

mejores **empleos**

**Tu potencial,
lo más buscado
por las empresas**

**Sector energía
cuna de empleos**

***Mobbing*
el nuevo
psicoterror laboral**

**Mujer mejores
empleos**

Tips
para tu CV

**El empleo en la
Ciudad de México**

Patricia Mercado Castro

Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo
Gobierno del Distrito Federal



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
Daisy Marlen Bravo Rosales
José Antonio Moreno González

DIRECTORA DE ARTE Y DISEÑO
María 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

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

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

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

ESTILO
Héctor de Alzúa

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

CONSEJO EDITORIAL
Carlos Sandoval, Gabriela Breña, Cristina Jáuregui,
Fernando Gutiérrez, Hugo F. Gutiérrez,
Agustín Domínguez, Bernardo Chavero,
Luis Ramón Carazo, Pablo Rivera,
Jorge Forastieri y Jorge Vizcaino.

Mejores Empleos es socio activo de:



VENTAS Y SUSCRIPCIONES

México
5335-2164 ext. 122
Monterrey
(81) 8448-4422
contacto@mejoresempleos.com.mx
www.mejoresempleos.com.mx

t @mejoresempleos

f MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Primer bimestre del 2014. Editor Responsable: Gabriela Breña Huerta. Número de Certificado de Reserva Otorgado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor: 04-2011-121317565300-102. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: 15662. Domicilio de la publicación: Gabriel Mancera 1121 Interior 104 Col. Del Valle, México, D.F. 03100. Imprenta: Editorial Impresora Apelo, 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

Estrategias para vincular la oferta y demanda de empleos

Para lograr vincular adecuadamente la oferta y la demanda de empleos en México, se requiere identificar los sectores que contarán con mayor demanda de talento. Por ejemplo, el sector energético tendrá un papel predominante en la economía del país, ya que generará nuevos enfoques de investigación y creará importantes fuentes de empleo. De esta forma, al identificar las necesidades que plantea el sector, se abre un abanico de posibilidades hacia campos especializados en áreas vinculadas a tecnologías de vanguardia en la información, la construcción, la logística y la ingeniería, entre muchas otras, que se desarrollarán en las localidades del país, donde el sector energético repunte.

Aprovechar esta oportunidad es indispensable, se requiere trabajar en orientar y formar a los profesionales en torno a las competencias particulares que demanda tanto la industria energética como otros sectores; tal tarea no se logrará sin la gestión que permita el trabajo en conjunto entre Gobierno Federal, administraciones estatales, iniciativa privada, sociedad y academia, sin perder de vista que ésta última debe de estar al tanto de que los egresados cuenten en su formación con las destrezas que solicitan las empresas y las organizaciones modernas.

La Ciudad de México es un ejemplo de localidad que presenta índices de saturación en demanda de empleos, como lo indica Patricia Mercado, Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, quien nos da a conocer las características que rigen el empleo en esta ciudad. Si logramos trabajar en vincular adecuadamente la oferta y la demanda por sector, seremos capaces de aprovechar las oportunidades que se abrirán en diferentes estados de la república.

Nuestra línea editorial, busca atender temas que fomenten *más y mejores empleos para México*. Exhortar a la comunidad de profesionales a comprometerse a trabajar en el aumento de sus capacidades, es uno de nuestros objetivos, así como el promover que los ambientes de trabajo sean favorables y dignos para el individuo y su desarrollo personal, razón por la cual incluimos el tema de *Mobbing*, que es una práctica poco positiva que merece ser atendida con profesionalismo al interior de las organizaciones.

Mejores Empleos es un medio que siempre congregará a los sectores más representativos del país para trabajar a favor del empleo en México.

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6 Los 10 errores más comunes al redactar un C.V. ¡Evítalos!
Por Atenea Pólito Soto

20 Tu potencial, lo más buscado
Por Elizabeth Verduzco Garduño

10 ¿Por qué haces lo que haces?
Por Arturo Villegas

24 ¿Qué podemos esperar de la reciente Reforma Energética?
Por José Antonio Moreno González

12 La capacitación, más que un gasto, una inversión
Por Jennifer Amozorrutia

26 Energía para México

14 ¡Rompe paradigmas y aprovecha la tecnología!
Por Mario Cardaña

28 Radiografía laboral. Urgente la alineación entre el sector educativo y el laboral

16 Tips para empezar bien en un nuevo empleo
Por Ana Vásquez Colmenares

30 *Mobbing* el nuevo “psicoterror-laboral”
Por Daysi Marlén Bravo Rosales

18 Los trabajos a futuro
Por Luis Ramón Carazo

32 Situación del empleo en el D.F.
Por Gabriela Breña H.

pág. 32

Situación del empleo en el D.F.



pág. 55

Factores para incentivar el desarrollo de más mujeres en el ámbito laboral



38 Principales razones que nos llevan a renunciar

40 Empleo o Trabajo... Una diferencia que debemos conocer
Por Gabriela Herrera

42 No es difícil incluir a gente con discapacidad
Por Valeria Cervantes Bielma

43 *Outplacement*, el proceso para un despido digno

44 Aplicaciones para el trabajo diario

46 Carrot revolucionando el transporte público
Por Daysi Marlén Bravo Rosales

48 Lo más vendido
Librería Gandhi

50 ¿Cómo es el trabajo de un detective?
Por Brenda Delgado Alanís

53 Diseño textil que empodera a la mujer indígena
Por Mónica Burgos Meyer

55 Factores para incentivar el desarrollo de más mujeres en el ámbito laboral
Por Zaida Alejandra Bedoya Flores

58 Las mejores amigas, las mejores enemigas
Por Cristina Jáuregui

60 Mujeres y educación

61 Congreso de Mujeres líderes



**Porque sabemos que con el personal
adecuado en tu empresa garantizamos
tu tranquilidad...**

Nosotros nos encargamos de tu reclutamiento y selección

Con **Pozzeidon Reclutamiento y Selección**, encontrar candidatos adecuados para cada perfil de puesto dentro de tu organización es nuestra especialidad y tu tranquilidad.

Con sólo una llamada, te daremos las soluciones acordes para el perfil de tu organización a fin de que tus futuros empleados, sean colaboradores capaces de apegarse a los objetivos, a la misión y a la visión de tu empresa **¡Compruébalo!**

 **Pozzeidon**
reclutamiento y selección

Una empresa más del



**GRUPO
Pozzeidon**
Expertos en capital humano

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

Los 10 errores más comunes al redactar un C.V.

¡Evítalos!

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.



Te presentamos la lista de los 10 errores más comunes al redactar y/o enviar tu C.V. (hoja de vida):

1

Enviar un C.V. de más de dos hojas. ¡No lo va a leer ningún reclutador! Para niveles operativos y hasta gerenciales la extensión debe ser de una cuartilla, para subdirectores en adelante, de dos cuartillas.

2

Poner textualmente como encabezado “Currículum Vitae”. Es como si le pusieras como título “Carta de Amor” a una carta que envías a la persona que quieres, es decir, es redundante.

3

Indicar datos de contacto incompletos o ficticios, en especial el domicilio.

Es un gran error que puede tener consecuencias mayores; tarde o temprano, el reclutador o tu empleador se darán cuenta de que no vives en la dirección que diste. Además, una vez dentro de la empresa, tu contrato puede ser rescindido por haber dado información falsa, así, pueden despedirte con justa razón (sólo te pagarán tu finiquito).

4

Escribir objetivos personales como “quiero desarrollarme personal y profesionalmente en una empresa de calidad”. Es un enunciado que suena bien pero es muy ambiguo. Crea objetivos profesionales específicos: qué ofreces a la empresa (tu propuesta única de ventas) y qué puesto quieres ocupar dentro de la organización.



JOHN MATSTONE

One of the most influential leadership and talent
management authorities in the world

TALENT LEADERSHIP

A Proven Method for Developing
Leaders and Future Leaders

Octubre 16, 2014
Ciudad de México

Exclusive 1 Day Workshop

MÁS INFORMACIÓN:
(55) 9172 2180 | (01800) 288 0723
informacion@seminarium.com.mx | www.seminarium.com.mx

5

Incluye una fotografía reciente (que no tenga más de un año) y en la que te veas profesional de acuerdo a tu perfil. No se viste igual un diseñador que un abogado. Debe ayudarte a vender tu imagen, por lo tanto, no es conveniente poner fotos de tu graduación, tu boda, ni con vestido de noche, ni de las vacaciones. Debe ser tamaño infantil con fondo blanco y en la que estés viendo de frente.

6

Especificar información académica de primaria, secundaria y preparatoria. No es necesario, a menos que sea tu último grado de estudios.

7

No pongas datos de contacto de exjefes ni teléfonos de las empresas donde trabajaste. Esa información se especifica en la solicitud de empleo.

8

Mencionar todos los empleos que has tenido. No es necesario, tampoco que pongas una lista de actividades diarias en cada uno de ellos. Recuerda enfoca tu C.V. a los logros que has obtenido.

9

Escribir Inglés sin acento. Recuerda, las ingles son una parte del cuerpo humano.

10

No revisar la ortografía antes de enviar cualquier documento. Ya sea tu C.V., tu carta de presentación o al redactar un correo electrónico de confirmación, debes cuidar siempre la gramática y ortografía, es parte también de tu imagen profesional.

Si has cometido alguno de estos errores es momento de tomar acción, corrige tu currículum.

Si deseas aprender a realizar un Currículum Vitae efectivo manda un correo a contacto@activate.org.mx ►

01 800 90 EXCEL
(39 2 3 5)
www.excel.com.mx



EXCEL
CONSULTORES

Recursos
Humanos

Asesoría
Fiscal

Asesoría
Legal

Asesoría a Municipios
y Gobiernos

Auditoría

Asesoría
Financiera
y Litigio

SOLUCIONES INTEGRALES A SU
SERVICIO

Cobertura Nacional
INTERNACIONAL

Centroamérica, el Caribe y España.



EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE



¿Por qué haces lo que haces?

Por Arturo Villegas
hola@arturovillegas.com.mx
Speaker Profesional
Director



Vivimos en la era “light” y de la comida “express”. Queremos todo y lo queremos ya. Y para lograrlo debemos sacrificar vacaciones para terminar el proyecto, o salir tarde del trabajo y dejar de pasar tiempo con nuestra familia. Recortamos aspectos importantes de la vida, desequilibrando nuestra propia balanza, nos enfrascamos en un ciclo demasiado acelerado, demandante y hasta falta de propósito que puede desatar un cuadro de depresión.

¿Cuál es el problema?

La depresión no es un estado de ánimo momentáneo, sino un sentimiento generalizado de tristeza que se prolonga de forma continua durante mucho tiempo. Si a esto le sumamos eventos que nos estresan de forma crónica: recortes de personal, problemas en el trabajo con el jefe o compañeros, hipercompetitividad, baja autoestima, sentimientos de impotencia por no poder tomar decisiones, vamos encaminados directo a un episodio de depresión.

Cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), revelan que uno de cada 10 trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés y cansancio, lo cual provoca baja productividad, desempleo, enfermedades mentales y hospitalización.

Equilibrio + Vocación

Recientemente leí un artículo donde Jack Welch, reconocido CEO de *General Electric*, hablaba acerca de tener un propósito en el trabajo que viene muy al caso: “si el trabajo se trata solamente de salir y ganarse un cheque, entonces es una vida desagradable”. Y precisamente, una de mis

anécdotas favoritas sobre felicidad en el trabajo tiene que ver con esto y con uno de los ídolos modernos del fútbol, Ronaldinho, famoso por su sonrisa.

Él debía patear un tiro muy importante para ganar un partido, sin embargo, se reía, a lo que sus compañeros le reprocharon y le dijeron que tomara las cosas en serio. “¿Por qué habría de estar serio, si estoy haciendo lo que amo?”, respondió Ronaldinho.

Este es un ejemplo de una situación seria y estresante, atizada además, por un sentimiento de recriminación de compañeros de trabajo, pero con una actitud de un tono totalmente opuesto a todo: la felicidad.

Podemos comparar nuestra forma de vida con la de Ronaldinho: ¿hacemos lo que nos apasiona? ¿Tenemos un plan de desarrollo personal? ¿Existe una razón para partírnos la cara todos los días?

Muchos me han dicho: “oye, Arturo, pero Ronaldinho gana millones de dólares. ¡Obviamente que está feliz!”, a lo que yo contesto: “¡terrible error pensar que la felicidad es directamente proporcional a tu salario!”

“Cuando puedes hacer trabajo con un propósito valioso, entonces has dado en el clavo” decía también Jack Welch. Una vida equilibrada, un empleo con propósito, y más importante, un trabajo que realizas porque es tu vocación, tiene un efecto más perdurable y poderoso en la felicidad a largo plazo que los millones de Ronaldinho.

Pero ¿por qué hacemos lo que hacemos?

Tal vez la raíz de aquella probable depresión se centre en la incertidumbre que provoca esa pregunta. Cuando estás triste se te presenta un panorama nublado que te impide ver más allá de los problemas inmediatos que te rodean, pero cuando encuentras una razón valiosa para hacer lo que haces puedes soportar todo, te conviertes efectivamente en una “roca”. Aguantas desde crisis laborales y recortes de personal hasta compañeros de trabajo imbéciles.

Ten un motivo: todos saben lo que hacen en su trabajo. Algunos saben cómo es que desempeñan su empleo pero te aseguro que, cuando le pregunto a las personas el por qué hacen lo que hacen, lamentablemente muy pocos dan una razón que consideren valiosa. Así, cualquiera se deprime. Y tú ¿tienes una razón para salir de la cama hoy? ►

Para entender a México



Columna nacional

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

Los Peñanomics a 20 meses de gobierno y el desempleo...

Se cumple la primera mitad del año 2014, por ende, poco más de año y medio de la administración del Presidente Enrique Peña Nieto y los resultados en materia de empleo siguen dejando que desear.

Por un lado, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dio a conocer que se registró un descenso en el índice de población económicamente activa. Es decir, que de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en mayo de 2014 el 58.68 por ciento de la población de más de 14 años de edad era económicamente activa cuando este indicador se ubicaba en 59.89 por ciento en el mismo mes del año pasado.

