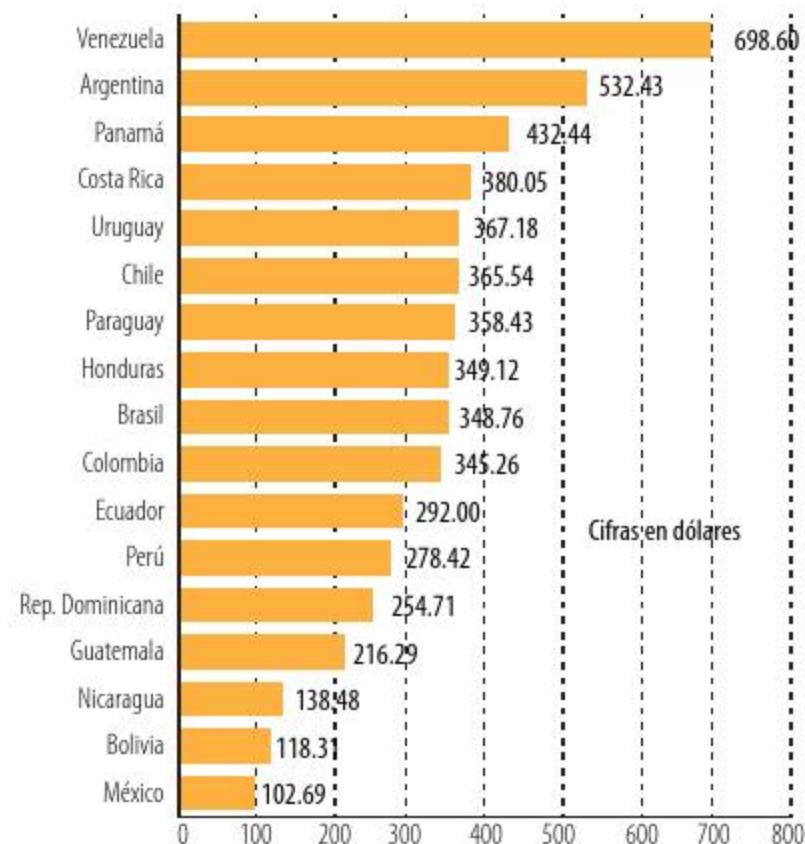
El caso argentino, que no se queda atrás en problemas económicos, tiene mayor credibilidad por la calidad de vida que se ha establecido en una relativa igualdad clasemediera, que con todo y las veleidades de su Presidenta Kirchner, como diría un amigo: "el argentino siempre tiene para comer carne, tomar buen vino, pagar la renta y divertirse". Por decir algo.

Sin embargo, el punto importante es que América Latina con todo el conjunto de gobernantes folclóricos, populistas y en el fondo muchos de ellos muy autoritarios, sigue creciendo a una tasa promedio del 3.5% según cifras del BID en 2013, pero no obstante, el país de más bajo crecimiento del subcontinente fue México con su cifra oficial de 1.2% del año pasado y una gran promesa gubernamental de crear miles de empleos a partir de las reformas y de mantener la credibilidad internacional en la viabilidad del país.

Este bajo crecimiento es una de las causas por las que la creación de más y mejores empleos se ha man-

tenido como una expectativa y no una realidad. Pero además, como decíamos arriba, la tasa de crecimiento para el caso mexicano, si está reflejando a diferencia de Venezuela, su baja productividad laboral y la poco saludable situación de sus empresas.

Salario mínimo en América Latina



La agenda laboral en el caso mexicano pasa primero por crecer el producto, luego por incrementar la salud operativa y financiera de las empresas y con ello va aparejada la productividad laboral y luego entonces viene un incremento en los salarios que tendría que ser por lo menos de un 500% en lo que resta del sexenio, ¡sólo para igualarnos a Argentina! No para igualarnos a nuestros pares de la OCDE. Esa sería una reforma laboral de fondo que desataría el consumo, el ahorro y la inversión de los particulares.

¿Les parece descabellado? Bueno pues el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, el Dr. Miguel Ángel Mancera parece que entiende que éste tendría que ser el tono de las reformas y hace unas semanas planteó el incremento del salario mínimo para el Distrito Federal diario de su nivel actual de 67.29 pesos a 171.00 pesos. Es un incremento del 150%, pero además planteó llevarlo a debate nacional en el seno de la CONAGO.

Empieza a haber voces que encuentran que aquí está una de las piedras de toque reales de reforma para la economía nacional. No podemos aspirar a ser la principal economía latinoamericana de esta década, con el salario más bajo para los trabajadores del continente ►



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

Marketing deportivo que crea experiencias

Entrevista Eduardo D'Acosta

Socio-director en Proactive 360
Sport Marketing

Por Daysi Marlén Bravo Rosales
mar.bravo@mejoresempleos.com.mx



Proactive 360 Sport Marketing es una empresa de mercadotecnia deportiva enfocada a la generación e implementación de ideas innovadoras y creativas, encaminadas a incentivar las ventas al mismo tiempo que se brinda entretenimiento a los consumidores.

Sin dudarlo, ser publicista y mercadólogo en el mundo deportivo son sólo algunas de las profesiones con las que muchos sueñan. ¿Cómo es crear estrategias y experiencias basadas en el deporte? Eduardo D'Acosta, socio-director de esta innovadora empresa nos comenta sus experiencias al respecto:

Tengo 20 años dedicándome a la mercadotecnia y también, al deporte. Al trabajar con marcas como Sabritas, Pepsico, Kelloggs, Jumex Sport, Bridgestone, etcétera, entendí que el deporte era un gran canal para transmitir infinidad de conceptos en las organizaciones, sobre todo, valores que muchas veces van implícitos en las reglas del buen juego: esfuerzo, trabajo en equipo, liderazgo y constancia por mencionar sólo algunos.

¿Qué se ofrece?

Trabajamos con la marca para llegar al consumidor final ya sea a través de asesoría en el diseño de estrategias integrales o la identificación de posibles acuerdos de patrocinio; también contamos con productos en los que las empresas incluyen a sus colaboradores, para generar el trabajo en equipo y apoyar al área de Recursos Humanos.

Tratamos siempre de ser novedosos, para ello generamos actividades deportivas en las que podemos involucrar a deportistas de alto rendimiento haciendo ejercicios de bajo esfuerzo, por ejemplo, llevamos a cabo entrenamientos con Alberto García Aspe, el reconocido exfutbolista, clínicas con Hernán Cristante, exportero del Toluca, prácticas de box con el excampeón mundial Carlos Zárate o subir el Nevado de Toluca con Karla Wheelock, alpinista mexicana. Sin duda, ofrecemos experiencias únicas donde la satisfacción está garantizada al cumplir sueños y metas en equipo, hacemos que la gente aprenda divirtiéndose con el deporte.

Más información: <http://www.proactive360sm.com/> ▶

TIP de Eduardo D'Costa

Las empresas deben canalizar parte de sus esfuerzos a trabajar con sus colaboradores y que mejor si es a través del fomento del deporte: una manera divertida y saludable de transmitir conocimiento.

PROACTIVE360

SPORTS MARKETING



Crea momentos únicos para consolidar relaciones humanas y **team building** a través de experiencias deportivas inolvidables

- Réplica de un entrenamiento de 1era División con un DT profesional.
- Réplica de una clínica de bateo con un equipo profesional.
- Réplica de un entrenamiento de Box con Lupe Pintor y/o Carlos Zarate.
- Subir el nevado de Toluca con Karla Wheelock.
- Réplica de un entrenamiento de tiro con arco con medallistas olímpicos.

Team building

para motivar e integrar a tu equipo

Por Mario Cardena

Coach empresarial, desarrollo de procesos de intervención de Coaching en las empresas.

www.crconsultinggroup.com.mx

@Mario_Cardena



¿Qué es?

El *team building* se sirve de distintas actividades donde las personas tienen oportunidad de reflexionar de manera grupal e individual sobre vivencias que involucren la coordinación entre cada uno de sus miembros.

Debido a que el *team building* emplea juegos y retos en los que el cuerpo juega un papel importante, los participantes descubren, a través de su corporalidad, que la mente y el cuerpo están conectados. Por ejemplo, el saltar en tirolesa por primera vez, permite al participante, gracias al apoyo de sus compañeros y de su propia voluntad, vencer sus miedos. Así ¿si puede hacer esto ahora, por qué no alcanzar otros retos que parecen imposibles?

Para empezar...

Es necesario organizar una agenda en la que, dependiendo del número de personas con las que se trabajará en equipo, se llevarán a cabo actividades en conjunto para tratar de alcanzar objetivos con la mayor rapidez y eficacia posible.

Con el fin de evitar interrupciones y que las personas estén concentradas profundamente en la dinámica de trabajo sin preocupaciones ni estrés, es aconsejable buscar dedicar el tiempo necesario a las actividades así como de buscar instalaciones fuera de la empresa.



Por qué darle el sí al *team building*:

- Motivar al personal
- Trabajar una mayor integración entre los miembros del equipo
- Permitir un mayor conocimiento de cada uno de los miembros del equipo, así como de sí mismos
- Brindar un espacio para que los participantes "recarguen" energía
- Regresar al espacio de trabajo mucho más integrados

puede verse como componente clave de motivación e integración.

Para lograr el cambio profundo en la forma de trabajar del equipo, se requiere de una metodología en la que se parte de un diagnóstico del equipo en cuestión y a partir de ahí se desarrolla un plan con elementos en el que se trabajan a través de diferentes módulos las destrezas y habilidades de comunicación, inteligencia emocional, resolución de conflictos, integración, liderazgo y trabajo en equipo, sesiones de *Coaching* grupal e incluso individuales ►

¿Es suficiente para generar cambios?

El *team building* es complemento de actividades, aprendizajes y preparación entre los miembros de un equipo; aquí es donde el *coaching* expande las posibilidades de acción y de aprendizaje, por lo que no debe ser visto como único medio para generar cambios profundos en la dinámica organizacional, este tipo de transformaciones requieren de más allá de sólo dos días de dinámicas, sin embargo el *team building*

TIP de Mario Cardeña:

El *team building* es una magnífica opción para que cada individuo, integrante del equipo de trabajo, entienda que juega un factor clave en el alcance y logro de metas. Mediante ejercicios, se promueven: el trabajo en conjunto, habilidades efectivas de comunicación, la inteligencia emocional, resolución asertiva de conflictos, liderazgo y la responsabilidad solidaria.



