

mejores **empl**os

El empresario no
nace, se hace:
Proempleo

IMCO: Urge construir
un México competitivo

**Retos de liderazgo
femenino**

Mónica Flores, *ManpowerGroup*

Educación técnica,
la oportunidad del
empleo en México

¡Basta de **mobbing!**

El talento joven
que busca Grupo Modelo



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
Daisy 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

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. Segundo 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



Los desafíos alrededor del empleo son varios, entre ellos está el ser capaz de identificar dónde están las oportunidades, a quiénes pueden pertenecerles e indicar qué requiere ese talento para acceder a ellas. Por eso acudimos a Grupo Modelo una empresa que con años de tradición, hoy es una organización que se preocupa genuinamente por tener entre sus filas al Capital Humano correcto. Hoy, nos comparte su visión al respecto y además, nos platica de primera mano el proceso que sigue para atraer a jóvenes talentos desde las universidades.

Por otro lado, otro gran desafío se encuentra en la generación de empleos; si bien, el sueño de muchos profesionales es acceder a un empleo en una gran empresa, debe reconocerse que la tendencia está en puestos de trabajo creados por PyMEs por ende, en esta edición integramos la opinión de Fundación ProEmpleo que se dedica desde hace 20 años a impulsar el emprendimiento en México.

Asimismo, la apuesta para construir un México más competitivo radica también en un cambio de paradigma educativo que urge en el país: la formación de técnicos. Contrariamente a lo que tradicionalmente se piensa, hoy un certificado técnico podría abrir más puertas hacia empleos que una licenciatura pues es altamente valorada por empresas nacionales y extranjeras que desean invertir en diferentes regiones del país. Por esa razón, entrevistamos a la Mtra. Candita Gil Jiménez, Directora del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) quien explica cómo es que la formación técnica puede abrir oportunidades a los jóvenes de hoy.

Sin duda alguna, contamos con un bono poblacional de jóvenes que debe ser aprovechado y formado competitivamente para darle la posibilidad de acceder a empleos dignos y de calidad; la educación y constante formación siempre les brindará mayores posibilidades de mejorar su calidad de vida.

Déjanos tus comentarios en MejoresEmpleos

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6

¿Qué es la resiliencia?

Por Atenea Pólito Soto

18

¡Urge un México más competitivo!

Por Daysi Marlén Bravo Rosales

8

Alto potencial y su impacto en la calidad de vida

Por Jorge Andere Martínez

20

Talento en México

10

Empleos en gestión de riesgo de Compliance

Por Iñigo Arizmendiarieta

22

Empresarios apoyando a emprendedores

Por Valeria Cervantes Bielma

12

¿Qué Propuesta de Valor le estás dando a tus empleados?

Por Gustav Juul

26

Educación profesional técnica, gran plataforma del empleo en México

Por Brenda Delgado

14

¿Por qué India sí y México no?

Por Arturo Villegas

28

Trabajo infantil en México

16

Una gestión adecuada de la tecnología para alcanzar el éxito

Por Mario Cardaña

30

Emprendimiento social para apoyar el desarrollo económico

Por Nadia Salinas Mendoza



pág. 32

*Grupo Modelo y la
contratación de talento
universitario*



pág. 60

*¿Por qué no hay más
mujeres líderes?*

32 *Grupo Modelo y la contratación de talento universitario*
Por Gabriela Breña H.

48 *Y entre libros nos encontramos*

36 *Perspectivas económicas para el 2015*
Por Gabriela Herrera Rivera

50 *¿Cómo es el trabajo de un rescatista?*
Por Zaida Alejandra Bedoya Flores

38 *El desarrollo como inversión*
Por Jennifer Amozorrutia

52 *¡Las personas con Síndrome de Down también pueden trabajar!*
Por Laura B. Huerta

40 *Enfermedades laborales. ¡Más vale prevenir!*
Por Sandra Romo

55 *La actitud determina tu altitud*
Por Brenda Flores

42 *¡Acabemos con el *Bullying* y el *Mobbing*!*
Por José Antonio Moreno González

58 *Día de la Mujer en cifras*

44 *6 tips para hacer rendir tu sueldo*

60 *¿Por qué no hay más mujeres líderes?*
Por Elizabeth Verduzco Garduño

46 *Emprendedores de éxito*
Por Ileri Campos

En el número anterior, edición 22, página 40. El comentario de Mónica Flores Barragán, Directora general de ManpowerGroup Latinoamérica se escribió así: "73 millones" siendo el contenido correcto: "7 millones".



as • 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

¿Qué es la resiliencia?

Por **Atenea Pólito Soto**

contacto@activate.org.mx

Lic. en Administración, egresada de la UNAM con
Diplomado en Planeación Estratégica.
Agente capacitador externo avalado por la STPS.
Asesora profesional para la búsqueda de empleo.



¿ No tienes trabajo? ¿Te despidieron o tú renunciaste? Seguramente estás pasando por un proceso de duelo. Es el momento perfecto para poner en práctica la resiliencia, pero ¿qué es eso?

Resiliencia es la capacidad de recuperarse de una pérdida fuerte, tomar lo bueno de las situaciones difíciles y no engancharse con emociones o actitudes negativas e incluso, verlas con sentido del humor. Es una cualidad muy útil al momento de buscar empleo.

Por ejemplo, cuando una persona resiliente queda desempleada, trata de tomar esta experiencia como una oportunidad de cambiar de ambiente, giro, empresa o país. Cada negativa o promesa que recibe la usa como motor para seguir adelante y en caso de no ser elegido para cubrir una vacante, pregunta con humildad las razones para saber si puede mejorar o se trata de una situación que se encuentra fuera de sus manos. Éste es el tipo de individuos que logra salir adelante a pesar de la presión familiar o económica y la exigencia propia; siempre mantiene una actitud positiva en su búsqueda de trabajo pues sabe que de ello depende su éxito. No le da pena decir que no tiene empleo, al contrario, busca la ayuda necesaria para conseguirlo, ya sea utilizando su red de contactos o a través un *coach* de empleo.

Es importante saber que la resiliencia no es igual a la tolerancia a la frustración, otra cualidad también buscada por los reclutadores hoy en día, ésta última implica “aguantar” que algo no resulte de la manera en que deseamos. Resiliencia, en cambio, es buscar que las cosas salgan como queremos a pesar de las condiciones adversas; nos permite salir fortalecidos de experiencias difíciles sabiendo de antemano que todos pasamos alguna vez por ellas y que siempre nos dejan un aprendizaje.

Espero que esta información te sea de utilidad y si deseas asesoría personalizada sobre algún tema de empleo puedes solicitarla mediante un correo a contacto@activate.org.mx



PROGRAMA ABIERTO

PROGRAMAS CUSTOMIZADOS

PROGRAMAS INTERNACIONALES

ADVISORY



Executive Education

30 years

On the leading edge of Global Business Thought



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

Alto potencial y su impacto en la calidad de vida

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



Arbor bonus bonos fructos dat, una persona con alto potencial cuida su desarrollo integral puesto que sabe que éste está relacionado con su poder interno o personal y a su vez, con la capacidad física, mental, emocional y axiológica manifiesta en la búsqueda del sentido de la vida.

Nos vemos inmersos en una situación contradictoria: por un lado se promueve la calidad de vida y por el otro, el crecimiento de las personas se carcome dentro de la empresa debido a horarios inmisericordes que se extienden a voluntad de la autoridad, jefes prepotentes, programas fuera de la realidad y competencia que tira a matar. El paraíso laboral que se promete a los estudiantes en formación para salir a comerse el mundo, se evapora por la idea de que el éxito se trata de riqueza y poder, o ante la necesidad apremiante de cubrir las demandas básicas de sobrevivencia, lo que al final, trae consigo un desgaste físico y emocional extenuante.

¿Se trabaja para vivir o se vive para trabajar?

