

talento y liderazgo

mejores **empleos**

**Desafíos del
empleo en
México**

Sector energético:
¿Cómo identificar al talento?

Sustentabilidad
futuro de oportunidades

Salud, negocio en
crecimiento

Innovación
el nuevo rumbo del empleo

Pilar Montes de Oca
Mujer con **algarabía**

**Inversión para el
crecimiento económico**

Don Lorenzo Servitje



\$20.00 MX

Edición 22
México



BRIDGESTONE

El mejor **talento** en el mejor lugar

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



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

DIRECTORA GENERAL
Gabriela Breña Huerta
gbrena@mejoresempleos.com.mx

COORDINADORA DE CONTENIDOS
Elizabeth Verduzco Garduño
eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

ASISTENTE EDITORIAL
Ileri Campos Alva
ileri@mejoresempleos.com.mx

INVESTIGACIÓN
Brenda Delgado Alanís
brenda@mejoresempleos.com.mx

AUXILIARES EDITORIALES
Daysi Marlen Bravo Rosales
Nadia Salinas Mendoza
José Antonio Moreno González

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

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

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

GERENTE DE PUBLICIDAD
Edgar Irigoyen Monterrosas
edgaririgoyen@gmail.com

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

DESARROLLO WEB
Edgar García Espejel
edgar.garcia@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) 8448-4421

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

@mejoresempleos

MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Primer bimestre del 2015. Editor Responsable: Gabriela Breña Huerta. Número de Certificado de Reserva Otorgado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor: 04-2011-121317565300-102. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: 15662. Domicilio de la publicación: Gabriel Mancera 1121 Interior 104 Col. Del Valle, México, D.F. 03100. Imprenta: Editorial Impresora Apolo, S.A. de C.V. Centeno 150-6 Col. Granjas Esmeralda CP 09810, México, D.F. Tiraje: 10,000 ejemplares. Mejores Empleos está inscrito en el Padrón Nacional de Medios Impresos. Los contenidos publicados en Mejores Empleos son responsabilidad de su autor. En el caso de entrevistas, se cuenta por escrito con el visto bueno del entrevistado para la publicación de su artículo.

Editorial

Desafíos del empleo en México

Muchos son los desafíos que plantea este 2015. Nos encontramos en una época de cambios estructurales profundos, no sólo a nivel administrativo, sino también en el contexto social, y es que lo que está en el centro de cualquier tema de la agenda nacional, es una petición generalizada por lograr que el tan esperado desarrollo y crecimiento económico de México se vea reflejado en más y mejores empleos para todos.

Los acontecimientos sucedidos en los últimos meses del 2014, han sido consecuencia de una realidad y por qué no, de un despertar de muchos mexicanos en varios sentidos. Por un lado, se observa una exigencia al sistema gubernamental sobre sus resultados para la generación de nuevos mecanismos que den impulso al desarrollo económico del país; y por otro lado, resaltan, otros dos aspectos relevantes:

- Con estos eventos, se ha comprobado que México y su gente, están efectivamente, en la mira de la comunidad internacional de negocios, la cual tiene altas expectativas de ver concretadas las condiciones necesarias para que México pueda operar como un mercado de inversión saludable que incentive la inversión extranjera.
- Los mexicanos están enfrentando, en materia de empleo, a empresas nacionales y extranjeras que demandan talento especializado y altamente calificado con estándares que puedan aplicar en un mercado laboral nacional e internacional; es decir, que puedan igualarse con sus pares en cuanto a competencias y habilidades como talento productivo capaz de generar retornos de inversión a la empresa. Alcanzar estos niveles de competitividad profesional es un reto individual y no un tema que compete solamente al gobierno.

Esta primera edición del año, se engalana con la presencia de un hombre que es claro ejemplo del amor y trabajo por México, Don Lorenzo Servitje, fundador de *Grupo Bimbo*; sus palabras son referencia colmada de experiencia para ver cristalizado ese ideal de país por el que necesitamos seguir trabajando, uno en el que las empresas y su gente sean los verdaderos motores de cambio, y en donde se puedan ver concretadas las acciones de una política laboral más justa y más humana.

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6 ¿Para qué sirven las referencias laborales?
Por Atenea Pólito Soto

20 Innovación en México

8 ¿Quién es el peor enemigo de México?
Por Arturo Villegas

22 Creando emprendedores mexicanos de éxito
Por Nadia Salinas Mendoza

10 Cómo impulsar los empleos en el sector energético
Por Iñigo Arizmendiarieta

24 Arquitectura sustentable, el futuro se pinta de verde
Por Valeria Cervantes Bielma

12 Buen desempeño no implica alto potencial ¡Aprende a identificarlo!
Por Jorge Andere Martínez

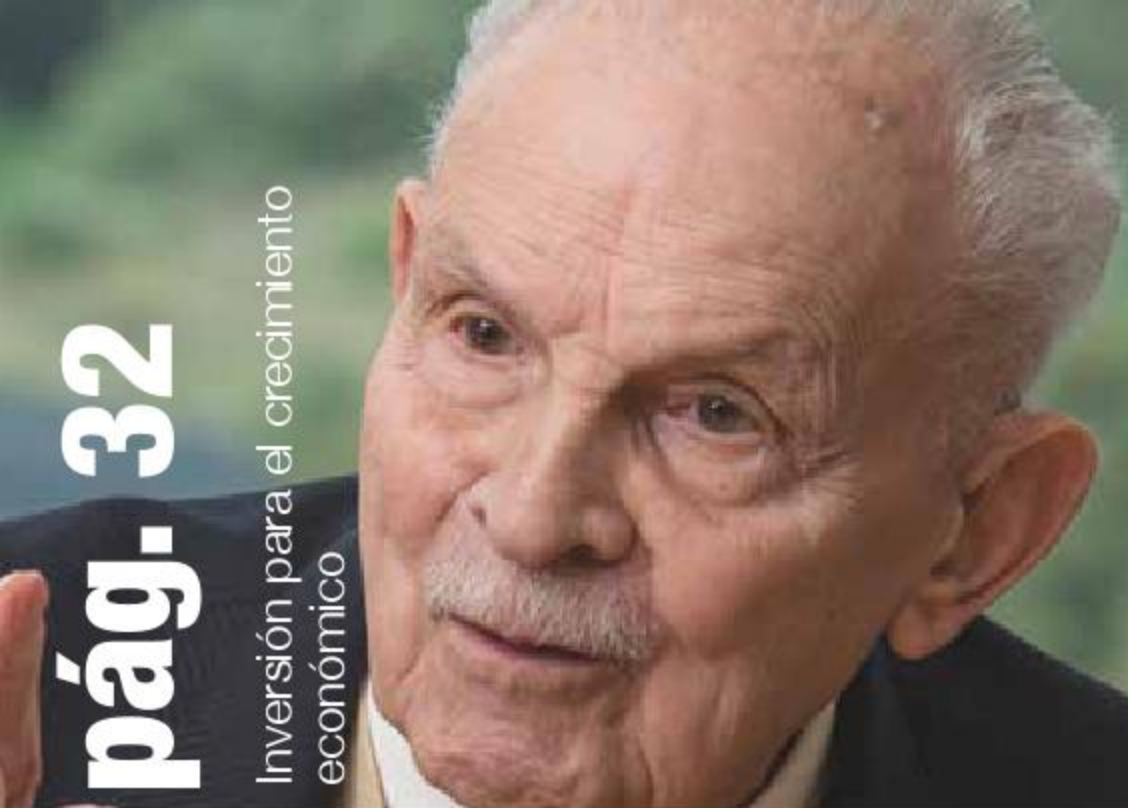
28 Industria de la construcción en cifras

16 ¡Rompe paradigmas en tu negocio!
Por Daysi Marlén Bravo Rosales

30 Mandos medios, los grandes líderes
Por Jennifer Amozorrutia

18 Lluvia abundante, ciudad sustentable
Por Brenda Delgado

32 Inversión para el crecimiento económico
Por Gabriela Breña H.



pág. 32

Inversión para el crecimiento económico



pág. 60

Mujer con Algarabía

36 La creatividad en las organizaciones
Por Gabriela Herrera Rivera

50 ¿Cómo es el trabajo de una restauradora de muñecas?
Por José Antonio Moreno González

38 Desafíos del empleo en México

52 Inclusión laboral de vanguardia
Por Zaida Alejandra Bedoya Flores

41 John Mattone imparte en México su *Talent Leadership Program*

55 ¿Cómo encontrar la paz dentro del caos?
Por Cristina Jáuregui

42 AMIPCI presenta el estudio Búsqueda de Empleo 2014

56 Nuestras entrevistadas, un legado de inspiración

44 Foro Internacional "Empleo informal y precario"

58 Brecha de género en México

46 Salud, sector en crecimiento
Por Elizabeth Verduzco

60 Mujer con Algarabía
Por Ileri Campos

48 Y entre libros nos encontramos



zas • servicios financieros • reclutamiento • selección

Un mar de empl

Servicios que aumentan el valor de tu empresa y de tu capital humano

Contáctanos 5335.2163

direccioncomercial@pozzeidon.com

on • payroll • seguros • fianzas • servicios financiero

eos



Pozzeidon

¿Para qué sirven las referencias laborales?

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.



La revisión de referencias laborales es una fase del proceso de selección que se realiza después de la entrevista laboral; una vez que lograste interesarle al reclutador y a tu posible jefe, las solicitarán para confirmar que la información que has brindado sea cierta. ¡Úsalas como herramienta de venta a tu favor!

Cinco aspectos que debes saber:

1. Asegúrate de contar con número telefónico de casa, celular y correo electrónico actualizados de cada contacto (para el caso de las referencias laborales debes contar con teléfono y correo laborales, así como con el puesto y empresa para la cual trabaja), tipo de relación que tienes con él (amigo, socio, excompañero, etc.) y número de años de conocerlo.
2. Respecto a tus referencias laborales, considera que puedes mencionar tanto a ex jefes y antiguos compañeros de trabajo como a proveedores, clientes y/o personal que hayas tenido a tu cargo.

Recuerda que puedes pensar en alguien incluso, de mayor nivel jerárquico que el de tu jefe directo. Si quieres ir más allá, solicítale una carta de recomendación personalizada y firmada donde hablen sobre tus cualidades; evita redactarla tú mismo ya que los reclutadores pueden detectarlo y restarte puntos en el proceso.

3. Antes de dar cualquier dato habla con tus contactos y pregúntales si es que puedes compartir su información, así ellos sabrán que es posible que una persona les hablará para pedir información tuya.
4. Solicita en cualquier momento, en el área de Recursos Humanos de las empresas en donde hayas trabajado tu carta de recomendación. Este tipo de documentos sirven al reclutador para saber los datos de contacto de la empresa; así, el reclutador podrá preguntar el motivo de tu salida en esa empresa y si te contrataría de nuevo.
5. Lleva a la entrevista la información de tus referencias en una hoja impresa (no a mano). Evita hablarle en el momento de la entrevista a tu contacto para pedirle datos o preguntarle si es que puedes ponerlo como referencia, te dará una mala imagen como candidato.

Si deseas asesoría personalizada sobre algún tema de empleo puedes solicitarla en: contacto@activate.org.mx ►

Recuerda considerar en tus referencias sólo a quien estés completamente seguro que va a hablar bien de ti. Elige dentro de tu red de contactos, tres referencias personales y otras tres laborales.





Lo que antes garantizaba el éxito, ahora no es suficiente. El Capital Humano se ha convertido en diferenciador clave de la empresa y lo que define su éxito ante la competencia.

Te presentamos nuestras soluciones en Recursos Humanos:

Headhunting
Staffing
Evaluaciones
Diagnósticos Corporativos
Desarrollo Organizacional
Consultoría Legal Laboral
Payrolling
Outsourcing de Nómina
Outsourcing de Procesos
Formación de Líderes
Outplacement



Gustav Juul
Director General

Yo soy tu garantía, contáctame en gjuul@trinitysolutionsgroup.com

trinitysolutionsgroup.com
México • Panamá • Perú

¿Quién es el peor enemigo de México?

Por Arturo Villegas

hola@arturovillegas.com.mx

Speaker Profesional

Director



Se dice que México tiene muchos enemigos: políticos corruptos, crimen organizado, delincuencia, empresarios sin escrúpulos, violencia familiar, etc. Lo que se acentúa sobre todo en la actualidad si tomamos en cuenta la situación crítica que vive el país a raíz de la inseguridad.

Sin embargo, siempre he pensado que estos males no son la verdadera enfermedad sino síntomas de algo mucho peor, así que me decidí investigar cuál era en realidad el peor enemigo del país. A continuación, te presento los resultados de una encuesta que hicimos.

Les pedimos a las personas que eligieran, de la siguiente lista, cuál consideraban el peor enemigo de México:

- Ignorancia.....48%
- Apatía.....25%
- Pereza.....20%
- Envidia.....6%
- Soberbia.....1%

Para entender a México



Columna nacional

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

El fin de las reformas... ¿Y ahora qué?

Nuestro país ha dado un giro espectacular en los últimos tres meses. El llamado *Mexican Moment* o el bien mirado "Gobierno de las Reformas", parecían conceptos ciertos y firmes, pero se han ido desvaneciendo a una velocidad impresionante ante el mundo. Hemos visto emerger el "México profundo", el de las guerrillas de Guerrero que ligadas al narcotráfico financia y desestabiliza el entorno nacional; donde el EPR y ERPI, vinculado a las FARC y al narco colombiano, se infiltra en la CNTE y por ello, en diversas normales del país, haciéndolo también en el PRD de Guerrero y nuevamente en la UNAM.

Problemas causados por gobernantes corrompidos a nivel del municipio, ahora se los achacan al Presidente quien, aunque no tenía directa vela en el entierro, ahora aparece a nivel internacional como el culpable de los hechos de Ayotzinapa al tildar este acontecimiento como un crimen de Estado. El Presidente tiene otras cuitas que enfrentar: el desatinado en tiempo, que no en contenido, viaje a China y el problema de claro conflicto de interés con la llamada "Casa Blanca" de su esposa y las compañías relacionadas con ello.

Peña Nieto, que había gozado durante 23 meses de su gobierno, de un trato privilegiado de la prensa internacional -que no de la nacional-, ahora termina traslucido en esa falta de credibilidad, al grado que en esta crisis de gobierno re-emerge la petición fuerte y constante de su renuncia.

Esto impacta en la imagen que necesitamos para impulsar las inversiones y la generación de empleos. Nuevamente la Secretaría de Hacienda vuelve a revisar a la baja el crecimiento y fija una banda de 2.1 a 2.6. Las casas de análisis y los bancos calculan quedar en 1.7 y la relación del sector empresarial con el gobierno sigue sin cuajar. El prometido 3.9 de principios de 2014 se esfumó y aquél millón de empleos pretendido nuevamente quedó sin alcanzarse.