Coaching en tu Empresa

Trabajamos con personas... para transformar organizaciones

Sólo aquellas organizaciones que sean capaces de seguir un modelo de gestión tomando el factor humano lograrán enfrentar los nuevos retos y ser exitosas.

¿Qué es el *Branding* Personal?



Por Ana Vásquez Colmenares
Experta en Branding Personal
@anavasquezc
@consejosdeana



Hace varias décadas se utilizaban las pruebas de sabor (*blind test*) para averiguar qué tanto los consumidores distinguían un producto específico de otros similares sólo por su sabor u olor, pero sin ver el empaque o presentación habitual. En muchos casos, los resultados arrojaron que bajo estas condiciones, las personas no podían distinguir su producto “favorito” del de la competencia, y sin embargo, los consumidores se decían ser “fieles” a él.

Lo mismo pasa en el mundo en el que vivimos. Es frecuente que una persona no llegue al proceso final de entrevistas de trabajo si luce de manera inadecuada. Hay que ser realistas prevalece, muchas veces, la forma sobre el fondo cuando se trata de tratar a las personas. Aquí es cuando debemos dar importancia a la marca más importante de todas: la de tu persona, la marca llamada (pon aquí tu nombre).

La marca personal

Cada uno de nosotros manejamos nuestra propia “marca”, es decir somos responsables de nuestro *Branding* personal. Esta marca ayuda a identificarnos a los ojos de los demás, como una persona de tal o cual carácter, preparación, nivel de competencia, capacidad de socializar, es decir

nuestra forma de ser, nuestras cualidades y defectos, habilidades y preferencias, que en buena medida son percibidas a partir de un vistazo o unos cuantos comentarios que escuchamos de una persona.

Observa a las personas del ambiente donde deseas destacar. Fíjate en su ropa, accesorios, celular; lenguaje verbal y no verbal. Ahora haz un examen autocrítico.

Tu marca es única, y su futuro está en tus manos ►

TIP de Ana Vásquez:

Pídele a alguien que critique objetivamente tu forma de vestir, modales en la mesa, forma de socializar, manera de hablar en público. Revisa si tu percepción coincide con lo que los demás perciben de ti. Y si no, empieza a tomar cartas en el asunto.

BRANDING
 experiencia
 preparación
 integración
 nivel de
 competencia
 imagen

mejores empleos

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

¡A la venta!



199 MX

En venta: Sanborns, Casa del Libro, Liverpool o al 5335-2164 ext 122

¿Qué dice tu lenguaje corporal?

Entrevista a Víctor Raúl Piña
Director de Psicografología



Por **Valeria Cervantes Bielma**
valeriacb@mejoresempleos.com.mx

Nuestro lenguaje corporal es una respuesta natural a reacciones emociones y sentimientos que manera involuntaria. Un especialista, es capaz de dar lectura al lenguaje corporal, de tal manera que puede dar interpretación precisa a conductas, tendencias y rasgos de personalidad de un individuo.

De ahí que el tema del lenguaje corporal sea de gran utilidad en el mundo de los recursos humanos, ya que en una entrevista de trabajo, el reclutador puede obtener información que, sabiéndola interpretar, le puede dar hasta un 95% de efectividad al alinear el perfil con los rasgos de personalidad requeridos del candidato a ocupar determinada posición en una empresa.



Un error de los reclutadores al momento de realizar entrevistas, es perder de vista la microexpresiones por dedicarse a anotar datos, entonces pierden la oportunidad de que las expresiones confirmen el perfil.

Víctor Piña es el Director de Psicografología, empresa dedicada a la evaluación psicométrica, análisis de cuerpo y rostro de candidatos; además cuenta con especialidad en Psicología, Grafología y Eneagrama. Víctor nos platica, cómo detectar señales importantes en los rasgos de los candidatos a contratar:

Muchas veces lo que dice la voz no está conectado con el cuerpo o el rostro a nivel de microexpresiones. Es por ello que el entrevistador, para hacer su trabajo efectivo, debería estar entrenado para leer expresiones microfaciales.

Nuestro rostro tiene 40 grupos musculares que generan 10 mil microexpresiones. Cada microgesto tiene una interpretación, dependiendo de la pregunta y de la reacción que produce, se genera el microgesto que puede ser interpretado.

Rasgos de interés:

El cuerpo ofrece información contundente. Por lo que se debe dividir en dos partes: el lado izquierdo proyecta respuestas en lo sentimental e íntimo y el lado derecho, la vida pública del individuo.

Si hacemos una división de arriba abajo, la cabeza representa la intelectualidad del individuo. El torso (del cuello hasta la cintura) ofrecerá información sobre lo sentimental y de la cintura hacia abajo, respuestas instintivas.

Una vez que el reclutador cuente con el perfil del puesto, puede apoyarse de estas divisiones de la estructura del cuerpo para analizar con cada pregunta lanzada, durante la entrevista con el candidato, cuál es la parte del cuerpo que ocupa para responder y de esta forma recabar datos de suma relevancia.

Algunos ejemplos:

- Al sentarse, dependiendo el lado que proyecte más cercano al reclutador, será el que enriquezca la pregunta efectuada. Ejemplo: si es el lado derecho, está indicando comodidad y tendencia a exponer su aspecto público y profesional.
- Cuando emplea el cuerpo o la mano izquierda al hablar,

sus respuestas estarán orientadas a proyectar su aspecto sentimental o emocional.

- Si esconde ambas manos, no estará proporcionando información ni sentimental ni la asociada a su vida pública o profesional. Esta postura no habla positivamente del candidato.
- La cabeza agachada puede significar falta de conocimiento sobre el tema expuesto.

No hay posturas buenas ni malas; se trata solamente de saber evaluar con precisión la competencia requerida para el puesto. Por ejemplo, cuando el perfil requiere liderazgo, si al formular una pregunta al individuo, éste levanta la mirada: está pensando qué va a decir. Si responde en automático, no está pensando en lo que va a responder; pero si agacha la mirada, no tiene idea qué responder. De esta forma podemos saber que con estas dos últimas reacciones corporales, no cubre la habilidad de liderazgo.

Hoy las empresas evitan trabajar a prueba y error con sus candidatos y buscan encontrar fórmulas para seleccionar al talento que puede cumplir con los requisitos del perfil específico dentro de la organización; para ello, nuestras evaluaciones representan herramientas de alto valor, que permiten garantizar un 95% de efectividad en los candidatos contratados, sin que signifiquen una inversión mayor a los métodos habituales en el medio.

Tips para una buena expresión corporal a la hora de la entrevista de trabajo:

- Seguridad al caminar (tórax, espalda y cuello firmes).
- La posición de los hombros debe ser recta sin verse tensa.
- Debe haber armonía en el tono de voz (esto denota seguridad).

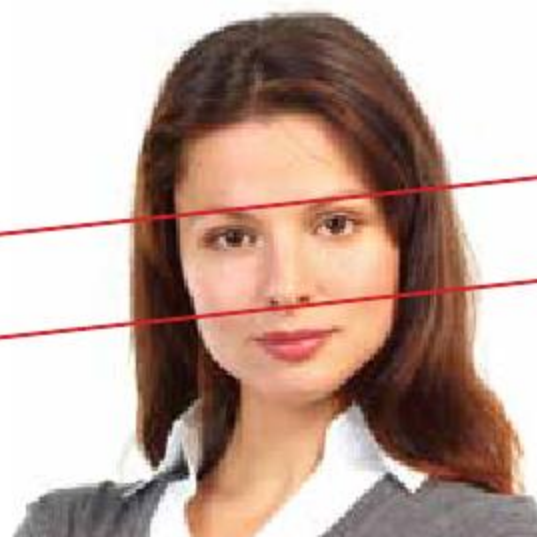


Lado derecho Pública

- Cómo quieres ser percibido
- Trabajo
- Sociedad
- Proyectos
- Metas
- Objetivos
- Relación con los demás en lo profesional

Lado izquierdo: Privada

- Cómo eres realmente
- Zona íntima
- Familiar
- Sentimientos
- Emociones
- Vida en familia
- Relación con padres (afecto, amor, cuidados)
- Relación con pareja



Zona cerebral: Parte alta de la cara, refleja las actividades de nuestro mundo intelectual, abarca desde el nacimiento del cabello hasta la sutura frontonasal.

Zona afectiva: Parte media de la cara (elementos base son los pómulos y el hueso de la nariz) y nos habla de la vida afectiva social de los sentimientos y de las emociones, abarca desde la sutura frontonasal hasta la línea bimalar.

Zona instintiva: Parte inferior de la cara (mandíbula) es la zona del materialismo, de la resistencia física y de la sexualidad, abarca desde la línea bimalar hasta el plano horizontal mentoniano.

- Al momento de sentarse, ambos pies deben mantenerse firmes en el suelo. Nunca cruzados, ya que sería una muestra de que eres una persona inestable. Moverlos durante la entrevista proyecta nerviosismo o inseguridad.
- Evita cruzar los brazos. La única forma de tenerlos cruzados es que tus dedos pulgares estén a la vista, lo cual sería una muestra de que estás abierto a la interacción con el reclutador.
- Evita el movimiento constante de los ojos ya que indica falta de asertividad.
- Respeta el espacio vital del entrevistador, sin poner una barrera para la comunicación.
- Al momento de contestar una pregunta del entrevistador, hazlo de manera firme y concreta mirándolo directamente; de no hacerlo, proyectas dificultad en la toma de decisiones. Evita agachar o mover constantemente la cabeza, ya que refleja evasión e inseguridad.
- En el caso de las mujeres, el exceso de maquillaje refleja extrema inseguridad.
- Nunca tengas los puños cerrados cuando respondas al reclutador, indica que estás mintiendo sobre ello.
- No te llesves las manos a la cintura durante la entrevista, demuestra egocentrismo e impaciencia.

Muchos candidatos al puesto se preparan con anterioridad para evitar algunos movimientos, pero las microexpresiones son inconsistentes; de ahí la efectividad de nuestras pruebas. Sin embargo, toda vez que proyectes sensatez y seguridad en tu expresión verbal y corporal, será altamente apreciado por el reclutador ▶

Situación actual del empleo en México



ESCUELA LIBRE
DE DERECHO

estudiar mejor, servir mejor

El pasado 24 de Abril, el Lic. Alfonso Navarrete Prida, Secretario del Trabajo y Previsión Social (STPS) ofreció una conferencia en la Escuela Libre de Derecho, en la cual abordó los retos y oportunidades de la política laboral actual. De su exposición, se extraen datos relevantes que permiten entender la situación del empleo en México; no todos ellos halagadores, pero sí determinantes para generar conciencia y que el lector pueda distinguir puntos en donde su participación como ciudadano pueda servir para crear mejores oportunidades.