En un comunicado, el INEGI informó que en el quinto mes del año la tasa de desocupación alcanzó el 5 por ciento, superior al 4.9 por ciento del año previo.

Por otro lado, la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público publicó en junio que los ingresos propios del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) han ido decreciendo en términos reales al pasar de 6.3% en 2011, 4.6% en 2012, 4.3% en 2013 y 1.8% en lo que va de 2014. Este decremento en los ingresos del IMSS refleja el aumento del desempleo, la reducción del pago de cuotas por los patrones y trabajadores; en consecuencia, la contracción económica que se refleja en la reducción del flujo de cuotas obrero-patronales hacia la institución.

Existen dos indicadores del *impasse* de la economía mexicana: el crecimiento del 1.1% en 2013 y el recortado pronóstico de crecimiento a 2.2% del Banco de México, lo que sigue impactando la creación de empleos al ritmo y cuantía que la mayoría de los mexicanos está esperando de este periodo de grandes reformas.

Recientemente el ex Secretario de Hacienda, Pedro Aspe, ante la Cámara Internacional de Comercio señalaba con optimismo que la recuperación mexicana estaba ya a la vuelta de la esquina, una vez que se aprobaran las reformas en este verano pudiendo ver para 2017, tasas de crecimiento del 5%. Al respecto, el Grupo de Economistas Asociados (GEA) coincidía con el ex Secretario Aspe en una presentación hecha ante el pleno del Consejo Nacional Agropecuario a mediados de junio en que, si se daban todas las reformas, las tasas de crecimiento podrían llegar al 5% pero hasta 2019. Estos dos analistas están fijando lograr ese objetivo para finales de la administración Peñaista o incluso, a principios de la otra.

Es sólo con una tasa de crecimiento superior al 5% como los “Peñanomics” y la promesa de bienestar y generación de empleo se harán realidad. Así las cosas, Peña puede ser el Fernando Henrique Cardoso que deje una administración con cambios consumados al Lula que corresponda al siguiente sexenio. Lo que es un hecho es que ese bienestar esperado, todavía tardará en llegar para la mayoría de los mexicanos ►

La capacitación, más que un gasto, una inversión

Por Jennifer Amozorrutia

Gerente de Innovación / Great Place to Work® México



En México, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la capacitación es un derecho y una obligación. Sin embargo, en muchas ocasiones la realidad es que existen empresas que no dan la debida importancia a la capacitación pues consideran que se trata de un gasto de recursos (tiempo y/o dinero), que bien podrían utilizarse para otros fines. Posiblemente existen empresas que tienen el genuino interés de capacitar a sus colaboradores, pero no cuentan con suficientes recursos. Lo cierto es que la capacitación representa una inversión en la organización y, no en todos los casos, es forzosamente una suma tan alta como muchas empresas suponen.

¿Por qué sí apostar por la capacitación?

La capacitación es un proceso planeado para modificar conocimientos, actitudes o habilidades a través del aprendizaje para alcanzar resultados efectivos en una o varias actividades. Actualmente se presenta como una estrategia fundamental de retención de personal al identificar el talento y desarrollar su potencial. Es un proceso integral que, tanto a corto como a largo plazo, tiene la bondad de estimular el aprendizaje y facilitar la adquisición de conocimientos para el reforzamiento del know-how en los colaboradores, tanto para beneficio personal como para el de su equipo de trabajo y de la organización e igualmente teniendo un positivo impacto en la co-

munidad y ello mejora la productividad y satisfacción a todos los niveles.

Hoy por hoy, es una ventaja competitiva para las organizaciones, pues representa la habilidad de la organización para aprender más rápido que las demás y así crear “organizaciones inteligentes”. Este aprendizaje se genera en el capital humano de la organización, la cual, a diferencia de otros bienes, su valor no se deprecia en el tiempo, sino que puede incrementarse. Además, refuerza la motivación y compromiso en la organización y genera un sentido de pertenencia y orgullo en ella. Todo lo anterior, en conjunto, propicia que el clima laboral funcione dinámicamente, generando confianza en la organización.

Capacitación para potenciar a las PyMEs

Para optimizar costos, las PyMEs consideradas como excelentes lugares de trabajo llevan a cabo prácticas muy eficaces en este sentido. En primer lugar, se aseguran de contar con un adecuado “Diagnóstico de necesidades de capacitación” para saber cómo se encuentran sus colaboradores en cuanto a habilidades y conocimientos. Posteriormente, en ocasiones eligen implementar sistemas de gestión por competencias que se vinculan con otros subsistemas de capital humano. Otras, además de las capacitaciones y entrenamientos técnicos (presenciales o en línea) organizan sesiones de entrenamiento cruzado donde los colaboradores participan unos con otros capacitando a sus compañeros.

Otra buena práctica que llevan a cabo las PyMEs de este tipo, consiste en asignar a los colaboradores a otras áreas, ello sensibiliza al colaborador en la labor de su compañero al conocer y/o aprender las funciones de sus pares y, además se permite fomentar una rotación interna de puestos de trabajo. Asimismo, las mejores empresas demuestran un gran interés en desarrollar a sus colaboradores no sólo en lo técnico, sino también en lo humano, les brindan cursos de interés personal y profesional, por ejemplo, finanzas personales, administración del tiempo, etc.

Como conclusión, la capacitación representa una inversión en las organizaciones. Hoy en día existe una guerra de talento ante la cual, las organizaciones deben descubrir, desarrollar y potencializar el talento de sus colaboradores para poder seguir siendo competitivas en el mercado, de lo contrario, caen en el riesgo de sufrir fugas de talento y quedarse atrás en este mundo cada vez más volátil ►

Para entender al mundo



Columna internacional

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

NIGERIA: El país de lo inaudito

“Yo secuestré a vuestras hijas y voy a venderlas en el mercado en el nombre de Dios”. Con estas palabras difundidas en un video en mayo, Aboubakar Shekau, líder del grupo terrorista *Boko Haram*, anunciaba sus planes respecto a las 223 jóvenes que secuestró de una escuela de la localidad de Chibok, en el noreste de Nigeria el pasado 14 de abril. Con un tono claramente amenazador el líder terrorista, aseguró que “ya había dicho que la educación occidental debía acabarse. Niñas, tenéis que dejar la escuela y casaros”. Además, unas pocas adolescentes, según el mensaje difundido por *Boko Haram*, van a quedar en manos de esta organización radical para que les sirvan como esclavas y serán obligadas a casarse con sus integrantes.

Boko Haram, cuyo nombre significa “La educación occidental es un pecado” en lengua hausa, reivindica la creación de un Estado Islámico en el norte de Nigeria. El grupo terrorista ha existido bajo varios nombres desde finales de los años 90 y su nombre oficial es *Jama'atu Ahl as Sunnah li Da'awati wal Jihad* (Personas comprometidas con la propagación de las enseñanzas del profeta y la yihad). Inició su “insurrección abierta” en 2009, con ataques contra escuelas, iglesias, mezquitas y símbolos de estado provocando la muerte de miles de personas.

El secuestro de las jóvenes ha conmocionado al país, provocando una ola de repudio mundial contra este grupo fundamentalista, que contrasta con la tradicional indiferencia de Occidente ante las tragedias que se suceden en este continente, aún sean genocidios.

Desde 2010, Shekau advirtió que atacaría intereses occidentales y al año siguiente perpetró su primer atentado suicida contra las oficinas de la ONU en Abuja, la capital, en el que murieron al menos 23 personas. El grupo también secuestró y asesinó a varios rehenes occidentales. Aunque *Boko Haram* no está afiliada a *al Qaeda*, Shekau dejó en claro su simpatía con los objetivos de dicho grupo. Estados Unidos lo clasificó como Terrorista Mundial de Denominación Especial en junio de 2012, existiendo una recompensa por su captura de 7 millones de dólares.

Con 170 millones de habitantes, Nigeria se ve enfrentada a una violencia estructural, en el norte musulmán con *Boko Haram*, en el centro del país con enfrentamientos entre diferentes comunidades, así como en el delta del río Níger, en donde las comunidades locales exigen una mejor repartición de los ingresos petrolíferos.

Consterna que habiendo alcanzado importantes avances tecnológicos en todas las disciplinas, algunos grupos extremistas motivados por la ignorancia y la barbarie, no comprendan por más limitado que sea su intelecto, la imposibilidad y desventajas de permanecer en el medievo y entender que la educación es el pilar de la humanidad y que este tipo de acciones inaceptables y a todas luces miserables, motiva el rechazo mundial y su total descalificación, levantando un muro en su contra que terminará por aplastarlos ►

¡Rompe paradigmas y aprovecha la tecnología!

Por Mario Cardena

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

Twitter @Mario_Cardena

mario.cardena@crconsultinggroup.com.mx



Todos los días escuchamos de nuevos dispositivos, programas, aplicaciones, equipo de cómputo, etc., que sustituyen a los actuales en sus funciones y eficiencia. Nos damos cuenta que no terminamos de aprender a usar nuestro nuevo teléfono celular cuando ya ha aparecido una versión más moderna. Sin duda, estos cambios traen consigo una nueva manera de interactuar entre los individuos de una organización y como todo cambio de paradigma, nos encontramos con resistencia de parte de las personas al cambio.

Contexto global, un motivo más

La realidad actual, exige buscar alternativas para trabajar con equipos de trabajo a distancia y no necesariamente reunidos en un mismo lugar. Aquí la tecnología juega un papel clave, ya que permite que ante nuevas condiciones de trabajo, logremos realizar nuestras actividades en conjunto.

Para ilustrar el cambio ante la tecnología galopante, tomemos un ejemplo relacionado con la coordinación de las actividades a distancia: la realización de videoconferencias. Hoy en día, podemos encontrar personas que no se sienten cómodas haciendo videoconferencias con sus colegas y/o subordinados y buscan ante toda situación, una cita frente a frente; lo que en un contexto actual y a futuro, los posiciona en una situación poco eficiente que compromete el futuro de la empresa. ¿Por qué realizar una junta frente a frente si, por la naturaleza del tema, éste puede ser tratado a distancia vía videoconferencia, sobre todo, si el colaborador está en otra ciudad u otro edificio de la empresa? Aclaro, no estoy hablando de un primer contacto entre dos personas sino de miembros de un equipo que tienen definidas sus funciones y responsabilidades.

La tecnología permite acortar distancias, ahorrar tiempo y reducir costos. ¿Se imaginan el tiempo que



se ahorran dos personas al realizar una videoconferencia? ¡Se evitan desplazamientos, viáticos, pérdida de tiempo y energía! Romper paradigmas no es sencillo debido a los esquemas mentales que impiden emprender nuevas acciones.

¿Por qué los cambios tecnológicos traen consigo tanta resistencia?

En mi experiencia al trabajar en los procesos de intervención de cambio de cultura organizacional, encuentro varios factores, entre los principales está el que las personas no se sienten en confianza al utilizar la tecnología. Aquí una serie de conceptos para darnos cuenta de la situación:

Capacitación. ¿El equipo fue entrenado para usar esta nueva tecnología? ¿Tuvieron acceso a la información necesaria para utilizarla y saber de las ventajas que trae consigo?

Disciplina. ¿Se han creado nuevos hábitos que permitan a los miembros del equipo utilizar la tecnología eficientemente?

Confianza. ¿Existe efectivamente la confianza para usar esta tecnología?, es decir, ¿los resultados demuestran que la tecnología es una herramienta útil y rápida para los colaboradores?

Deshumanización. ¿Olvidamos nuestro lado humano al utilizar la nueva tecnología y estar en contacto con el otro? ¿O usamos la tecnología para entender al otro y llegar a acuerdos? Es claro que un cambio tecnológico tiene sus ventajas y desventajas en las relaciones humanas, sin embargo, imagínense si no hubiera sido usado el teléfono cuando se inventó debido a que deshumanizaba las relaciones humanas.

Cada vez que nos neguemos a utilizar una nueva tecnología para coordinar nuestro trabajo y el de nuestros colaboradores sería bueno hacernos estas preguntas, nos ayudarán a encontrar cuáles son las razones por las cuales nos resistimos a cambiar de paradigma. Al descubrir las causas, estamos en condiciones de reflexionar y de desarrollar un plan de acción que permita emprender nuevas acciones encaminadas a elaborar formas de trabajo más fáciles, con mayor comunicación y basados en un clima de confianza ►

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!



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

Tips

para empezar bien en un nuevo empleo



Por Ana Vásquez Colmenares

Experta en Branding Personal

@anavasquezc

@consejosdeana



Conseguir un nuevo trabajo es una gran noticia que realmente puede cambiarte el ánimo. Pero aunque vayas con la mejor actitud a veces ser el nuevo en el trabajo no siempre es fácil. Así que si quieres causar una buena impresión y adaptarte fácilmente a tu nuevo empleo sigue estos consejos:

Investiga acerca de la empresa: esto te dará seguridad y te ayudará a proyectarte como alguien preparado.

Sé amable: Sonríe y platica, demuestra accesibilidad. Por otro lado, ser tímido podría confundirse con ser apático y poco interesado en integrarte con los demás.

Pregunta: Es de esperarse que cuando alguien entra a un nuevo empleo no conozca las reglas y la forma de trabajar, así que no tengas miedo en pedir ayuda o preguntar cuando tengas dudas.

Escucha: No hay mejor forma de mostrar tu disposición y buena actitud que escuchando a tus compañeros de trabajo y recibiendo con amabilidad sus consejos. Ten disponibilidad para recibir retroalimentación.

Puntualidad: Trata de dar una buena impresión a tus jefes y compañeros al llegar a tiempo a tu nuevo trabajo, vestir bien, asistir bien arreglado y pulcro y, en el caso de las mujeres, mantener el maquillaje discreto.

Muestra entusiasmo: Mostrar entusiasmo es una forma positiva de empezar en un nuevo trabajo, eso sí, evita sobreactuar o ser muy exagerado ya que podrías mostrarte falso y crear el efecto contrario.