El presidente necesita reinventar el contenido de su discurso y darle contundencia a las acciones de su política pública, así como soltar el presupuesto con ahínco. Falta una estrategia inteligente que amplíe los horizontes hacia el resto de la economía o los nuevos empleos sólo se generarán en el sector energético, que apenas alcanza el 8% del PIB. Los únicos beneficiados serán los estados petroleros del Golfo de México y los del Norte de la Cuenca de Burgos, lo cual, no era lo que se buscaba en términos de desarrollo nacional ►

También dimos la oportunidad de que las personas colaboraran con su opinión personal, y nos dijeran cuál otro factor consideraban como el malo de esta película, las respuestas más relevantes entre un mar de comentarios que obtuvimos fueron: 1. Corrupción, 2. Conformismo, 3 Mediocridad e 4. Indiferencia.

En México se vive una crisis de valores.

Es importante nunca confundir los síntomas con la causa verdadera de la enfermedad, así evitaremos tratar de curar la muela picada con aspirinas. La ignorancia, corrupción, apatía, pereza y conformismo señalan claramente una crisis que no es ni financiera, ni política o de seguridad sino una de valores.

Hace un tiempo leí en uno de mis grupos de *LinkedIn* una interesante pregunta: ¿puede un empresario llegar a ser una persona ética? Sin duda, este cuestionamiento no se contesta fácilmente, pero sería aún más interesante de responder si la planteamos con diferentes sujetos ¿podría un político llegar a ser una persona ética? ¿Un directivo? ¿Un gerente?

En un mundo donde no sólo es difícil, sino que aparentemente se vuelve necesario corromperse para llegar a la cima ¿es posible llegar a ser una persona ética? En las respuestas obtenidas por el estudio anterior observamos a la ignorancia como uno de los peores enemigos de México, junto a la corrupción; dos males que tienen su raíz en la falta de integridad y el rezago educativo.

Hoy en día sacrificamos principios como la honestidad, el respeto y la lealtad por querer obtener una ganancia rápida reflejada en dinero, influencias o ganancia de votos.

Al final, el gran precio a pagar por la crisis de valores arroja una generación de personas sin escrúpulos que generan un caldo de cultivo que produce desde empresarios inconscientes, hasta personas violentas capaces de secuestrar y torturar a otros seres humanos. Ese, sin duda alguna, constituye el peor enemigo de México ►

Cómo impulsar los empleos en el sector energético

Por Iñigo Arizmendiarieta
Zavala Civitas Executive Search
ia@zavalacivitas.com



La demanda de profesionales dentro del Sector Energético tras la reciente Reforma no se reduce exclusivamente al área técnica, también serán necesarios gestores de inversión, abogados especializados y actuarios, sin embargo se vislumbra una falta de talento que el gobierno federal se ha propuesto resolver a través del “Programa Estratégico de Formación de Recursos Humanos en Materia Energética”.

Se habla de que va a ser necesaria la importación de talento extranjero y de que no se va a cubrir la demanda a un nivel técnico óptimo con los profesionales que México produce. Ante este alarmismo hay que aclarar que México es el sexto país del mundo donde más ingenieros se gradúan anualmente (el año pasado la cifra de graduados superó ampliamente los 100,000). Además, el 50% de la población es menor de 26 años (datos de INEGI 2011). Por tanto, la necesidad de técnicos capacitados no debería suponer un problema. Existe un número suficiente de universidades y centros de formación técnica. Ha habido incluso un intento por parte del gobierno de mejorar el nivel de los técnicos tratando de crear un paso intermedio antes de obtener el título de Ingeniero; esto acaba de ocurrir en el Instituto Politécnico Nacional, proyecto que no ha prosperado, al encontrar un fuerte rechazo de los estudiantes.

Como firma que cuenta entre sus especialidades con el Sector Energético, realizamos búsquedas para Ingenierías y Constructoras especializadas de Ingenieros Químicos, Ingenieros de Calidad, Coordinadores de Construcción, *Project Managers*, etcétera; nuestra experiencia nos dice que en este momento hay profesionales para cubrir la demanda siempre y cuando las empresas quieran pagar por el talento.

Por lo tanto, las empresas deben entender que México en este sector no es una fuente de mano de obra barata como es considerado en otros sectores productivos, hay profesionales pero se deberá de pagar por ellos.

Por otra parte, se necesitará un tiempo de adaptación hasta que el número de egresados de las carreras técnicas satisfagan la oferta de empleo y los actuales jóvenes que estén trabajando en el sector adquieran la experiencia para ocupar posiciones directivas.

Los centros de formación, universidades y escuelas técnicas no ofrecen un nivel suficiente según los datos obtenidos por el Panorama Educativo en México 2014 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), existe rezago en Matemáticas además de otras materias y esta deficiencia se presenta a nivel general no sólo en estudios técnicos.

Existen problemas en cuanto a los profesionales y recién egresados que deben ser superados para que estos accedan al mercado laboral:

Las principales universidades privadas proporcionan formación efectiva pero sus egresados tienen preferencia a ocupar posiciones corporativas de oficina y de nivel salarial alto, acorde con el dinero invertido en su formación pero no con su experiencia. Este aspecto limita su entrada en las empresas de este sector. Además, muchas de las posiciones más ofertadas se encuentran en geografías alejadas de las grandes ciudades y en zonas poco seguras que las hacen menos atractivas para estos profesionales.

El Inglés es fundamental a la hora de trabajar para las empresas extranjeras (normativas, políticas internas, especificaciones se encuentran en ese idioma).

Respecto a los técnicos, aquellos centros que ofrezcan una base técnica de nivel sólido serán las que "garanticen" trabajo a sus egresados.

Como conclusión, la falta de talento para la alta demanda de profesionales puede ser suplida con:

- Movilidad geográfica para profesionales, técnicos e ingenieros.
- Los nuevos egresados deberán aceptar aprender y empezar desde abajo, siempre con trabajos remunerados adecuadamente.
- Buena base formativa de los nuevos egresados tanto de ingenieros como técnicos que garantice adaptación y aprendizaje rápido.
- Dominio del Inglés en profesionales con posiciones de *management* e ingenieros recién egresados.
- Los profesionales en todos los campos y en todos los niveles de la empresa deberán actualizarse constantemente ►

Para entender al mundo



Columna internacional

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

Dilma Rousseff: Continuidad en Brasil

La mayoría de los brasileños ha decidido dar su confianza al partido de los Trabajadores (PT) al reelegir por estrecho margen para otros cuatro años como Presidenta a su candidata, Dilma Rousseff. El miedo entre los más pobres a perder lo conseguido en los 12 años de Gobierno petista ha prevalecido sobre la incógnita de apostar por el cambio. Rousseff ha acabado sus cuatro años de presidencia entre escándalos de corrupción y en medio de recesión.

Brasil, es el país más extenso y poblado de América Latina. Con sus 200 millones de habitantes, es una de las llamadas "potencias emergentes" que forman el grupo BRICS con Rusia, India, China y Sudáfrica. Posee la economía más fuerte del Mercosur y de la Unasur y es el centro de las inversiones chinas en la región. Durante los ocho años (2003-2011) de gobierno de Lula, y los primeros cuatro de Dilma, se ha llevado a cabo una política económica de tipo liberal de alianza con el gran capital extranjero y el agronegocio, pero con ribetes asistencialistas y planes sociales que han permitido el fortalecimiento de la clase media y disminución de la pobreza. En el plano internacional ha mantenido una política integracionista con sus vecinos.

La economía estancada de Brasil, que en 2014 no crecerá más allá del 0,3%, será el principal desafío de Rousseff. Durante su anterior mandato, el país se ha estirado a una media exigua de un 1,6%. Y muchos expertos advierten que el modelo concebido en la era Lula (2002-2010), adoptado después por Rousseff, basado en el estímulo del consumo de las clases medias y bajas, entre otras cosas, está agotado. La presidenta, durante la campaña, achacó el frenazo económico, entre otros factores, a la recesión mundial y recordó siempre que el país tiene una tasa de paro que ya quisieran para sí muchos: un 5%.

Tendrá que reconciliarse con una mitad del país, la más próspera y rica que, aunque perdedora, difícilmente desistirá de seguir luchando por un cambio en el país. Su estrategia deberá convencerles de que ella va a ser la presidenta de todos los brasileños y no solo de la mitad victoriosa ►

Buen desempeño no implica alto potencial **¡Aprende a identificarlo!**

Por **Jorge Andere Martínez**
jorge.andere@grupoandere.com
Director General Grupo Andere



Las personas con buen desempeño en las organizaciones no necesariamente son de alto potencial. Peter Drucker, uno de los mayores filósofos de la administración del siglo XX, decía que cuando se promueve al siguiente nivel a una persona de buen desempeño pero sin potencial, corremos el riesgo de convertir una bola de fuego en una bola de cenizas.

¿Cómo detectar a alguien con potencial alto?

Una persona experta que da resultados, no necesariamente tiene que ser promovida a una escala superior en la organización, aunque cuente con un desempeño excepcional, podríamos perder a un especialista exitoso tal vez difícil de reemplazar y en cambio, hacernos de un jefe inefectivo. Alguien con años de experiencia, buenos hábitos y resultados no equivale a un *High Potential*, tampoco es una gran carta el currículum académico.

Una de las características más importantes es la versatilidad, es decir, puede hacer varios movimientos a diferentes negocios, geografías, equipos, jefes etc. Y se adapta fácilmente. La clave de bajo potencial con un buen desempeño, es que no reacciona con efectividad ante los cambios.

La demanda de cambio e innovación es enorme y desafiante. La feroz competencia exige que las organizaciones cuenten con estrategias efectivas para gestionar el talento. De acuerdo con el *Corporate Leadership Council* (CLC), de 300 empresas que implementaron programas de talento, sólo el 25% han tenido resultados significativos.

La escasez de empleados calificados ha ocasionado serias crisis en las relaciones humanas y en los resultados. Entre broma y broma aflora la verdad; en



Executive Education

30 years

On the leading edge of Global Business Thought

(55) 9172 2180 | (01800) 288 0723 | informacion@seminarium.com.mx

www.seminarium.com.mx

alguna ocasión escuché que los responsables del capital humano sólo cantan soprano porque son como eunucos, es decir: saben el qué pero no cuentan con el cómo o carecen de poder económico. En relación al capital humano se pide lo bueno, bonito y barato; en cambio, cuando se trata de tecnología o sistemas, no importa lo alto del presupuesto.

Gasto contra inversión

Cuando se presentan las estrategias de talento los directivos cuestionan el presupuesto. En este rubro sólo suelen ver costos, sin considerar la inversión. No se dan cuenta de que el 93% de altos potenciales son de alto desempeño. Mientras que sólo el 29% de alto desempeño son altos potenciales.

El factor humano es la causa final y eficiente de las organizaciones, las demandas de los mercados globalizados como el desarrollo de nuevas tecnologías en procesos productivos requiere de líderes flexibles, versátiles.

Las facturas que se pagan por no contar con una estrategia efectiva con el capital humano son muy altas.

-  Ausentismo, rotación, mano de obra temporal.
-  Retorno de Inversión pobre, deficiente servicio a clientes, negociaciones internas y externas inefectivas.
-  Falta de anticipación y flexibilidad ante el cambio.
-  Lentitud para responder a tiempos difíciles competitivos.
-  Dificultad para crecer en participación de mercado, tecnología y sistemas.
-  Falta de líderes con inteligencia emocional que muevan grupos de trabajo.

El experto John Dooney, de la sociedad de Recursos Humanos, indica que "la administración de la gestión humana actual incluye la forma en que las organizaciones, como **un todo**, gestionan y miden su capital humano. Se trata de que todos los líderes participen y tomen conciencia de que el alma del *Balanced Score Card* es el ser humano y esto no es responsabilidad exclusiva del Director de Recursos Humanos sino de todos los líderes de la organización, quienes deben vincular las estrategias del negocio con las del capital humano: definir de los criterios de medición de gente con alto potencial, el reclutamiento, la selección, el *assessment*, la entrevista profunda por competencias entre otros procesos ►

¿Cuáles son las características que distinguen a una persona con Alto Potencial?

Versatilidad



Potencial

Cognitivas

Pensamiento conceptual
Manejo de ambigüedad
Toma de decisiones

Temperamento

Paciencia
Perseverancia
Sociabilidad
Madurez
Carácter
Manejo de estrés

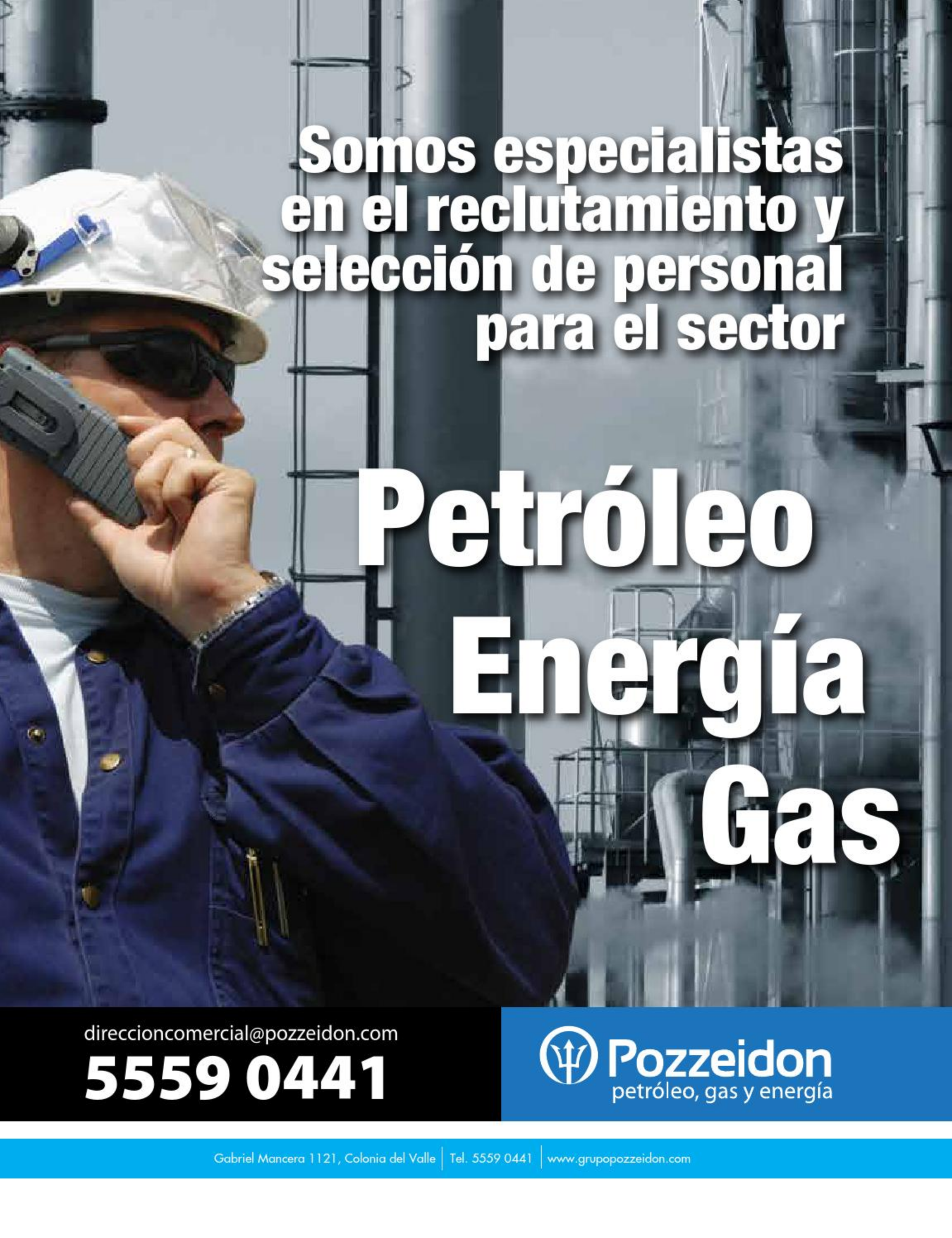
Desarrollo

Agilidad de Aprendizaje

Versatilidad
Adaptabilidad
Apertura a dar *feedback*
Apertura a recibir *feedback*
Inteligencia emocional
Autoconocimiento
Pensamiento estratégico