México tiene uno de los mercados laborales más grandes y complejos del mundo, con una población económicamente activa de más de 50 millones de personas, se sitúa en el onceavo mercado laboral más grande del mundo.

- México requiere ofrecer entre 800 mil y un millón de empleos anuales, para igualar la demanda de jóvenes que se incorporan año con año al mercado laboral.

- Lograr un crecimiento del 5% constituiría un importante freno a la informalidad, tan dañina para el país.

- México tiene una de las tasas más altas de ingreso precario en el mundo, donde la gente gana de uno a tres salarios mínimos. Mejorar el poder adquisitivo se convierte en un elemento prioritario para garantizar mayor calidad de vida a los mexicanos.

- Cada punto porcentual de crecimiento económico del país genera alrededor de 200 mil empleos; si el país ha crecido al 2%, se han creado 400 mil empleos anuales. Sin embargo, son 800 mil jóvenes los que se integran año con año al mercado laboral, por tanto, la meta que requiere alcanzar México, es un crecimiento económico del 5% para alcanzar un millón de empleos anuales: 800 mil para cubrir la demanda actual y otros 200 mil como apoyo a otras políticas públicas.

- El país tiene actualmente el mayor número de mexicanos en escuelas de educación básica y media; sin embargo, la tasa de desocupación va creciendo en la medida que está más preparado el egresado, esto es un rasgo característico de nuestro mercado laboral y obedece a la falta de vinculación entre la oferta y demanda del trabajo y una insuficiente alineación entre el sector educativo y laboral.

- Más del 40% de los empleadores en México declaran no encontrar personas con las habilidades y conocimientos requeridos.

El desarrollo que tendría que tener el país, con políticas consistentes no se mide en pesos, se requieren medir en años de haber aplicado una política seria, consistente y progresiva que permita ofrecer un resultado a las futuras generaciones.

Las acciones implementadas por la STPS están alineadas a las reformas estructurales recientemente impulsadas, mismas que pretenden fomentar el desarrollo del país y dar impulso al empleo, mediante la atracción e inversión productiva, la generación de más y mejores empleos formales y lograr incrementos sostenidos de la productividad y competitividad.

Mensaje de Mejores Empleos

Hoy en día, los reclutadores y líderes de las empresas consideran que la actualización personal no es necesariamente un asunto que tenga que ver con la capacidad económica del individuo o que sea un tema que atañe sólo al Gobierno. En la época actual, con el potencial que ofrece la tecnología a través de Internet, el conocimiento se ha vuelto accesible y en ocasiones gratuito, por tanto, la actualización se convierte en un tema de voluntad individual al crear conciencia y optar por acciones concretas que permitan adquirir mayores habilidades, especialización y aumentar el valor en el desempeño diario en nuestros centros de trabajo.

Sin duda alguna, mantenerse actualizado, representa una gran contribución individual para impulsar el desarrollo del país ►

México:

éxito y competitividad laboral

La competitividad laboral entre géneros en México, someten al trabajador a exigencias en su campo laboral y a una continua actualización como empleado. Requerimientos que al ser alcanzados logran el éxito laboral, que todo mexicano desea obtener, junto al reconocimiento y la satisfacción personal.



8 de cada 10

se perciben exitosos(as) tanto en el ámbito profesional como en el personal

Los hombres con rango de edad de 20 a 24 años se consideran más exitosos en lo profesional y familiar en comparación con las personas del mismo género de 30 a 34 años.

5 de cada 10

mujeres piensan que ha cambiado su rol como principales jefas y proveedoras de bienestar familiar.



6 de cada 10 mujeres

piensan que hay apoyo al talento femenino

5 de cada 10 hombres

piensan que hay apoyo al talento masculino





7 de cada **10** mujeres
consideran que no hay reconocimiento



4 de cada **10** hombres
consideran que no hay reconocimiento



7 de cada **10** mujeres
tienen o tuvieron crecimiento profesional



7 de cada **10** hombres
tienen o tuvieron crecimiento profesional



Igualdad de género opuesto con el mismo cargo.



Menor al género opuesto con el mismo cargo



Mayor al género opuesto con el mismo cargo

Adecco México analizó 1,432 entrevistas online, las cuales son resultado de nuestros proyectos Mujer mexicana: éxito y competitividad laboral (febrero 2013), Hombre mexicano: nuevo rol profesional y familiar (junio 2013); y Mexicanos: éxito y competitividad laboral (enero-febrero 2014). La distribución muestral se hizo con base en los datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), donde se reporta que la Población Económicamente Activa (PEA) hasta febrero 2014 fue de 16.6% hombre y 38.4% mujeres. En este proyecto se tuvo una participación del 61.3% en género masculino (878 entrevistas) y 38.7% en femenino (554 entrevistas).

Responsabilidad Social: un nuevo panorama para las Empresas



Hoy en día, la Responsabilidad Social es considerada por las empresas como un tema generador de utilidades para sus accionistas o como la labor de un área encargada de crear actividades que afectan positiva o negativamente la calidad de vida de sus empleados, sus familias y su comunidad. Por lo general, se toma en cuenta la generación de capital o acciones, cuando en realidad, lo más importante es conseguir que los empresarios o directivos, tengan un mayor compromiso con ellos mismos y con su gente con el fin de lograr respeto y compromiso mutuo en un ambiente laboral que genere mayores utilidades.

Frecuentemente las empresas consideran que la Responsabilidad Social es sólo un requisito para lograr un logo que las acredite como Empresas 100% responsables, pero la responsabilidad, va más allá del simple logo, implica el diálogo e interacción con los diversos públicos de la empresa.

Entre la lista de términos usados para referirse a la Responsabilidad Social encontramos: sustentabilidad, responsabilidad corporativa, resultados de triple última línea, rendición de cuentas, ciudadanía corporativa y ética de negocios.



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



FORMACIÓN • INFORMACIÓN • TRANSFORMACIÓN

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 • MARHNOS • 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

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



UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

PRINCIPALES FUERZAS QUE IMPULSAN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Externas:

-  **Globalización y era de la información:** El Internet facilita el acceso a toda clase de información, sobre todo para hacer denuncias o retratar condiciones de empresas o fábricas.
-  **Activismo de los accionistas:** Apoyo para un mejor desempeño corporativo en cuestiones ambientales y sociales.
-  **Desarrollo sostenible:** El público piensa más acerca del impacto que tendrán sus acciones sobre las generaciones futuras.

Internas:

-  **Cambio de valores de la fuerza laboral:** Los empleados están más comprometidos e interesados en participar en temas relacionados a la responsabilidad social y tienden a tener expectativas más elevadas para las compañías.
-  **Ahorros en los costos:** Las compañías obtienen ahorros en costos y aumentos de eficiencia asociados.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL PROMUEVE EL ÉXITO DEL NEGOCIO

-  **Aumento en el rendimiento financiero:** Hay una correlación ligeramente positiva entre el desempeño en Responsabilidad Social y el rendimiento financiero amplio.
-  **Mejor administración:** Puede dar como resultado, una mejor administración en el reclutamiento y la retención de empleados, atracción y retención de clientes.
-  **Mejora en la reputación:** Los consumidores se fijan en el comportamiento de una compañía cuando toman una decisión de compra, puede ser desde una óptica tanto positiva como negativa.
-  **Menor vigilancia reguladora:** Los gobiernos han demostrado su buena disposición en reducir el número de inspecciones a las compañías que hayan demostrado estar dispuestas a ser proactivas en sus intentos por mejorar condiciones.

En pocas palabras, la Responsabilidad Social es el compromiso constante, por parte de las organizaciones, de comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico con el fin de ayudar a mejorar la

calidad de vida de la fuerza laboral, sus familias y la sociedad, olvidándose de la famosa frase: "el negocio de los negocios, es hacer negocio" ►

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. 122



El arte de ser tú mismo para impresionar al reclutador

Entrevista a Roberto Debayle
Coach Laboral

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

Cuando buscas trabajo,
tú eres el interesado
y el obligado a
venderte; quieran
o no “comprarte”
estás enfrentando
un proceso de
convencimiento,
por tanto requieres
vender las bondades,
beneficios y valor del
producto, que en este
caso es tu servicio
profesional.

Acudir con Roberto Debayle representa para Mejores Empleos, compartir a nuestros lectores los conocimientos de un *coach laboral* cuyo éxito ha sido el crear conciencia en los profesionales que buscan empleo, sobre el impacto que genera a un reclutador, el saber vender el valor de sus servicios profesionales.

Roberto explicó a Mejores Empleos: “En el tipo de *coaching* que doy, mi enfoque es en que la persona tenga claro para qué es buena. Se trata de un ejercicio personal que requiere complementarse con la información que les dé un tercero; es muy interesante encontrar las diferencias sobre lo que tú pensabas acerca de ti mismo con respecto a la realidad sobre cómo te perciben los demás. Es fundamental acercarse a aquella persona que sólo te va a hablar con la verdad ¡aunque ésta te haga llorar! Hay que salirse de ese círculo de soporte emocional conformado por conocidos que tienden a “apapacharte” y que no necesariamente te ayudarán a enfrentarte a la realidad sobre quién realmente eres tú.

Se pretende trabajar en no crear dependencia al reconocimiento de terceros, sino de reconocer tu propio valor y trabajar en la actitud que tomarás frente a tu comprador potencial”.

Tres aspectos que un reclutador busca en los candidatos:

1. Actualización

En la parte técnica, buscan actualización. La gente que ha pasado por el desempleo suele estar desactualizada porque lleva meses fuera del trabajo y eso genera el hábito de la desactualización. Te lo ejemplifico de esta forma: si una persona solía consultar el tipo de cambio, inclusive varias veces al día porque era relevante en su trabajo y para las decisiones que tomaba, entonces en una entrevista de trabajo suelo preguntar ¿Cuál fue el tipo de cambio oficial con el que cerró el Banco de México ayer? ¡Y no lo saben cuando hacía seis meses lo consultaban dos o más veces al día! Esto es un rasgo de desactualización que demuestra que no conservan esa disciplina.