Ninguna de las dos afirmaciones de esta pregunta se sustenta; la disyuntiva es injusta. Si trabajamos para vivir, tenemos que entender el trabajo como algo separado de la vida y por lo tanto del disfrute.

Este concepto tiene su raíz en el pensamiento judeo-cristiano donde el trabajo es visto como el castigo del ser humano: "por haber comido del árbol del que yo te había prohibido, maldita sea la tierra por tu culpa, con fatiga sacarás de ella tu alimento para todos los días de tu vida". Imaginemos al empleado que trabaja trece o catorce horas al día para tener sólo dos de vida que se le van en el tráfico o en los paraderos de autobús. ¿Qué entusiasmo puede expresar? ¿Qué energía le queda para vivir?

Sin embargo, vivir para trabajar no deja de ser igualmente falso. Nos enfrentamos al ejecutivo que no puede descansar pues funda toda su vida en 'la talacha' y mientras está en el coche, metro, calle o playa, sigue pensando en el pendiente que dejó y en la junta que le espera, son trabajadores que cuando llegan a casa apenas tienen tiempo de aflojarse la corbata, de quitarse la bata o el casco. Descuidan a la

familia -si es que la tienen-, y ausentes, se sientan frente a la *laptop* o el celular para completar las tareas aún por resolver. Vivir para trabajar también es un sinsentido enajenante. Si no echamos abajo estas alternativas, si no cambiamos este concepto, ningún curso ni taller ni libro ni terapia, podrán ayudar a que un trabajador explote su verdadero potencial.

Trabajar la vida, vivir el trabajo

La filosofía judeo-cristiana que confiere al trabajo un sentido de sufrimiento y lo hermana con la muerte, encuentra su contraparte en los postulados básicos del psicoanálisis: el principio de vida que, según Freud, es el principio del placer. Erich Fromm puntualizó con profundidad y sentido práctico esta idea, y confirió al amor y al trabajo el papel de pilares de la vida. La alternativa que tenemos para encontrar la parte que el trabajo tiene de vida es ubicarlo en la línea de la *biofilia* 'el amor por la vida' donde el trabajo se disfruta al igual que comer, jugar, abrazar y besar. La única condición para ello es que el trabajo nos satisfaga en los hechos, no sólo en las ilusiones.

No basta decir "hasta ahora he considerado que el trabajo es un mal necesario". En realidad, como dicen Fromm, Frankl, Gibrán y tantos otros, trabajar forma parte de la vida; hay que ser realistas y hacernos responsables por un trabajo que realmente nos gratifique, que sepamos hacer bien y que por eso, nos dé éxito. Seguro lo has experimentado, un proyecto que verdaderamente te motiva no encuentra pretextos ni resistencias ni límites en el tiempo que le dedicas. Un trabajo 'vivo' es un trabajo que confiere plenitud en lo físico, intensidad en lo emocional, reto, ejercicio mental y trascendencia para el espíritu.

El disfrute de la vida no sólo está en visitar un museo, gozar las obras de arte de los impresionistas o cubistas, en escuchar un concierto de rock o de jazz, arreglar el jardín, jugar un partido de tenis o salir al campo, la diversión también puede estar en cerrar un contrato, vender un automóvil, una póliza de seguros, resolver un conflicto por teléfono o atender una junta; el secreto está en fluir, dejar que nuestra energía se libere y generar las condiciones para ello. Las personas con alto potencial hacen de ello parte de su plan de vida, cuidan los resultados pero también su calidad de vida con inteligencia emocional ►

Para entender a México



Columna nacional

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

Como nunca antes, los pronósticos de las administraciones tecnocráticas de De la Madrid, Salinas, Zedillo, Fox, Calderón y Peña han sido tan errados en sus escenarios de crecimiento y en sus pródigas cifras de creación de empleo incumplido. El tan elogiado cambio de modelo de desarrollo hacia fuera, desde el inicio de nuestra entrada al GATT (Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles) y la serie de Tratados de Libre Comercio no han traído el progreso prometido. A 20 años de la firma del TLC de América del Norte, el promedio de crecimiento del PIB en México no pasó del 2% de acuerdo al INEGI.

El argumento de la tecnocracia siempre ha sido que con "productividad" se incrementarían los salarios y el hecho es que en esos 20 años el salario mínimo perdió un 70% su valor adquisitivo en términos relativos y más de un 200% en términos reales. Siempre se ha entendido "productividad" como la capacidad de hacer más con menos recursos, en ese sentido parece que lo hemos logrado: hacemos más con menos a costa del empleo, su calidad y su precio.

El Secretario de Hacienda Luis Videgaray ha comentado en diversos foros un concepto poco definido teóricamente y menos aun metodológicamente en su aplicación práctica: "la democracia productiva".

La primera vez que escuché el concepto fue en una reunión de Coparmex en el 2013, en ese momento me pareció interesante, porque pensé que habría un diseño de política pública que finalmente corrigiera el desatino de dos décadas de "productividades selectivas" sólo para el sector patronal. Por fin una propuesta novedosa de "democratización de los recursos, los bienes y los frutos del trabajo", una política laboral que fomentara la productividad y el reparto parejo de sus beneficios.

Sin embargo, esa "democracia productiva" no ha aparecido en los últimos 24 meses de la actual administración. Quizá ahí esté la siguiente gran reforma o el siguiente paquete real de políticas públicas que necesitamos y el acercamiento con los sindicatos y empresarios que no se ha dado a consciencia en los últimos años. Quizá este 2015 por fin veremos cumplidas las promesas de campaña que cada presidente de este país ha hecho desde los años 70 ►

Empleos en gestión de Riesgo de **COMPLIANCE**

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

**zavala
civitas**
executive
search



La gestión del riesgo de **compliance** (*compliance risk management*) está ganando cada día más importancia dentro de las empresas. ¿Qué significa este término? El riesgo de compliance se puede definir, según la Asociación Española de Compliance ASCOM, como el riesgo que tiene una empresa de sufrir sanciones, multas, pérdidas financieras o de reputación como resultado de incumplimientos de las leyes, normas internas o códigos éticos que se apliquen a su actividad. Por lo tanto se puede decir que aplica a todas las áreas de actividad tanto privadas como públicas (Gobierno e Instituciones).

Compliance es una interesante opción para los recién egresados a la hora de planificar su carrera profesional con miras a conseguir este tipo de posiciones. En este momento en México el sector financiero es el que más demanda de personal registra en estas áreas debido a que las instituciones se encuentran rediseñando sus departamentos internos y su operación para dar cabida a estos profesionales. ¿Por qué este aumento de la demanda? Hay varios factores, el más importante: la consecuencia de la crisis económica del 2008 que ha provocado un endurecimiento de las regulaciones, control interno del fraude, lavado de dinero, robo de información, etcétera.

Consultando a mi compañera en *Zavala Civitas Executive Search*, Sara Urquiza Rucker especialista en esta área, me comentaba que era importante entender que para

acceder a estos departamentos las empresas piden contar con estudios en Finanzas, Economía, Computación, Contabilidad, Criminalística; un mínimo de tres a cinco años de experiencia previa (en función de la posición) en áreas como: contabilidad, desarrollo de sistemas, seguridad de la información, finanzas, políticas de AML (*Anti Money Laundering* o lavado de dinero); y, por supuesto, dominio del Inglés.

Para darnos un ejemplo de las posiciones en las que puede desempeñarse alguien que decida desarrollarse en este rubro, Sara nos da el ejemplo del Departamento de AML de una reconocida organización en México donde hay una gran demanda de las siguientes posiciones:

- *Modeling*, el perfil más demandado en donde están aquellos que se aseguran de que los filtros de un sistema estén bien colocados, separando aquellas transacciones con mayor probabilidad de fraude.
- Programadores, quienes tienen la tarea de llevar los modelos teóricos a la realidad. Este perfil es menos especializado, pero con un nivel de complejidad alto.
- Estadísticos y actuarios, capacitados para interpretar las transacciones que crean alertas en el sistema.
- Y áreas operativas, que son las que más gente requieren. Su función está en revisar una a una todas las incidencias. Normalmente trabajan con un estilo parecido al de un *call center* por lo que normalmente se busca a gente joven con poca experiencia.