Motivación

Empuje
Energía
Compromiso
Aspiración
Toma de riesgos
Enfoque a resultados



**Somos especialistas
en el reclutamiento y
selección de personal
para el sector**

Petróleo Energía Gas

direccioncomercial@pozzeidon.com

5559 0441



Pozzeidon
petróleo, gas y energía

¡Rompe paradigmas en tu negocio!

Entrevista a Oscar Padilla

Director General de Funerarias J. García López



Por Daysi Marlén Bravo Rosales
contacto@mejoresempleos.com.mx

Aunque en México contamos con una cultura en torno a la muerte muy tradicionalista y festiva, este siempre ha sido un tema doloroso de tratar; sin embargo, dirían las sabias abuelas: “todos vamos para allá”; Oscar Padilla, Director General de *Funerarias J. García López*, sabe de la importancia de acompañar a familiares y amigos durante estos dolorosos momentos por lo que, en amena charla con *Mejores Empleos*, platica lo que es conformar una empresa 100% mexicana, celebrando la historia de vida de cada ser humano.

Familia acompañando a familia

Somos un negocio familiar que comenzó hace más de 30 años con muy pocos recursos, pero con una gran idea: instalar los primeros hornos crematorios fuera de los panteones y brindar a la gente un apoyo amable en esos momentos tan difíciles, esto nos dio la posibilidad de crecer en muy poco tiempo. En un principio, subcontratábamos los servicios de velación pero así no podíamos garantizarles a nuestros clientes calidad por lo que en 1989, decidimos construir nuestra primera sucursal en la colonia Juárez.

Rompimos el paradigma de los servicios lúgubres y solemnes en exceso, en su lugar buscamos que cada familia que contrata nuestros servicios se sienta como en casa; para nosotros es fundamental contar con servicios de primera calidad, además de excelente comida y espacios donde la luz natural, fuentes y plantas no falten.



En México sólo una de cada diez personas cuenta con un servicio funerario prepago o plan de previsión, lo cual representa una oportunidad de mercado de 90% a nivel nacional.

Visión laboral integradora

Buscamos ofrecerle a la gente que trabaja con nosotros, estabilidad laboral y plan de carrera; siempre le damos la oportunidad de crecer a alguien que ya forma parte del grupo. Uno de los principales gestores que tenemos, encargado de tramitar permisos, fue precisamente peón de aquella primera funeraria -dice con orgullo Oscar al tiempo que habla de darle plena libertad a la gente para demostrar lo que sabe hacer y así lucir el trabajo de cada colaborador, antes que el suyo.

Capacitamos continuamente a nuestros 550 colaboradores, todos saben que no "hacen funerales" sino que brindan homenajes a las personas que ya no están con nosotros; el respeto y la sensibilidad, es fundamental. Los involucramos en todos los procesos de la empresa sin embargo, lo más importante, es ponerles atención, escucharlos para saber qué necesitan y qué pueden aportar.

Los pequeños detalles forman grandes empresas

Pareciera que la industria funeraria es estática, pero al contrario es dinámica y cada día hay que proporcionarles al cliente y los colaboradores más opciones. Nosotros mismos fabricamos los productos para las

cafeterías y restaurantes, por ocho años consecutivos hemos estado en la lista de las empresas donde todos quieren trabajar. Otra de nuestras grandes fortalezas está en la mercadotecnia, fuimos la primera empresa de servicios funerarios en lanzar campañas de publicidad y obtuvimos un León de plata en Cannes por crear la primera escuela interactiva del mundo. Hoy contamos con ocho sucursales y estamos por abrir la novena. Además, a partir del 2015 comenzará a operar nuestro plan de franquicias ►

TIP de Oscar Padilla

La innovación se adquiere a través de atender de manera efectiva las necesidades de los clientes, y de aplicar en cada proceso: **consistencia**, darle seguimiento a cada una de las acciones, **constancia**, no bajar nunca la guardia y **contundencia**, ser efectivos en cada una de las tareas o servicios que ofreces. Romper paradigmas y ser una empresa sensible e incluyente es, sin duda, lo que te garantiza el éxito.



¿Buscas empleo o personal con un perfil específico?

Registra tu empresa o carga tu CV en la **BOLSA DE TRABAJO** de la Asociación Nacional de Industrias del Plástico, y los encontrarás gracias a nuestro servicio de reclutamiento, selección y recursos humanos.

Regístrate en: http://www.anipac.com/bolsa_rh/





Lluvia abundante, ciudad sustentable



Entrevista a Enrique Lomnitz
Director General del Proyecto Isla Urbana

Por Brenda Delgado

brenda@mejoresempleos.com.mx

Abastecer el agua en la Ciudad de México es cada vez más difícil y costoso; nuestros mantos acuíferos están sobreexplotados y millones de mexicanos en distintas colonias sufren de suministro insuficiente o de mala calidad. *Isla Urbana*, con su proyecto innovador, garantiza el abasto de agua no sólo en la capital, sino también en comunidades de escasos recursos en nuestro país. Enrique Lomnitz, su Director General, platicó con *Mejores Empleos* sobre este equipo conformado por diseñadores, ingenieros, urbanistas y sociólogos que demuestran la viabilidad de la captación de lluvia en México.

Gota a gota se forma un aguacero

Todo comenzó con una tesis sobre vivienda sustentable para la Ciudad de México y gradualmente el proyecto se formó y creció a partir de la integración de compañeros que trabajaban para propósitos similares. Desde 2009 hemos instalado más de 1,750 sistemas en comunidades urbanas y rurales. Nuestra meta es cambiar la manera en que la gente se relaciona con el agua para que, dentro de 30 años, lleguemos a una casa y la captación de lluvia sea tan normal como tener una lavadora o una estufa.

México es un país muy interesante para los proyectos de impacto social porque si bien existen niveles de pobreza parecidos a los del Congo, paradójicamente, encuentras grados de riqueza equivalentes a los de Londres. En este sentido, *Isla Urbana* existe en el contexto de ese mosaico donde el chiste es crear puentes entre las comunidades marginadas y personas e instituciones con recursos y capacidad de ayudar. En este tipo de proyectos es fundamental unir esfuerzos.

Una solución innovadora con dos herramientas

Para mí la innovación es ofrecer una solución nueva y humana a un problema. Hemos recibido reconocimientos por ser innovadores, no tanto por la captación de lluvia en sí, que de hecho es una costumbre milena-

La captación de lluvia es parte fundamental de la esperanza de la Ciudad de México para ser sustentable en agua, sin que sea necesario construir presas, plantas de bombeo, ni explotar ríos o acuíferos. Implementado a gran escala, puede abastecer de agua a millones de personas de forma sustentable.

ria, sino más bien por cómo hemos logrado profesionalizar el sistema para convertirlo en una práctica más integrada a la sociedad; queremos que esta sencilla acción realmente llegue a su potencial de impacto y se convierta en algo trascendente para nuestro país.

Ya que nuestra misión es impulsar la cosecha de lluvia en todos los sectores posibles, hemos creado el proyecto con una plataforma híbrida. Fundamos una pequeña empresa (*Solución Pluvial S.A. de C.V.*) que nos permite ser contratados por clientes privados, instancias de gobierno o fundaciones para instalar sistemas de captación de lluvia en su casa, negocio o en alguna comunidad. A la vez, tenemos una asociación civil (*Lluvia para todos A.C.*) que nos brinda la posibilidad de buscar fondos filantrópicos para colocar sistemas de captación en viviendas de bajos recursos.

Surfeando bajo la lluvia

Hay que ver el trabajo como una aventura; yo comparo mi labor con el de un surfista profesional que sólo está parado en la tabla disfrutando el momento un 5% del tiempo que invirtió para estar allí, el resto del tiempo está nadando, esperando la ola perfecta. Lo mismo

pasa con el emprendedurismo, requiere entrega, riesgo, tiempo, esfuerzo y mucha perseverancia, hay que sortear obstáculos de todo tipo, pero si por eso no realizas tu proyecto o a la primera dificultad te desanimas, entonces realmente no lo querías hacer. México es un país que te permite lograr lo que te propongas, sólo tienes que encontrar tu ola y ser más creativo ►

TIP de Enrique Lomnitz

Mucha de la fuerza propia viene de lo que hacemos, por eso es muy importante que la gente se tome muy en serio su trabajo y que lo use como una herramienta de auto empoderamiento, realización personal y dignificación. ¿Qué va ser diferente en el mundo cuando te hayas ido, gracias a lo que hiciste en tu trabajo? Si éste no significa nada para ti, yo creo que es muy difícil que tu vida tenga sentido.





**INNOVACIÓN
EN MÉXICO**

Fomento

Empresas

Innovación

Características

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la innovación puede definirse como “la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto, proceso o método en las prácticas internas de una empresa”. Es común concebirla como aquella derivada de un invento, sin embargo, esto es sólo una parte de la misma, la cual debe entenderse no como un término de la tecnología, sino de la economía: la innovación es la habilidad de una organización de satisfacer necesidades económicas.

Incertidumbre
Inversión de recursos
Genera conocimientos
Transfiere o adapta tecnología
Crea nuevos paradigmas y mercados

Programas y fondos

Programa AVANCE (Alto Valor Agregado en Negocios con Conocimiento y Empresarios)

Fondo Nuevo para Ciencia y Tecnología

Programa (INNOVATEC)

Fondo PyME

Programa para el Desarrollo de Software (PROSOFT)

Programa para el Desarrollo de las Industrias de Alta Tecnología (PRODIAT)

¿Cómo fomentar la innovación?

Crear una agencia especializada en innovación

Establecer una Secretaría de Estado que apoye el desarrollo de la ciencia y tecnología en el país.

Promover una mayor colaboración entre sector público y privado.

Destinar más recursos públicos para garantizar su impacto.

Crear centros de investigación orientados a la industria, la tecnología y la formación de recursos humanos especializados, a través de Asociaciones Público-Privadas (APPs).

Las empresas que apuestan por la innovación:

Tienen mayores niveles en productividad.

En México, generan un 38% más de empleo frente al 27% de empresas no innovadoras.

Incentivan la competitividad.

TOP 5

empresas innovadoras en México 2014

- 1.- PingStamp
- 2.- Grupo Altex
- 3.- Zucarmex
- 4.- Accival
- 5.- Zurich, seguros

Actualmente México ocupa el lugar número 66 de 143 en el Índice Mundial de Innovación, por arriba de países latinos como Colombia, Uruguay o Perú y por debajo de Brasil, Costa Rica y Panamá.

En el sector público, México invierte el 0.46% de su PIB en ciencia y tecnología, mientras que Argentina destina 0.62%, Brasil 1.16%, China 1.84% y Finlandia 3.78%.

En el sector privado las empresas en el país invierten sólo el 39% de sus inversiones en innovación, porcentaje que está por debajo del promedio de los países miembros de la OCDE.

Creando emprendedores mexicanos de éxito

Entrevista con Fernando Lelo de Larrea

Socio director de Venture Institute



Por Nadia Salinas Mendoza

marialuisa@mejoresempleos.com.mx



Venture Institute, es una de las primeras plataformas de innovación que existieron en México, mucho antes incluso, de que se vislumbrara el “ecosistema emprendedor” del que se habla cada vez con mayor frecuencia en el país; creada en 2012, ha apoyado a alrededor de 60 empresas entre ellas: *Carrot*, *Fondeadora* y *Pago Fácil*. Hoy, Fernando Lelo de Larrea, uno de sus fundadores habla con *Mejores Empleos* acerca de los retos que enfrentan los emprendedores.

El panorama mexicano

Afortunadamente podemos decir que existe un ecosistema emprendedor en México puesto que muchos de los factores necesarios para construirlo están presentes: incubadoras, aceleradoras, universidades, programas a nivel local y federal y claro, gente dispuesta a ir detrás de sus ideas.

“Los emprendedores tienen la capacidad de hacer que las cosas sucedan siempre a pesar de cualquier cosa”..

En concreto, este panorama da la oportunidad de generar nodos y conexiones entre los diferentes actores que se fortalecen entre sí; hoy estamos viendo a la primera generación que se beneficia de estos vínculos entre jugadores. Estoy muy optimista, sin embargo, no dejo de lado que tenemos que ser muy rigurosos en cuanto a cómo definir el éxito emprendedor, nuestra meta principal está en la creación de organizaciones

que además de perdurar, logren obtener ventas que sostengan tanto la generación de empleos como retornos interesantes para aquellos inversionistas que las apoyaron.

Resolver grandes problemas: el reto

Las probabilidades de crecimiento son mucho mayores cuando logras ofrecer un producto o servicio que resolverá una necesidad, suena obvio, sin embargo, éste sigue siendo el mayor obstáculo: hay que pensar en resolver problemas grandes, ahí están las oportunidades de negocio que pueden darse en el país.