2. Actitud

Actitud es el apetito por aprender, por ser humilde, es hacer lo que se requiere y punto, sin sentir que una actividad te humille o te ponga en desventaja. La mayoría de los reclutadores buscan candidatos que sean adaptables, flexibles, con ganas de aprender. Muchas veces piden la actitud por encima de la experiencia.

3. Personal que vale lo que se le paga

Hoy en día tienes que venderte en términos reales. ¿En cuánto debes venderte? ¿Cuánto es mucho? El costo es relativo. El enfoque debe ser planteado así: *“si tú, empresa, me pagas 100, yo te voy a generar 1,000, que es diez veces mi costo. Si soy tres veces más caro a lo que estipulas, es porque te voy a generar diez veces más valor”*.

La clave de una entrevista de trabajo es vender, vender y vender. Exprésate en la forma que tú hablas y sé asertivo con tu mensaje de valor.

Adjuntar una carta de presentación a tu CV ¡indispensable!

Yo la llamo a la vez carta de prospección. Representa la iniciativa que has tenido y el valor agregado que puedes aportar, e involucra una previa investigación sobre la empresa a la que buscas ofrecer tus servicios profesionales.

Tu currículum te evalúa en relación con tu pasado. La carta de presentación es una forma de evaluarte en relación con el futuro. El CV muestra a la persona que eres, pero limita su alcance porque habla del pasado y es muy técnico. La carta de presentación ofrece un perfil de tus habilidades humanas, tus iniciativas o propuestas de valor agregado y va enfocada hacia el futuro, por tanto, son perfectamente complementarias.



Tu carta de presentación debe reflejar que seguiste una estrategia:

- Investigar lo que hace la empresa
- Conocer sus necesidades a futuro con base en sus objetivos de negocio
- Identificar en qué función de tu perfil puedes contribuir a lograr esos resultados
- Dejar en claro que has analizado a la empresa y que conoces sus necesidades
- Convertirla en una carta dirigida y personalizada.

Detrás de esta carta estás enviando un mensaje muy claro *“No te delego a ti, reclutador, la responsabilidad de que tú me identifiques un lugar en tu organización. Yo te estoy indicando dónde puedo encajar”*.

Sobre el CV

La mayoría de la *currícula* que veo es informativa y no provocativa. Todo el tiempo estamos compitiendo por ser mejores; y no tienes que ser mejor, sólo tienes que ser diferente. Pregúntate ¿por qué deberían contratarte? Y enfócate en ello. El CV debe tener el impacto para generar una entrevista de trabajo, es verdad, pero lo que realmente buscas es que la entrevista se materialice en una oferta seria de trabajo.

Tu mejor estrategia: un mentor

Tu mejor estrategia es tener un mentor, alguien que esté trabajando en el medio, con quien puedas tener interacción. Y si no conoces a nadie, entonces ¡levanta el teléfono! Busca en tus contactos o en la base de datos de ex alumnos de la escuela donde estudiaste; cualquier persona que te conozca y vea sincera tu inquietud, te va a ayudar aunque sea unos minutos y te servirá para captar elementos actuales sobre la industria o sector.

El mundo es de los audaces, hoy en día no pienses que si careces de herramientas como diplomados, maestrías o doctorados estás en desventaja cuando tienes toda la información a tu alcance para poder “hablar en la jerga de la industria de tu interés”.

Invierte en tu mente y capitaliza tus fortalezas. Estar preparado hace la diferencia.

¿Cuándo optar por maestrías diplomados o doctorados?

Maestría

Es aconsejable cuando tienes al menos cinco años de experiencia. La decisión de la maestría se debe dar

cuando identificas brechas de conocimientos y destrezas que requieres dominar como parte de tu labor. Nunca debes cursar una maestría sólo porque estás inactivo. No busques estudiarla cuando busques trabajo. ¡Ocúpate en buscar el empleo! Debes estudiarla cuando estás trabajando y ahí encuentras oportunidades de crecimiento.

Doctorado

Es recomendable cuando la industria, el puesto o función son sumamente especializados. En áreas gerenciales muchas veces el doctorado sale sobrando; todo suma, pero en costo-beneficio, lo que invertiste en éste no necesariamente va a reflejarse en un mejor sueldo, puesto o trabajo.

Diplomado

Recomendable cuando requieres ampliar conocimientos en otras áreas (finanzas y administración, entre otras). Para sacarle provecho, debes entrar a la empresa, conocerla y a partir de ahí, determinar cuáles son tus principales áreas con brecha de conocimiento para estudiar entonces un diplomado en particular.

Depuración del talento. La tendencia mundial

La oferta de talento ahora es mundial y cuando esto sucede, las empresas depuran, sacan al talento que no sirve y lo reemplazan. Si la explosión demográfica es globalizada, el talento será globalizado también.

Estudien comportamiento organizacional para el buen manejo de conflictos, puntos de acuerdo e intereses. Todo esto ¡antes de estudiar una maestría o diplomado! Estos son elementos de éxito, lo demás se adquiere en la práctica o a través de métodos autodidactas.

En México, más del 70% de los empleos se generan por emprendedores, por pequeños negocios. Lo mismo sucede en EUA o en otro país. Todos buscan no sólo personal bilingüe sino también multicultural. Se hace necesario buscar adquirir experiencias internacionales tanto en tu desarrollo técnico como humano. La principal ventaja se convierte ahora en tu habilidad de haber adquirido experiencias de educación continua internacional.

Es el balanceo de habilidades y competencias de individuos la forma en la que opera el mercado hoy en día. Muchas tratan de iniciativa, creatividad, trabajo en equipo, análisis, toma de decisiones, manejo de conflicto, orientación a resultados y ética profesional. Cuestionate qué tanto estás favorecido en estos rubros. El liderazgo, por ejemplo, es una competencia elemental, pero en la época actual implica ejercerlo para tomar decisiones de la manera más efectiva, en un contexto de crisis y saber manejar el conflicto.

Contacto: informes@conseguirempleo.com.mx
rdebayle@hotmail.com
 5294 1777 ►

El legado de Roberto Debayle

Más que un buscador de talento soy un coach para la búsqueda de trabajo. Mi mayor satisfacción ha sido evangelizar a la gente en cuanto a saberse vender. Esta ha sido mi contribución a la sociedad. En términos coloquiales, es “sacar a lo mejor de una persona”, que se revele, se descubra y capitalice lo que realmente es, pero lograr que lo haga con entusiasmo, buscando aquello que le apasiona.

Estoy convencido que en la búsqueda profesional seguramente recibirás muchos consejos bien intencionados, pero no necesariamente bien atinados. Si sabes quién eres, puedes ser suficientemente asertivo, con seguridad y sin arrogancia.





¿Cómo motivar a tu personal?

Por Jennifer Amozorrutia



Motivar al personal puede ser todo un reto en un ambiente volátil, donde las empresas muchas veces luchan por sobrevivir y mantenerse competitivas en el mercado. Sin embargo es importante no perderlo de vista, ya que es clave para retener el talento y maximizar el potencial de las empresas.

¿Qué aspectos son clave para motivar a los colaboradores?

- **El sentido de trascendencia.** El transmitir que la persona hace una diferencia en la organización y que su trabajo tiene un impacto en la sociedad es un poderoso motivador. Es importante comunicar este mensaje a los colaboradores a través de la filosofía organizacional (misión, visión, valores), sin embargo, es aún más motivador el que los propios líderes los inspiren en el día a día comunicándoles claramente cuál es su papel en el logro de los objetivos organizacionales y cómo cada uno como persona contribuye al éxito organizacional.
- **Las oportunidades de desarrollo.** Las personas se sienten valoradas cuando la organización presenta un interés genuino en seguir desarrollando sus habilidades y competencias. El apoyo hacia las aspiraciones personales y profesionales de los colaboradores es un ganar-ganar para todos, ya que por un lado se potencia el talento de los colaboradores en pro de la organización, además que se le proporciona a la persona un cúmulo de conocimientos y aprendizaje que fomenta su crecimiento personal y profesional.
- **Recibir un trato justo.** Un factor desmotivante en las organizaciones es el favoritismo y la inequidad. En cambio, cuando la organización lleva a cabo acciones para fomentar la imparcialidad genera compromiso en las personas. De esta manera se sienten con la suficiente libertad para que puedan ser ellos mismos en la organización independientemente de su nivel jerárquico, origen, estatus social, género, edad o preferencia sexual.
- **Contar con balance de vida.** El ritmo de trabajo actual hace que muchos colaboradores sacrifiquen en gran medida su calidad de vida e incluso mucho de su vida personal. Por eso es un gran motivador el que la organización valore al colaborador como persona más allá de su rol en el trabajo. De esta manera el colaborador aportará más de sí mismo en gran medida como retribución hacia este reconocimiento.
- **Tener relaciones de confianza.** La confianza es clave para generar relaciones positivas en el trabajo y un ambiente idóneo para que la gente pueda sentirse bien y al mismo tiempo sea productiva. Esta es una de las mejores maneras de motivar al personal ►



Lecciones de emprendimiento con



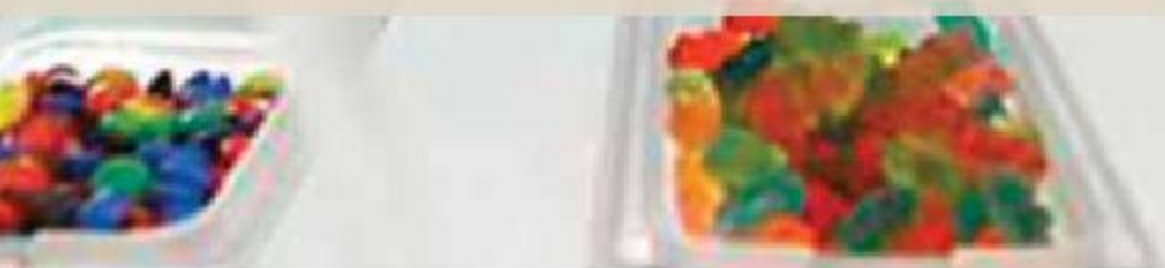
Entrevista a Delphine Madrazo

Co-fundadora de helados Moyo

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



“En México hay una capacidad enorme de hacer negocios con los que uno sueña porque la economía está abierta para todos aquellos que ofrezcan productos de calidad, se trata de un mercado donde la gente consume mucho, se trata de un mercado amigable y fiel. Si haces las cosas bien, es difícil fracasar.”