Sin duda, estamos hablando de puestos en los que en México hay oportunidad, quien realmente esté motivado y se involucre puede hacer una muy buena carrera ▶



Para entender al mundo



Columna internacional

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

SUDÁN DEL SUR: CATÁSTROFE HUMANITARIA

Lo que hace poco en Sudán del Sur era una lucha por el poder entre el presidente Salva Kiir y su ex vicepresidente, Riek Machar, durante años rivales en la guerrilla y después en el partido gobernante, se convirtió en un conflicto tribal de grandes proporciones, que amenaza la existencia del Estado más nuevo de África. La crisis de Sudán del Sur es el resultado de décadas de guerra y dirigentes dictatoriales. La dimensión étnica del conflicto es alarmante en un país con dos grandes tribus y una constelación de subgrupos, escindido de Sudán tras 20 años de lucha y dos millones de muertos.

A dos décadas del genocidio en Ruanda por un conflicto étnico similar al que ocurre en Sudán, el mundo vuelve a asistir impávido a una catástrofe humanitaria en un país africano, a consecuencia de una explosiva combinación entre la violencia propia de toda guerra, la debilidad y la corrupción institucionales y las condiciones sociales ruinosas en que vive el grueso de su población: de acuerdo a la ONU; 90% de la población sobrevive con menos de un dólar al día, cerca de dos millones de personas padecen hambre y uno de cada 10 niños muere antes de los cinco años de vida.

Tales condiciones, convergen en un país rico en petróleo, tierras fértiles y abundancia de agua, por lo que las dificultades políticas y sociales como las referidas no son atribuibles a una pobreza territorial, sino consecuencia del saqueo sistemático que África ha padecido por gobiernos y corporaciones privadas de Occidente: desde el histórico envío de millones de africanos a América y Europa en condición de esclavos, hasta la explotación contemporánea de recursos naturales por trasnacionales.

La doble moral de occidente queda exhibida, se debe exigir a las potencias menos superficialidad y menos intervencionismo ante los conflictos que desangran a varias partes de África, y más ayuda efectiva y consistente para el desarrollo de esos países. Es urgente que Occidente empiece a saldar la deuda histórica y la responsabilidad que tiene con el continente africano, ya si no por justicia por humanidad ▶

¿Qué Propuesta de Valor le estás dando a tus empleados?

Por Gustav Juul,
Presidente, RHHR Group
gjuul@trinitysolutionsgroup.com



Todas las empresas establecemos estrategias corporativas que de alguna manera esperamos que nos hagan más fuertes por ser mucho más acertadas que las de nuestros competidores. Nos vemos llegando al siguiente nivel, elevando la producción, doblando el número de facturación o cualquier otra métrica que nos hayamos puesto. ¿Pero qué hay de nuestro Capital Humano? ¿Estará en ese momento con nosotros o se habrá ido tras los 10 pesos más que le ofreció la competencia? El reto se encuentra en entender las necesidades básicas de los empleados para ofrecer una verdadera Propuesta de Valor.

¿Una Propuesta de Valor para mi empresa?

Toda organización busca entre sus colegas competencias altamente desarrolladas, proactividad, fidelidad, alto rendimiento, experiencia, gran potencial y además que ayuden a que la empresa crezca más rápido de lo que crece el mercado. Este tipo de personas existen y muchas veces, están trabajando en la competencia. Por eso es crítico que tanto Recursos Humanos como la Dirección General sepan ofrecer una Propuesta de Valor real en cualquier iniciativa de reclutamiento.

Cualquier empresa debería poder contestar tres preguntas básicas para dar forma a una estrategia de marketing que atraiga futuros empleados comprometidos con la empresa que eleven la reputación de la empresa como empleador (su *Employer Branding*): ¿qué es lo que me hace diferente y por qué alguien

compararía nuestros productos? ¿Por qué una persona invertiría su dinero en nuestra empresa? Y quizás la más importante y retadora: ¿por qué las personas que quiero que se incorporen a mi empresa trabajarían conmigo?

Employer Branding para posicionarnos como líderes

Empresas de alto rendimiento como *Nike*, *IBM*, *Hyatt*, *Google* y *Goldman Sachs* hacen un esfuerzo proactivo en publicitarse como una gran empresa para trabajar y al mismo tiempo, dan a conocer la Propuesta de Valor para sus empleados como punta de lanza en su *Employer Branding*. *Apple* quiere personas de alto rendimiento que estén dispuestas a dedicar su vida a la misión de la empresa, *IKEA* quiere personas preocupadas con el medio ambiente, enamorados del diseño y que piensen de manera minimalista; en *RHHR Group* queremos personas ambiciosas, simpáticas y apasionadas de los Recursos Humanos.

Para todos nosotros el *Employer Branding* representa un objetivo claro al igual que la facturación y la innovación. Los directivos sabemos que el dar a conocer a la compañía como un excelente lugar para trabajar no se divulga únicamente al entrevistar candidatos, sino en cualquier oportunidad en la que se pueda contar a otros lo que se ofrece.

De esa manera atraerás a las personas correctas y alejarás a las que no compartan los mismos valores. Así que si no puedes contestar a la pregunta ¿por qué trabajaría alguien para mí? Probablemente sea un buen momento para tomarse el tiempo de reflexionar. Créeme, todos los empleados se tomarán el tiempo para escuchar.

A quienes buscan empleo, les recomiendo buscar la propuesta de valor que ofrece la empresa de su interés a sus colaboradores; esta información puede fomentar una comunicación asertiva durante una entrevista entre el candidato y un reclutador ►

La Propuesta de Valor y el *Employer Branding* son la clave para contratar a las personas adecuadas. Al igual que se posiciona la marca frente a los consumidores, también debemos posicionar a nuestra organización frente a nuestros empleados y futuros colaboradores.

RH HR

GROUP

MÉXICO ♦ PANAMÁ ♦ PERÚ ♦ COLOMBIA

Para nosotros el Recurso Humano es el recurso más importante para las empresas, es el diferenciador clave y lo que define el éxito ante la competencia.

Hemos diseñado diversas soluciones para apoyar a tu empresa.

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

rhhrgroup.com
6546-0867



Gustav Juul
Presidente



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

¿Por qué India sí y México no?

Por Arturo Villegas

hola@arturovillegas.com.mx

Speaker Profesional

Director



Mucho se habla hoy día de los famosos países BRIC (Brasil, Rusia, India y China), los cuales se mencionan como los de mayor desarrollo para las próximas décadas en este siglo.

En el caso particular de India, país que se prevé se convertirá en la potencia económica número uno del mundo en 2050, la base de su crecimiento se centra en saber que la educación cambiará su destino. Hoy es el país que tiene más universidades, la más importante es el Instituto Tecnológico de la India; gracias a este esfuerzo India ha generado industria y tecnología con casos de éxito como los de *Tata*, el primer auto por debajo de los 2,000 dólares; *Infosys*, la empresa desarrolladora de *software* más importante del mundo o *Aakash*, una tableta que cuesta 35 dólares, por citar algunos ejemplos.

Sin embargo, el mayor “producto” de exportación de India, son los indios; el 38% de los doctorantes que estudian en universidades en Estados Unidos son de esta nacionalidad, así como el 30% de los empleados de *Microsoft*, el 28% de *IBM* y el 17% de *Intel*.