Todo es cuestión de tener buena actitud y de llevar un buen *branding* para lograr el éxito laboral ►

Porque sabemos que no basta con tener un buen empleo...



Pozzeidon
servicios financieros



nos importa tu seguridad y
la protección de tu familia.

Vida

**Gastos
médicos
mayores**

Autos

Retiro

Haz rendir tu salario ¡Llámanos!

5559.0441

seguros@pozzeidon.com.mx

Los trabajos a futuro

Por Luis Ramón Carazo
lr_carazo@yahoo.com.mx



Los hijos pero también los padres nos preguntamos: ¿cuáles serán las profesiones más demandadas y lucrativas del futuro? Desde luego, sin desdeñar al sabio chino Confucio por aquello de “encuentra aquello que te gusta y desde ese día no será trabajo”. ¿Qué tipo de conocimientos nos ofrecerán oportunidades de vivir de ellos dentro de dos o tres décadas? ¿Acuicultor, nanomédico, bioinformático, gamificación (aplicación de mecánicas de juego en diversos ámbitos), médico de medicina alternativa como la acupuntura?

Hoy parecen profesiones raras ¿mañana? No se puede asegurar si las tendremos muy presentes para su uso y su enseñanza. Vivimos momentos veloces e imprevisibles, en los que los avances de la tecnología y la conectividad provocan que el presente sea distinto pero también el futuro. ¿Qué consecuencias tendrá el que haya menos familias con hijos y otras formas de vivir individuales y colectivas?

Ésta y otras dudas afectarán al mundo laboral, cuya tendencia está llena de preguntas con respuestas de hipótesis. ¿Cuáles serán las carreras profesionales más demandadas y más lucrativas dentro de una o dos décadas, cuando ya no sea tan lógico soñar con sólo ser contador, economista, abogado o ingeniero generalistas? Algunos analistas con intuición de sociólogos y una gran parte de adivinos, pronostican que dentro de algunos años, entre las actividades mejor pagadas y demandadas por el mercado laboral estarán el de fabricante de órganos humanos (que nos suena al doctor Frankenstein), acuicultor en plantaciones submarinas, creador de identidades digitales o diseñador

de *software* como el que muestra la película *Elle*, ahí las personas son capaces de socializar con sus computadoras a través de un programa de cómputo.

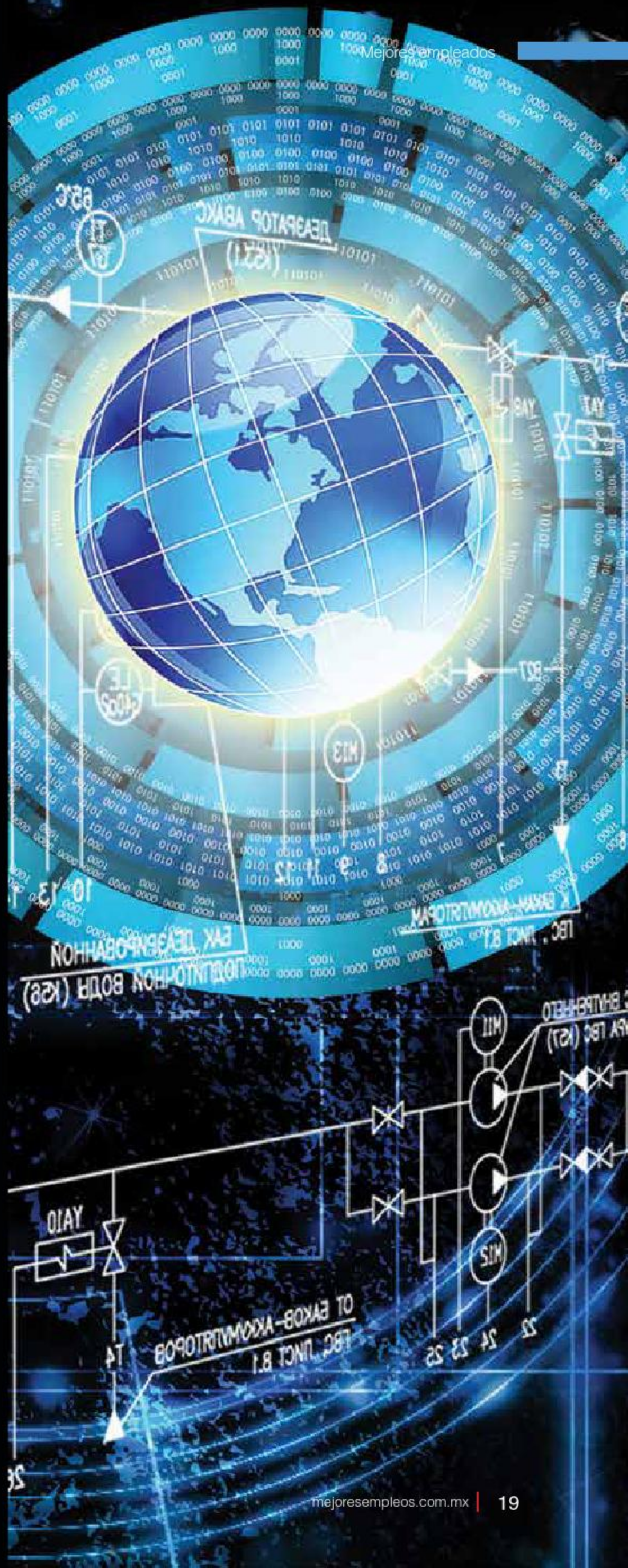
Se anticipa que el mercado laboral del futuro sea precisamente de lobos solitarios: personas que ofrecerán sus servicios libremente y desde sus casas, conectados unos con otros (como ya me sucede con mi amable y eficaz asistente María Elena Martínez hoy en día) y con sus clientes a través de Internet.

Lo que parece seguro es que hay que prepararse para lo diferente

Puede que cada vez con mayor frecuencia nos toquemos con nombres de profesiones que suenan futuristas, pero que como es natural, conllevan el dedicarse a una labor que además de realizarse con gusto, sirva para sobrevivir biológica y económicamente, por ejemplo: el granjero farmacéutico que cultive plantas modificadas genéticamente para que tengan a la vez propiedades alimenticias y terapéuticas, el geo-microbiólogo cuyo fin será crear microorganismos que ayuden a eliminar la polución o como ya pasa en la serie *Intelligence*, el nanomédico que tal vez pueda ampliar nuestra memoria como si fuera la de una computadora.

Sin embargo, todo cambio requiere personas dispuestas a conducirlo y por eso también estarán presentes los colocadores de talento, que buscarán a los profesionales mejor preparados y los ubicarán en organizaciones de todo el planeta; el aislamiento al que conduce estar siempre conectados pero sólo de forma virtual merece especialistas que lidien con las nuevas formas del ser humano.

En fin, ésta se trata sólo de una aproximación muy somera a lo que se anticipa será el trabajo futuro. Un físico reflexionó formulándose la siguiente pregunta ¿cuándo puede decirse que un pedazo de materia está vivo? A lo que contestó “cuando sigue haciendo algo”, moviéndose, intercambiando material con el medio ambiente, para los humanos adaptándonos de manera constante, despertándonos para lidiar con lo que se nos viene encima en la transformación de la existencia o... ¿Usted qué opina? ►



Tu potencial, lo más buscado

Entrevista a Axim Valenzuela
Director de Recursos Humanos



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

Novartis, conocida empresa farmacéutica perteneciente a una de las industrias más reguladas en el mundo, sortea al igual que muchas otras empresas, un panorama incierto respecto a lo que el futuro cercano deparará a sus mercados. Axim Valenzuela, Director de Recursos Humanos, comparte a los lectores de *Mejores Empleos* porqué Novartis prefiere prepararse desde el interior para hacer frente a situaciones donde la única constante es, precisamente, el cambio continuo.

Recursos Humanos, un área estratégica

Es imprescindible que las organizaciones comiencen a darse cuenta de que el trabajo en Recursos Humanos debe cumplir con una función estratégica de negocio que permita a la empresa anticiparse a sus propias necesidades. La idea es que ésta se vuelva un área donde se tenga la capacidad de identificar gente con alto potencial y de aprendizaje rápido, incluso, desde antes de que se necesite en la organización.

Esto es lo que precisamente nos ha permitido seguir siendo líderes en una industria, en la que según datos recientes, está decreciendo en México en promedio seis por ciento, es decir, la industria farmacéutica



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.

El éxito está en la práctica

“Creemos firmemente que el crecimiento profesional de una persona depende de tres cosas: lo aprendido en la escuela o en cursos con un 10%, lo que un profesional escucha de su ambiente, de su coach o compañeros que equivale a un 20% y, el más importante de todos, la práctica que implica el restante 70%. Por esa razón, en Novartis creemos en la asignación de proyectos que permitan a una persona fortalecer su conocimiento interdisciplinario haciéndolos interactuar con distintos departamentos”.

mexicana en general, vende seis por ciento menos de lo que vendía el año pasado. Novartis ha decrecido en un dos por ciento, evidentemente enfrentamos una situación retadora, hay que mejorar la productividad, ser más simples y eficientes, reducir nuestros gastos de operación, etc.; no enfrentamos las condiciones que quisiéramos, sin embargo, nuestro ritmo de desaceleración no es tan agudo como el de algunas compañías con las que competimos.

¿Sobrevivir a las crisis?

Aquí en Novartis por ejemplo, sabemos que la mejor manera de hacer frente a los desafíos del mercado es contar con colaboradores capaces de resolver problemas de la manera más creativa posible; es por ello que decidimos echar a andar un mapeo estratégico que nos permite, no contratar por la experiencia de las personas, sino por el potencial de las personas, lo que les permite ser altamente competentes y adaptables al cambio. Nos interesa traer gente o identificarla de entre nuestras filas desde antes de que se requiera, de esta manera podemos también maximizar el potencial de nuestro talento y los resultados de los negocios en los que competimos.

Desarrollo interno de personal

Por otro lado, el desarrollo de nuestros colaboradores es también esencial. Como organización es importante tener varios frentes abiertos para mantenernos competitivos, por eso, tenemos la “Nueva Escuela de Talento” que permite identificar de entre nuestros representantes médicos, a aquellos con potencial para integrarlos a un programa de desarrollo; existe también el *Accelerated Commercial Career Ladder* donde candidatos

típicamente con Maestría en Administración de Negocios y chicos que hayan demostrado competencias diferenciadas reciben año con año una asignación diferente: un año experimentan manejo de personal; otro, manejo de productos y en el otro, ventas, así al final, cada quien puede tomar de entre los caminos que la compañía le pueda ofrecer, el que desee. Otra de nuestras estrategias se centra en las Asignaciones Cruzadas de Desarrollo, donde asignamos a nuestros colaboradores actividades que les permiten potenciar sus habilidades a través retos muy bien pensados para cada uno de ellos.

Empleados leales

Procurar verdaderamente a los colaboradores además de darles algo más que sólo el pago por su trabajo, genera un impacto muy positivo en la gente y la empresa. De esta manera enganchas verdaderamente al personal, elevas tasas de productividad e incluso, aumentas el nivel ético en las operaciones. El personal está satisfecho y eso hace que se generen altos resultados, lo que protege además, la reputación de la organización.

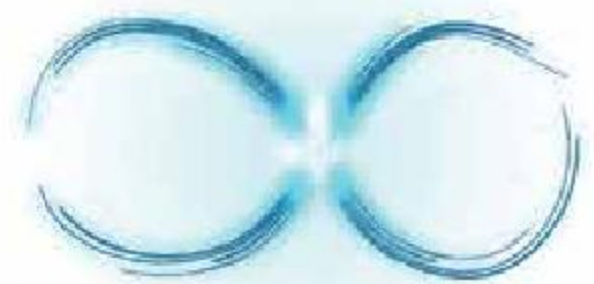
¿Cómo ser un candidato ideal?

- 🎯 **Rétate a ti mismo**, no basta con los logros obtenidos hasta el día de hoy.
- 🎯 **Desarrolla habilidades siempre**, perfecciona las que ya tienes y ocúpate de adquirir nuevas.
- 🎯 **¡Emprende!**, busca negocios y soluciones donde otros no las han encontrado.
- 🎯 **Aumenta tu potencial**, sé curioso y toma riesgos.

TIP de Axim Valenzuela

Los tiempos actuales exigen gente capaz de hacer cambios rápidos y eficientes, con ánimo de probar soluciones nuevas y lo más importante, capaz de auto-diagnosticarse y sobreponerse a los errores. El pensamiento creativo e interdisciplinario es hoy, una competencia que vale oro.

“Por un futuro extraordinario”,
mi selección es:



INFINITY
SHOPPING

BY DAE

Artículos de calidad
e innovadores,
descuentos
hasta del 70%
¡Compras seguras y
garantizadas!

www.infinityshopping.com.mx



Maletas Skechers
hasta con **30%**



Relojes Storm
hasta con **20%**



Lentes de sol Police
hasta con **25%**

¿Qué podemos esperar reciente de la Reforma Energética?

Entrevista a Mathias Mieville

Director Regional para Latinoamérica



José Antonio Moreno González
joseantonio@mejoresempleos.com.mx

Mucho se ha hablado sobre el potencial energético de México, sin embargo, con las recientes reformas emprendidas por el gobierno federal en este tema, las dudas aún son muchas respecto al panorama actual y lo que se avecina en materia de empleo.

Mathias Mieville, Director Regional para Latinoamérica de *Networkers International PLC*, una firma global de reclutamiento especializado, nos habla precisamente sobre qué es lo que puede venir para México en los próximos años.

México, con gran potencial energético

Actualmente México está situado en el 18° lugar en producción en términos de reservas probadas al cierre del 2011 y 10° en producción mundial de petróleo, muy detrás de países como Venezuela, Arabia Saudita, Estados Unidos y hasta Canadá; el país cuenta con muchas reservas que dan para trabajar, al menos en los 10 o 15 años próximos, lo que se traduce en la puesta en marcha de inversión por parte de empresas lo que traerá como resultado, la necesidad de colocar personal en áreas estratégicas.