En *Venture Institute* apoyamos a todo aquel que decida lanzar sus productos en el mercado mientras construyen empresas de alto impacto. No cualquiera sabe desarrollar un producto o un plan financiero, ni entender a su consumidor, es por eso que somos una incubadora que además de ayudar en la administración total del negocio, maximiza las posibilidades de sobrevivencia de la organización.

A la caza de historias de éxito femenino

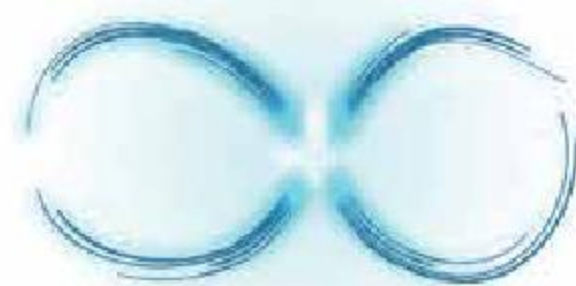
En *Venture Institute* procuramos que un 50% de los proyectos sean liderados por mujeres, tienen todas las habilidades para hacerlo, además de que son ellas quienes ya sea por patrones de consumo, rol laboral o familiar tienen buenas ideas surgidas a partir de convivir de cerca con los problemas que enfrentan en el día a día ►

TIP

de Fernando Lelo de Larrea:

Para alcanzar el éxito emprendedor es necesario contar con visión al largo plazo, estar convencidos de su propio proyecto, tomar buenas decisiones y a la vez, responder rápido a lo que el mercado demanda, sin embargo, muchas veces todas estas acciones se perfeccionan sólo a través de la práctica, así que no hay más, debemos ir tras la experiencia.

"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%**

Arquitectura sustentable, el futuro se pinta de verde

Entrevista a Arturo Bañuelos

Director de *Proyectos y Desarrollos* de *JLL México*



Por **Valeria Cervantes Bielma**
contacto@mejoresempleos.com

La sustentabilidad es tema de suma importancia en nuestros días y forma parte de las políticas de desarrollo de cualquier país. En la arquitectura ya no es sólo una moda, sino una necesidad real que impacta en el ambiente, la economía y la sociedad. Arturo Bañuelos, Director del área de Proyectos y Desarrollo en *JLL*, empresa líder en México en la creación de edificios sustentables, platicó con *Mejores Empleos* sobre el panorama laboral en esta creciente rama de trabajo.

La especialización es la clave

El principal objetivo de la arquitectura sustentable es lograr el equilibrio perfecto entre estética, funcionalidad e inversión. Por ello, es importante reconocer los espacios de oportunidad en materia de empleo que trae consigo el auge de este nuevo sistema de construcción. Estamos presentes en 70 países y tenemos más de 52 mil empleados; en México somos aproximadamente 600 y a mi cargo tengo 230, todos enfocados en brindar servicios especializados de primer nivel.

Arturo Bañuelos, quien ha trabajado para clientes como *Nestlé*, *New York Life*, *Metlife*, *Monex*, *HSBC* y *BBVA Bancomer*, hace hincapié en que en *JLL* se requieren perfiles orientados obviamente al área de arquitectura, pero también a la investigación, nuevas tecnologías en torno al manejo del agua, eficiencia energética y fachadas, así como también en lo que respecta a los ahorros financieros.

La arquitectura sustentable contribuye al desarrollo sostenible del país al crear proyectos que además de ahorrar recursos naturales, ayudan a la disminución del impacto ambiental por efecto de la urbanización y al mejoramiento del confort, tanto en el interior y como en el exterior de los edificios.



Team-INT
selección e inteligencia



**GRUPO
Pozzeidon**

Unidos para garantizar
seguridad en la contratación
de personal

- outsourcing
- de planta

Contáctanos 5559.0441

control@pozzeidon.com

Cotiza
el seguro de auto
con el costo
más bajo
del mercado



Pozzeidon
servicios financieros

Llámanos al 6833.3068 o visítanos en:
www.seguroautoseguro.com.mx

**BANCO
MULTIVA**

MAPFRE

AXA

ABA | SEGUROS

ZURICH

ANA

**SEGUROS
AFIRME**

Seguros Atlas
La empresa a mi medida

RSA

**primero
seguros**

Ganas de comerse el mundo

En esta área la experiencia se va ganando día a día con la práctica por eso, en nuestro caso, buscamos chavos recién salidos de la universidad que tengan ganas de aprender y de aportar, porque lamentablemente a algunos les hace falta humildad, quieren llegar a dirigir y ser presidentes de la noche a la mañana. Últimamente he contratado a muchas mujeres porque son más estructuradas, más dedicadas y con una mentalidad de independencia enorme; las nuevas generaciones vienen con ganas de comerse el mundo.

En México estamos trabajando por igualar tendencias mundiales como por ejemplo, adaptar los espacios de trabajo para gente de diferentes edades o para personas con discapacidad, aunque desgraciadamente no por disposición de las autoridades, sino de las mismas empresas. El 90% de los clientes exigen apego a normas internacionales y nosotros tenemos algunos de nuestros proyectos certificados bajo el sistema *LEED (Leadership in Energy & Environmental Design)*, un programa de certificación aceptado para el diseño, la construcción y la operación de construcciones y edificios sustentables de alto rendimiento.

Las oportunidades en este negocio están en la diversificación, abarcar no sólo corporativos, sino además la industria, vivienda, hotelería y educación. Con la reforma energética esperamos se incremente el trabajo en esta área, pero el gobierno tendrá que implementar incentivos fiscales y mejorar la reglamentación. Aún falta mucha conciencia y educación por parte de todos.

JLL ofrece la oportunidad de hacer carrera dentro de la empresa, visita la página para consultar las vacantes: <http://www.jll.com.mx/mexico/es-mx/oportunidades-laborales> ▶

Algunas de las universidades que ofrecen maestrías en sustentabilidad:

 *Instituto Politécnico Nacional* - Maestría en Estudios Ambientales y de la Sustentabilidad

 *Universidad del Medio Ambiente, Valle De Bravo Edo México* - Maestría en Arquitectura, Diseño y Construcción sustentable

 *Universidad Iberoamericana de Puebla* - Maestría en Gestión y Diseño Urbano Sustentable

 *Universidad Cuauhtémoc, Plantel Querétaro* - Maestría en arquitectura sustentable

TIP de Arturo Bañuelos:

Ya no existen los "todólogos" si te gusta esta área hay que especializarse. El excelente manejo del Inglés es indispensable, así como una maestría en administración, sustentabilidad, desarrollo urbano o nuevas fuentes de energía.



La nueva sede del banco BBVA Bancomer en Paseo de la Reforma tendrá 50 pisos y una altura de 225 metros; se ubicará en un terreno de 6 mil 600 metros cuadrados y generará ahorros por más de 30% en energía y 70% en agua. Junto con la torre y el Centro Operativo en Parques Polanco, el banco invertirá 900 millones de dólares en obras. La gerencia de proyecto corre a cargo de JLL.

Planea tu retiro y evita la vejez sin recursos.

MI
RETIRO
seguro
único

Te invitamos a
que conozcas nuestro
exclusivo e innovador
programa
personal de retiro.

- ✓ UN SOLO PAGO según tus posibilidades.
- ✓ Las mejores tasas de interés GARANTIZADAS.
- ✓ Deducible de impuestos (opcional).
- ✓ Contrata en pesos, dólares o UDIs.

insignialife.com

Insignia Life
Seguros de vida

f /InsigniaLife

t @InsigniaLife

Para recibir mayor información contacta a nuestros
Asesores Profesionales en RETIRO al teléfono: 6833 3068

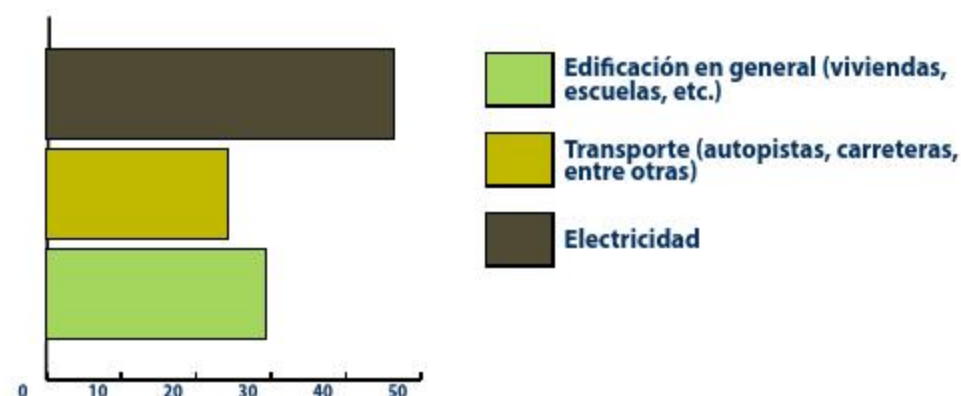
Industria de la construcción en cifras

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) arrojó los siguientes datos sobre la industria constructora durante el segundo mes del 2014:

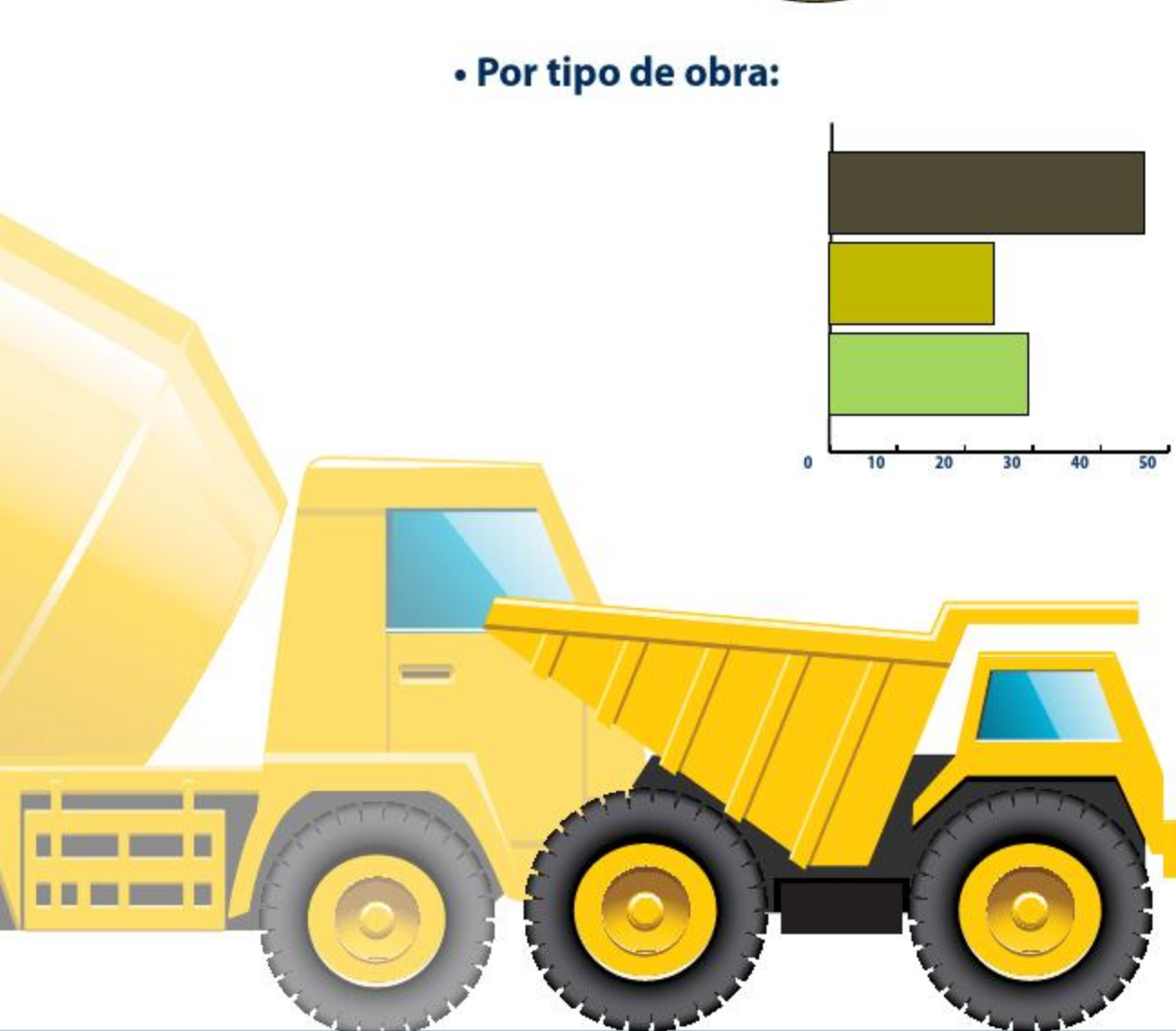
- El valor de producción generado por las empresas constructoras aumentó 0.30%.
- La actividad de este sector se agrupó principalmente en:



- Por tipo de obra:



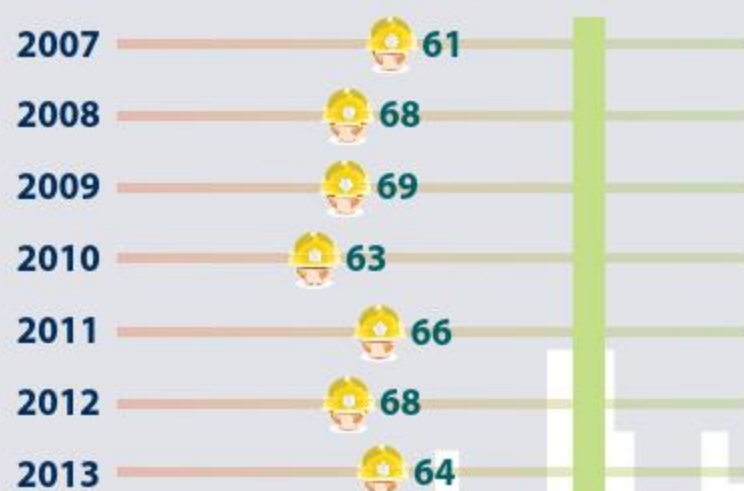
El sector de la construcción utiliza materiales provenientes de otras industrias como: acero, hierro, cemento, arena, cal, madera, aluminio, etc.



• **Por tipo de contratación:**

- o Sector privado 54.9% (63.6 pesos de cada 100 se destinaron a edificación)
- o Sector público 45.1% (74.6 de cada 100 pesos contratados para obras de ingeniería civil)

**Posición de México en competitividad en
infraestructura a nivel mundial (142 países)
2007-2013**



Meta CMIC-2020
Puesto 25

Para 2020, la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC) busca situar a México en el lugar 25 del *ranking* de competitividad mundial.