Delphine Madrazo creadora de helados Moyo, un concepto mexicano, saludable y artesanal que cuenta hoy con más de sesenta tiendas, ella comparte con los lectores de Mejores Empleos la experiencia de crear una marca con estrella cuando contaba tan sólo con veinticinco años de edad:

“Para mí, el *mexican-dream* sí existe”

Afortunadamente he tenido la oportunidad de visitar varios países, por eso, cuando conocí México, no dudé en abrir una empresa en este lugar. El país es maravilloso, la gente, la cultura, la forma de relacionarse tan cálida e intensa. ¡Me encanta! Sin embargo, lo que realmente me gusta es que emprender en este país es posible, por eso digo que el *mexican dream* es real, en México hay muchas oportunidades de crecer, el mercado está listo para recibir todo tipo de productos y empresas.

Prepararse para no fallar

Desde pequeña tuve espíritu emprendedor, de la nada hacía negocios, trabajé desde joven y eso me permitió tener una visión amplia de cómo se manejaban las empresas. Después, gracias a mis estudios en mercadotecnia y finanzas entendí lo importante que era crear productos con verdadera identidad, con esencia. Durante la universidad me especialicé en el desarrollo de América Latina y había hecho una tesis sobre el micro crédito para las mujeres, así empecé poco a poco a formalizar lo que quería para mi negocio. Uno debe entender que debe prepararse y aprender de absolutamente todo.

Yo emprendí de cero, tenía sólo dos mil pesos en mi cuenta y ganaba cinco mil pesos al mes, dormía con un *roomie* en México y trabajé de todo hasta que me decidí a preparar al máximo este proyecto. Pedí



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

**Acerca de Moyo**

Moyo surge de la idea de proporcionar al mercado mexicano helado de yogurth de alta calidad, que vendiera exactamente lo que presume: 360 millones de lactobacilos por gramo, un producto saludable y artesanal que respeta el comercio justo y los procesos naturales.

un préstamo para establecer la primer tienda de Moyo y me asocié con una persona con la que he hecho un equipo perfecto. Afortunadamente todo ha funcionado, claro, no sin el debido esfuerzo, emprender es toda una aventura. El asunto es tener visión y saber rodearse de las personas que te complementan.

Consejos para el futuro emprendedor:

Conócete: define qué te gusta, si te dedicas a algo que te hace feliz no habrá poder que te separe de tu meta.



Actúa: no basta con pensar y tener proyectos en papel, necesitas saber si puedes ponerlos en marcha.



Confía en ti mismo: no tengas miedo a tus ideas. Podrás tener éxitos o fracasos pero si no las desarrollas, nunca sabrás si son buenas o malas.



Haz todos los proyectos que puedas: aprenderás mucho de cada uno.



Sé ético: después de todo, tu negocio debe ser congruente con lo que piensas.



Investiga: conoce a tu competencia y revisa cómo está el mercado en el que quieres incursionar: así podrás ofrecer productos diferentes y tomar decisiones informadas.

TIP de Delphine Madrazo:

Cuando tienes claro el camino por el cual quieres caminar todo es más sencillo. ¡No abandones tus ideas, prepáralas lo suficiente como para echarlas a andar!

Expo Capital Humano

25-26

Junio 2014

Guadalajara



EXPOGUADALAJARA
• EL RECINTO DE LOS GRANDES EVENTOS •

Presentado por



NO BUSQUES EN INTERNET, BUSCA EN OCC

Evento **SIN COSTO**
para el sector empresarial

Evento Exclusivo para Reclutadores



Además podrá asistir a Conferencias **SIN COSTO**



Miércoles 25 de junio
16:00 - 16:45 hrs.

Buscando el bienestar en las empresas

Lic. Cristina Ibarbia

Presidenta de la Comisión de Capital Humano
Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)



Miércoles 25 de junio
19:00 - 20:30 hrs.

Retos de las multigeneraciones en tu empresa:
Liderazgo transformacional

Fernando Calderón

Director de Mercadotecnia y Relaciones Públicas
OCCMundial



Jueves 26 de junio
16:00 - 16:45 hrs.

Las 3 estrategias de efectividad personal

Juan Manuel Juárez Letechipía

Coach de Negocios
L3 Centro de Negocios



Jueves 26 de junio
19:00 - 20:30 hrs.

En el reflejo de mi vida

Adriana Macías

Conferencista y Escritora
Adriana Macías



Escanee para más info

Regístrese SIN COSTO en:

www.expo-capitalhumano-gdl.com

Clave: **ECHR007**

Contacto: +52 (55) 5442-5760 / ventas@expo-capitalhumano.com / info@expo-capitalhumano.com



Expo Capital Humano



@ExpoCapitalHumano



Expo Capital Humano

Socios Estratégicos



Medios de Apoyo



Organismos de Apoyo



Medios Oficiales



Media Partner



Organizado por





LOS EMPLEOS QUE GENERA LA COPA MUNDIAL BRASIL 2014

ANTES DE LA COPA

- Las contrataciones en su mayoría se dieron en el sector de la construcción.
- Principales proyectos:
 - Mantenimiento de 12 estadios de fútbol, de los que aún faltan por terminar cuatro
 - Mejoramiento continuo de la infraestructura de transporte aéreo y urbano
 - Construcción de un Tren de Alta Velocidad (TAV), aún en proceso
- Por la falta de medidas de seguridad para los trabajadores durante las construcciones y los altos gastos efectuados para la realización de este evento, se tienen reportes de múltiples protestas.

DURANTE LA COPA

- Se calcula que la Copa Mundial generará 48 mil empleos en el sector turístico entre abril y junio.
- En su mayoría, se crearán vacantes temporales para trabajadores con alto nivel de Inglés.
- La mayor parte de contrataciones se darán en:
 - Sector alimenticio: 16,100 vacantes
 - Transporte: 14,000 vacantes
 - Alojamiento: 12,300 vacantes
- Los sectores que menos generarán empleos:
 - Servicios culturales y recreativos: 3,800 vacantes
 - Agencias de viajes: 1,700 vacantes

PROGRAMA DE VOLUNTARIOS

- El Comité Organizador de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014 lanzó el 21 de agosto de 2012 el Programa de Voluntariado. Este programa daba la oportunidad a 15 mil jóvenes, extranjeros o nacionales, de trabajar en Brasil por 20 días en la celebración del torneo.
- Condiciones para ser voluntario: ser mayor de 18 años y capacidad para costear el viaje, ya que no existe remuneración o apoyo económico alguno.
- Se reunió a un total de 152,101 aspirantes que pasarán por una serie de filtros.
- Existen solicitudes de candidatos de 137 países distintos a la sede mundialista.
- Colombia es el País extranjero con más solicitudes.
- Las edades de los candidatos van desde los 18 hasta mayores de 60 años:
 - 60 años o más: 2, 750 voluntarios
 - 41 a 60 años: 20, 802 voluntarios
 - 26 a 40 años: 56, 307 voluntarios
 - 18 a 25 años: 72, 242 voluntarios
- La mayor cantidad de solicitudes enviadas fueron de mujeres.

Confederación Nacional del Comercio de Bienes, Servicios y Turismo (CNC)
Fédération Internationale de Football Association (FIFA)
Alianza por la Solidaridad (antes Solidaridad Internacional)

Situación de la competitividad y productividad de México

El 21 de Mayo en México D.F., la empresa KRONOS® presentó las últimas tendencias en temas de productividad, así como sus soluciones en la nube para la administración efectiva de la fuerza laboral.

Presentó tres conferencias impartidas por ejecutivos de alto nivel sobre temas relacionados a la productividad laboral en México:

Empoderando al Talento

Por Mónica Flores Directora General de ManpowerGroup Latinoamérica

Indicó que a pesar de que los mexicanos tenemos la característica de trabajar 500 horas más al año, no hemos sido capaces de aumentar nuestra productividad en los centros de trabajo y que mantenemos el mismo nivel de productividad que en el año 1979. Esto es resultado de una escasa apertura para mantenernos a la vanguardia con los avances y cambios que el mundo demanda. Indicó que son los líderes a quienes corresponde generar el cambio e influir en su círculo más cercano (sea profesional o familiar), al mantener una congruencia como líder, tener capacidad de verbalizar un sueño, capacidad de plantear metas accesibles, congruentes y además de infundir pasión en lo que desarrolla.

Situación de la Competitividad y Productividad de México

Por Adolfo Cimadevilla, Secretario Técnico de Competitividad de la Secretaría de Economía

Indicó que la competitividad es consecuencia de la productividad y ser productivos implica emplear los re-

ursos de la mejor manera. México requiere una mejor coordinación y articulación entre los diferentes actores y organizaciones del país, para alinear objetivos vinculados a la productividad

Destacó que los principales inhibidores de la misma aún tienen que ver con la corrupción, el robo y el crimen, la burocracia gubernamental, la regulación impositiva y la falta de acceso al financiamiento, entre otros.

Uno de los pilares para el aumento de la competitividad en el país tiene que ver con la eficiencia del mercado laboral. México ocupa el lugar 113 (según indicadores del Foro Económico Mundial), por lo que se requiere trabajar en aumentar las acciones para ser más eficientes. Entre tanto, existen dos instituciones destinadas para este fin: el Comité Nacional de Productividad y el Consejo Consultivo Empresarial.

Incrementa Tu Productividad Laboral

Por Gabriel Alvarado, Director General de KRONOS® Latinoamérica

Precisó que con base en cifras del Foro Económico Mundial, a través del Índice Mundial de la Competitividad 2013-2014, México descendió del lugar 53 al 55 de 148 lugares. Asimismo, comentó que KRONOS® ofrece al mercado una plataforma en la nube, capaz de facilitar la operación para la administración de la fuerza laboral de empresas, misma que facilita el control de los costos laborales, mejora la eficiencia del personal y genera un impacto positivo en el aumento de la productividad ►



Modernidad en la vida diaria



Samsung Galaxy S5

Celular que ofrece una cámara más funcional, con una resolución de 16MP (2MP para la frontal), permite al usuario centrar el objetivo en un área específica difuminando el fondo gracias a su enfoque selectivo. El modo de ultra ahorro de energía te brindará la opción de apagar las funciones que no necesitas, para que no te quedes sin celular a mitad del día. Tiene un procesador de 8 núcleos, memoria RAM de 2GB, memoria interna de 16 o 32GB, expandible hasta los 128G.