Uno de los temas fundamentales para México estriba en mejorar y optimizar procesos; como por ejemplo, el del refinamiento: hoy en día un alto porcentaje de crudo en México se envía a distintos países del mundo para ser refinado, porque ahí se tiene el *expertise* y el *know how* para hacerlo, después ese petróleo refinado le vuelve a ser vendido a un precio más alto; aquí se abre una oportu-

tunidad interesante para los negocios que contribuyan a que México pueda ser autosuficiente al respecto.

Una vez que el proceso de exploración, perforación y distribución es completado, gran parte del petróleo se exporta a refinerías y/o petroquímicas. Hacer inversiones en esta última etapa de refinería y petroquímica, ayudaría a generar menores costos en el futuro para los productos finales derivados del petróleo, ya que todo el proceso se volvería un proceso nacional.

La meta que México se ha propuesto para el 2017 es lograr una producción de tres millones de barriles, la reforma energética permitirá que compañías de tradición mundial trabajen de la mano de Pemex, aportando conocimiento, tecnología, y trabajo para llegar alcanzar esta meta.

El ingreso de compañías operadoras abrirá más posibilidades de licitación para las compañías de servicios, lo que genera más trabajo en el sector; Pemex empezará a crear inversiones conjuntas (*joint-ventures*) porque el estado no va a permitir obviamente que se entregue toda la búsqueda y la perforación a una sola compañía, sea operadora o de servicios.

Existen dos líneas de negocio potencial, la línea de negocio actual y la línea de negocio a futuro. Nuestro país tiene reservas dentro de los dos millones de barriles para producir en los próximos 10 años, sin embargo, durante ese mismo tiempo hay que seguir trabajando para descubrir más reservas; lo que tiene que hacer el país es Invertir en proyectos de exploración y aunque la explotación es un factor importante, la búsqueda de nuevas reservas es importante para sostener o aumentar la inversión de capital en la industria.

Carencia de personal competente y calificado, una realidad

En los últimos cinco años, el número de carreras relacionadas a las áreas de ingeniería, petróleo y energía no se ha desarrollado a un buen ritmo, causando escasez de talento humano en México en el sector energético.

Es urgente que tanto instituciones educativas como la iniciativa privada se sienten a platicar de qué manera pueden colaborar para incrementar el número de carreras y universidades que pueden ayudar a abatir el rezago. Debería de hacerse este esfuerzo en todo el país pero con mayor fuerza en las zonas petroleras -como el Golfo de México- donde obviamente, la demanda será aún mayor. Se calcula que hoy existen

alrededor de 200 egresados totalmente preparados al año, si ese número lo comparamos con los aproximadamente 50,000 empleos que se van a requerir, definitivamente se requerirán manos que vendrán de otros países.



Sin duda alguna, carreras que tengan que ver con Ingeniería y petróleo serán cada vez más solicitadas. Aquí una lista de las principales universidades que imparten carreras relacionadas al sector energético en México:

- Ingeniería Química Petrolera, IPN
- Ingeniería Petrolera, IPN
- Ingeniería Petrolera, UNAM
- Ingeniería en Energías Renovables, UNAM
- Ingeniero en Desarrollo Sustentable, TEC de Monterrey

Aprender del talento extranjero

En temas petroleros y de energía México se encuentra aún rezagado; países como Venezuela, Colombia y Brasil pueden enseñarnos mucho al respecto.

En mi opinión, no hay que tenerle miedo a la inversión extranjera en el sector energético mexicano, porque trae conocimiento que puede ayudarnos a un mejor desempeño en la industria. Con la Reforma Energética se abre la puerta a que técnicos y diferentes profesionales lleguen a compartir su conocimiento en los próximos 10 años. Lo que tiene que hacer México para no ser dependiente de ellos y no seguir pagando sueldos altísimos, es aprovecharlos para capacitar a su propia gente en el terreno energético y educativo ►

TIP de Mathias Mievill:

La Reforma Energética abrirá un catálogo amplio de nuevos empleos para México. Los reclutadores estaremos buscando gente que muestre conocimiento, habilidades y experiencia en empresas del giro. Recomendando a los interesados a perfilarse hacia este sector que, busquen capacitarse e insertarse en puestos técnicos, para que, a partir de ahí, puedan construir una carrera sólida y bien remunerada dentro del mismo. dado que este negocio atraerá a empresas trasnacionales, el Inglés técnico y de negocios puede representar la oportunidad para que los empleos se queden principalmente en manos mexicanas.

Energía para México

El Sector Energético se encarga de la producción, manejo y venta de fuentes energéticas de un país (petróleo, gas natural, carbón, etcétera).



La Subsecretaría de Planeación y Transición Energética de la Secretaría de Energía (SENER) informó:

- o Durante el gobierno actual (2012-2018) serán destinados 3.9 billones de pesos para la inversión pública.
- o Desde el 2010 se implementaron 13 iniciativas agrupadas en cuatro pilares, para el incremento de este sector:
 - Eficiencia energética
 - Oferta de energía limpia
 - Integración energética
 - Desarrollo de capacidades
- o Para 2018 se busca que la participación de energías renovables sea de 32.9 %.



Petróleos Mexicanos (PEMEX) anunció en 2013 que sus esperanzas están en las aguas profundas del Golfo de México, donde calcula que yacen 29,000 millones de barriles de crudo.



Reforma Energética

En agosto de 2013, en la Cámara de Diputados, el Director de PEMEX, Emilio Lozoya Austin, afirmó sobre la Reforma Energética:

- Ofertará al país 500 mil empleos de aquí al año 2018.
- Para 2025 se contempla un aumento de 2.5 millones de empleos.
- Los empleos se generarían para futuros ingenieros químicos, petroleros, geólogos y mecánicos.
- La producción de crudo, en el año 2018, puede llegar a los tres millones de barriles o más.
- Se podrían producir tres millones cúbicos más de gas, lo que se traduciría en mayor competitividad.



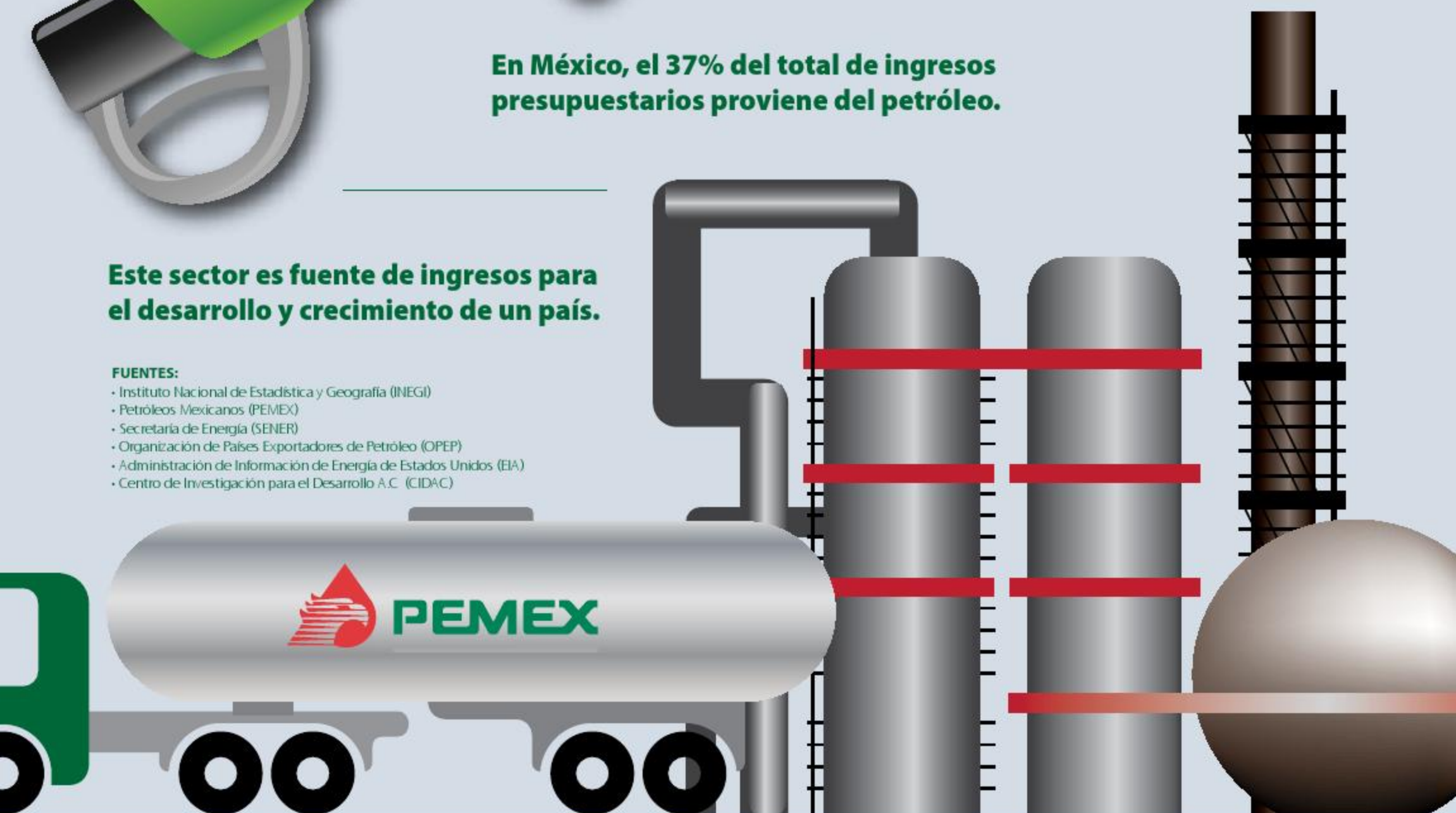
Según la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), México es el décimo productor mundial de crudo.

En México, el 37% del total de ingresos presupuestarios proviene del petróleo.

Este sector es fuente de ingresos para el desarrollo y crecimiento de un país.

FUENTES:

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)
- Petróleos Mexicanos (PEMEX)
- Secretaría de Energía (SENER)
- Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP)
- Administración de Información de Energía de Estados Unidos (EIA)
- Centro de Investigación para el Desarrollo A.C. (CIDAC)



Radiografía laboral

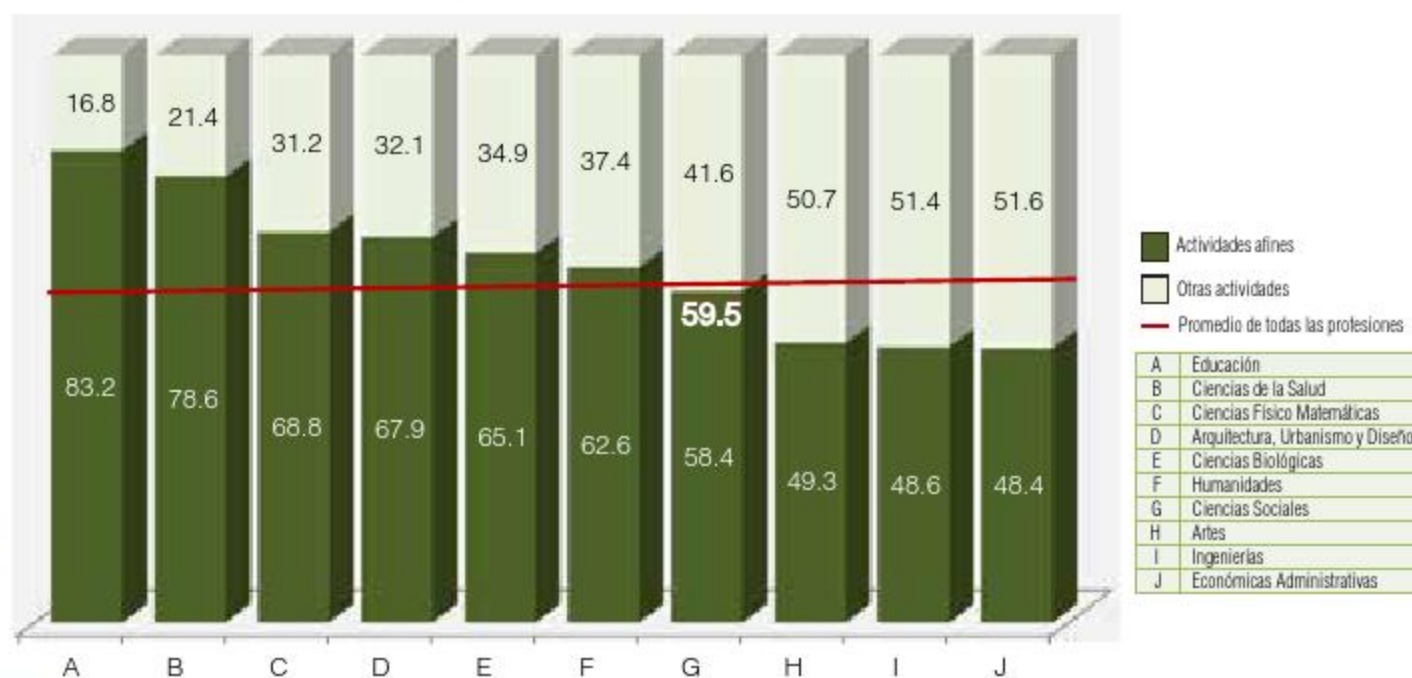
Urgente la alineación entre el sector educativo y el laboral

En México se requiere de mayor vinculación entre oferta y demanda de trabajo, así como la alineación entre el sector educativo y laboral, ya que al mantenerse desvinculados, propician que el capital humano de nuestro país no sea aprovechado productivamente ►

Nivel de Instrucción	Tasa de Desocupación
Profesional Superior	9.65%
Medio Superior	8.28%
Secundaria	7.45%
Primaria	6.33%
Total jóvenes	7.71%



Relación entre ocupación y estudios realizados (%)



Fuente: Alfonso Navarrete Prida, Secretario del Trabajo y Previsión Social. Política Laboral: Retos y Oportunidades. 04/2014.