**La industria constructora abarca
campos como:**

- Edificación de viviendas
- Obras petroquímicas
- Obras de agua, riego y saneamiento
- Electricidad y sistemas de comunicación
- Obras relacionadas con el transporte

En el 2014 según datos de la CMIC, se prevé que la Industria de la Construcción crezca un 3.5%, generando 200,000 puestos de trabajo.

Fuentes

- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI)
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC)

Mandos medios, los grandes líderes

Por Jennifer Amozorrutia
Great Place to Work® México



Al hablar de los líderes, siempre pensamos en aquellas cabezas que diseñan el rumbo de la organización, es decir, en la alta dirección, pero es la gerencia media quien tiene la responsabilidad diaria y cuenta con un papel crítico para el éxito y el desarrollo organizacional.

Muchas empresas desarrollan un equipo de alta dirección capaz de diseñar estrategias para llegar a los resultados y enfocan gran parte de su capacitación para este sector, pero ¿qué hay de la gerencia media? Son ellos quienes deben saber cómo se crean y gestionan microclimas y su impacto en los resultados sustentables del negocio.

El rol de los mandos medios es sumamente importante, ya que este nivel es el link entre los niveles jerárquicos altos (donde se desarrolla la estrategia organizacional y donde se toman las decisiones trascendentes) y los niveles jerárquicos bajos (donde se lleva a cabo la operación y ejecución de la estrategia).

Dentro de la estructura organizacional, el nivel medio representa un punto clave en la dinámica de las organizaciones, debido principalmente a que la naturaleza de sus roles determina la efectividad organizacional, así como su capacidad sustentable.

Es por ello es que *Great Place to Work®* ha diseñado una Carrera de Líderes para Gerencia Media como sistema de desarrollo para que aquellos ejecutivos de campo se formen de manera práctica, sistemática e

integralmente en la gestión de los objetivos de negocio al mismo tiempo que lo hacen con la cultura.

Esta Carrera de Líderes, cuenta con tres elementos fundamentales: un sistema de formación que desarrolla tanto a directores, gerentes y mandos medios, con contenidos y didáctica diferenciada por nivel que garantiza un lenguaje común, alineando la acción y la cultura que se desea. Desarrolla de forma práctica las capacidades culturales clave para gestionar a su equipo mediante un conjunto de clínicas a base de ejercicios prácticos y juegos de simulación que ayudará a estos líderes a responder a retos reales. Y finalmente, incorpora mediciones de microclimas que ayudan a evidenciar los avances de los líderes que generan más confianza.

De esta manera, se forman personas que son capaces de crear excelentes lugares para trabajar en los que se exceden sustentablemente los resultados. Es fundamental que las organizaciones inviertan en el desarrollo y reconozcan el valor de los mandos medios para asegurar el éxito y la supervivencia organizacional ►



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





“Mi padre que era un hombre de trabajo, un día me dijo: ‘si quieres ser un buen empresario, ahorra mientras no lo seas, porque no vas a poder poner una empresa o auto emplearte si no tienes un ahorro, trabaja muchas más horas y arriésgate’”.

Inversión para el crecimiento económico

Entrevista a Don Lorenzo Servitje Sendra

Fundador de *Grupo BIMBO* y Presidente Honorario de USEM México



Por Gabriela Breña H.

gbrena@mejoresempleos.com.mx

Don Lorenzo Servitje es el principal fundador de *Grupo Bimbo*, una empresa orgullosamente mexicana, referente obligado de crecimiento y profesionalismo en el mundo de los negocios; una organización que, desde sus inicios, fue fundada con visión estratégica, pero también con estándares de operación que reflejan el respeto y el amor que mantiene por el país que lo vio nacer.

Con una experiencia de tantos años de trabajo, Don Lorenzo compartió con *Mejores Empleos* la mayor de sus fortunas: la riqueza de su conocimiento y las vivencias de su interesante trayectoria que comparte para ponerla al servicio de un país, de su gente y sus empresas, todo con el único objetivo de contribuir a forjar más empresarios que desarrollen un alto sentido de responsabilidad social.

Este importante empresario mexicano, resaltó las acciones que considera determinantes para que nuestro país mejore su economía y pueda ofrecer mayores oportunidades laborales.

Creer para crecer

Crecimiento económico y empleo van de la mano, todo lo que se trate de hacer, si no se fomenta no sirve. Durante todos mis años de trabajo mi única preocupación y ocupación principal ha sido México, por eso creo firmemente que para mejorar la situación del país,

debe haber un crecimiento económico sostenido para que más empresas se animen a invertir y a contratar personal.



Breve historia de un gran comienzo

A finales de los años 20, un inmigrante catalán abrió su propia pastelería bajo el nombre El Molino en la ciudad de México. Desde los dieciséis años Don Lorenzo Servitje, trabajaba en sus ratos libres en esa pastelería familiar, pero cuando estaba estudiando para contador público en la UNAM, en 1937, su padre falleció de manera repentina y él se hizo cargo del negocio. En 1945, Don Lorenzo, junto con otros cuatro compañeros, fundó Panificación Bimbo y así comenzó esta gran historia.

Educación preparatoria para el trabajo

Para Don Lorenzo, un foco de atención que debe tener alta prioridad en nuestro país es el referente a la educación, particularmente la media superior; esto como consecuencia de las características demográficas que hoy describen a México, en donde existe una alta población de jóvenes que ejercerá una presión crucial en la demanda de empleos. “Todos los bachilleratos están pensados para ingresar a la educación superior, pero no incluyen materias relevantes que en realidad les sirvan a los jóvenes para integrarse a la vida laboral de inmediato. No hay oferta de preparatorias suficientes en nuestro país o muchas veces las hay de baja calidad. La deserción en este nivel es de casi 40% lo que representa un gran problema en nuestra sociedad. Asimismo, los jóvenes deben buscar estudiar las carreras con mayor demanda, en las carreras técnicas existe un gran potencial para ellos, pero lo malo es que ya nadie quiere ser un técnico calificado, todos quieren ser ingenieros, abogados o licenciados”.



Grupo Bimbo en cifras

- Genera ingresos anuales por más 13.785 millones de dólares.
- La compañía produce más de 10,000 productos a través de 100 marcas.
- Cuenta con más de 128,000 colaboradores y 169 plantas productoras: 39 en México y 130 en el extranjero, además de 3 comercializadoras y 8 asociadas estratégicas.
- Tiene más de 2.3 millones de puntos de venta, ubicados en tres continentes y 21 países.
- Su red de distribución en el continente americano supera las 52,000 rutas.

Inversión = crecimiento = competitividad

El primer tema que yo pondría sobre la mesa en cuestiones de empleo sería el de garantías para la inversión, los impuestos que se implementaron hace poco desaniman a cualquier organización que quiera invertir en México. Entonces nos quedamos sólo con la inversión media, estamos atorados ahí. Nos falta entrar en la alta tecnología y ésta sólo es posible a base de facilidades para las empresas extranjeras.

Para fomentar la competitividad y el crecimiento interno lo ideal sería que existieran mayores facilidades

para abrir empresas en nuestro país, pero nos falta el espíritu emprendedor en general para ser independientes y comenzar un negocio aunque sea pequeño; el mexicano aún sigue siendo muy partidario de encontrar el empleo fijo en una empresa o en el gobierno. Desarrollar una buena cultura de emprendimiento es una asignatura pendiente para México.

Los valores del empleo

Hay que tomar en cuenta que una persona que va a trabajar no es un simple instrumento de trabajo, no sólo es mano de obra, va a trabajar para ganarse la vida, pero también *va a vivir y ser una persona en la empresa*, por eso necesitan que se les respete su dignidad y las compañías debemos contribuir a que la gente sea feliz y esté contenta, eso es lo más importante.

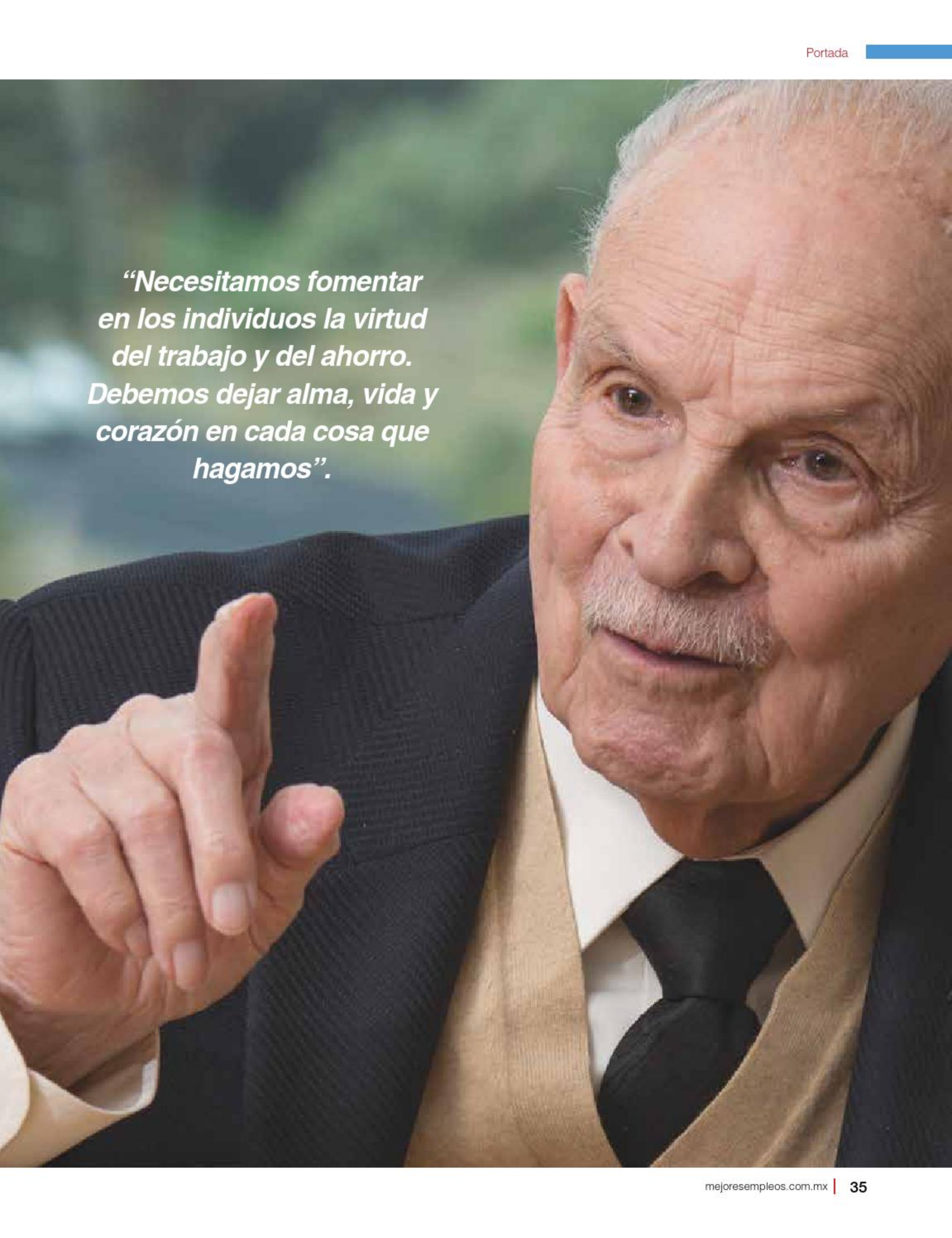
Los jóvenes mientras son jóvenes gastan mucho, pero si en lugar de gastarlo lo ahorraran, el día de mañana podrían poner un negocio. Hay que fomentarles la mentalidad empresarial, pero también la virtud del trabajo y del ahorro.

Para lograr eso, la escuela y la familia son de vital importancia, los valores son de las cosas más preciadas que debemos defender porque lamentablemente parte del problema de la destrucción del tejido social se encuentra en que no hay suficientes empleos, lo que se convierte en un caldo de cultivo para la delincuencia.

Por ello, cada vez más debemos promover los programas sociales y de apoyo a jóvenes emprendedores como el Programa *Impulsa*, que enseña a chicos que están en secundaria o preparatoria a fomentar su pequeña empresa mientras sean estudiantes. O la Fundación *Proempleo*, de la que soy consejero, que apoya a las microempresas para crecer y mantenerse en el mercado por muchos años.

Don Lorenzo Servitje rompe con el esquema y personalidad que solemos atribuir a un empresario triunfante y que suele ser celoso de sus secretos para llegar al éxito; este hombre siempre logra imponer su presencia y dejar huella en aquellos lugares donde participa, mediante la transmisión de sus experiencias y sus reflexiones precisas para trabajar por un país más próspero, más justo y más humano. Así ha logrado ese emblemático lugar que lo distingue como un referente de los negocios en México.

A sus 96 años, Don Lorenzo sigue mostrando amor y perseverancia por lo que hace, pregonando con el ejemplo que el trabajo siempre dignifica y hace que nuestra vida tenga sentido ►



***“Necesitamos fomentar
en los individuos la virtud
del trabajo y del ahorro.
Debemos dejar alma, vida y
corazón en cada cosa que
hagamos”.***

La creatividad en las organizaciones

Por Gabriela Herrera Rivera
Gerente de Comunicación USEM México



En la actualidad las empresas requieren hacerse de herramientas que les permitan sobrevivir a la feroz competencia que suele darse con frecuencia. Organizaciones competitivas requieren de elementos que les permitan ser altamente productivas sin perder, a su vez, la capacidad de ser entidades plenamente humanas. ¿Por qué la creatividad es punto clave en ellas?

La creatividad que contengan los procesos de formación para los colaboradores, debe ayudar a desarrollar su destreza, despertar sus habilidades y abrir las puertas de su talento para darle paso a una transformación total a la empresa. Para lograrlo, es necesario contar con las herramientas y conocimientos necesarios con el fin de alcanzar integración de equipos de trabajo productivos, identificados con sus labores, desempeño y responsabilidades.

Se escucha muy fácil de lograr, pero se han detectado muchas fallas que señalan la ausencia del manejo adecuado de las herramientas del crecimiento personal, lo que desencadena en muchas organizaciones: desmotivación, improductividad y desperdicio del talento humano, generándose un clima organizacional no adecuado.