Samsung Gear 2 y Gear 2 Neo

La nueva generación de relojes inteligentes ofrece estos dispositivos con sistema Tizen, destinados a servir como complemento de más de una docena de teléfonos inteligentes Samsung Galaxy. Cuentan con un doble núcleo de 1.0 GHz, una memoria interna de 4GB y un rendimiento que va desde dos hasta seis días. La única diferencia entre los dos equipos es la cámara de 2 megapíxeles, con enfoque automático, que viene integrada en el Gear 2.



Nikon 1 AW1

Es la primera cámara sumergible, con lente intercambiable que no necesita carcasa adicional, capaz de resistir hasta 15m. de profundidad, temperaturas de -10°C y caídas de 2m. Con calidad de imagen máxima aún en condiciones de poca luz gracias a su sensor CMOS de 1" y 14.2MP, es ideal para usuarios que quieren capturar todos sus momentos especiales sin importar el entorno.

Nikon COOLPIX AW120

Dentro de la familia de cámaras digitales compactas se encuentra este modelo que viene con todo lo necesario para las aventuras más extremas: mapas integrados con un compás electrónico para navegar con rumbo desconocido junto a una resistencia de hasta 17m. de profundidad y -10°C. Brinda la mejor calidad de imagen gracias al sensor CMOS que te permitirá tomar fotografías de 16 megapíxeles y captar videos en FULL HD a 1080p.



¿Escribes como hablas?

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
Hombres de Resultados Kudos

Leer y escribir son actos tan naturales y cotidianos para la mayoría de nosotros, que rara vez cuestionamos si lo hacemos bien.

Hablar sobre sintaxis parece aburrido para las personas, en general; sin embargo, te invito a que analices el concepto desde una visión de negocio, que impulsará tu imagen profesional.

Imagina que solicitas un presupuesto a un proveedor nuevo y te envía el siguiente correo electrónico:



Mi estimado te mando la coti que pedistes el otro día. Plis dile a mi secre que te mande la factura. Salu2

En este ejemplo, la persona escribió como habla y, estoy segura de que tu percepción será la de un proveedor informal o con poca claridad intelectual.

Ahora bien, si en vez del mensaje anterior recibieras:



"Raúl:

En este correo encontrarás la cotización que solicitaste en días pasados.

Revísala y hazme saber tus comentarios, para pedirle a mi asistente que te envíe la factura.

Saludos."

En esencia, el mensaje es el mismo pero, en el segundo, podrías establecer que la persona que escribe es formal y ordenada en su trabajo.

El mensaje escrito habla por ti

Plasmar un mensaje escrito requiere hacer uso de la memoria y de nuestro vocabulario ampliado, definir

la intención del mensaje y estructurarlo conforme a las normas estandarizadas.

Los beneficios que obtendrás se verán reflejados en la percepción que generes en tus clientes y en tus compañeros de trabajo, así como en el envío de mensajes coherentes que faciliten tu comunicación ejecutiva ►

TIP de Catherina Fantini

La buena escritura frecuentemente es vista como un símbolo alto de status, ya que las personas que escriben mejor que el resto son catalogadas como cultas y con mayor nivel de preparación académica.



LOS AMANTES CANTINA

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

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

Somos Los Amantes y queremos tenerte entre nosotros.



LOS + VENDIDOS *gandhi*[®]

libros · música · video · café



Memorial del engaño

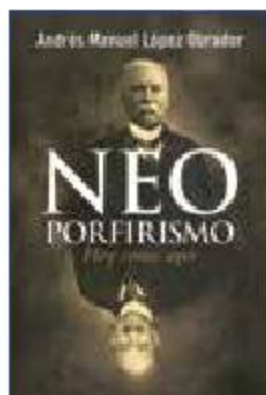
Jorge Volpi
ALFAGUARA

Presentada como la autobiografía de "J. Volpi", uno de los mayores criminales financieros de nuestro tiempo, la obra del escritor mexicano mezcla la saga familiar con la novela negra, mediante una narrativa con la que Volpi logra una pieza llena de trucos y trampas para indagar en los orígenes de una de las catástrofes económicas más devastadoras de la historia, "Memorial del engaño" ya está dando mucho de qué hablar.

El poder del ahora: una guía para la iluminación espiritual

GRIJALBO

El poder del ahora es un libro único, hoy ya es considerado una obra maestra. Para lograr la iluminación aquí y ahora. No se pretende cambiar la visión de las personas, sólo tenemos que comprender nuestro papel de creadores del propio dolor. Es nuestra mente, con su corriente constante de pensamientos, la que causa los problemas por lo que cometemos el error de identificarnos con ella, de pensar que eso es lo que somos, cuando de hecho, somos seres mucho más grandes. El poder del ahora es una invitación a la reflexión.



Neoporfirismo

Andrés Manuel López Obrador
GRIJALBO

Esta obra no pretende dar lecciones de historia a las nuevas generaciones, sino enfatizar las enseñanzas políticas del pasado que siguen influyendo en el México de hoy. Escrito por Andrés Manuel López Obrador, describe a los lectores la manera en el que el autor de este libro concibe la situación neoliberal en México, marcada por rasgos autoritarios y elitistas del porfiriato. Para López Obrador, hoy como ayer, existe una república simulada y un estado que sólo funciona para garantizar la acumulación de riquezas en pocas manos.

Figuraciones mías: sobre el gozo de leer y el riesgo de pensar

Fernando Savater
ARIEL

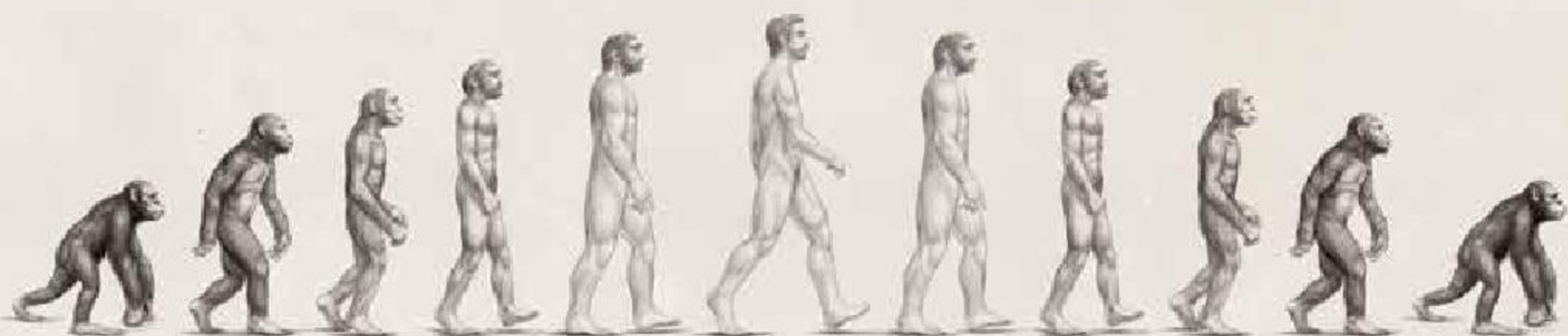
En un ejercicio vivo del pensamiento que invita precisamente, a pensar con gusto, porque como el mismo autor acostumbra a decir: "piense usted como quiera y pueda, pero piense". Fernando Savater, lector voraz, irreverente y heterodoxo, habla acerca de sus lecturas y autores preferidos, la educación, el papel de la filosofía en la actualidad, además de las varias perplejidades que abren Internet o el espionaje mundial.



Cerocero: como la COCAÍNA gobierna el mundo

Roberto Saviano
EDITORIAL ANAGRAMA

Mira la cocaína: verás polvo, verás el mundo. Escribir sobre la cocaína en palabras de Roberto Saviano es como consumirla. Cada vez quieres más noticias, más información sobre de ella y cuando las que encuentras son succulentas ya no se puede prescindir de ellas... "Cuanto más descendiendo en los círculos blanqueados de la coca, más me percaté de que la gente no sabe. Hay un río que corre bajo las grandes ciudades, un río que nace en Sudamérica, pasa por África y se ramifica hacia todas partes."



Sigue leyendo.

gandhi.
libros · música · video · café

¿Cómo es el trabajo de un buzo de aguas negras?

Entrevista a Julio César Cu Cámara

Buzo del Sistema de Aguas de la Ciudad de México

Por José Antonio Moreno González

joseantonio@mejoresempleos.com.mx

Julio César Cu Cámara es uno de tantos héroes anónimos con los que cuenta el Distrito Federal. Buzo que, con 40 años de experiencia, 30 los ha dedicado a trabajar para el Sistema de Aguas de la Ciudad de México. Él mismo relata cómo, a pesar de tener actualmente dos compañeros en entrenamiento para ejercer la misma actividad a la que él se dedica, actualmente es la única persona capacitada completamente para dar mantenimiento tanto a los sistemas de bombeo de agua potable, tratada y de aguas negras de la ciudad.

Pasión por el trabajo

Llegué aquí por casualidad, yo era instructor de buceo cuando me ofrecieron trabajar en el Sistema de Aguas de la Ciudad de México, entonces se me hizo interesante venir, pensaba quedarme tres o cuatro meses y me quedé al comenzar a ver el equipo con el que trabajaban y lo que había que hacer, desde reparar, limpiar y desarmar compuertas hasta componer bombas, limpiar rejillas, quitar basura y demás cosas que obstruyen las plantas de bombeo de la capital. Había que trabajar tanto en agua potable como en aguas tratadas y negras, sin embargo aquí fue donde aprendí a amar mi trabajo.

El peligro de trabajar a ciegas

Lo más sencillo obviamente es trabajar en agua potable, ahí uso equipo de buzo común con traje de neopreno, tanque en la espalda y visor, sin embargo, lo complicado viene cuando hay que resolver algún problema en aguas negras. Ahí mi trabajo es a tientas puesto que la contaminación del agua no permite ver absolutamente nada, uso un traje de alrededor de 90 kilos que normalmente se utiliza para bucear en los

“Voy a donde mi trabajo es necesario.

Abajo, uno puede encontrarse de todo, desde desperdicios y muebles hasta cuerpos. Uno debe tener especial cuidado de no rasgar el traje o los guantes.”

“Mi trabajo implica muchos riesgos, desde que se atore la manguera que suministra el aire hasta quedar atrapado al momento que un tapón de basura se libera.

Sin embargo, me a apasiona mi trabajo. No pienso retirarme hasta que el cuerpo aguante y mis muchachos se puedan quedar solos”.

mares del norte, es de hule resistente y aunque su promedio de vida normal es de cinco a siete años, yo tengo que cambiar el traje cada dos debido a todos los productos químicos que contienen las aguas negras; este traje va unido a un casco que, además de proveerme aire comprimido para respirar, me permite comunicarme con la superficie.