Nota de Mejores Empleos

A pesar de la indiscutible demanda de empleo en México, es frecuente toparse con que empleadores tienen una queja en común: la falta de candidatos debidamente capacitados y entrenados en competencias adecuadas para la dinámica de empresas altamente cambiantes, lo que sin duda contrasta con la gran cantidad de estudiantes que año con año egresan de diversas instituciones educación media superior y superior. Es necesario que Gobierno Federal y administraciones estatales, así como la iniciativa privada y la academia participen de manera conjunta y responsable para reducir esta situación.

Lleva a tu empresa más allá del **LÍMITE**



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.



Congreso Internacional **de Recursos Humanos**
Connecting People & Talent

Un espacio para **compartir experiencias** con la comunidad de **Recursos Humanos**.

Ven y escucha a **11 Conferencistas Internacionales** y recorre el Área de Negocios.

Lleva contigo todos los detalles del evento

APP CONGRESO RH



Conoce todos los detalles en
www.amedirh.com.mx/congreso2014

Media Partners

CRÓNICA EL ECONOMISTA **REFORMA** **Forbes** **CONSULTORIA**

Alianzas

10 y 11 Septiembre 2014
WTC Ciudad de México

Patrocinadores

Mobbing

el nuevo psicoterror laboral



Entrevista a Carlos Rodríguez
Presidente de la Asociación Mexicana
contra el Mobbing

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

Sin dudar, el *Mobbing*, también llamado acoso laboral, es un tema delicado pues fácilmente puede prestarse a confusiones. ¿Cómo saber si cuando alguien levanta la voz o se lleva de una manera “pesada” contigo está propasándose? La diferencia está en la intención con que se realice.

¿Dónde está esa fina línea que te indica que se trata de maltrato laboral?

Cuando la intención es destruir tu trayectoria en el trabajo, cuando hay perversión y tratan de “sacarte de la jugada”, se te aísla o sabotean tu trabajo y esto sucede por al menos seis meses, entonces puede comprobarse como un caso de *Mobbing*.

Como dato curioso, es frecuente encontrar que el *Mobbing* se realice hacia personas que tengan talento ya que “los otros” sienten amenazada su posición, su zona de confort se torna insegura, lo que propicia que busquen acabar con el peligro, a través de sabotear

a ese talento. No obstante, el *Mobbing* puede también ser generado por otros motivos como: diversidad sexual, por género, por discapacidad o simplemente “por tratarse de una persona diferente”.

¿Cómo se puede comprobar el Mobbing?

Algo que no falla son los testigos o videos que puedan servir de evidencia de las humillaciones; también se pueden mostrar grabaciones de conversaciones donde se acredite lo dicho. Si el *Mobbing* que has sufrido ha traído consecuencias más fuertes, como por ejemplo, el que hayas requerido de un tratamiento con un psicólogo, se puede presentar el testimonio de éste para avalar que tu estado emocional tiene efectos derivados del *Mobbing*.



¿Qué orilla a la persona que sufre **Mobbing** a aceptar este tipo de conductas negativas?

Primero la ignorancia, el desconocimiento y el miedo. Las personas tienden a acercarse a Recursos Humanos y en tal área, se suele ver en una denuncia de este tipo, a una persona que no se adapta, conflictiva y prefieren incluso deshacerse de la víctima que resolver el problema. Casi siempre aquella persona que se señala como culpable, es una persona interesada en permanecer en la organización, tal vez sea un buen vendedor y a la empresa no convega deshacerse de él.

La dignidad humana debe ser superior al miedo

El *Mobbing* es un tema que nos pertenece a todos, mientras haya indiferencia e ignorancia, no podremos erradicar este mal; se hace indispensable comprender que no es un acto de moda, sino una enfermedad social y corporativa que ocasiona graves daños a las personas e improductividad a las empresas; sin embargo, el combatirla, no corresponde a una estrategia de negocios, sino a un acto de respeto a la dignidad.

Instituciones que fomentan el anti-*Mobbing*

El Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) haciendo una serie de estudios sobre el comportamiento, el Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Uni-

versidad Nacional Autónoma de México (UNAM), por supuesto Derechos Humanos, las empresas que son socios activos de la Unión Social de Empresarios Mexicanos (USEM) suelen trabajar con valores para ser altamente productivos y humanos ►

TIP de Carlos Rodríguez:

Cómo actuar ante el *Mobbing*:

Recomiendo documentar, acudir al área de Recursos Humanos y si es necesario, al psicólogo. La ayuda de coaching representa una importante solución. En la empresa que dirijo, hemos brindado coaching a muchas personas, las cuales han logrado superarlo a través de saber cómo comportarse. Por ejemplo, cuando una persona tiene talento, normalmente el acosador trata de mostrarle que no es capaz para su trabajo, sin embargo, al estar preparado ya puedes saber cómo gestionar que intervenga el área o al menos saber cómo manejar la situación.

Hay empresas corporativas que tienen llamadas de denuncia e inclusive tienen a un *Ombudsman* que es una persona que se encarga de los derechos humanos. Se debe vencer el miedo a perder el trabajo, pues es una posibilidad. Una frase que me encanta dice “el nivel de la dignidad debe ser superior al del miedo” entonces finalmente tu dignidad debe estar por encima de lo que sea.





Situación del empleo en el D.F.

Entrevista a Patricia Mercado Castro

Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo
Gobierno del Distrito Federal.

Por Gabriela Breña H.

gbrena@mejoresempleos.com.mx

Mejorar la calidad de vida de todos los mexicanos es un reto que abarca el fomento a más y mejores condiciones de empleo para las y los mexicanos. La capital del país, por su naturaleza, tiene un papel preponderante como referente nacional en materia de empleo.

Patricia Mercado Castro, secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal (Styfe) en entrevista para Mejores Empleos, indicó las circunstancias que rigen el empleo en la capital:

“Las empresas ciudadinas suelen referirnos el hecho de que no encuentran al personal adecuado por falta de competencias laborales; esto es consecuencia de la falta de estímulos para que el individuo busque afianzarse en un trabajo; un importante incentivo podría ser su salario.

Patricia Mercado expone los puntos más críticos que se observan en el mercado laboral de esta ciudad y que son material para el desarrollo de las estrategias de acción en la Secretaría: “la mayoría de los buscadores de empleo en el DF, cuentan con altos niveles de educación como licenciatura; y curiosamente a éstos se les dificulta más encontrar trabajo. Y quienes tienen ya empleo, lo tienen con un ingreso precario”.

Características del empleo en el Distrito Federal

La Ciudad de México presenta el mercado de trabajo más complejo de la República. Por una parte, maneja la quinta parte del sector productivo del país que demanda mano de obra y muy diversa, pero con altas tasas de rotación en las plazas de trabajo.

Otra característica es que el DF sigue siendo un polo de atracción laboral que registra la llegada de diversos grupos de trabajadores provenientes de otras entidades que buscan empleo y generalmente lo obtienen en trabajos de baja calificación. Y por otra parte,



65,000 personas colocadas por medio de acciones propias del GDF a través de las distintas acciones como lo son ferias del empleo, bolsa de trabajo y acciones de vinculación. De estas personas 45% son mujeres y 55 % jóvenes.

nuestra ciudad se ha convertido en un gran atractivo para el comercio informal.

La Ciudad de México registra una tasa de desocupación por encima del promedio nacional; sin embargo, si solamente se registrara oferta y demanda local, se podría plantear un equilibrio en nuestro mercado laboral.

Un dato interesante es que aquí se cuenta con una población económicamente activa de mayor escolaridad y calificación para el trabajo, y se tiene el mayor número de jóvenes recién egresados en niveles superior y posgrado; además existe una participación económica más elevada del sexo femenino.

Todo esto presenta un escenario complejo en el que existe una mayor calificación de los buscadores de empleo -que presupone una expectativa salarial más alta-, y se combina con una amplia demanda de empleos; sin embargo, la mayor parte de la oferta, corresponde básicamente a mano de obra.

Styfe y los principales reclutadores del país trabajando ya en equipo

Hemos firmado ya un convenio con *Manpower*, *Trabajando.com México* y *Bumeran.com México* con el objetivo de que la Secretaría y los portales compartamos información estadística, perfiles más solicitados en el mercado laboral, sueldos, salarios y tendencias.

Al tener compartida información sobre qué perfil es el adecuado para cubrir la vacante, sabremos entonces en qué áreas se necesita fomentar la especialización y, por consiguiente, podremos abordar el tema de capacitación de forma más certera.

La finalidad también está en que la persona que busca empleo tenga información de lo que está pasando en la ciudad, qué trabajos están teniendo mayor demanda y qué competencias son requeridas; en qué sectores está creciendo el empleo a fin de que también busque sus propios medios y alternativas de capacitación.

Capacitación Técnica, una prioridad para la capital

Ha habido una apertura para el diálogo ente la Secretaría de Educación Pública, el Gobierno Federal y el local, para impulsar la capacitación técnica tan necesaria en esta ciudad. Ya contamos con un primer Instituto de Capacitación para el Trabajo (Icat) en la Delegación Gustavo A. Madero. Es un paso determinante para empezar a construir vocaciones productivas y buscaremos en corto, que la persona pueda obtener una certificación.

Aumentar el Salario Mínimo

La pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en los últimos 30 años ha afectado nuestra economía. Países como Uruguay, Chile, Brasil registraron crecimiento económico a partir de que subieron sus salarios mínimos. México necesita optar por ese camino, por lo que diferentes secretarías de gobierno democráticos y de izquierda estamos buscando trabajar por un acuerdo nacional para aumentar el salario mínimo.

Esto tiene dos aristas, por un lado, se requiere aumentar el poder adquisitivo del salario para que a un jefe de familia le alcance para cubrir las necesidades en el orden material y así lograr mejores condiciones para una vida digna; pero por otra parte, aumentarlo no debe propiciar un efecto inflacionario.

Para este fin, tendría que darse una tendencia con un aumento sostenido y desvincularlo de todas las variables a las que está asociado el salario mínimo para lograr abatir el efecto inflacionario.

Cifras del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) establecen que el salario mínimo debería ser de \$171 pesos, cuando actualmente está en \$67. Por ello en la Secretaría estamos dando impulso a debates y acuerdos nacionales para que se fijen las reglas en torno a alcanzar este aumento al salario mínimo, para llevarlo a un nuevo nivel de institucionalidad.



Si comparamos el primer trimestre del 2013 con el mismo periodo del 2014 podemos ver que se registra un incremento de tres mil empleos en el sector primario o agropecuario.



La actividad económica que más empleos generó para los habitantes de la Ciudad de México fue la restaurantera y de servicios de alojamiento con 45 mil plazas.

El Seguro de Desempleo, la mejor estrategia para reincorporarte a un empleo formal.

Se trata de un apoyo económico, una protección básica que reciben los trabajadores que pierden un empleo formal en lo que se integran nuevamente a otro. Equivale a 30 días de Salario Mínimo vigente en el DF por un lapso de seis meses.

Con quienes están asegurados, procedemos a ofrecerles orientación sobre las opciones de empleos formales, así como la capacitación que otorgan las oficinas del Servicio de Empleo para enriquecer su perfil laboral. Incluso se les orienta para constituir una sociedad cooperativa o emprender un negocio por cuenta propia.

El seguro de desempleo entonces no se trata de una política pública pasiva sino de un instrumento de protección que motive el reingreso a la formalidad.

Tengo muy claro que las prioridades en esta Secretaría son fomentar la creación de empleos formales y facilitar la inserción de las y los trabajadores a empleos dignos y con salarios mejor remunerados, que contemplen seguridad social. Ofrecer capacitación para incrementar habilidades y herramientas para buscar trabajo, así como fortalecer el Seguro de Desempleo, son temas en los que la Styfe ha trabajado para ofrecer servicios de mayor valor a la ciudadanía en materia de empleo ►

Recomendación de Patricia Mercado

Es urgente la necesidad de diálogos y reflexiones conjuntas con organizaciones empresariales de manera responsable, para generar las prácticas que requerimos para crecer.

La organización civil siempre tendrá el poder para lograr mayor presencia y ofrecer propuestas ciudadanas sobre qué se puede mejorar, con una actitud activa y la experiencia proveniente de los trabajadores.



5^a COPA SEFI

POR EL FUTURO DE LA INGENIERÍA MEXICANA

CLUB DE GOLF MÉXICO

“El torneo de los ingenieros mexicanos”

3 de Noviembre 2014

- ◆ Trofeos a 1º, 2º y 3º lugar de cada categoría.
- ◆ Premios a los O'yes.
- ◆ Equipos institucionales.
- ◆ Stableford en fivesome..
- ◆ 7 categorías varonil y 1 femenil.
- ◆ Rifa de regalos.

Porsche Boxter 2015 al HOLE IN ONE

Informes e Inscripciones: tienda del club de Golf Mexico
torneodegolf@sefi.org.mx
tel: 55104990, 55123353,
56872468 ext.116

ORGANIZAN:



Brindando **atención directa y personalizada**
para **proteger** tus intereses.

Querétaro

Boulevard Bernardo Quintana 9800, piso 5
Col. Centro Sur CP 76090
Querétaro, Querétaro

Contacto

antoniosamped@sogoeeee.com
mafergoco@sogoeeee.com

Tels.

01 442 2295729 (Provisional)

01 442 2293121

01 442 2293118

01 442 2291930

Veracruz

Invernaderos 88-1 piso 1
Col. Jardines de Virginia CP 94294
Boca del Rio, Veracruz

Contacto

angelviveros@sogoeeee.com

Tel.

045 2291922739

México, D.F.

Av. Mariano Escobedo 375
Esq. Homero Int. 905
Col. Polanco. CP 11570
Del. Miguel Hidalgo
México, Distrito Federal

Contacto

ricardomonforte@sogoeeee.com

angelesr@sogoeeee.com

Tels.

01 55 52031810

01 55 50254589

Fax.

01 55 52504972



SOGO
EEEE

ESTRATEGIA EMPRESARIAL ESPECIALIZADA

Pregunta por nuestros **paquetes de servicio.**

- Colocación de créditos empresariales bancarios de instituciones nacionales y extranjeras, a un costo financiero de un solo dígito.
- Consultoría Financiera y Fiscal Integral.
- Reingeniería Fiscal y Financiera.
- Planeación Fiscal y Financiera Directiva.
- Certificación en Calidad Financiera Internacional.