Una empresa con posibilidades de crecimiento debe de contar con líderes que incentiven la innovación y creatividad. Franc Ponti, profesor de Negociación y de Creatividad e Innovación en la Escuela de Alta Dirección y Administración de Barcelona (EADA) y autor del libro *La empresa creativa*, señala que en los países latinos, las empresas fomentan poco al trabajo innovador, aunque desde el punto de vista individual llegamos a ser muy creativos. Algunos países como Estados Unidos, Gran Bretaña o Japón nos llevan ventaja. Si bien las empresas son conscientes de la necesidad de innovar, no saben cómo traducirlo a nivel interno.

Ponti, señala que es importante crear en las empresas sinergias de colaboradores creativos e innovadores, ya que al compartir una buena idea, ésta sin duda mejorará. De ahí la enorme importancia de que todo grupo dentro de una organización, incluso el Comité de Dirección, funcione como un equipo creativo.

Está demostrado que cuando una empresa consigue tener equipos de alto rendimiento, el resultado es mucho mayor que la suma de resultados individuales. Para innovar hay que ser creativo, pero la innovación sólo se produce si alguna de las ideas creativas, se aplica con éxito en el ámbito correspondiente. Las empresas deben contar con una gerencia, que además de ser líder proactivo, creativo e innovador, genere motivación en los colaboradores a fin de darle paso a la creatividad para lograr grandes resultados ►



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 • MARHNOS • ASERTA • CICASA • LA COSTEÑA • EL PALACIO DE HIERRO
GRUPO ACIR • HAY GROUP • MURGUÍA CONSULTORES • RUSCHKE PUBLIC RELATIONS • CISA
MARINTER • CARTOGREEN • FINAMIGO • FIN COMÚN • GRUPO ZAPATA

Experiencia de clase mundial

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

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

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

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



Desafíos del Empleo en México

en la
palabra experta de
nuestros **entrevistados**



“Quizás el más importante desafío que tenemos como país en materia de empleo es crear, de forma sostenida, los puestos de trabajo formales y de calidad necesarios para, por un lado, dar cabida a los más de 800 mil mexicanos, en su mayoría jóvenes, que año con año se incorporan a la fuerza laboral del país, y facilitar al mismo tiempo a quienes hoy laboran en la informalidad el tránsito a la formalidad, asegurándoles condiciones laborales dignas y justas.”

Alfonso Navarrete Prida
Secretario del Trabajo y Previsión Social.

“Se entiende por trabajo digno aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación, se tiene acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, capacitación continua y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene”.

Patricia Mercado
Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno del D.F.



“Cuando los mexicanos perciben que la economía está mal, no piensan en el Producto Interno Bruto, ni en las reservas internacionales del Banco de México; la economía significa para las personas al menos un empleo en el hogar”.

Roy Campos
Presidente de Consulta Mitofsky.



“En el sector de Tecnología de la Información (TI) lamentablemente hay más empleos disponibles que gente calificada para trabajar; en general, nuestro país requiere en todos los sectores, empresas altamente comprometidas en vincular la oferta y la demanda de empleos de manera eficaz”.

Javier Sandoval Gómez
CEO de EEctron.

“Tenemos que mejorar las habilidades relacionadas con el uso de la tecnología, las destrezas financieras, el manejo de idiomas y el nivel de *accountability* (responsabilidad) e innovación”.

Mónica Miranda
Directora de Recursos Humanos de Bombardier
Transportation México.



“Se necesita lograr una mayor sensibilización en los sectores productivos del país para que más empresas se convenzan de las ventajas que representa contratar a personas con discapacidad, además de los beneficios fiscales, se promueve la superación, la competitividad y se contribuye al crecimiento económico nacional”.

Jesús Toledano Landero
Director del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad, CONADIS.

“El bienestar y conciliación de vida y trabajo para los empleados de una empresa, empieza a ser un tema prioritario para la atracción y retención de talento en la época actual. La gente hoy en día evalúa cómo la empresa puede contribuirle a lograr una verdadera calidad de vida, esto sucede particularmente con las nuevas generaciones quienes ya no se dejan contratar sólo por el dinero. ¡Esto es un gran desafío para empresas y reclutadores!”

Adriana Alcalá
Directora de Capital Humano Holding. Grupo Posadas.



“No se puede hablar de una mejora en el empleo si no se arranca desde la raíz la pobreza”.

Daniel Aceves Villagrán
Director General de Prospera. Programa de Inclusión Social.

“El crecimiento profesional de una persona depende de tres cosas: 10% de lo aprendido en entrenamientos o cursos, 20% de sus maestros, compañeros y jefes, y el 70% a través de la práctica diaria en empresas”.

Axim Valenzuela
Director de Recursos Humanos de Novartis.



“En la próxima década se incrementará la competencia entre profesionales de distintos lugares del mundo; las especialidades con más oportunidades de trabajo serán ingeniería en sistemas, tecnologías de la información, energía, ciencias de la vida, matemáticas, entre otras”.

Ricardo Rodarte
Director de Operaciones de OCC Mundial.

“Cerca de 73 millones de jóvenes no tienen trabajo en nuestro país. Las principales razones por las que no encuentran empleo son la falta de competencias requeridas por las empresas, poca experiencia, conocimientos insuficientes y *networking* casi nulo”.

Mónica Flores
Directora General de *ManpowerGroup* Latinoamérica.



“Es necesario encaminar las políticas públicas a la generación de herramientas que propicien un ambiente emprendedor fuerte, donde desarrollar una idea tenga altas posibilidades de convertirse en una gran historia de éxito y en consecuencia, en fuente de empleos”.

Enrique Jacob Rocha
Presidente del Instituto Nacional del Emprendedor.



John Mattone

Consultor de capital humano e investigador, imparte en México su *Talent Leadership Program*

John Mattone, orador internacional con más de treinta años de experiencia en campos de desarrollo ejecutivo y administración de capital, presentó en octubre pasado en el Club de Banqueros de la Ciudad de México el programa *Talent Leadership: a proven method for developing leaders and future leaders* (Liderazgo de talento: un método probado para identificar líderes y futuros líderes).

En este evento, organizado por *Seminarium*, Mattone hizo hincapié en que en los próximos cinco o diez años, del cuarenta al setenta por ciento de los directivos de las empresas en el mundo se jubilarán, por lo que las organizaciones deben prepararse para la fuga de talento que enfrentarán.

“Cualquier Director General de empresa ya sea pequeña o grande en México, Italia o Emiratos Árabes Unidos, debe entender que a nivel global se necesitarán líderes que motiven a la gente, tengan visión estratégica y pensamiento crítico, no importa que tan avanzadas sean las herramientas y procesos que maneje la organización, si no se preocupan por generar un buen liderazgo, los obstáculos serán mayores”, mencionó Mattone al remarcar la importancia de centrar

esfuerzos en desarrollar el talento de colaboradores estratégicos.

Aprendizaje mediante la acción en el trabajo, salir de la llamada “zona de confort”, el *coaching* y el *mentoring*, realizar tareas fuera del área de *expertise*, la evaluación 360° y la rotación de puestos, además de otros medios, son sólo algunas de las herramientas que el autor de varios trabajos publicados en *The Wall Street Journal*, *Harvard Business Review* y *CEO Magazine* propone para desatar la “grandiosidad” de los líderes.

“Los tiempos cambian rápidamente y las organizaciones pueden descarrilarse en el camino, es por eso que hay que preocuparse por identificar mediante pruebas objetivas, a aquellos que cuentan con la motivación y voluntad suficiente para llevar a cabo el plan de la empresa, está demostrado, las ‘compañías de personas’ superan el promedio del mercado en ocho de cada diez años; México tiene una generación joven con múltiples habilidades que debe ser aprovechada y capacitada para lograr el éxito de las operaciones”, finalizó Mattone ►

AMIPCI presenta el estudio Búsqueda de Empleo 2014

- 7 de cada 10 personas buscan oportunidades de empleo a través de Internet.

Con el objetivo de dar a conocer las preferencias de los internautas mexicanos acerca de los medios para la búsqueda de empleo, la Asociación Mexicana de Internet (AMIPCI) presentó la edición 2014 de su estudio Búsqueda de Empleo por Internet.

- 67% tiene trabajo, de éstos el 38% tiene empleo de tiempo completo, sin embargo, dos terceras partes buscan nuevas oportunidades laborales.
- Hasta el 49% indicó haber obtenido un puesto laboral al menos una vez, a través de una bolsa de trabajo en línea.

Con 7,094 internautas mexicanos encuestados radicados en la República Mexicana, de los cuales el 62% fueron hombres y 38% mujeres, el estudio reveló que casi el 70% de las personas que buscan empleo en internet, lo hace a través de las bolsas de trabajo en línea.

La presentación, a cargo de Sergio Carrera Riva Palacio, Vicepresidente de Investigación y Fernando Calderón, Vicepresidente de Servicios Profesionales y Educación, reveló que los distintos recursos en línea acaparan la búsqueda de oportunidades laborales entre los mexicanos.

Al medir las expectativas sobre los medios para conseguir su próximo empleo, nueve de cada 10 encuestados consideran que lo harán a través de una bolsa de trabajo en línea, 53% de ellos declaró que lo haría en *OCCMundial*.

“La diversificación en el uso que la gente da a sus conexiones de Internet, es una muestra de que los usuarios están evolucionando hacia un uso más productivo de la red”, afirmó Sergio Carrera ▶

Respecto a las bolsas de trabajo en línea: el 85% de los encuestados revela que utiliza con mayor frecuencia *OCCMundial*, 33% usa *Computrabajo*, mientras que *ZonaJobs* y *Bumeran* son mencionados por el 25%.



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.

Foro Internacional

“Empleo informal y precario”

- En México, las mujeres y los jóvenes son los más afectados por el empleo informal y precario.
- Cerca del 60% de la fuerza de trabajo en México tiene un empleo sin seguridad social

Con el apoyo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Fundación Friedrich Ebert, el Programa Universitario de Estudios del Desarrollo de la UNAM y la sede en México de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, el Gobierno de la Ciudad de México a través de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) organizó los pasados 24 y 25 de noviembre de 2014 el Foro Internacional “Empleo informal y precario” en el Palacio de Minería de la Ciudad de México.

Con el fin de avanzar en el acuerdo de políticas públicas que ayuden a construir un programa de trabajo integral, este foro sirvió de diagnóstico y punto de partida en la reflexión hacia el mejoramiento de la situación laboral de los mexicanos.

Durante el discurso inaugural de este foro, Miguel Ángel Mancera, jefe de Gobierno del Distrito Federal aclaró: “debemos trabajar para cambiar el avance de la informalidad en México sumando esfuerzos a nivel nacional (...), sabemos que alrededor del 60% de la población ocupada en el país labora en la informalidad

y que en la Ciudad de México encontramos alrededor de dos millones de trabajadores en esta condición”.

Respecto a la situación que impera en el país, el Director en México de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Thomas Wissing señaló que “no puede haber paz social ni gobernabilidad democrática donde una parte sustantiva de la población no tenga acceso a fuentes de empleo y trabajo digno, por lo tanto, el trabajo decente exige también una mayor coordinación de las políticas económicas, financieras, fiscales, sociales, agrícolas y por supuesto laborales en todos los ámbitos de gobierno, hay que colocar a las personas en el centro de la actividad económica y al trabajo decente en el centro de las políticas públicas”.

Al concluir el foro, la Secretaria de Trabajo y Fomento, Patricia Mercado, afirmó que la Ciudad de México trabajará en conjunto con la academia, sociedad civil, sector empresarial y sindical, para enfocar esfuerzos que permitan desarrollar una propuesta que contenga un enfoque integral, las mejores prácticas en vías de transición hacia la economía formal y la generación de trabajo digno o decente” ►



**¡Inscríbete Hoy Mismo
a Nuestros Eventos!**



Organizado por:
**Promoción
Empresarial**
Excelencia en Capacitación Ejecutiva



**Comunicación
Corporativa**



26 | Marzo
2015



www.ForoComunicacion.mx



**FORO
Mujeres
Líderes**

**27 de
Marzo
2015**



Sede:



www.MujeresLideres.com.mx

9na. Edición

RH

Congreso Internacional de
Recursos Humanos

16 | ABRIL
2015

Sede:



www.CongresoRH.com.mx

Aliado

Media Partner

UNIVERSIDAD
ICEL UI



MUJERES
TRABAJANDO



emplos

recursos humanos 



 Reed Exhibitions
México S.A. de C.V.

 **USEM**
UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

 **INAMAP**

Telefono: (55) 90-00-04-04 Lada Sin Costo: 01-800-087-2411

Salud, sector en crecimiento

Entrevista a Andrés Gutiérrez Katze

Director de Médica Santa Carmen



Por Elizabeth Verduzco

eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

Existen pocos emprendedores en México y aún menos en el sector salud. ¿Cómo garantizar resultados positivos al emprender en un área tan delicada como esta? Andrés Gutiérrez Katze, Director de Médica Santa Carmen, comparte con *Mejores Empleos* su experiencia al capitanear un proyecto que en tan sólo tres años ha logrado establecer las bases de una red de clínicas especializadas en tratamientos de hemodiálisis.

Una saludable filosofía

Somos la única red de hemodiálisis certificada por el Consejo de Salubridad, lo que nos otorga la oportunidad preferencial para poder trabajar con gobierno, en nuestro caso, brindando atención de primer nivel a pacientes del IMSS. Muy pocos saben que la salud es un derecho constitucional por lo que lamentablemente en la mayoría de los casos no se cumple; en nuestro ramo, por ejemplo, sólo una de cada dos personas tiene acceso a un tratamiento para su problema de riñón y numerosas clínicas no tienen la capacidad de ofrecer buen servicio. Al percatarnos de ello, decidimos emprender este proyecto en el que nuestro verdadero producto es la salud y bienestar de nuestros clientes.



Por el momento 100 familias dependen económicamente de los empleos generados en Médica Santa Carmen en la Ciudad de Querétaro, San Juan del Río y San Miguel Allende, sin embargo planean abrir 12 clínicas más en estados como Hidalgo, Guanajuato y San Luis Potosí, generando así aproximadamente 500 empleos.

Es por eso que aquí los profesionales de la salud somos todos, desde médicos y enfermeras hasta nuestros coordinadores de atención o la recepcionista quien es la 'directora de primeras impresiones', no hay distinciones porque todos saben lo que deben hacer y cuáles son las metas; aquí los pacientes y la atención de primer nivel son prioridad.