Práctica que hace al maestro

Aunque se me ha dado capacitación en materia de rescate, seguridad y manejo de gases entre otras cosas, puedo decir que uno se hace muchas veces en la práctica. Sólo así se aprende verdaderamente cuántos tornillos lleva una bomba, qué tipo de herramienta usar, a resolver a ciegas cualquier inconveniente que pueda surgir. Cuando, por ejemplo, uno inspecciona y da mantenimiento al drenaje profundo, las aguas residuales y pluviales llegan a la cintura por lo que no puedes sumergirte, el riesgo se encuentra en los gases venenosos y sustancias que puedes encontrar: Metano, Propano y Ácido Sulfhídrico.

Futuros buzos

Me gusta mi labor y lo que hago, por eso he decidido continuar y enseñar a dos de mis compañeros el oficio del buceo. Ellos entraron a trabajar en el Sistema de Aguas como ayudantes y poco a poco se han acercando a mí área de trabajo.

Cualidades indispensables de un buzo de este tipo

- Capacidad de resolución de problemas casi instantáneo, el riesgo de enfrentarse a imprevistos es alto.
- Fuerza física, para cargar con el equipo necesario y hacer las maniobras que correspondan.
- Amar tu trabajo y la responsabilidad que conlleva
- Serenidad y paciencia mental para evitar o prever accidentes.
- Confianza en uno mismo, en tu equipo y en las habilidades que has desarrollado con la experiencia ►



Discapacidad y empleo, una bolsa de trabajo incluyente

Entrevista a Norma Koi

Presidente de la Fundación Makoi
de Tiflotecnología

Por Nadia Jaasiel Alcázar Rodríguez
jaas.nad@mejoresempleos.com.mx

Creado en 2012 por Fundación Makoi de Tiflotecnología e impulsado por el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), el portal de Discapacidad y empleo es un proyecto que ofrece la posibilidad real de encontrar trabajo. Norma Koi, Presidente de esta organización, encargada en un principio de proporcionar a discapacidad visual, apoyo tecnológico para su desarrollo, explica:

Acerca a las personas con discapacidad a las empresas

Existe mucho talento y compromiso por parte de las personas que cuentan con las cuatro distintas formas de discapacidad: motriz, auditiva, intelectual y visual. A través de www.discapacidadyempleo.com.mx, buscamos que las más de trescientas empresas que ofertan vacantes para este tipo de personas encuentren al talento adecuado para sus organizaciones, para eso tanto compañías como candidatos pueden registrar sus datos en una base segura.

Por una cultura de inclusión social real

Gracias a la página de Internet, el objetivo de la fundación se ha expandido, nos preocupamos por brindar información efectiva y especializada sobre cómo y por qué puede contratarse a una persona con discapacidad. Queremos servir de vehículo para dignificar el trabajo que los discapacitados, en la medida de lo posible, pueden desempeñar sin problemas.

“En México, tres de cada cuatro personas con discapacidad no tienen empleo, lo que representa que millones sufren por no contar con las condiciones adecuadas para su sustento.”

Dentro de www.discapacidadyempleo.com.mx también se informa a las compañías que quieren ser incluyentes, de los beneficios fiscales que se tienen al contratar una persona con alguna discapacidad.



Customer Experience
Journey Mapping

Diseña la estrategia del éxito

¡Es hora de ejecutar!



Ofrecer experiencias únicas y especiales a los clientes es fundamental para el éxito de cualquier marca. Usted ya conoce las tendencias que están transformando el mundo empresarial.

La nueva era de los negocios está en la nube. La popularidad de las redes sociales y los dispositivos móviles están redefiniendo la manera de hacer negocios en México y el mundo. Las empresas líderes han comenzado a implementar soluciones que generan gran valor, mejoran beneficios y obtienen nuevas oportunidades.

“Un cliente satisfecho es la mejor estrategia de todos los negocios”

La combinación entre las mejores herramientas y los mejores elementos, es la base para consolidar una estrategia que lleve a su organización al éxito.

avanSaaS le ayuda a encontrar las mejores herramientas tecnológicas para su mejor estrategia.

Si está interesado en conocer más, no dude en llamar

Contáctenos

AvanSaaS México

Office: +5255 2282.2240 |
Mobile: +52155 23735643

Email:
silvia.cardozo@avansaas.com

| Calle Homero 1425 |
Polanco, México DF.



ORACLE CERTIFIED
PARTNER

MUJER mejores empleos

Saber conservar el rasgo femenino

Al hablar del desarrollo de la mujer en el ámbito laboral, es frecuente toparse con cuestionamientos personales y hasta familiares que refieren a cuál es el equilibrio y postura ideal que debiera tomar una mujer trabajadora, en especial aquellas que ejercen posiciones de liderazgo.

Y es que pareciera que existe una fina línea, que al ser cruzada por mujeres profesionistas que buscan encontrar y escalar hacia mejores oportunidades laborales, trae como consecuencia que el ejercicio de este rol, las lleve a transformarse en personas sin sentimientos, como si estar en puestos de liderazgo, les implicara perder su esencia femenina.

El estereotipo del rol masculino que prevalece en la sociedad, distorsiona aún más el papel de las mujeres trabajadoras, quienes equivocadamente dan por sentado que es requisito adoptar actitudes masculinas para ejercer con eficacia su liderazgo.

En esta ocasión Mejores Empleos ofrece recomendaciones para ejercer el liderazgo femenino de forma fluida y cómoda, y otras más para evitar caer en la dinámica de estrés y posible falta de plenitud personal y profesional, que suele afectar a la actual mujer trabajadora.

Mejores Empleos respeta las capacidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral y busca dar herramientas a ambos para su desarrollo profesional; asimismo mediante esta sección, se pretende que otras mujeres productivas laboralmente, expongan sus experiencias para encontrar el maravilloso equilibrio y potencial en sus puestos de trabajo.

!Bienvenida a Mujer Mejores Empleos!

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Vivir sin prisas

Por Cristina Jáuregui
terapeuta@cristinajauregui.com



En este mundo fugaz, vivir sin prisas es un privilegio, todos los días estamos corriendo de un lugar a otro y cuando nos damos cuenta ya estamos terminando un año más.

Hay en el mundo un movimiento llamado *Slow* que nace a raíz de la rapidez en que vivimos. Podemos encontrar restaurantes que nos ofrecen *Slow food* (comida lenta) donde el punto principal es disfrutar de la compañía, la plática y la deliciosa comida y lo que implica disfrutar de los sabores, las texturas, los olores, y no ir al *Fast food* (comida rápida) donde el punto es comer en cinco minutos para ir corriendo a la siguiente actividad.

Vivir sin prisas tiene que ver con una actitud frente a la vida en donde se elige sustituir la prisa y sin buscar ser el más rápido sino disfrutar más, darse cuenta de lo que sucede en el día y respetar los ritmos particulares de cada persona. Es elegir entre el “tener” y el “ser”.

Esta forma de vivir también es aplicable a nuestro trabajo, muchas veces decimos que sí a todo y eso



nos impide disfrutar de nuestras actividades, no se trata de trabajar menos, sino de gozar el día con día, darle a cada cosa su tiempo, hacerlo bien y permitirnos ser creativos.

El día solamente tiene 24 horas en las que debemos de distribuir nuestro trabajo, descanso, alimentación y diversión.



Comienza el día sin prisas, cuando suene tu despertador levántate y tómate tu tiempo para desayunar, tomarte una taza de café o té tranquilamente y sal con tiempo para no ir corriendo.



Sabemos que cinco minutos pueden hacer toda la diferencia durante tu estancia en el tráfico, lo que puede hacer un mundo de diferencia en tu estado de ánimo, sal con tiempo de tu hogar.



Durante el día, date momentos de descanso, sal a tomar aire, distráete, darnos tiempo nos ayuda a ser más productivos.



Toma tu tiempo de comida con calma, no para seguir trabajando o hacer otra cosa. Procura cambiar de ambiente al ingerir tus alimentos, sal al parque o a algún lugar que te ofrezca un ambiente agradable.



El tiempo de trabajo utilízalo para trabajar y al terminar la jornada laboral dedica tu tiempo a otras cosas. Platica con tu familia, sal con tu pareja, visita a tus amigos, ve al cine, etcétera.



Duerme a tus horas, el descanso es muy importante para nosotros, nuestro cuerpo necesita mínimo ocho horas para recuperarse y funcionar mejor, sentirnos descansados ayuda a tener una mejor actitud.



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



Señores en Redes Sociales
FACEBOOK: CORAZONADA.MX
TWITTER: @RACABUM

Liderazgo femenino en la era del cambio

Entrevista Sonia Díaz de León

Latam Marketing Manager de Extreme Networks



Por Elizabeth Verduzco Garduño

eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

¿ Cómo liderar áreas de marketing en tiempos donde la única constante es el cambio continuo? Sonia Díaz de León, quien se desempeña desde hace año y medio como Gerente de Mercadotecnia para Latinoamérica, habla sobre los retos a los que se enfrenta día con día.

Una industria en constante cambio

Soy comunicóloga con más de 17 años de experiencia en el área de las Tecnologías de la Información y puedo decir que hacer marketing para este sector, involucra, sin duda, creatividad y transformación diaria. Mi función consiste en comunicar de manera continua y permanente la innovación y actualización de productos, prever hacia dónde irá el mercado y cómo se comportará la demanda del mismo para así, anticiparnos a las necesidades del usuario final.

“En este sector es frecuente toparse con clientes muy bien informados que están a la espera de novedades respecto a la solución de sus problemas, es por eso que nos dedicamos a hacer campañas que resuelvan de manera efectiva sus necesidades. Afortunadamente, el área de marketing en las empresas está cobrando importancia porque empieza a verse como parte importante del negocio, gracias a este tipo de departamentos las empresas pueden ser aún más rentables”.

Usar a la experiencia como soporte profesional

Abrirme paso en materia laboral ha sido una experiencia realmente extraordinaria. He tenido que ir de “escalón en escalón”, venciendo obstáculos que la mayor parte de las veces salen de la nada, sin embargo, una vez solucionados, trato de aprovechar ese conocimiento para crecer y ver los siguientes retos con madurez. Por esta razón me atrevo a decir que la experiencia, el avance y yo vamos de la mano, no ha habido un paso que yo haya dado que no haya sido sustentado por una experiencia anterior.