* Si eres miembro del **Colegio CELTA Internacional**, en tu primera visita la consultoría es **GRATIS**.

* Diseño por **EMTC (publicidademtc@gmail.com)**

25% de descuento mencionando este anuncio en tu próximo diseño publicitario.

PRINCIPALES RAZONES QUE NOS LLEVAN A RENUNCIAR

Encuestados **2,132** personas

Renunciar a un empleo suele ser un tema complicado, en general, puede suceder que estemos bien en un empleo pero nos surja una mejor oportunidad laboral o bien, que la empresa donde trabajabas no cumplió tus expectativas, el salario era muy bajo, el trabajo era excesivo y muy demandante, el ambiente laboral muy pesado o simplemente porque llegó la hora de crecer. Aquí presentamos algunos datos sobre lo que sucede al respecto en México:



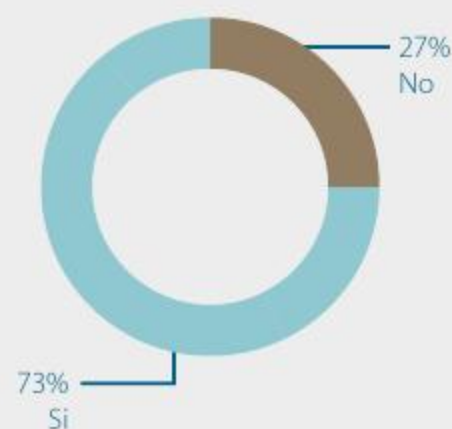
¿Qué razones te han llevado a renunciar?



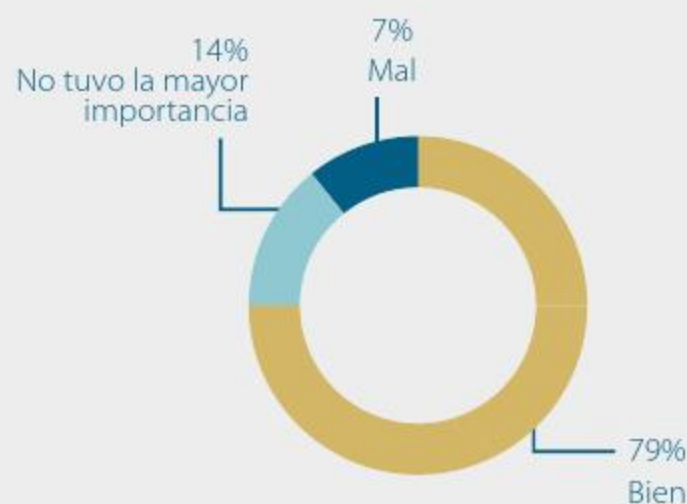
¿Cómo tomó la empresa la renuncia?



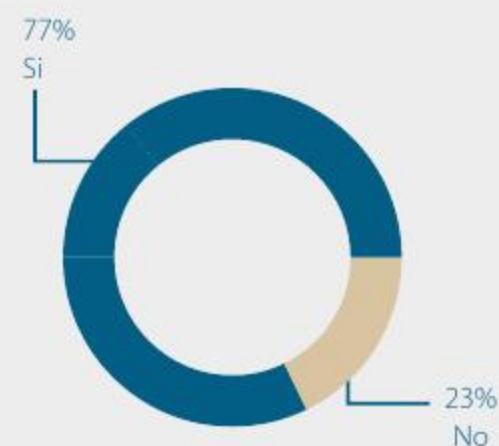
¿Has renunciado a algún trabajo?



¿En que términos laborales dejaste tu trabajo?



¿Cumplieron con los montos y términos del finiquito?





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

Empleo o Trabajo...

una diferencia que debemos conocer

Por **Gabriela Herrera**
Gerente de Comunicación y
Relaciones Públicas



¿Ya conseguiste trabajo? Es una pregunta que puede provocar incertidumbre, inseguridad y temor por no saber qué es lo que va a pasar con tu futuro profesional y con las decisiones que tomes; sin embargo, esa pregunta no es tan importante como tú crees, ya que lo verdaderamente importantes es saber qué es lo que vas a hacer para comenzar a formar tu futuro: conseguir un **TRABAJO** o tener un **EMPLEO**. ¡Conoce la diferencia!

El trabajo en términos económicos, es uno de los factores productivos que permiten generar riqueza. En términos sociales, que es realmente lo que nos interesa, se trata de la representación del esfuerzo físico y mental que la persona realiza para generar una satisfacción, que en algunas ocasiones, no es remunerada como uno quisiera.

En cambio, el empleo se refiere a la persona que realiza un trabajo remunerado, independientemente si es de su agrado o no, es decir, cuando tienes un empleo, es muy difícil conseguir una satisfacción o sentido de éxito. Es algo que haces para ganar dinero para vivir. Puede ser muy diferente de lo que quieres hacer, pero a menudo proporciona un medio para un fin.

El trabajo debe ser parte de tu camino de vida, en donde todas las etapas siempre conlleven el bien para ti y para tu comunidad:

Bien Ser - *Dignidad*

Bien Hacer - *Trabajo*

Bien Tener - *Ahorro y propiedad*

Bien Estar - *Familia*

Bien Común - *Nuestra sociedad*

¿Qué quieres hacer para ganarte la vida?

Puedes contestar de dos formas, en ambas respuestas, la decisión es sólo tuya:

Tener un trabajo que te lleva a conseguir lo que quieres y tener un verdadero sentido en tu vida. O, tener un empleo que sólo te lleva a ganar dinero.

La diferencia en lo que estás haciendo ahora y lo que planeas hacer en un futuro, puede ayudarte a distinguir entre un trabajo y un empleo, no lo olvides ►



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



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

Algunos de nuestros socios:

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

Experiencia de clase mundial

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

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

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

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

• @usem • f/usemmexico • /usemmexico


UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

No es difícil

incluir a gente con discapacidad



Entrevista a Sabine Tieche
Directora



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

Trabajar por la inclusión real de personas con discapacidad al mercado laboral en México es, sin duda, un desafío mayor; Sabine Tieche, Directora de *Fundación ParaLife* nos demuestra cómo esta organización enfrenta el reto de sensibilizar a la sociedad y a las empresas:

Desde 2009, en *Fundación ParaLife* hemos logrado la inclusión de 150 personas con discapacidad, la mayoría de ellas trabaja en *call centers*, como recepcionistas o en puestos operativos en hoteles, tintorerías o aseguradoras; en lo que va de 2014 el número ha llegado a 14 personas, cifra que si bien, puede parecer pequeña, es para nosotros un gran logro en una sociedad que aún debe darse la oportunidad de establecer políticas empresariales que permitan a las personas con discapacidad demostrar que pueden ser productivos.

A través de pláticas, impartición de talleres y labores de acompañamiento en las empresas buscamos el reconocimiento y la valoración de quienes efectivamente pueden ser empleados con necesidades especiales pero que, por la misma situación que enfrentan, capacitándolos tanto a ellos como a las organizaciones, suelen dar resultados exitosos.

Cualquiera puede solicitar que sea considerado para un puesto de trabajo o al revés, una empresa puede acercarse a nosotros para ver de qué manera podemos volver a su organización efectivamente una empresa incluyente.



En 2012 -2013 *Fundación ParaLife* junto con *Nestlé*, presentó la primera *Guía de Inclusión Laboral* cuya finalidad es brindar apoyo a todas las empresas interesadas en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad. La guía recoge la experiencia vivida por varias empresas, las cuales, con el apoyo de *Fundación ParaLife*, han implementado una política de inclusión laboral.

Esta guía está dirigida a todas aquellas empresas, pequeñas o grandes, instituciones u organizaciones que no sólo deseen brindar una oportunidad de trabajo a personas con discapacidad, sino que estén dispuestas a desarrollar una política sólida y duradera de inclusión laboral de dichas personas, enriqueciendo así su equipo de trabajo y obteniendo resultados positivos.

Principales retos de *Fundación Paralife*:

- Crear un evento de empoderamiento para personas con discapacidad, donde a través de talleres y pláticas, los ayudaremos a prepararse para conseguir un empleo.
- Reforzar un proyecto de voluntariado en el que estudiantes de licenciatura de diversas universidades, lleven el tema de inclusión laboral a las organizaciones.

Contacto: www.fundacionparalife.org.mx



“El 80% de los empleos no se ofertan de manera pública; 75% de la gente consigue empleo a través de contactos, el 20% con el apoyo de un reclutador y el 5% lo hará a través de anuncios, he aquí la importancia de proporcionar un apoyo adecuado a los colaboradores al momento de desvincularlos de la organización.”



Outplacement,

el proceso para un despido digno



El pasado 5 de Junio, *Promoción Empresarial*, empresa dedicada a la organización de congresos, eventos y capacitación de directivos, ofreció la conferencia sobre *Outplacement*, en donde Ericka Castillo, Gerente de *Adecco*, indicó las claves sobre este proceso.

¿Qué es el Outplacement?

Es un apoyo social que da soporte emocional al trabajador que está desvinculándose de una empresa u organización para manejar digna y positivamente el cambio que enfrentará el individuo y los retos que llevará consigo.

El objetivo final de los programas de *Outplacement* no es encontrarles empleos a los colaboradores sino enseñarles cómo buscar y conseguir lo que necesitan y quieren en el campo laboral.

“El *Outplacement* en la actualidad, recobra importancia para aquellas empresas que hoy en día se encuentran envueltas en temas relacionados con la responsabilidad social”.

Beneficios para el trabajador	Beneficios para la empresa
• Tomar plena conciencia de la situación le permitirá al individuo manejar con éxito el cambio por el que estará atravesando. • Impulso en el ejercicio de planeación estratégica de su carrera. • Recibir el apoyo adecuado para hacer catarsis, enfrentar el duelo y eliminar creencias limitativas.	• Disminución de las malas referencias en el mercado laboral. • Evita la mala comunicación interna y con ello frena que los colaboradores abandonen la empresa debido a la incertidumbre. • La productividad no disminuye. • Capacitación adecuada de directivos para el manejo adecuado de situaciones de despido.

Aplicaciones para el trabajo diario

La demanda de herramientas tecnológicas usadas por distintos profesionales es cada vez más alta, en la actualidad hay un ambiente competitivo en el cual debemos prepararnos para utilizar nuevas tecnologías, y así obtener más y mejores oportunidades de empleo. He aquí una serie de aplicaciones que pueden servir a distintos profesionales:



SALUD

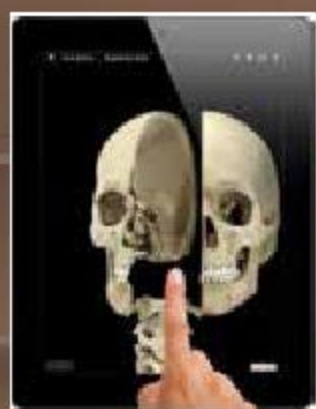
Nurse Test: La desarrolladora Red Ebersalud especializada en aplicaciones para su uso en medicina, pone a disposición la aplicación Nurse Test, desarrollada para iPad, Mini Air, iPad Mini y iPhone con iOS 7 con la que podrán gestionar los test de salud realizados para cada paciente.



Docphin: En esta aplicación el usuario puede acceder a investigaciones de diferentes partes del mundo, estas publicaciones pertenecen a 5,000 revistas médicas y portales informativos de medicina.



INGENIERÍAS



Skeletal System Pro II: Compatible con el iPad de Apple. Ofrece un aspecto 3D del esqueleto humano que proporciona una vista de 360 grados del mismo. Mediante animaciones esta aplicación puede resultar un genial recurso de consulta tanto para doctores como para estudiantes pues

puede hacerse incluso zoom en diversas partes del tejido óseo.

Paper: Destinada a diseñadores y arquitectos. Se trata de una hoja que permite bocetar, ya que se permite elegir el trazo, textura del papel, grosor y tipo de lápiz o marcador.



Inca Colour Concept: Desarrollada para el iPad. Permite que los usuarios diseñen paneles para compartirlos con sus clientes e ir agregando imágenes.



Visual DX: Con visual DX el médico puede confirmar visualmente un diagnóstico comparando imágenes médicas a la presentación de su paciente, generando un diagnóstico diferencial para cualquier condición de la piel y atenderle con la terapia que corresponda al caso.





AutoCAD 360: Diseñada para sistemas Apple y Android, esta aplicación gratuita permite maquetar, dibujar, editar y compartir dibujos con otros colegas.



CIENCIAS SOCIALES

DocScanner: Convierte cualquier texto a formato PDF, edítalo y envíalo por email, sólo necesitas tomar una fotografía del documento. DocScanner facilita la carga de los PDF generados a servicios de almacenamiento en la nube como Dropbox o Google Drive.



SkyRecorder: ¿Necesitas grabar tus llamadas y entrevistas realizadas por Skype? Esta aplicación es la solución, también puedes utilizarla como grabadora normal y cargar tus archivos de audio directamente a tu cuenta de Dropbox.



Dragon Dictation: Pasa a texto las grabaciones de voz fácil y rápidamente, para usar esta herramienta sólo necesitas conexión Wi-Fi y un micrófono externo.



HUMANIDADES Y ARTES:

Pantone: Esta herramienta da a los diseñadores la libertad de acceder a los colores PANTONE en cualquier lugar. Lo más interesante de esta aplicación es que brinda acceso a todas las librerías de color disponibles.

Morpholio: Permite crear obras y portafolios con otros profesionales. Los usuarios pueden acceder a la galería donde encontrarán las creaciones que otros hacen día con día.



My Piano: Aplicación gratuita para Android, resulta fácil de usar al practicar melodías o incluso, al grabar y añadir efectos, cuenta con 11 instrumentos diferentes, ocho efectos, control de volumen, etcétera.



carrot

revolucionando el transporte público

Entrevista con Diego Solórzano

Fundador y CEO de *Carrot*

Por **Laura B. Huerta**

contacto@mejoresempleos.com.mx



Una nueva forma de transportarnos, es lo que nos ofrece Diego Solórzano, un joven emprendedor mexicano que apuesta por las empresas ecológicas. Con apenas dos años en el mercado, *Carrot*, una empresa que facilita el uso de un automóvil sin necesidad de comprarlo ni mantenerlo, ha sorprendido por su rápido crecimiento.