De la industria del aire a la de la salud

"Nuestro negocio funciona en dos direcciones, una horizontal de servicios, donde entra la prevención, detección y tratamiento de la salud renal; y otra vertical en la que somos importadores y distribuidores de materiales médicos, además de desarrolladores de un *software* específico para el historial y control de los clientes. Nuestras máquinas son alemanas y la mayoría de los insumos son japoneses, canadienses y americanos, sin embargo nos encantaría llegar a tener más fabricación mexicana"-, explica Andrés al momento de hacer notar que los procesos de Médica Santa Carmen se basan en el historial ecléctico que él posee en ingeniería mecánica y aeroespacial al que se dedicaba antes de este proyecto ►



En 2013 Médica Santa Carmen facturó 56.7 millones de pesos y en lo que va de este 2014 ha facturado 81.7 millones de pesos. En 2017 planean contar con 15 clínicas en toda la región del bajo mexicano

TIP de Andrés Gutiérrez:

"Aunque suene extraño, preferimos atender clientes y no pacientes, porque el cliente siempre manda, un paciente espera y espera hasta que al final le dicen 'venga mañana, ya no hay fichas'. Hay que entender que una excelente atención junto a un proyecto de empresa sobresaliente que atraiga a los mejores colaboradores, serán garantía de excelentes resultados".

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

Y entre libros nos encontramos



Formando ADN empresarial. Modelo de gestión de negocios

Arturo Villegas

EDITORIAL LECCIONES DE NEGOCIOS

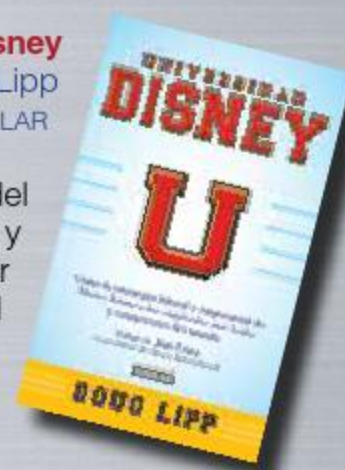
Este libro te reta a reinventarte a ti mismo y a tu negocio. A través de ejemplos cotidianos y con un lenguaje sencillo, el autor nos propone un modelo de negocios adaptado a este mundo globalizado en donde la innovación, la potencialización del talento humano y el servicio al cliente son los pilares para el éxito de cualquier organización. ¡Sé parte de esta nueva generación de empresarios!

Universidad Disney

Doug Lipp

EDITORIAL AGUILAR

¿Cómo logra la Universidad Disney formar a los empleados más leales y competentes del mundo? ¿Por qué cada vez más empresas se interesan en emular los estándares de servicio y liderazgo que esta academia consigue? Doug Lipp, uno de los fundadores de esta ejemplar institución, nos revela un mundo edificante en 13 lecciones para impulsar las ganancias y el crecimiento de cualquier negocio interesado en construir una marca de presencia perdurable a nivel mundial. Es el libro de cabecera para todo ejecutivo.



¡Contrátame!

Ivonne Vargas

EDITORIAL AGUILAR

De manera práctica y divertida, las páginas de este libro te ofrecen los mejores tips y estrategias para sacar lo mejor de ti ante el reclutador en las entrevistas; también te revela lo que buscan los encargados de la contratación del personal. Sus ilustraciones, gráficas, recuadros y ejemplos, contienen importante información para que puedas conseguir el empleo que siempre has deseado.

El negociador práctico

Steven P. Cohen

EDITORIAL AGUILAR

Si deseas mejorar tus habilidades para negociar, este libro es ideal para ti. Ya sea en el área comercial, laboral, familiar y hasta con los vecinos, todos necesitamos utilizar la negociación en nuestro trato con los demás. El formato pregunta-respuesta lo convierte en una guía muy práctica que te enseña de manera detallada cómo argumentar tus opiniones, defender tu punto de vista y triunfar en cualquier situación. ¡Por fin entenderás el significado del concepto ganar-ganar!



¡Ya basta! Acabemos con el bullying

Cristina Jáuregui

EDITORIAL PORRÚA

El bullying o acoso escolar es un problema muy delicado que requiere la atención de toda la sociedad para evitar que más niños lo sufran o lo practiquen. Con un perfecto dominio de la psicología y la investigación, la autora nos proporciona útiles consejos para prevenir y detener esta práctica que ya muestra consecuencias graves en nuestro país. Es una guía muy útil para estudiantes, padres de familia, autoridades y personas responsables de los centros escolares.

Evento **SIN COSTO** para el sector empresarial

ExpoCapital Humano



El mejor evento que reúne a expertos de **Recursos Humanos** en México y Latinoamérica

- ◆ Descubra una gran variedad de **soluciones en Recursos Humanos**
- ◆ Realice **networking** con ejecutivos, gerentes y directores de la industria
- ◆ **Capacítese SIN COSTO** en las conferencias y talleres
- ◆ Obtenga el **Directorio de la Industria de la Capacitación y Tercerización en México**
- ◆ Logre **oportunidades de negocio**



Regístrese **SIN COSTO** en:
www.expo-capitalhumano.com

Clave: **ECHR004**



Socios Estratégicos



Evento Apoyado por



Medio de Apoyo



Organismos de Apoyo



Contacto:

+52 (55) 5442 5760

ventas@expo-capitalhumano.com | info@expo-capitalhumano.com



Organizado por



¿Cómo es el trabajo de una restauradora de muñecas?

Entrevista a Karen Higuera Torres

Restauradora de muñecas y material religioso

Por José Antonio Moreno González

contacto@mejoresempleos.com

Cuando se trata de emprender, ser creativo y entender las necesidades de un mercado específico, se tiene la clave del éxito. *Mejores Empleos* platicó con Karen Higuera Torres, quien desde hace 20 años se dedica a mezclar arte, sentimiento, técnicas y respeto en la restauración de muñecas.

Un trabajo como pocos

Empecé con una carrera técnica en restauración y clasificación de material sacro en un taller de la SEP que se ubicaba en el centro de Coyoacán que lamentablemente hoy ya no existe. Ahí empecé a trabajar desde el inicio de mis estudios, lo que me ayudó a convertirme en emprendedora. Comencé a restaurar objetos religiosos como vírgenes y niños Dios, después algunas personas me empezaron a encargarme sus muñecas antiguas, por lo que tuve que ir buscando otras técnicas e información.

Se trata de un trabajo de mucha responsabilidad porque trabajas piezas únicas en los que una persona te confía recuerdos, sueños y añoranzas. Las muñecas antiguas con frecuencia están hechas de pasta, material con el que aún se realizan algunas figuras tradicionales mexicanas, sin embargo, también se trabaja con porcelana, yeso, resina o cartón, de ahí la necesidad de estudiar a la perfección diversos materiales. Tuve que aprender por iniciativa propia desde técnicas de trabajo en madera hasta aquellas relacionadas a la encuadernación y la restauración de libros.



Trabajar en restaurar un objeto es restituirle la memoria, recuperarlo del pasado y traerlo de nuevo al presente, lleno del esplendor de antaño.

Con M de muñecas, materiales y mucha experiencia

Gracias a los maestros tan exigentes que tuve, sé trabajar la madera y el pegado de oro fino, entre otras cosas; en esta profesión necesariamente tienes que saber de color y cómo aplicarlo, limpiar correctamente las piezas, trabajar con diferentes adhesivos y pegamentos, así como con cabello natural y artificial.

Hasta ahora calculo haber restaurado más de dos mil muñecas, a veces me llegan juguetes de plástico o de metal, aunque lo que más me trabajo son muñecos de plástico de los años cuarenta o cincuenta. La muñeca más antigua que he restaurado fue una europea de 1850, hecha de una mezcla entre pasta, cartón y tela; al tacto, este tipo de muñecas son duras, pero en ambientes húmedos el cartón se deshace como si fuera un polvorón, he ahí la delicadeza de mi trabajo, a veces un detalle pequeño, me puede llevar una semana de trabajo.

Afortunadamente la gente que viene conmigo entiende que esto no es una refaccionaria, sino un verdadero taller en el que no se le ponen partes nuevas a las muñecas sino que se les reconstruye con un mate-

rial muy similar. Mis clientes, la mayoría coleccionistas, saben que pueden confiar en mí al 100%, hago sólo lo que ellos me piden y soy muy respetuosa con los objetos que me encargan ▶

TIP de Karen Higuera Torres

Es un privilegio contar con maestros que te exijan para hacer aflorar lo mejor de ti, cuando se nos dice que hay que repetir algo, lo más probable es que sea porque tenemos el potencial de hacerlo mucho mejor.

Instituciones dedicadas a enseñar restauración de obras de arte en México:

- Escuela Nacional de Conservación, Restauración y Museografía, www.encrym.edu.mx.
- Museo Nacional de San Carlos, www.mnsancarlos.com (cursos eventuales).
- Escuela de Conservación y Restauración de Occidente, en Jalisco, www.ecro.edu.mx.



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.



Newton 18, esquina Galileo. Polanco. México, D.F.

Tel. 5280 · 6194 / 5280 · 0194

www.losamantescantina.mx





Inclusión laboral de vanguardia

Entrevista a Jesús Toledano Landero

Director del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS)

Por Zaida Alejandra Bedoya Flores
contacto@mejoresempleos.com

Cada vida es única e irrepetible y tiene tanto valor como las otras; las Personas con Discapacidad (PCD) son competentes, responsables, creativas y tienen derecho a un trabajo digno y de calidad, sin embargo, al anunciarse en noviembre de 2014 que por primera vez en la historia de México se lanzaría el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las PCD, Jesús Toledano, Director del CONADIS dejó claro un asunto: el reto está en garantizárselos.

Suma de esfuerzos, la solución

El reto de encontrar un empleo digno a miles de personas con discapacidad no es tarea sencilla, pero tampoco imposible; aproximadamente 7.7 millones de personas en nuestro país tienen algún tipo de discapacidad, de los cuales sólo 1.6 millones tienen empleo. El problema es que en nuestro país existen muchos esfuerzos aislados para atender sus distintas necesidades y se ha dicho más de lo que se ha hecho.

La buena noticia está en que con la presentación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, CONADIS junto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) serán los en-



Dinámica de la inclusión laboral para las PCD

PCD: acudir a las Agencias de Inclusión o directamente al CONADIS, donde realizará su diagnóstico de competencias y será canalizado a las instancias correspondientes para integrarse a un empleo o a la capacitación.

Empresas: acercarse a la STPS para informarse sobre los requisitos y ventajas de contratar a PCD.

Academia: integrar e impulsar modelos escolares incluyentes (como el que brinda la Universidad Tecnológica de Santa Catarina en Nuevo León).

Instituciones y organismos: sumarse al programa para seguir capitalizando esfuerzos en favor de las PCD.

cargados de dirigir el timón de este prometedor barco de inclusión.

El Programa es una política pública que reorganiza la tarea de todas las instituciones involucradas, entre ellas, IMSS, INAPAM, CONALEP, DIF, CANACINTRA y varias más, con el firme objetivo de crear una red de vinculación e información que brinde a las PCD una efectiva atención a sus necesidades laborales. Se pretende acompañar a la persona desde que llega a pedir informes hasta que ya está finalmente contratada. El hilo conductor de todo este proceso serán las Agencias de Inclusión y todo el Programa estará regulado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Sensibilizar al sector productivo, el reto

En el 2012, sólo 161 empresas tenían programas de inclusión laboral para PCD, para 2013 ya eran 390 y en 2014 se registraron casi 550; sin embargo, si tomamos en cuenta que hay alrededor de 7 millones de empresas en nuestro país, esa cifra se vuelve mínima. El reto a vencer será lograr una mayor sensibilización en los sectores productivos para que empresas privadas y gubernamentales se convenzan de las ventajas que representa contratar PCD, pues además de obtener beneficios fiscales, se promueve la superación, la competitividad y se contribuye al crecimiento económico nacional.

Uno de los temas que más preocupan a las empresas es el de la accesibilidad a los espacios para las PCD, a ellos les podemos decir que se va a crear una Norma Oficial Mexicana con todas las regulaciones en esta materia y se les estará apoyando para que las cumplan sin contratiempos. También tenemos cursos gratuitos de capacitación para servidores públicos en torno a este tema.

Concientizar a las personas, la prioridad

Aunque no estamos partiendo de cero, tampoco hay respuestas instantáneas, las PCD debemos entender que cuando una empresa decide emplearnos no nos está haciendo un favor puesto que es nuestro derecho tener acceso a él, no obstante debemos evitar usar nuestra condición para chantajear, porque en vez de que se nos vea como una opción, se nos verá como un problema.

Contar con un trabajo estable ofrece a las PCD empoderamiento, independencia económica, inclusión social y desarrollo personal, lo que se traduce en beneficios reales que apoyan su rehabilitación, y autoestima. En este sentido, una de las líneas de acción

del Programa que abrirá mayores oportunidades es la que se refiere a garantizar que el 3% de las vacantes laborales existentes en la administración pública sean destinadas a la contratación de PCD.

Por eso hago una atenta invitación a todas las instituciones y a las organizaciones de y para personas con discapacidad a que se acerquen al CONADIS para sumarse al programa y de esta forma, apoyados también de la valiosa participación de la academia y la sociedad civil, generar una sinergia de unidad en torno al reto de colocar en un trabajo digno a las personas con discapacidad ►

Para mayor información consultar en:

- <http://capacidadesyempleo.stps.gob.mx/index.html>
- http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2011/febrero/guia_regional.html
- http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/beneficios_fiscales/incentivos_y_beneficios.html



MUJER mejores empleos

Los hábitos que distinguen a las mujeres exitosas

A lo largo de tres años me he dedicado a preguntarles a varias mujeres exitosas de nuestro país ¿cuál es su clave para alcanzar el éxito? Y hoy, con gusto, puedo compartirles esta lista con los aspectos más sobresalientes que ellas han mencionado en común:

- Saber organizar el tiempo.
- Mostrar seguridad en la toma de decisiones que implica también saber decir “no” cuando así se requiera.
- Tener planes claros, perfectamente trazados y no desviarse por influencias o estereotipos ajenos.
- Fomentar el trabajo en equipo (alentarlo como se suele hacer con los miembros de la familia).
- Las mujeres exitosas saben dar soporte a quienes se incorporan al mercado laboral; ejercen una influencia positiva hacia otras mujeres en su camino hacia la realización profesional. No obstante, también respetan la decisión de las mujeres que se dedican al hogar, reconociéndoles la importancia de absorber personalmente esta importante labor para la formación de nuevas generaciones.
- Tener una buena percepción de sí misma (sin comparaciones con sus pares masculinos, sino una apreciación basada solamente en su propia capacidad profesional).
- Saber conservar el rasgo femenino y no cancelar ni eliminar la belleza y femineidad sólo por apegarse a estereotipos de liderazgo masculino.
- Mentalidad positiva en todo momento, reconociendo que el nivel de sus resultados y la decisión de escalar hacia puestos de mayor nivel jerárquico, llegarán tan alto como ella misma se los plantee.
- Ningún éxito se vive con plenitud si no se acompaña también de un equilibrio emocional, familiar y de pareja; por tanto, el tiempo de trabajo y de familia son igualmente importantes y suman siempre a la superación.