Sin embargo y a pesar de la distancia, India y México tienen muchísimas semejanzas: ambas naciones cuentan con un pasado lleno de cultura milenaria; una sólida base espiritual en sus habitantes y, curiosamente, como lo hicieron los egipcios y los chinos con los ríos Nilo y el Yangtzé respectivamente, los aztecas y los indios también fundaron sus imperios en territorios cercanos al agua, puesto que los primeros se establecieron en el lago de Texcoco y los segundos al borde del río Ganges.

Ambos países cuentan actualmente con un bono demográfico de población joven y con amplios recursos naturales e intelectuales, entonces ¿por qué India sí ha podido despuntar y México todavía no? La respuesta es sencilla: porque encontraron lo que los une e ignoraron lo que los separa, decidieron superar sus debilidades a través de potenciar sus fortalezas; apostaron por un proyecto a largo plazo que hoy rinde frutos y entendieron que la educación de calidad trae como resultado no sólo tecnología, sino innovación, patentes y el tan anhelado desarrollo. Así como ellos, apostemos a lo que funciona ►



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

Una gestión adecuada de la tecnología para alcanzar el éxito

Por Mario Cardena

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



Ante esta nueva era de competitividad que ha irrumpido con fuerza; las organizaciones viven un nuevo contexto de mercado en donde las estrategias y modelos de negocio tradicionales ya no funcionan. Es aquí donde la tecnología aparece como una herramienta que permite avanzar al ritmo que los clientes y la sociedad demandan; su uso correcto permite mejores condiciones de trabajo y oportunidades de crecimiento, por lo que vale la pena preguntarnos si estamos gestionando adecuadamente su integración en nuestra empresa.

7 elementos claves para la transición al cambio tecnológico:

- 1 Sentido humano:** La tecnología no sustituye la inspiración humana, al contrario, es un medio de desarrollo para las personas inspiradas e innovadoras.



2 Delegar funciones: No podemos saberlo todo; por eso estamos obligados a delegar actividades de una manera eficiente para que nuestro equipo trabaje con confianza.

3 Apertura al aprendizaje: Todos los días se deben buscar maneras diferentes de hacer las cosas, las posibilidades de aprendizaje crecen si aprovechamos la tecnología.

4 Satisfacción de los clientes: Escuchar la voz del cliente de tal manera que los cambios tecnológicos estén orientados a lo que éste requiere y está dispuesto a pagar.

5 Forma de relacionarse: Trabajar con nuevas tecnologías no significa que debemos desconectarnos y dejar de interactuar adecuadamente con las personas.

6 Comunicar y eliminar el miedo: La tecnología permite la optimización de los procesos y esto puede crear miedo en la gente a perder su tra-

bajo, por eso debemos comunicarles la importancia de los cambios tecnológicos y la manera en cómo ellos se integrarán a esa nueva forma de trabajo.

7 Integración de generaciones: Un factor clave será cómo fusionar el potencial tecnológico de los jóvenes con el conocimiento y experiencia de los colaboradores con mayor antigüedad.

TIP de Mario Cardeña

Es necesario crear una nueva cultura en las organizaciones, en la que sus miembros estén dispuestos a expandir las oportunidades a través del cambio tecnológico, de adoptar nuevos procesos y trabajar de manera interdependiente. El reto para los líderes de hoy es: crear, facilitar, asesorar y acompañar este proceso de cambio.



Trabajamos con personas... para transformar organizaciones

Coaching en tu Empresa

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

¡Urge un México más competitivo!



Entrevista a Manuel Molano
Director General Adjunto del Instituto
Mexicano de la Competitividad



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

En los últimos años hemos oído hablar sobre competitividad. ¿Por qué debe de importarnos y qué relación tiene con nosotros como ciudadanos? *Mejores Empleos* platicó con Manuel Molano, Director General Adjunto del Instituto Mexicano de la Competitividad para entender cuál es el trabajo y las líneas de acción que debemos impulsar en esta materia.

¿En México somos competitivos?

Factores como el entorno macroeconómico, la eficiencia del mercado laboral, los niveles de salud, educación y capacitación; la preparación tecnológica, capacidad de innovación por mencionar sólo algunos, son ámbitos que nos ayudan a saber qué tan competitivo es un país, región, ciudad o empresa, podemos decir que, a grandes rasgos un sector u organización está funcionando cuando puede atraer y retener **inversión y talento**.

En México hay mucho por hacer, existen dos principales puntos de partida con los que se puede iniciar para aumentar la competitividad:

Inversión:

Mejorar la calidad de la inversión. Si medimos la inversión hecha en nuestro país a partir de lo que en las cuentas nacionales se conoce como la Formación Bruta de Capital Fijo, es decir, a través de la generación de puentes, obras de ingeniería civil y máquinas que se compara con el número de habitantes ocupados, nos daremos buena idea de que somos un país donde se produce infraestructura donde no es la prioridad. Debemos de tener un concurso previo que nos permita saber qué obras son cruciales alineadas al desarrollo del país y cuáles serán hechas, lo que hasta ahora no existe en ninguna secretaría de estado.

Talento:

Asegurarnos de dominar el idioma Inglés, habilidades matemáticas y conocimientos en ciencias. Para impulsar el talento mexicano es necesario que la Reforma Educativa se vuelva una prioridad política pública. Es imprescindible que los sistemas escolares incluyan el aprendizaje para un efectivo dominio del

La Ciudad de México y su zona conurbada pierden competitividad a tasas muy aceleradas; hace diez años, cuando IMCO empezaba con sus índices, había una distancia muy grande entre el D.F. y Monterrey que se ha ido acortando. Y aunque el DF sigue siendo la ciudad más grande de la economía mexicana, ya que aporta una cuarta parte del Producto Interno Bruto, se está rezagando. Si este patrón sigue Guadalajara y Monterrey podrían superarlo con facilidad en un futuro.



Inglés como herramienta de comunicación básica; si más mexicanos dominaran este idioma, se lograrían mayores y mejores oportunidades de empleo en el país, además avanzaríamos un escalafón para inducirlos al conocimiento científico.

Un punto a favor, nuestra fortaleza macroeconómica

No todo es oscuridad, afortunadamente tenemos como país un punto rescatable: México se ha caracterizado por contar con una fortaleza macroeconómica, sin embargo, ésta se ha ido deteriorando en los últimos años. Si los gobiernos se endeudan indiscriminadamente como lo han estado haciendo y se continúa con la dinámica de elevar impuestos sin mejorar la calidad de los servicios públicos, perderemos esta ventaja.



Nuestro país cayó seis posiciones con respecto a la medición 2013-2014, al pasar del lugar 55 al 61. Esta caída se debió al atraso en áreas que comprenden: educación básica y superior, eficiencia del mercado laboral, calidad de las instituciones y eficiencia del mercado de bienes.

TIP de Manuel Molano

“Nos hemos encontrado que detrás de un trabajador poco productivo está la decisión de un empresario de poner una empresa poco productiva, lo que le pone techo o limita la productividad de su organización y de toda la gente que trabaje en ella. La iniciativa privada debe hacer esfuerzos por profesionalizar su trabajo sin importar el tamaño que ésta tenga. Además, urge que entidades educativas y empresarios se involucren con el sector educativo para verdaderamente impulsar la formación del talento alineado a las competencias requeridas en sus organizaciones”.



¿Buscas empleo o personal del sector plástico?

Registra a tu empresa o carga tu CV en la BOLSA DE TRABAJO de la
Asociación Nacional de Industrias del Plástico y
y contacta a nuestra área de reclutamiento, selección y recursos humanos.

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

mejores
empleos

Talento en México

¿Qué es talento?

La capacidad que las personas ponen en práctica para obtener resultados excepcionales de manera estable en el tiempo, unida al compromiso por la consecución de éstos. Las personas con talento, contribuyen al desempeño actual y futuro de la organización a través de sus competencias técnicas, sociales, comerciales o de gestión, así como a través del potencial futuro de desarrollo que demuestran.