Especialización y continuo aprendizaje

Creo que hay pocas mujeres involucradas en el área de Tecnologías de la Información y en México particularmente, las hay menos, imagino que por cuestión cultural pues tradicionalmente las mujeres no se acercaban a sectores donde generalmente los ingenieros eran vistos. Sin embargo, creo que actualmente este panorama está desdibujándose, puesto que obedece a cuestiones de formación y afortunadamente no de discriminación. Hoy en día, ser mujer y dedicarte a esta área no es problema mientras estés debidamente capacitada y sobre todo, actualizada en tu campo.

Trabajar marketing en la era de la conectividad y la movilidad para Tecnologías de la Información es, por naturaleza propia, encontrarte automáticamente en un área innovadora, vanguardista y tremendamente exigente. Encuentro que nuestro reto mayor, en un sector como éste y en cualquier otro, está en el que hombres y mujeres, aprendamos a trabajar de manera equitativa y competitiva, dando equilibrio a nuestra vida personal y profesional. Opino que estamos en un punto -hablando como sociedad-, en el que no se debe renunciar a alguna de las dos partes de tu vida.

Consejos para mujeres ejecutivas

- Actualízate y capacítate continuamente
- Ponle pasión a todo lo que hagas
- Aprende otro idioma, es un enorme plus en el campo laboral
- Saca provecho de la tecnología para volverte más eficiente y productiva

TIP de Sonia Díaz de León

Piensa global, ejecuta local. Especialízate de manera que encajes en un mercado laboral que pide cada vez más profesionales capaces de encarar retos demandantes, encuentra áreas de oportunidad especializadas, vuélvete experta en tendencias globales, para así, poder ejecutarlas de manera eficiente en tu área de trabajo.

La mujer actual y su desconexión con su cuerpo interior

Entrevista a Julissa Chávez

Mtra. en Psicología Clínica
psicotepal@aol.com

Por Brenda Delgado Alanis
brenda@mejoresempleos.com.mx

El rol de la mujer: un estereotipo muy antiguo.

Muchos estereotipos han marcado a la mujer a lo largo del tiempo. Una referencia se origina desde la división del trabajo que se realizaba en épocas ancestrales, en donde su papel era propiamente el de engendrar vida y velar por la familia, un rol que la hacía mantenerse pasiva, mientras que el hombre, salía a cazar representando la figura activa, con autoridad y control. También observamos el efecto de la religión como una influencia para el estereotipo femenino, la imagen de la Virgen: cándida, dulce, un símbolo que no representa mayor acción sino una divinidad. Todo ello ha influido en dar forma a un papel para la mujer que la ha limitado a tener actividad en varios contextos, el laboral es sólo uno de ellos.

Asimismo, la evolución de la identidad de la mujer a lo largo del tiempo, ha tenido un efecto en el que resalta su lucha para abrirse espacios y defenderse de lo que le ha tocado vivir, lo cual se ha malinterpretado, ya que no debe significar luchar en contra del hombre ¡y mucho menos tomar su rol!

El asumir y entender qué hay detrás de una diferencia biológica de sexos, puede ayudar a la mujer a fluir y estar cómoda en las actividades que realiza, cuando las efectúa desde su identidad femenina.

La diferencia entre el aspecto femenino del masculino

El aspecto femenino se centra en nutrir, “crear nidos”, dar vida, en ser espirituales, buscar lugares de refugio y crear espacios de convivencia (rasgos representativos asociados a la fertilidad, a lo femenino). El útero, es un espacio cuya función es la de contener, dar vida y de crear.

La mujer de hoy tiene que comprender que el convertirse en líder, no hay razón para identificarse necesariamente con un rol masculino y que “se vale” ser maternal, dulce y cándida desde su posición de liderazgo pro activo y asertivo.

Julissa Chávez

Cómo saber que nos alejamos de nuestro cuerpo interior

La mujer actual suele meterse en torbellinos de actividad sólo por no saber decir un “no”. El lado femenino bien llevado, implica dejar el papel de “yo soy la líder, la que puede con todo y la que puede llevar la responsabilidad completa” y aprender a delegar actividades.

Dejamos de vernos a nosotras mismas, al tener ansiedad, constreñir los músculos en posturas rígidas, limitar la respiración, no comer a tus horas; estar inmersa en un solo rol como una “trabajólica” y perder de vista “el nido”; es decir, a los hijos, la familia, la vida espiritual, personal y sacrificar la tan necesaria convivencia social.

Recomendaciones para un liderazgo positivo, desde el lado femenino:

1.- No tienes que ser fuerte ni estoica en todo momento.

Establece tus propios límites y evita cruzar el umbral de la presión. Si lo pasas encontrar recursos de auto observación y recuperación a través de la atención a los ritmos vitales (respiración, sueño, descanso, sexo, ejercicio, entre otros).

La vida de cualquier mujer incluye ciclos que inician y concluyen (como el embarazo, la menstruación, por ejemplo). Saber respetar esos ciclos te permite entender que todo puede “iniciar y dejarse ir” con equilibrio.

2.- Ser un líder no implica asumir un rol masculino.

Desde el psicoanálisis, al hombre se le asocia con la actividad su parte masculina (fálica) tiene la naturaleza del mantenerse activo, ser más agresivo; en cambio el concepto de la mujer, entendiendo su diferencia biológica (vagina), tiene la función de contener, saber esperar y engendrar vida. Comparada con la del hombre, pareciera una función más pasiva, pero goza de una función completamente creadora.

3.- Establecer límites saludables a su propia capacidad.

Consiste en saber bajar el nivel del estrés y de actividades, para crear conciencia de todos los sentidos de su cuerpo. Por ejemplo, lograr interpretar su respiración y su nivel tensión. Al hacerlo, mantendrá su habilidad para lograr una mayor conexión social y desarrollar su capacidad de convivencia y protección a los demás.

4.- Dejar de buscar la perfección.

La perfección no existe. La mujer actual quiere demostrar perfección en todas sus actividades. Saber eva-

luarte a ti misma, no implica que los errores lo vivas como espinas clavadas en el cuerpo ¡Déjalos ir! Cierra ese ciclo y comienza uno nuevo.

5.- Elegir cinco roles a ejercer con equilibrio.

Las mujeres líderes suelen casarse con un solo rol: el de ejecutiva. Desde la teoría del psicodrama, lo más sano para la mujer, es vivir con plenitud por lo menos cinco roles; por ejemplo, el rol de madre, de empleada, de hermana, de deportista, de amiga. Un solo rol es una prisión para los sentidos.

La mujer de hoy, tiene muchos retos a vencer; uno de los más importantes es reavivar sus sentidos y encontrar total plenitud en las actividades que realiza, dejando fluir su propia capacidad y naturaleza femenina ►



Mujeres

en el mercado laboral mexicano

Poco a poco las mujeres suman su talento al mercado laboral, sin embargo, con frecuencia su trabajo no se toma en cuenta o es menospreciado, Mejores Empleos presenta los siguientes datos con la finalidad de hacer visible la presencia femenina en los distintos sectores productivos:

2012



Las **mujeres** participaron con el **47.7%** del total del personal ocupado en **servicios privados no financieros**.

Alrededor de 720,448 personas componían el total del personal ocupado en el **sector de la construcción**, de éstas el **11.1%** eran **mujeres**.





Del total del personal ocupado en las **industrias manufactureras** las **mujeres** constituían el **33.9%**.

En el sector de **transportes, correos y almacenamiento**: **62,460 mujeres** ocupadas formaban el **14.9%** del total del personal ocupado.



2011



Poco más de **160 mil (26%) mujeres** estuvieron ocupadas en el **comercio al por mayor**.

En el **comercio al por menor**, la ocupación de las mujeres fue más intensiva, alcanzando el **51%** de los **5'110,689** personas ocupadas en ese año.



La contribución de cada una de las mujeres a sus hogares por realizar las labores **domésticas y de cuidados no remunerados** equivaldría a **41,100 pesos** al año.

**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



sportsworldclubes



¡Edelman es la firma de relaciones públicas
más grande del mundo y está buscando gente como tú!

**TE INVITAMOS A
FORMAR PARTE
DE ESTE
GRAN EQUIPO**

EN RELACIONES PÚBLICAS Y MARKETING DIGITAL
BUSCAMOS PERFILES PARA TODOS LOS NIVELES

ENVÍANOS TU INFORMACIÓN CURRICULAR A:
vacantes@edelman.com

www.edelman.com



Buscamos_

**Técnico en aire
acondicionado y eléctrico**

Experiencia mínima de 1 año en instalación
de canalización y cableado estructurado,
cable CCTV, control de acceso, instalación
de equipos.

Sueldo \$6,500

Líder de proyecto

Experiencia mínima de 2 años en gestión relativa
a la ingeniería, diseño y control en desarrollo
de proyectos.

Sueldo \$12,000

**Supervisor aire acondicionado
y supervisor eléctrico**

Escolaridad: Ingeniero en electrónica
experiencia mínima de 2 años en puesto similar

Sueldo \$12,000

Lunes a Viernes 9:00 a 18:00 hrs
Sábados de 9:00 a 13:00 hrs

Teleóptica S.A. de C.V.

Vía Gustavo Baz #2160 Edificio 4 PB, Fraccionamiento Industrial la Loma
CP 54060, Tlalnepantla, México tel 5366 6370 ext 6382 • mishelleg@teleoptica.com.mx



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

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



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



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

BUSCAMOS GENTE CON GANAS DE CRECER.



Los huéspedes de Presidente InterContinental® México, confían en nuestra capacidad para brindarles un excelente servicio, que combina eficiencia y calidez. Por eso buscamos tener el mejor personal en todas nuestra áreas.

Vacantes sin inglés:

- Camarista
- Auxiliar de áreas públicas
- Cocinera "A"
- Cocinera "C"
- Pastelera "B"
- Steward
- Técnico en refrigeración
- Operador de mantenimiento (pintor)

Vacantes que requieren hablar inglés:

- Agente de recepción (avanzado)
- Subgerente de recepción (avanzado)
- Hostess (intermedio)
- Cantinero (intermedio)
- Garrotero (intermedio)
- Valet Parking (básico)
- Gerente de restaurante (avanzado)

Contacto:

Areli Ruiz García
Coordinadora de Reclutamiento
Tel.: +52 55 53277700 Ext. 5504
alicia_ruiz@grupopresidente.com



El mejor **talento** en el mejor lugar

Visita nuestro sitio de Atracción de Talento
www.bridgestonela.com/jobs