En esta edición, Pilar Montes de Oca es un ejemplo de una mujer empresaria que logró convertir las palabras en un atractivo negocio, y en la manera de transmitir las, su gran pasión; ella es una ejecutiva exitosa, comprometida con la igualdad y el profesionalismo del trabajo en todos los sentidos, de ella podemos aprender más de sobre liderazgo femenino.

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



¿Cómo encontrar la paz dentro del caos?

Por Cristina Jáuregui
 terapeuta@cristinajauregui.com



Las mujeres por lo general somos muy exigentes y responsables, no queremos quedarnos fuera de ningún compromiso laboral, social o familiar, así que tratamos de asegurarnos que todo quede resuelto lo mejor posible. Sin embargo a veces es necesario darse un respiro y preguntarnos ¿cómo podemos manejar ese estrés que nos agobia diariamente? ¿Cómo podemos en medio de tantas entregas y responsabilidades encontrar la calma y la paz interior?

La clave es darse el tiempo para reflexionar acerca de lo que significa vivir en armonía con nosotros mismos y con nuestro entorno.

Para comenzar debemos saber que la paz no es la ausencia del conflicto; la paz es la actitud interior que nosotros elegimos tener frente a los acontecimientos que nos suceden todos los días. Es contar con una serenidad interna en todo momento. Recordemos que podemos estar en el centro de un tornado y ahí mismo experimentar paz.

Aquí algunos tips que nos pueden ayudar:

- ☺ Vivir en paz es un derecho de todos y cada uno de nosotros, tú lo eliges.
- ☺ Vive con alegría y diversión, creemos que por ser adultos debemos de ser serios, pero integrar la alegría y divertirnos, hace nuestros días memorables. Podemos elegir ver las maravillas que el mundo nos ofrece, desde el nido de un pájaro, hasta una obra arquitectónica y maravillosa hecha por los hombres. Con esta actitud encontraremos razones para vivir con alegría a cada paso que demos.
- ☺ Sé agradecido, siempre en medio de cualquier problema podemos encontrar una razón para dar

gracias; aún teniendo un problema laboral, por ejemplo, puedo agradecer por tener trabajo.

- ☺ Respira, el respirar a conciencia nos permite tomar distancia y darle otra perspectiva a un problema; lo pone en su justa dimensión y nos ayuda a encontrar la solución.
- ☺ Sé tolerante, esto quiere decir que debemos de aceptar y amar la diversidad, respetando las decisiones, las vidas, las formas de todos. Tenemos que vivir y dejar vivir a los demás.
- ☺ Busca vivir en amor, ya que este es la unión de los valores. Conocerlos, practicarlos, compartirlos y sobre todo vivirlos, amplía nuestras posibilidades de ser felices ►



Nuestras entrevistadas, un legado de inspiración



"Las mujeres tenemos habilidades sociales que nos distinguen de los hombres; siempre ha sido nuestra labor formar, unir, vincular, cuidar de nuestras familias y esa se convierte en nuestra prioridad. Esos mismo valores aplicados en el ámbito laboral crean los mismo resultados de cohesión, compromiso y confianza".

Adriana de la Peña
Directora General de *Human Kind*

"Las mujeres podemos tenerlo todo, pero a su tiempo. No hay prisa, eso es lo que quisiera transmitirle a las mujeres jóvenes, cuyas ansias por llegar a 'algún lado' les impide gozar el momento y etapa en la que viven".

Gaby Vargas
Escritora



"El mundo de los negocios es para las personas que son capaces de dedicarse a lo que les apasiona en su vida; de esta manera es fácil entender que el éxito se convierta en una simple consecuencia".

Amparín Serrano
Creadora de *Distroller*

"En lugar de competir con los hombres, me uní a la energía masculina, tanto en mí interior como al exterior; pedía ayuda, delegaba, conocía mis limitaciones y he danzado con éxito en la vida de esa forma".

Mónica Patiño
Chef internacional



"Si eres buena en tu trabajo, se olvida si eres hombre o mujer o si hablas fuerte y quedito".

Elena Beguerisse
Directora de Capital Humano de *KIO Networks*



FORO UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

UC

20 DE MARZO, 2015



@ Informes@UniversidadesCorporativas.mx

52 + 55 6830 7270
52 + 55 6830 7271

www.UniversidadesCorporativas.mx

 Luis Font VP de Aprendizaje y Talento 	 Roberto Ibarra Rector Universidad Morelia 	 Eduardo Curial Chief Content Officer 	 Lilbert Pineda Learning Manager 	 Jesús Pámanes Titular Universidad Corporativa 	 Jaime Zapata Encargado de Universidad Veracruz 		
 Ricardo Navarro Universidad PepsiCo							 Francisco Zepeda Universidad PepsiCo

Foro Mujeres de Éxito



52 + 55 6830 7270
52 + 55 6830 7271
@ Informes@MujeresdeExito.com.mx
www.MujeresdeExito.com.mx

24 de Abril
2015

 Fanny Rodriguez Directora General 	 Cecilia Rivello Vice Presidenta de Ventas NOLA 	 Gabriela Cuevas Senadora 	 Nora Villafuerte Vice Presidenta de Recursos Humanos 	 Mónica Flores Directora General 
 María del Carmen Valencia Vice Presidenta de Infraestructura y Procesos 	 Edith Aguilar Directora 	 Diana Miller Presidenta 	 Luz María de la Mora Presidenta 	 Claudia Guzmán Presidenta 

Brecha de género en **México**



¿Por qué es importante fomentar la
colaboración de la mujer en la actividad
económica del país?

“[...] impulsar la participación de mujeres en las actividades productivas puede propiciar un efecto multiplicador de bienestar social [...] Las políticas en materia laboral deben estar encaminadas hacia dos objetivos:

- 1) Una incorporación más ágil de las mujeres en el mercado de trabajo.
- 2) Asegurar la igualdad de condiciones y la calidad en el empleo”.

Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo (PNUD)

Según datos de la Secretaría del Trabajo, actualmente el sector femenino representa el 38% de la población económicamente activa del país:

- Existen más de seis millones de trabajadoras formales.
- Uno de cada cuatro de los hogares mexicanos están encabezados por una mujer.
- De cada 100 mexicanos con discapacidad que cuentan con empleo, sólo 32 son mujeres.

En el país, pocas mujeres tienen condiciones laborales adecuadas a su preparación:

- El 38% de las jóvenes con licenciatura no ejercen su carrera.
- Dos de cada tres profesionistas ganan menos de tres salarios mínimos.
- Las tasas de desocupación son más altas en las mujeres con mayor instrucción.

México ocupó en 2014 el lugar 80 de entre 142 países en el Índice Global de Brecha de Género

De acuerdo al Foro Económico Mundial, México ha tenido avances en el acceso de las mujeres a la educación y a la salud, pero permanece rezagado en las oportunidades que les brinda para llegar a altos cargos públicos:

- Sólo tres de las 18 secretarías de Estado están encabezadas por mujeres: Desarrollo Social (Sedesol), Salud (SSa) y Turismo (Sectur)
- Las mujeres ocupan 37.8% de las curules de la Cámara de Diputados (189 de 500) y 33.5% de los escaños del Senado (43 de 128).
- Los 32 gobiernos estatales son dirigidos por hombres.

Según un estudio de la Comisión Europea, sobre el papel de las mujeres en la ciencia, el trabajo de ellas recibe menos fondos y becas, no son evaluadas al mismo nivel ni reciben una remuneración equivalente a la de sus pares masculinos.

Mujer con algarabía

Entrevista a María del Pilar Montes de Oca Sicilia
Directora General de Algarabía

Por Ileri Campos

ileri@mejoresempleos.com.mx

“¡El verdadero problema de las mujeres es que no tenemos esposa!”, exclama María del Pilar Montes de Oca Sicilia para comenzar la sabrosa conversación que *Mejores Empleos* tuvo con ella. Colmada de conocimiento y de frases acertadas para cada ocasión, de palabras que brotan de su cuerpo y de la voz por donde quiera que pasa, Pilar dirige una de las revistas más exitosas de nuestro país, pero al mismo tiempo es madre de dos niños y una esposa responsable, por lo que enfrenta, como muchas mujeres trabajadoras, la dicotomía entre atender su casa y a los hijos, frente a lograr sus metas profesionales. ¿Cuál es su filosofía y cómo se vive como mujer en este mundo editorial?

Del tingo al tango, pero de aquí soy

Trabajo todo el día, resuelvo problemas y hago mil cosas. Si bien tengo un excelente editor, de cualquier forma yo leo, reviso y corrijo todos los artículos de la revista y de la editorial. Pasan por mi visto bueno y también doy dictámenes. Voy mucho a los medios de comunicación, tengo participaciones en radio y T.V. Es un poco cansado porque



aquello del píntate y arréglate me cuesta un poquito de trabajo, pero al final lo hago porque sé que es parte de todo esto que amo y me apasiona. “Yo llego a la oficina, prendo mi computadora y digo: de aquí soy”.



“Las mujeres que no trabajan no soportan ni el olor de las que trabajan”.

Simone de Beauvoir

Mujer que sabe latín...

Como mujer es realmente un trabajo agotador porque tenemos que estar aquí y allá, aunque tengas muchacha, a veces ellas no son madres ni esposas, entonces tienes que decirles qué hagan, cómo lo hagan y supervisar todo; es doble chamba. Si bien tengo acuerdos claros con mi marido, en lo económico y en lo profesional, al final del

día, la que sabe si hay sopa de pasta o se acabaron los bistecques, soy yo.

Aún en pleno siglo XXI nos sigue costando trabajo ganar espacios por los dos tipos de machismo que existen, el frontal y el velado, el primero nos clasifica como viejas locas e histéricas” y el segundo es el que te chinga



quedito con frases del tipo: “claro, como te sientes la jefa...” o “pobre, es que trabaja y descuida a los hijos”. Lamentablemente creo que aún no estamos preparados para un entorno laboral que les dé cabida total a las mujeres, donde realmente gocemos de las mismas oportunidades. Sin embargo, yo creo que si tienes poder en un lugar lo tienes que tener en todos lados; no puedes ser autoridad en tu chamba y sumisa en tu casa, debes ser congruente.

Las mujeres somos muy eficientes en infinidad de cosas, resolvemos los problemas rápidamente, somos ordenadas y administramos mejor el tiempo. También somos buenas jefas porque damos instrucciones precisas y claras. En lo que tenemos que trabajar es en ser más solidarias, somos muy sensibles hacia lo que te dice la otra pues llevamos cargando muchos años de represión y lo sentimos todo como personal y eso hace que haya más riña o rivalidad entre nosotras. Con los colegas hombres lo que debemos tratar de aportar es nuestra parte sensible y versátil, esa cualidad de fijarnos en otras cosas que ellos no habían considerado.

El lenguaje es taquillero

De entre tantas revistas maquilladas por los grandes grupos editoriales *Algarabía* sobresale porque tiene el amor de la gente que la escribe impreso en cada página. Además, el lenguaje es taquillero; a la gente le interesa saber de palabras, le gusta verse reflejada e identificada con lo que lee. Cuando sacamos “El Chingonario” en 2010, fue *bestseller* y como se sigue vendiendo, ahora ya es *longseller*.





Debería existir un lenguaje parejo para hombres y mujeres, totalmente unisex, ésa sería mi utopía a lograr.

Vivir el momento

No creo en nada más que en lo que hago día a día y en mi trabajo. Como decía Martell, “es increíble, entre más trabajo más suerte tengo”. La verdad es que soy atea y muy escéptica, yo pienso que cuando te mueres no pasa absolutamente nada y entonces tengo la idea de que hay que vivir el momento intensamente, lograr buenas cosas en vida y ser feliz.

Jefaza de mi vidaza

Yo me sentí empresaria desde el primer momento que fundé el otrora boletín *Aljamía* tenía una computadora *Mac classic*, 25 años y ningún empleado, pero yo decía “esto es una empresa”, hice unas tarjetas y ahí empezó todo.

A veces se piensa que como diriges una empresa tienes que ser marimacha, lesbiana o la bruja total, pero yo trato de ser muy sensible con mi gente. Ahorita tengo aproximadamente 70 colaboradores en *Algarrabía* a los que trato de transmitirles una “contentez” por todo lo que hacemos. Me gusta poner el ejemplo y por eso soy una de las que más trabajan en este lugar. Afortunadamente soy *multitask*, proceso muy rápido la

información y tengo muy buena memoria, pero lo que más me ha ayudado a dirigir esta revista con éxito es rodearme de la gente correcta porque me ayuda en las áreas en las que no soy tan buena.

Si una mujer se define como jefa, directora o empresaria, es porque es cierto, porque lo siente y porque lo vibra. Porque además creo que en ese definirse está todo el entresijo de lo que le cuesta llegar a serlo.

En México conformar un buen equipo de trabajo es complejo. La gente viene mal preparada de las escuelas en donde te hacen aprenderte todo de memoria y no hay crítica ni análisis, y ese proceso se acaba reflejando cuando llega el empleado a la empresa, pues te das cuenta de que no sabe obtener la información ni procesarla. Por eso nosotros, a manera de filtro, les hacemos un examen muy complejo de conocimientos generales, historia, ciencia, ortografía y redacción. Tratamos de contratar principalmente gente que venga de escuelas públicas como la UAM, UNAM, el Instituto Politécnico o la Escuela de Diseño de Bellas Artes, y procuramos pagarles bien, en la medida de lo posible, pues en este país está muy difícil la economía ►

TIP

de María del Pilar Montes de Oca Sicilia

La cantidad de conocimiento que puedas procesar, adaptarte al medio para evolucionar favorablemente y tomar buenas decisiones con la información que tienes es lo que te permite ser exitoso seas hombre, mujer o quimera. Bien lo decía Ibar-güengoitia, “la inteligencia es asexual”.

**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.

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



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



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

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

Si eres especialista TI y conoces de tecnologías como:

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

O eres un experto en Procesos de Negocios como:

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

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

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

Soluciones TI con Sentido Humano

www.grupocinte.com



Empresa líder en construcción, de obra civil y edificación.

SOLICITAMOS:

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



Forma parte de nuestro equipo, envíanos tu CV a:

recursoshumanos@grupoaldesa.com.mx

En la revista

mejores empleos

tenemos el espacio Perfecto

Para captar CV's o publicar vacantes

- De alta rotación
- Especializadas



Llámanos al **5335-2164**

contacto@mejoresempleos.com.mx



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.



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