La escasez de talento supone una seria amenaza para las empresas, debido a que un trabajador inadecuadamente preparado se traduce en bajos niveles de productividad.

Según la firma reclutadora **Talentia Human Resources**, la búsqueda y atracción de talento será una de las principales preocupaciones de las empresas y del área de Recursos Humanos este año.



El 90% de las empresas en México sufren falta de talento.

¿Por qué hay escasez de talento?

- Los candidatos no tienen las competencias requeridas.
- Son personas sin experiencia en el área.
- Existe renuencia a cambiar de trabajo.
- No existen candidatos adecuados para sus puestos de trabajo.
- Los candidatos buscan mayor sueldo al ofrecido.

¿Cómo reconocer al talento?

- Son personas proactivas, dinámicas, y capaces de realizar múltiples funciones.
- Con capacidad para relacionarse con otros y para solucionar problemas.
- Tienen habilidad para comunicarse de manera asertiva y para pensar de forma estratégica.
- Cuentan con capacidad para reconocer las aptitudes de los demás y aprovecharlas.
- Poseen facilidad para motivar a otras personas y potenciar sus aptitudes.

¿Talento escaso? ¡Mayores oportunidades!

Según la consultora *Hays*, en México es recurrente buscar gente capacitada en sectores como:

- Energía
- Ciencias de la Salud
- Contaduría y finanzas
- Ingenierías y manufactura
- Mercadotecnia y ventas
- Recursos Humanos
- Tecnologías de la Información

Tendencias en 2015

- Según el Banco de *Talento Speakers México* las empresas de los sectores financiero, asegurador y energético en nuestro país podrían incrementar hasta en 30 % su inversión en la formación de talento.
- Para este año la firma de recursos *Adecco Professional* coloca entre los sectores más dinámicos para contratar talento al de Tecnologías de la Información, salud, ventas, finanzas, legal, ingenierías, logística y *retail* (ventas minoristas).
- Para *Manpower Group* Latinoamérica, las empresas de la industria manufacturera y de la construcción reportan mayores planes de contratación de talento, sobre todo de ingenieros civiles, ingeniería en diseño y personal de comercialización.
- Entre las empresas que mejor pagan están las de Tecnología de la Información y las bancarias cuyos sueldos oscilan entre los 8,000 y 20,000 pesos, seguida de las armadoras de autos, entre los 8,000 y 16,000 cuando el profesional domina ciertas competencias, entre ellas el Inglés.

Fuentes:
Harvard Deusto Business Research.
Volumen III. Número 2. Pág. 103
<http://www.pagepersonnel.com.mx>
<http://talentiahr.com>
<http://www.hays.com.mx>
<http://www.inroads.org.mx>
<http://www.speakersmexico.com>
<http://www.observatoriolaboral.gob.mx>



Empresarios apoyando a emprendedores

Entrevista a Yemy Zonana

Directora de la Red de Centros ProEmpleo, A.C.



Por Valeria Cervantes Bielma
contacto@mejoresempleos.com

El empresario se hace y ¡nunca deja de formarse!

Casos de éxito de nuevos negocios que logren superar los dos años de vida son difíciles de encontrar en nuestro mercado. Sin embargo *ProEmpleo*, una Fundación dedicada a dar impulso a emprendedores mexicanos, ha logrado que el 80% de las microempresas asesoradas por ellos se mantengan activas y en constante crecimiento por muchos años. Con motivo de la celebración de su 20º aniversario entrevistamos a su directora, Yemy Zonana, para conocer más acerca de la importante labor que realizan en favor del emprendimiento.

ProEmpleo es una Fundación sin fines de lucro que apuesta por la comunidad de emprendedores mexicanos a través de la asesoría y la capacitación, con el fin de ayudarles a reinserirse en el mundo productivo, crear riqueza, generar empleos y contribuir al crecimiento económico del país.

20 años apoyando el emprendimiento en México

Hace 20 años un grupo de empresarios con gran compromiso social se unió para ayudar a reducir el alto desempleo que había en nuestro país con la firme convicción de enseñar a mexicanos a emprender

con éxito, mediante la formación adecuada sobre el manejo de negocios. Uno de los factores clave fue integrar en la formación un curso de desarrollo humano, que permitiera a las personas abatir la autoestima baja que les impedía visualizarse como empresarios potencialmente exitosos. Con esta importante base en su formación, *ProEmpleo* desde entonces y hasta hoy, ayuda a que todo alumno pueda trazar su plan de vida personal y productivo con metas claras.

El éxito está en la capacitación constante

Todo empresario exitoso sabe que, independientemente del nivel escolar que tenga, necesita incorporar el conocimiento y actualización a su vida de manera permanente, porque se puede tener una maestría y aun así no saber cómo manejar un negocio. Por ello, nuestro programa consta de un primer taller de 80 horas en total, divididas en 20 para desarrollo personal y 60 dedicadas a los temas contables, fiscales, legales, administrativos o



"Ahora compra y recibe Dinero en Efectivo"**

Yo compro en **Infinity Shopping**, donde encuentro...

Moda · Joyería · Tecnología · Salud y Belleza
Juguetes · Zapatos · Bolsas · Videojuegos
y mucho más...

*Aplican Términos y Condiciones



**INFINITY
SHOPPING**

BY DAE



www.infinityshopping.com.mx

de ventas, que todo emprendedor debe saber. Posteriormente los emprendedores tienen acceso a la incubadora y reciben consultoría personalizada en todos los temas que requieran ya sea para iniciar o mejorar su empresa. Se trata de dar acompañamiento al emprendedor en todo su proceso.

Donativos empresariales que apoyan el emprendimiento

Somos una asociación civil transparente, con deducibilidad de impuestos para sus donadores y tenemos todo fundamentado en manuales y procesos; contamos con 13 Centros en México: Cuernavaca, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, Ecatepec, Guadalajara, León, Mérida, Monterrey, Saltillo, Torreón, Vizcaínas y Xalapa, así como tres Centros en Cuba: Camaguey, La Habana y Cienfuegos. Atendemos a cualquier persona mayor de 18 años que sepa leer y escribir; el costo real del Taller Emprende es de 5 mil pesos, pero nosotros sólo pedimos una cuota de recuperación de 600 pesos. Esto lo podemos hacer gracias a los donativos de empresas benefactoras y al apoyo federal o estatal ►

La materia de **Desarrollo Empresarial** debería estar en la currícula de la SEP desde primero de primaria y hasta la preparatoria o carrera técnica; todos los jóvenes deberían culminar con un plan de negocios que les permitiera nutrir una mentalidad emprendedora.

TIP de Yemy Zonana

El emprender es una disciplina que se fortalece con trabajo y aprendizaje diario, la única constante para grandes o pequeños empresarios es que, a mayor conocimiento, menor probabilidad de fallar. Tu estrategia debe consistir en acudir con quien tenga experiencia probada para asesorarte. El primer paso para animarse a emprender es dejar de creer que la única opción de vida productiva es emplearse en una empresa.



LOGROS TANGIBLES

- 93% de sus beneficiarios mejora su situación emocional.
- 71% tienen una actividad productiva en menos de seis meses después de asistir a ProEmpleo: 43% inicia o mejora su empresa, 10% se emplea de nuevo en una empresa, 18% continúa trabajando en una empresa.
- Ha logrado que más del 82% de las microempresas que atienden permanezcan abiertas después de dos años de operación, mientras que la estadística nacional indica que 80% cierran durante ese mismo periodo.
- Ha beneficiado a casi 90 mil emprendedores que consiguieron iniciar o mejorar aproximadamente 33 mil microempresas, las cuales han generado más de 100 mil empleos.





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**

Educación profesional técnica, gran plataforma del empleo en México

Entrevista a la Mtra. Candita Victoria Gil Jiménez

Directora General del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, CONALEP.