La evolución del transporte público

“Las personas que tienen auto propio no lo usan todo el tiempo, por lo que el vehículo pasa 90% de su vida estacionado, sin embargo, pagan el equivalente al 100% del mismo al gastar en gasolina, estacionamiento, tenencia, seguro, etcétera”, menciona Diego Solórzano al tiempo que agrega: “la otra opción para moverse en el Distrito Federal es utilizar en el transporte público, que aunque es más práctico, resulta en algunas ocasiones más útil moverse en automóvil. Eso es lo que te ofrece *Carrot*, transportarte en un auto cada vez que lo necesites, sin la necesidad de enfrentarte con todos los gastos que conlleva tener uno”.

Toma en cuenta, según datos de *Carrot*:

-  Un automóvil pasa el 90% de su vida estacionado.
-  Por cada auto compartido que sale a la calle, 20 particulares dejan de circular.
-  El 30% de los usuarios de este servicio ha reportado que se ha deshecho de su carro, el 40% dice manejar menos y el 60% abandonó o postergó la compra de un auto propio.



¿Cómo inició todo?

La idea surgió cuando tomé un diplomado de emprendedores para titularme, al enterarme de un servicio de renta de automóviles de este tipo en Estados Unidos surgió la inspiración, en cuanto terminé el diplomado decidí lanzarlo. Lo primero que necesité fue conseguir fondos de capital de riesgo (que ahora es más fácil de conseguir si tienes una idea innovadora), pero lo más importante fue salir al mercado lo antes posible y de manera accesible.

Empezamos con tres coches y decidimos sentar nuestras bases desde el inicio. Ahí demostramos nuestro potencial de crecimiento por lo que poco a poco hemos ido creciendo; hoy tenemos como meta llegar a cerca de los 10,000 usuarios dentro de los próximos 12 meses y tener una flotilla de al menos 70 automóviles en los próximos dos años.

TIP de Diego Solórzano

Claves para emprender con éxito

-  *Escoge a la gente correcta.* Rodéate de personas que puedan ayudarte a seguir creciendo. Busca apoyo en aceleradoras de empresas y organizaciones con experiencia.
-  *Empodera a tu equipo.* Edúcalos como empresa y confía en ellos.
-  *Alianzas.* Asóciate con otras empresas u organizaciones, además de tener otro soporte para la organización, podrás darte a conocer en el mercado.

Expande tu potencial



Nosotros te enseñamos
la herramienta

MacSchool
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ARTES DIGITALES

www.macschool.com.mx
info@macschool.com.mx
Tenayuca 55, 3er piso. Col. Letrán Valle
Tel: 56 01 56 42 · 66 37 65 06

LOS + VENDIDOS *gandhi*[®]

libros · música · video · café



Un cuento triste no tan triste

Jorge Bucay

OCEANO

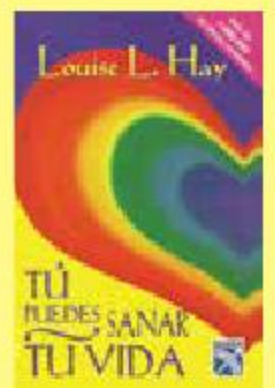
Bucay nos regala un cuento para reflexionar sobre la muerte, el sentido de la vida, la esperanza y la comunicación profunda entre seres humanos. Protagonizado por una niña, nos inmiscuiremos en la separación de sus padres y el acercamiento con su abuela, una mujer de carácter difícil que cuenta con un secreto que será revelado poco a poco.

Tú puedes sanar tu vida

Louise L. Hay

DIANA

¿Está enfermo y aún no sabe la causa? ¿Es positiva o negativa su actitud ante la vida y los problemas? Usted puede alejar los problemas y enfermedades que le rodean si comienza por sanar su mente puesto que muchas veces la actitud negativa ante la vida repercute en la salud. Con este libro aprenderá a generar pensamientos positivos para sanar su cuerpo y mente.



El hombre en busca del sentido

Viktor Emil Frankl

HERDER

Viktor explica la experiencia que vivió en los campos de concentración y lo que lo llevó al descubrimiento de la logoterapia. Nadie mejor que este psiquiatra, que pasó por los rigores para juzgar nuestra condición humana de manera sabia y compasiva, mostrándonos así, el alcance de la capacidad humana para trascender sus dificultades y descubrir la verdad.

Las batallas en el desierto

José Emilio Pacheco

ERA

Obra clásica de la literatura mexicana, es una novela breve que cuenta la historia de un amor imposible. Situado en el tiempo en que México empezaba a convertirse en un país moderno. Esta historia involucra aspectos de corrupción social y política donde las memorias individuales y colectivas de la ciudad, a la que Pacheco amaba profundamente, son rescatadas.



El mundo de afuera

Jorge Franco

ALFAGUARA

Cuatro años tardó Jorge Franco en crear esta novela, ganadora del premio Alfaguara 2014. El mundo de afuera es, en palabras del autor: "una breve y hasta cierto punto sencilla novela sobre el amor y la muerte". Basada en hechos reales, la historia relata el secuestro hecho a don Diego por el Mono que aparte de querer un millonario rescate, está profundamente enamorado de la hija de su víctima: Isolda, quién vive encerrada, por órdenes de su padre con la intención de conservar su pureza y evitar el contagio del mundo que les rodea.

**Leer cambia
tu perspectiva.**

gandhi[®]
libros · música · video · café

¿Cómo es el trabajo de un detective?

Entrevista con el Doctor Eduardo Muriel y Melero
Doctor en Criminología y Detective Privado

Por **Brenda Delgado Alanis**
brenda@mejoresempleos.com.mx



Experto en criminología, sensible y excéntrico; alta capacidad de observación y de deducción inmediata, apasionado por los detalles, son características apropiadas para describir a nuestro entrevistado, pero ¿cómo vive su trabajo de detective privado? *Mejores Empleos* se acercó al Dr. Eduardo Muriel Melero, pionero de la profesión en México. Con más de 52 años de experiencia, el Dr. Muriel nos platica las características de su actividad poco común.

¿Qué características debe tener un detective privado?

-  Habilidad de manejar acontecimientos.
-  Mucho conocimiento de la gente: saber observarla y relacionarse con ella.
-  Ser discreto e invisible.

-  Gusto por analizar todo y querer saber el ¿por qué? ¿Cuándo? ¿Cómo? Y ¿dónde?
-  La inquietud que nace de las incógnitas que se le presentan en la vida.

En la práctica, estas habilidades tienen mayor valor en un detective, que la propia formación académica o los títulos nobiliarios.

¿Cómo trabaja un detective?

Antes yo mismo me dedicaba a ir a investigar, pero hoy en día, mi trabajo es controlar a la gente que lleva a cabo las investigaciones. Procuero no darle a un investigador todo el concepto de la averiguación, lo ramifico de tal manera en que no sepan cuál es la finalidad de su actividad; esta estrategia tiene el fin de evitar problemas de difusión de información.

Las investigaciones más frecuentes, como casos de infidelidad, pueden durar de 15 a 45 días y se requiere, por los menos, observar tres eventos para considerar un resultado; el costo promedio es de \$8,000; el servicio se presta en toda la república y, por ello, es menester considerar los costos del personal a lo largo y ancho del país. Toda investigación que realizamos se encuentra dentro del marco jurídico de la ley, no aceptamos ninguna encomienda que se pueda considerar ilegal.

Por ejemplo, en un matrimonio hay una sociedad conyugal con un compromiso; al fallar o transgredirlo, el ofendido tiene derecho a determinarlo y a compro-

barlo para estar en condiciones de reclamar el acto ante la persona o ante la propia ley. En lo que respecta a nosotros, por sistema nos obligamos a comprobar a fondo la existencia de las relaciones extramaritales practicadas por el investigado para así ofrecerle al cliente un resultado perfectamente comprobado.

Tipos de investigaciones más solicitadas:

-  **Familiares.** A últimas fechas, los familiares son quienes solicitan investigaciones dirigidas a las parejas de sus familiares y de los comportamientos de sus menores.
-  **Conyugales.** Actualmente el 60% de estos servicios provienen de parejas no casadas.
-  **Secuestros y personas extraviadas.**
-  **Robos y falsificación de productos** que, con frecuencia, son propiciados por el personal adscrito a la seguridad de las casas y empresas.
-  **Los asesinatos.** Para nosotros representan las investigaciones más complejas por que para el culpable, le amerita reclusión por muchos años.

Áreas de oportunidad si te quieres formar como detective privado

La seguridad en empresas es un tema que hoy tiene alta demanda en nuestro país. México requiere de investigadores más profesionales, de lo contrario esta oportunidad será tomada por compañías extranjeras que exhiban garantías de apego al marco de la ley. En el Colegio de Criminólogos que presido, buscamos que se cumplan con los requisitos técnico, moral, disciplinario y éticos, a fin de que los investigadores puedan ofrecer estos servicios de manera totalmente profesional.

Muchas investigaciones que he realizado han arrojado información que podría ayudar a esclarecer sucesos importantes en el país; no obstante, al ser una investigación privada, la información obtenida se queda resguardada y sin uso, ya que no sería legal que se empleara para algún otro fin.

Contacto: informes@detectivesmuriel.com ►



LOS AMANTES CANTINA

La mejor cocina artesanal mexicana, antojitas 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.



MUJER mejores empleos

El efecto de los estereotipos vinculados a la mujer

Cuando se escuchan expresiones en donde se descalifica a las mujeres me hace sentir que retrocede el progreso del mundo.

Los estereotipos vinculados a las mujeres tales como *complicadas, difíciles o intolerantes*, siempre producirán una barrera para su desarrollo en cualquier contexto en el que se desenvuelvan, el laboral es solamente uno de ellos. No existe motivo alguno para hacer de esta creencia, una generalidad vinculada al género y que nada tiene que ver con las capacidades reales de las mujeres y su potencial.

Cristina Jáuregui aborda el tema en esta edición y describe cómo suele revelarse la rivalidad femenina y en dónde se identifican esos rasgos percibidos como “actitudes complicadas” en el actuar de algunas mujeres.

Por su parte, INMUJERES, organismo dedicado a impulsar a la mujer mexicana, describe las prioridades en donde se requieren formular soluciones concretas para facilitar el ingreso y participación de más mujeres en el mundo laboral.

El que la mujer esté abriéndose espacios en el trabajo, no debiera ser considerado como el logro derivado de una batalla, sino como el cambio de paradigma social al reconocer la importancia de su participación activa en el logro de condiciones de vida centradas en la no discriminación, la tolerancia, la igualdad de oportunidades, la justicia y el reconocimiento hacia la necesidad de un mundo más humano y equitativo.

Participa en nuestro *Facebook/Mujer Mejores Empleos* y permítenos conocer tus experiencias.

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Diseño textil

que empodera a la mujer indígena



Entrevista con Paola de la Rosa
Directora General de Fábrica Social

Por Mónica Burgos Meyer
mburgos@mejoresempleos.com.mx



Fábrica Social es una empresa social fundada en 2006, con el objetivo de proporcionar a las mujeres indígenas mexicanas un ingreso estable y justo por los productos artesanales y textiles que realizan. En 2009 comenzaron a vender sus piezas bajo los estándares de un comercio justo en mercados nacionales e internacionales.

Paola de la Rosa, quien se unió a Fábrica Social en 2010 como Directora General; actualmente trabaja en conjunto con Dulce Martínez, Directora de Diseño y fundadora del proyecto y Daniela Gremion, Directora de Proyecto. De la Rosa nos cuenta lo que significa trabajar en una organización que promueve el trabajo indígena femenino y a la vez, fomenta la venta y compra de productos 100% mexicanos.

Recuperando las tradiciones textiles

Fábrica Social tiene como objetivo el impacto social con el trabajo de mujeres indígenas. La idea está centrada en recuperar técnicas textiles tradicionales, propuestas de una manera contemporánea, enfocadas en un mercado urbano. El resultado final es muy interesante, ya que las artesanas se convierten en diseñadoras, dando su expresión individual de la cosmovisión indígena en México.



Nosotros no mandamos maquilar nada a otros países como China por ejemplo, absolutamente todo el trabajo se hace en México. Lo que es un gran logro si se tiene en cuenta que la mayoría de las maquilas se están yendo del país. Todo el tiempo tratamos de que nuestra materia prima sea nacional; la tela que usamos viene de una empresa maquiladora en Puebla que está luchando contra la quiebra.

Por eso es que Fábrica Social puede presumir que es una empresa 100% mexicana ya que la inspiración, las ideas, la materia prima, la mano de obra; casi todo, es de manufactura nacional.

Fábrica Social trabaja con más de 130 artesanas en cinco estados de la república que pertenecen a nueve cooperativas: Dzitnup en Yucatán; Piedra Pesada y Zacualpan en Guerrero; Santa Catarina, San Antonio Sabanillas y Jaltocan en Hidalgo; Yohocuaha en Oaxaca; San Juan Chamula y Zinacantán en Chiapas.

Fomento al empleo digno

Somos un proyecto cooperativo, nunca hemos recibido un donativo. Capacitamos a las artesanas con nuestra escuela itinerante de diseño. La escuela visita las comunidades indígenas y ofrece a las mujeres capacitación en corte, diseño y confección; además de capacitación en organización y administración; así, las mujeres forman grupos de trabajo legalmente establecidos, democráticos y autónomos. Las capacitaciones son continuas, al principio volvemos a las comunidades unas 15 veces al semestre, pero con el tiempo se reduce a una vez al año, cuando pasa esto nos convertimos en sus clientes: ellas fabrican y nosotros compramos sus piezas a precio justo y las vendemos.

Es por eso que le damos tanta importancia a las etiquetas que acompañan el precio de nuestros produc-

Antes de poner en marcha este proyecto, las mismas artesanas ganaban entre dos y cinco pesos por su hora de trabajo en el mercado local, con nosotros ganan 29 o 38 pesos la hora, esto es entre el 300 y el 500% más que un salario mínimo en la Ciudad de México.

tos, todos ellos tienen el nombre de la artesana que elaboró la pieza, lugar de procedencia, el número de horas de elaboración y su costo al público.

Educación, la meta

Trabajar con comunidades indígenas es una gran experiencia. Te encuentras con mujeres muy comprometidas, con ganas de salir adelante y trabajar, nosotros sólo les abrimos una oportunidad, ellas ya traen la dedicación y la motivación de sacar a su familia adelante. La mayoría de estas mujeres invierten su sueldo en salud y educación para sus hijos; pues quieren romper con la costumbre de que las niñas sólo lleguen a segundo de primaria para dar prioridad a la educación de los hombres, quienes en promedio llegan hasta segundo de secundaria. Este aspecto es importante porque al invertir en educación se rompe el eslabón de pobreza en México y el mundo ►

TIP de Paola de la Rosa:

Si como consumidores no valoramos la importancia de comprar producto mexicano, nada se puede hacer. Hay que reconocer el talento y la calidad que hay en el país, en vez de preferir productos extranjeros; sólo así estaremos apoyando verdaderamente a nuestra propia economía.





Factores para incentivar

el desarrollo de más mujeres en el ámbito laboral

Entrevista a Aída Cerda Cristerne

Directora del Modelo de Equidad de Género
Instituto Nacional de las Mujeres



Por Zaida Alejandra Bedoya Flores
alejandra@mejoresempleos.com.mx

Inmujeres es el organismo encargado de crear una cultura de igualdad, libre de violencia y discriminación, así como de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas. Mejores Empleos entrevistó a Aída Cerda Cristerne, Directora del Modelo de Equidad de Género en el Instituto Nacional de las Mujeres, para preguntar cuáles son los factores que más afectan el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral.

Aída indicó algunos factores, no sin antes hacer la siguiente precisión:

No podemos hablar de “la mujer” con un mismo estereotipo; lo correcto es hablar de los diversos grupos de mujeres, que se distinguen de acuerdo a los diferentes roles y actividades que realizan.

En Inmujeres, hemos detectado que en el ámbito laboral la participación de las mujeres suele verse afectada, e incluso frenada, por los siguientes factores:

1.- Requerimiento de servicio de guarderías.

Para que las mujeres que son madres realicen un trabajo con remuneración económica sin contratiempos, con autosuficiencia y sin dependencia a una red familiar para el cuidado de las hijas e hijos, requieren de servicios de guarderías de calidad, cercanos a los centros laborales. En tanto no se cubra esta demanda en el país, las madres mexicanas encontrarán dificultades para desempeñarse en un trabajo formal ya que el trabajo de cuidado de las y los menores suele ser asignado a ellas.

2.- Bajo poder económico

La baja capacidad económica, la escasa independencia financiera, así como el acceso limitado a fuentes formales de financiamiento, coloca a muchas mujeres a depender del apoyo familiar. Impulsar la cultura del ahorro deberá ser un tema prioritario en las mujeres, incluso para impulsarlas hacia el emprendimiento.



3. Bajo empoderamiento para el emprendimiento

El empoderamiento consiste en que las mujeres tomen el control de sus decisiones, tanto al interior de las familias, de su comunidad, como en su desarrollo personal, profesional y económico; al no concebirse con esas capacidades y que dependen de su contexto social para salir adelante, no se asumen como mujeres emprendedoras, aún cuando en muchas ocasiones son el eje central de la dinámica y sustento familiar.

4.- Los cuidados a familiares

Cuando existe la necesidad de cuidados de salud de algún miembro de la familia (niños, niñas o personas adultas mayores), suelen ser las mujeres a quienes se les asigna esta actividad, limitando sus posibilidades de estudio, vida laboral remunerada o desarrollo personal.

Las estadísticas indican que el trabajo no remunerado realizado por mujeres representa el 15.5% del PIB anual, mientras que el de los hombres representa sólo el 4.5%. El punto central es que, las mujeres están teniendo que invertir más tiempo en esta actividad, lo que reduce sus posibilidades de emplear espacios para el crecimiento y superación personal y/o profesional.

En Inmujeres nos ocupamos por crear programas para impulsar una mayor cultura en favor de los derechos de las mujeres, la perspectiva de género y la igualdad, así como impulsar su mayor desarrollo. Sin embargo, estos son temas que también corresponden trabajar a los diferentes sectores de la sociedad. La finalidad es lograr el trabajo digno entre hombres y mujeres para que ambos puedan ejercer sus derechos plenamente.

TIP de Inmujeres

El Inmujeres realiza una estrategia de difusión de contenidos por internet. Se publican convocatorias, noticias e información sobre programas de apoyo hacia las mujeres en las siguientes direcciones:

- Blog: <http://empresarias.blogspot.mx>
- Twitter: <http://twitter.com/empresariasINM>
- Facebook: <http://www.facebook.com/empresarias.inmujeres>

Las mujeres absorben los trabajos no remunerados en el hogar, estereotipados erróneamente por la sociedad, como roles propios de género. Al absorberlos, pareciera que se abre una limitante que les imposibilita trabajar, y cuando lo hacen, enfrentan dificultades para conciliar la vida profesional, social, personal y familiar.



Las mejores amigas, las mejores enemigas

Por Cristina Jáuregui
terapeuta@cristinajauregui.com



Cuando existe hostilidad entre mujeres, ésta suele manifestarse de manera muy sutil. No es común verlas dándose golpes, pero las heridas que ellas se provocan duelen igual que un golpe seco en la cara.

En la infancia, las mujeres no peleamos tanto como los niños, es más común ver estas actitudes a partir de la secundaria y se siguen de largo hasta llegar al ambiente laboral, primero pasando por las compañeras de universidad, familiares y amigas.

En cambio, cuando existe rivalidad entre hombres, suele manifestarse de manera frontal, directa, incluso con una carga notoria de agresividad; suelen dar “golpes” de precisión para acabar en un solo movimiento

con su contrincante. Curiosamente, esta conducta es “socialmente aceptada” y a pesar de ello se suele considerar que los hombres son más leales, menos conflictivos y hasta cómplices unos de otros.

Identificar la actitud hostil entre mujeres no es fácil, ya que no siempre se tiene consciencia de que se está participando en esta dinámica ¿Qué es lo que lastima tanto de la hostilidad femenina? A ciencia cierta aún no lo sabemos, pero se dejan ver códigos ocultos y sutiles que son los que dan forma y vida a la rivalidad femenina.

El arte de la rivalidad femenina radica en ciertas actitudes que lastiman profundamente, como por ejemplo, se secretean, se critican, ponen los ojos en blan-



co, se burlan, se ridiculizan “en broma”, se hacen la ley del hielo, en silencio se hacen pedazos, se ponen sobre nombres: la más popular es llamada “la dejada”, la más bonita “bruta”, la estudiosa “nerd”

Las mujeres pueden sacar a otra del grupo de amigas de años, simplemente le dejan de hablar, la dejan de incluir o planean un viaje en el que no está invitada pero se enteran por las fotos en las redes sociales. Lo que es muy común es que después de actuar así, por lo general, si se les confronta suelen decir “¿Pero que tiene?... No hicimos nada”

Entre mujeres se maneja una frase empleada para “no lastimar” pero que hiere como una daga en el corazón: “te lo digo por tu bien y porque te quiero” que va acompañada de una crítica severa y sin anestesia.

Está comprobado que esta forma de expresar rivalidad entre mujeres es un proceso que invariablemente afecta nuestra autoestima, genera sufrimiento, nos hace sentir inseguras y no queridas, es un juego que destroza, disfrazado de amistad. A las mujeres, desde edad temprana, no se nos enseña a respetarnos y a darnos a respetar, a ser solidarias y cómplices; no se nos enseña a valorarnos y a amar nuestro cuerpo

tal cual es, razón por la que, entre nuestro género, se tiende a lastimarnos, a criticar tanto y a rivalizar.

Poner sobre la mesa este tema tiene como objetivo ponerle fin a este tipo de prácticas. Las mujeres no “nacemos” así, lo aprendemos a lo largo de la vida y pareciera que se nos enseña a ser rivales como parte de la cultura que nos coloca en este papel en donde aparte, se nos juzga como “complicadas”, estereotipo que tanto limita nuestras oportunidades de desarrollo personal, social y laboral. Pero esto puede cambiar, depende de ti y de trabajar en comprometernos a educarnos en la fraternidad, el compañerismo, la aceptación, la solidaridad y el amor; lo anterior son las bases para generar relaciones más constructivas, sanas y positivas ►



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



Encuentra todos los productos para:

Embarazo
Bebes
Niños
Adolescentes

Mesa de Regalos para tus eventos especiales

compra en nuestra tienda por Internet con Seguridad



Síguenos en Redes Sociales
FACEBOOK: CORAZONADA.MX

TWITTER: @RACABUM

Mujeres y educación

De acuerdo con documento de Mujeres y Hombres en México 2013, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la situación académica de las mujeres en comparación con los hombres se encuentra:

Educación básica

Muestra una proporción equilibrada de hombres y mujeres:

De los 4.7 millones de niños inscritos en precolar:

- o 2.4 millones son niños
- o 2.3 millones son niñas

De los 14.9 millones de personas a nivel primaria:

- o 7.6 millones son niños
- o 7.3 millones son niñas

De los 6.1 millones inscritos en secundaria:

- o 3.1 millones son niños
- o 3.0 millones son niñas

Educación media superior

Registra una población estudiantil de más de 4 millones de personas.

Profesional técnico

- o 0.2 millones de mujeres
- o 0.2 millones de hombres

Bachillerato

- o 1.9 millones de mujeres
- o 2.0 millones de hombres

Asistencia escolar

La tasa de asistencia escolar femenina prevalece, sobre los hombres, hasta los 14 años:

3 a 5 años

- o 76.3% Mujeres
- o 71.9% Hombres

6 a 11 años

- o 99.4% Mujeres
- o 98.4% Hombres

12 a 14 años

- o 93.1% Mujeres
- o 90.7% Hombres

Después de los 14 años la situación se invierte:

15 a 17 años

- o 68.5% Mujeres
- o 70.5% Hombres

18 a 24 años

- o 30.1% Mujeres
- o 30.5% Hombres

25 a 29 años

- o 6.2% Mujeres
- o 7.3 Hombres.

Congreso de Mujeres líderes

El pasado 18 de julio en el *Crowne Plaza Hotel* de México se llevó a cabo el *Foro Mujeres Líderes* organizado por Promoción Empresarial, empresa dedicada a la Capacitación Ejecutiva. En el evento, cinco mujeres destacadas dentro del mundo empresarial compartieron sus estrategias y modelos novedosos de negocio.

Griselda Hernández, CEO de *Kelly Services*; Louise Goeser, CEO de *Siemens*; María Teresa Zavala, Consultora de *Practical Education for Executives*; Claudia Guzmán Presidenta de Mujeres Empresarias de la *Confederación Patronal de la República Mexicana* (COPARMEX) y Tanya Moss, empresaria y emprendedora de joyería; hablaron acerca de las claves para el desarrollo laboral en pleno siglo XXI.

Con el objetivo de fomentar el liderazgo y emprendimiento entre mujeres, así como el de demostrar que la mujer líder es hoy en día punto clave en el desarrollo de compañías y economías, las pláticas impartidas tuvieron la consigna de ayudar a que las mujeres sean capaces de desarrollar equipos de trabajo eficientes y competitivos.

Según datos proporcionados por *Promoción Empresarial*, la participación femenina en el mercado laboral global va en aumento, sin embargo, en México aún sigue siendo baja:

- Sólo alrededor del 5% de las mujeres mexicanas ocupan Direcciones Generales o Presidencias de compañías
- 13% están en Direcciones funcionales y,
- alrededor del 23% ocupa puestos de niveles intermedios

Griselda Hernández, primera exponente de este congreso remarcó el papel de las mujeres líderes en México y en el mundo, donde además de ofrecer datos sobre la situación que enfrentan las mujeres mexicanas en comparación de otros países, habló sobre cuáles son las áreas de mayor oportunidad y la manera en que se está dando actualmente la evolución del trabajo femenino dada la inclusión al campo laboral de las mujeres millennials quienes buscan un trabajo que no implique sacrificar su vida personal.

Por otro lado, Tanya Moss, ganadora del Premio Emprendedora del año por *Ernst & Young*, compartió los secretos que impulsaron su marca de joyería al reconocimiento mundial, habló sobre las oportunidades que no dejó pasar, los retos que enfrenta y la manera en que va adaptándose día con día, pues para ella, existen tres ejes principales en el mundo emprendedor: rodearse de gente que te haga brillar, ser congruente y coherente, además del no dejarse vencer ►

Griselda Hernández, CEO de *Kelly Services*





Unidos para garantizar seguridad en la contratación de personal

- outsourcing
- de planta

Contáctanos 5559.0441

control@pozzeidon.com



Team-INT
selección e inteligencia



**GRUPO
Pozzeidon**

**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



ADMINISTRADORES
DE PROYECTOS PARA
INFRAESTRUCTURA
TECNOLÓGICA

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.

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



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



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

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

Si eres especialista TI y conoces de tecnologías como:

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

O eres un experto en Procesos de Negocios como:

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

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

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

Soluciones TI con Sentido Humano

www.grupocinte.com



Empresa líder en construcción, de obra civil y edificación.

SOLICITAMOS:

Ingenieros, Topógrafos y Arquitectos con experiencia en Obra Civil, Edificación, Instalaciones, Energías, Excavación y Túneles.



Forma parte de nuestro equipo, envíanos tu CV a:

recursoshumanos@grupoaldesa.com.mx



Televisa

¿Te gustaría trabajar en Televisa?



Ingresa a

www.bolsadetrabajotelevisa.com.mx
y manda tu información curricular.

Una puerta de entrada al consorcio más importante de medios de habla hispana en el mundo.

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



BRIDGESTONE

El mejor **talento** en el mejor lugar

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