Por Brenda Delgado

brenda@mejoresempleos.com.mx

Si más jóvenes se decidieran a cursar una carrera profesional técnica el futuro de nuestro país tomaría otro rumbo, y es que cada vez más las empresas nacionales y extranjeras requieren de mano de obra mejor calificada y con las competencias que el mercado internacional requiere. En este sentido, el CONALEP juega un papel importantísimo en la capacitación del talento mexicano, por eso nos acercamos con su Directora General, la maestra Candita Gil Jiménez, quien nos cuenta de las fortalezas y grandes oportunidades que esta institución ofrece hoy a todos los que se acerquen a ella.

Una efectiva educación ambivalente y dual

Por mucho tiempo se creyó que el CONALEP ofrecía sólo una educación terminal, que preparaba para el mercado de trabajo sin posibilidad de continuar con estudios superiores, sin embargo, a partir las reformas de finales de los noventa, ofrecemos una educación ambivalente, es decir, los jóvenes recién egresados pueden emplearse de inmediato en una empresa para apoyar lo antes posible a su familia o de igual forma pueden continuar con estudios universitarios si así lo desean. Por otra parte, coordinados por la Subsecretaría de Educación Media Superior de la SEP y en colaboración con el gobierno alemán y la Coparmex, también ofrecemos el Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD), que busca un equilibrio entre la teoría y la práctica alternando el período de formación en el aula con el trabajo en la empresa para desarrollar aún más las competencias profesionales.

Vinculación academia-empresa, principal motor del CONALEP

Lo apasionante del modelo CONALEP es el proceso de vinculación cada vez más fuerte que manejamos

con el sector productivo. Nosotros preparamos profesionales técnicos altamente capacitados que pueden insertarse a la vida laboral de acuerdo a la demanda del mercado y dependiendo también de las regiones del país. Por ejemplo, en estados como Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro y Chihuahua, proveemos a la industria en las áreas automotriz, aeronáutica y metal-mecánica; por su parte, en los estados de Oaxaca, Chiapas y Quintana Roo, impulsamos trayectos académicos en gastronomía y procesamiento de alimentos. En toda la franja del Golfo -Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Campeche y Yucatán-, de la mano de empresarios y empleadores, estamos trabajando en proyectos académicos que abarquen de manera más puntual la industria energética.

CONALEP ofrece 47 carreras profesionales técnicas y cuenta con 308 planteles en todo el territorio nacional en donde actualmente se forman más de 300 mil estudiantes. Entrega dos certificados de estudio (Bachillerato y Profesional Técnico) y una cédula profesional avalada por la Dirección General de Profesiones de la SEP.

Orgullosamente CONALEP

CONALEP juega un papel fundamental en la sociedad mexicana, pues atendemos principalmente a los jóvenes de menor ingreso, pero también a los adultos que quieran concluir sus estudios profesionales. También tenemos un convenio con Cemex que consiste en formar a los trabajadores más antiguos, que no tuvieron la oportunidad de terminar sus estudios, para acreditarlos en las competencias correspondientes a su puesto de trabajo. Asimismo, en el área de alimentos, estamos profesionalizando y entregando certificaciones a los migrantes en los Estados Unidos, en conjunto con el Consulado mexicano y la asociación más importante de restauranteros. En fecha reciente, firmamos un convenio de colaboración con la Amedirh (Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos) para sensibilizar aún más al sector productivo de nuestro país; todo esto con un firme compromiso de superación basado en nuestro Plan de Desarrollo a mediano plazo, el Plan Sectorial de Educación y el Plan Nacional de Desarrollo.

Visión con Misión

Dentro de nuestra estructura administrativa todos los planteles deben de contar con un comité de vincula-

Algunas de las carreras que ofrece CONALEP

- Procesamiento Industrial de Alimentos
- Plásticos
- Productividad Industrial
- Control de Calidad
- Metalmecánica
- Construcción
- Laministería y Recubrimiento de Aeronaves
- Fuentes Alternas de Energía
- Motores a Diesel
- Sistemas Electrónicos de Aviación
- Mecatrónica
- Telecomunicaciones
- Enfermería
- Optometría
- Administración

ción integrado por uno o varios empresarios, con una presencia productiva importante dentro de la región o del estado. Una de las metas es lograr que cada vez más empresarios formen parte de esos comités para que nos hagan saber cuál es el perfil que requieren de nuestros egresados. En segundo lugar, además de la inserción a la industria de manera inmediata, hoy el tema del emprendimiento es fundamental en nuestros trayectos académicos; a través de nuestra beca 'Emprendedores Santander' estamos impulsando más de 200 centros de emprendimiento en todo el país para que los jóvenes puedan ser también futuros empleadores.

Se puede obtener más información por medio de su portal www.conalep.edu.mx y de sus redes sociales: [Facebook/CONALEP.Mex](https://www.facebook.com/CONALEP.Mex) y [Twitter @CONALEP_mex](https://twitter.com/CONALEP_mex) ►

TIP

de la Mtra. Candita Gil Jiménez

México forma parte del presente y futuro de la educación técnica, pues está impulsando la educación dual del mismo modo que Alemania, Inglaterra y España; los jóvenes deben elegir una formación de este tipo para que tengan un piso firme en cuanto habilidades y competencias laborales inmediatas, pero con la oportunidad de continuar sus estudios superiores o más adelante abrir su propia empresa. El manejo del idioma Inglés como segunda lengua es requisito primordial de contratación en las grandes organizaciones.



Trabajo infantil en México

Si bien la Convención sobre los Derechos del Niño declara que todo infante tiene derecho a jugar, estudiar, ser protegido, etcétera; a muchos de ellos aún se les obliga a trabajar. Mejores Empleos trae a la mesa algunos datos para reflexionar durante el mes del niño.

La niñez es una etapa fundamental en el desarrollo de las personas, por lo que es importante garantizar que los individuos en esta fase de la vida se encuentren lo menos expuestos a riesgos que puedan dañar su integridad física y emocional.



¿Qué es?

Trabajo infantil consiste en todo aquel que priva a los niños de su potencial y dignidad o que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico; interfiere con su educación y le exige combinar el estudio con un trabajo pesado.





La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los niños que trabajan como aquellos que lo hacen por debajo de la edad mínima legal o porque aun habiendo alcanzado esa edad realizan actividades que suponen una amenaza para la salud, la seguridad o el desarrollo moral, y se encuentran en condiciones de trabajo forzoso.

Cifras nacionales

- Más de 3 millones de niños de entre 5 y 17 años de edad trabajan en situaciones riesgosas y de vulnerabilidad.
- 68% de los trabajadores infantiles son varones.
- 48% no reciben ninguna remuneración por sus tareas.
- Sólo 60.9% de aquellos niños que laboran también estudian.
- Casi 30% se encuentran realizando actividades de tipo agropecuario.

¿Por qué trabajan los niños?

- 27.9% porque su hogar necesita de su trabajo
- 25.5% para estudiar y cubrir sus propios gastos
- 15.5% para aprender un oficio
- 13% busca contribuir con el ingreso de sus hogares



¿A qué se dedican?

- 58.6% Agricultura
- 25.4% Servicios (excepto trabajo doméstico)
- 7.2 Industria
- 6.9 Trabajo doméstico
- 1.9 No definido

México en favor de sus niños

- La reforma aprobada al Artículo 123 Constitucional eleva la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 15 años.
- Desde octubre de 2013, existe la Campaña Nacional México sin Trabajo Infantil, una estrategia integral de mensajes de radio, televisión, digitales, impresos y medios complementarios que busca sensibilizar sobre los efectos psicológicos, fisiológicos y sociales del trabajo infantil.



Emprendimiento social para apoyar el desarrollo económico

Entrevista a Narcedalia Ramírez Pineda
Directora General del Instituto Nacional de la Economía Social (INAES)

INAES
INSTITUTO NACIONAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Por **Nadia Salinas Mendoza**
contacto@mejoresempleos.com.mx

En México pueden encontrarse zonas que se comparan a regiones de primer mundo y lamentablemente también, existen cinturones de pobreza extrema donde urge reincorporar a la población de escasos recursos al mercado laboral. Por esta razón, *Mejores Empleos* decidió platicar con Narcedalia Ramírez Pineda, Directora General del Instituto Nacional de la Economía Social (INAES) para que hablara acerca de los apoyos que brinda esta dependencia.

Apoyo a los más vulnerables

La Secretaría de Economía a través del INAES tiene el objetivo de desarrollar la economía social de México, ofrece alternativas para que los ciudadanos más vulnerables del país: indígenas, ejidos, sociedades cooperativas, etc., tanto de comunidades rurales como de zonas semiurbanas, se organicen, generen fuentes de trabajo y promuevan proyectos productivos capaces de generar empleos e ingresos para sus comunidades. El instituto puede brindarles apoyos económicos para abrir, ampliar o desarrollar sus negocios.

Prioridad el trabajo con mujeres, personas con discapacidad y jóvenes

Desde 2008 el INAES apoya a la población en condición de vulnerabilidad. En 2014 se apoyaron alrededor de 32,500 proyectos productivos y hasta 2012 se atendieron 1,746 negocios en los que participó alguna persona con discapacidad. Hemos tenido gratas sorpresas al trabajar con mujeres pues pareciera que tienen la capacidad innata de desarrollar y llevar a buen término distintos negocios debido a la preocupación por su familia, casi siempre crean proyectos integrados que involucran a su pareja, hijos y comunidad lo que genera una tendencia de solidaridad social.

El trabajo que realizamos en el INAES, cuenta con la estrategia transversal dictada desde el gobierno fede-

ral para incluir en todas sus labores la perspectiva de género, por lo que se promueve el trabajo coordinado de todas las dependencias públicas, para reducir la brecha de desigualdad que existe entre mujeres y hombres, además de evitar la exclusión y discriminación entre los sectores de la sociedad con las cuales trabajamos. En este sentido, queremos que los jóvenes se acerquen para generar nuevas opciones de desarrollo que contrarresten la falta de oportunidades; hemos visto trabajos innovadores, sobre todo, de chicos de zonas semiurbanas.

Necesitamos reeducar a la sociedad para que se dé cuenta de que puede ser protagonista de sus propios proyectos, independientemente de la situación por la que esté atravesando pues a través de la disciplina, el esfuerzo y la educación podemos impulsar esa 'alma emprendedora' que puede formarse poco a poco.

Requisitos para ser beneficiario:

- Acreditar escasez de recursos de cada uno de los integrantes o socios del grupo a través de algún documento en el que se acredite ser beneficiario de algún problema público de combate a la pobreza.
- En caso de contar con alguna discapacidad, es necesario presentar certificado médico de alguna institución pública del sector salud que certifique esta condición.

TIP de Narcedalia Ramírez

Es normal pensar que las becas otorgadas a la población vulnerable no funcionan, sin embargo, en el INAES hemos tenido gratos resultados, el apoyo a proyectos productivos significa darle herramientas a la gente para permitirles mejorar sus condiciones de vida.



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

Petróleo Energía Gas

contacto@empleosenenergia.com

5559 0441



TODO CON MEDIDA



“Un líder consolidado debe continuamente buscar a personas que sean incluso mejores que ellos mismos, para poder enfrentar con mayor éxito los desafíos del mercado actual”

Grupo Modelo y la contratación de talento universitario

Entrevista a José Roberto Daniello,
Director de procesos de gente y gestión
de Grupo Modelo



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

Gruppo Modelo, organización de larga tradición en nuestro país, emplea a poco más de 31 mil personas en México e invierte recursos importantes para identificar de entre miles de candidatos al verdadero talento, hablamos con José Roberto Daniello, Director de procesos de gente y gestión, quien platica con *Mejores Empleos* acerca del GMT o *Global Management Trainee*, uno de los programas dentro del proceso de selección de la empresa que busca jóvenes promesas para hacerlos parte de la organización.

Un programa integral

El *Global Management Trainee Program (GMT)* es una convocatoria global en la que se busca identificar y seleccionar a los mejores jóvenes recién egresados o que tengan máximo dos años de haberse graduado de carreras relacionadas principalmente con administración, mercadotecnia e ingenierías para que, después de ser seleccionados, se les capacite por 10 meses para que sean parte de la empresa. Este programa se ha implementado en otros países desde hace alrededor de 20 años, sin embargo, en *Grupo Modelo* es un proceso reciente puesto que actualmente se está graduando la primera generación con resultados francamente gratificantes; hoy, estamos preparando la segunda convocatoria.

Buscamos ofrecer a los jóvenes oportunidades de desarrollo y crecimiento integral por lo que en este programa los chicos perciben un salario desde su ingreso al programa y forman equipos de trabajo donde obtienen un entrenamiento completo para aprender desde el manejo de asuntos legales y corporativos; ventas o producción y distribución de nuestros productos; esta experiencia les permite vivir de cerca el funcionamiento de la empresa y con ello, contar con las bases necesarias para proponer proyectos con mayor impacto para la organización.



Grupo Modelo, es líder en la elaboración, distribución y venta de cerveza en México, produce anualmente alrededor de 61.5 millones de hectolitros de cerveza. Tiene quince marcas, entre las que destacan Corona Extra, Modelo Especial, Victoria, Pacífico y Negra Modelo. Exporta ocho marcas y tiene presencia en más de 180 países.

La riqueza de este programa está en mostrarles a los jóvenes cómo se vive realmente el mundo de los negocios tanto en México como en el mundo. Todo cambia tan rápidamente que sabemos que lo único que puede realmente ayudar a nuestras organizaciones en momentos de oportunidad es nuestro talento. El reto consiste en capacitarlos y darnos el tiempo de trabajar de cerca con ellos.

Encontrar a los mejores

2014 fue el primer año que implementamos este programa en México. Visitamos 46 universidades por todo el país y fue un éxito total, tanto así que de 20 jóvenes que queríamos, estamos en el proceso de contratar a 27 porque se distinguieron como chicos con ambición y ganas de querer hacer la diferencia en una compañía global. Tuvimos alrededor de cinco mil solicitudes y este año vamos por las 10 mil porque la respuesta de los jóvenes universitarios mexicanos es de verdadero compromiso, definitivamente existe gran talento en este país.

Capacitación internacional

En este programa los jóvenes seleccionados reciben capacitación continua de sus colaboradores e incluso del propio CEO y vicepresidentes de la compañía; después de este entrenamiento llevamos a los chicos

una semana a capacitarse en Estados Unidos junto con el resto de *trainees* de todo el mundo. Nos hemos encontrado con muchas agradables sorpresas con el talento mexicano por ser sobresaliente y altamente competitivo.

El valor del talento joven

La competencia entre compañías es agguerrida y para crecer como empresa necesitamos de personas que piensen diferente, que tengan ideas innovadoras, por eso estamos tan interesados en los jóvenes que vienen con la cabeza abierta y con ideas nuevas, ellos sólo necesitan dirección y apoyo, y para ello, nuestros líderes están capacitados para saber trabajar con este talento joven y ayudarlos a crecer junto con nosotros.

¿Cómo saber que alguien tiene talento?

En mi opinión, cada líder tiene la capacidad de mirar diferentes cualidades en las personas, pero sí te puedo indicar aspectos en común que distinguen al gran talento: ves en ellos el brillo en sus ojos, las ganas de aprender y de comerse al mundo. Una persona talentosa tiene ganas de entregar resultados, es ambiciosa

y aprende a vivir con las consecuencias de sus decisiones; por lo general se trata de personas que además de su interés laboral se interesan por la responsabilidad social.

Resultados competitivos

Con el *Global Management Trainee Program (GMT)* se han entrenado a más de mil 200 personas, de las cuales alrededor de 500 ejercen posiciones estratégicas actualmente en la compañía a nivel global. La efectividad de este programa se ha medido a través de las historias de éxito que incluyen al presidente de zona en Estados Unidos y presidentes funcionales de Ventas y Gente globales por mencionar sólo a algunos

TIP de José Roberto Daniello

“Los jóvenes mexicanos no tienen nada que pedir a los de otras naciones, tienen la misma ambición que cualquier chico; es indispensable el manejo del Inglés puesto que la competencia es ahora a nivel global”.



¿Quieres trabajar en Grupo Modelo?

Buscamos egresados de las carreras de Ingeniería, Administración de Empresas, Economía, Finanzas, Mercadotecnia, Contaduría, Derecho y Comercio Internacional. Debes entrar a nuestra página de internet y llenar la aplicación para el programa, finalmente se programan entrevistas para filtrar candidatos. El idioma Inglés es requisito fundamental por ser un programa global. **Recuerda, Grupo Modelo no cobra por ninguno de sus procesos de reclutamiento.**



Denise Bixler Rábago

Ingeniera en alimentos, 25 años

“Un programa como este proporciona a cualquier joven conocimientos amplios acerca de cómo funcionan las organizaciones competitivas a nivel mundial. Me encantó formar parte de este equipo pues aquí pude entender lo importante que es la gente en una organización: si una empresa quiere crecer tiene que saber captar a la mejor gente para hacerlo”.



Pablo Elizalde Allende

Egresado de la carrera de Derecho Público, 24 años

“El aprendizaje teórico que uno recibe en la escuela es muy importante sin embargo, nada se compara con encarar casos auténticos, por eso formar parte del programa marcó mi vida, constantemente tengo el asesoramiento de directores, vicepresidentes, etcétera. Verdaderamente nos mezclan en las prácticas de negocio del día a día, ese aprendizaje nos otorga muchas herramientas para enfrentar los retos de la vida real”.

Perspectivas económicas para el 2015

Por Gabriela Herrera Rivera
Gerente de Comunicación USEM México



El Fondo Monetario Internacional (FMI) publicó en el informe *World Economic Outlook* de octubre pasado, que en los últimos meses del 2014 se detectó una baja en las previsiones de crecimiento económico mundial, esto hizo que el crecimiento económico global del año pasado se estimara en tan sólo 3.3% anual, el mismo que se manejó para el 2013. Sin embargo, para este 2015 el crecimiento económico mundial aumentará y se espera un crecimiento del PIB mundial del 3.8%, esta cifra es el resultado del crecimiento del 2.3% de los países avanzados y del 5% en los países emergentes.

América Latina

Se espera un aumento del 2.2% en el PIB de la región, sin embargo, el crecimiento no será homogéneo: Panamá lo hará en un 6.4%, Perú en 5.1%, Colombia en 4.5%, México en 3.5% y Chile en 3.3%; Argentina y Venezuela decrecerán en -1.5% y -1% respectivamente. Lo anterior muestra que las economías se benefician si existen buenas políticas jurídicas ya que son factores diferenciales a la hora de atraer capital extranjero.

Estados Unidos

En el 2015, la economía estadounidense volverá a ser uno de los motores del crecimiento económico mundial con repunte del 3.1% lo que permite que el mercado laboral esté en su mejor momento.

Europa

No obstante, se prevé que Europa pueda caer en una gran crisis debido al debilitamiento del crecimiento europeo y a amenazas como el alto nivel de endeudamiento, el deterioro del mercado laboral y la falta de crédito para las empresas.

Asia

Se prevé que sea la región con mayor avance pues el grupo asiático ASEAN (Filipinas, Indonesia, Malasia, Tailandia y Vietnam) espera uno de los crecimientos económicos más destacados junto con los de India y China. Mientras tanto, en Estados Unidos se espera un aumento del PIB del 3.1% y en México del 3.5%. Para poder reactivar esta economía haría falta crear políticas monetarias y fiscales acertadas como la mejora de las infraestructuras, crecer en el mercado laboral y el de pensiones, además de seguir promocionando la cultura de la competencia ►

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...)



El desarrollo como inversión

Por Jennifer Amozorrutia
Great Place to Work® México



Más que un simple recurso, el talento humano representa un valor incalculable pues conforma el capital intelectual de la organización. Como tal, éste debe ser valorado y gestionado cuidadosamente, no sólo por medio de beneficios e incentivos, sino por medio de una estrategia integral de desarrollo que tiene el potencial de propiciar una mayor productividad y satisfacción a todos los niveles. Entre las principales herramientas de desarrollo pueden encontrarse:

La capacitación, donde es clave implementar de manera previa un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a través de entrevistas por competencias, sondeos, *assessment centers* u otro tipo de evaluaciones. Así, se ubica al colaborador en relación al perfil requerido y se identifican las competencias (técnicas o culturales) que éste necesita desarrollar.

Evaluación del desempeño, que resulta una herramienta poderosa no por el propio instrumento de medición, sino por la retroalimentación dada al colaborador posteriormente pues aquí se le reconocen sus fortale-

zas, se le aclara lo que se espera de su trabajo, cuáles son sus áreas de oportunidad y cómo puede mejorar su desempeño. Este instrumento puede ligarse al cumplimiento de objetivos con ascensos, incentivos y aumento salarial, lo que tiene un impacto en la satisfacción laboral, así como en la percepción del cumplimiento del contrato psicológico en el colaborador.

Diseño e implantación de planes de carrera y sucesión, el acceso que los colaboradores puedan tener a otros puestos de manera horizontal, resulta una buena opción de aprendizaje para los colaboradores en cuanto a mayor conocimiento de la operación y manejo de la organización. Por otro lado, la movilidad vertical se considera además, una oportunidad de aprovechamiento del capital intelectual interno.

Actualmente la “guerra de talento” se ha vuelto cada vez más riesgosa lo que obliga a las organizaciones a ser aún más competitivas en el mercado. Desarrollar el talento resulta altamente estratégico para cumplir o exceder los objetivos de la organización ►



01 800 90 EXCEL
(3 9 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.



Enfermedades laborales ¡Más vale prevenir!

Por **Sandra Romo**

Fisioterapeuta Cadenista

sandraromo@figmx.com // www.figmx.com



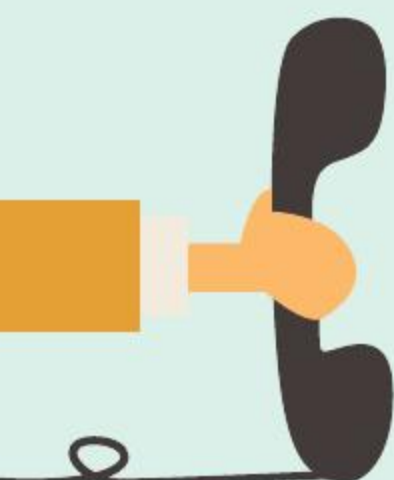
Dolor de espalda, cuello y/o cabeza, síndrome de túnel del carpo, depresión, hipertensión, obesidad, problemas visuales, malestares gastrointestinales y alteraciones en la piel, son algunos ejemplos de enfermedades relacionadas al trabajo. Existen además, las enfermedades por exposición a químicos u otros agentes, como el ruido, que repercuten negativamente en la salud.

“Los trabajadores se enfrentan a enfermedades que deterioran su actividad laboral y salud, y que se originan por vivir constantemente bajo presión y por la mala ergonomía de su lugar de trabajo. Sin embargo, no todas las enfermedades están legisladas, como el estrés que sólo está reconocido por la Ley Federal del Trabajo como un problema asociado a la profesión de pilotos. Y ¿acaso un médico cirujano o un periodista que debe cerrar su nota, no se estresan?” Cuestiona Guadalupe Aguilar Madrid, directora de la Unidad de Investigación en Salud en el Trabajo del Centro Médico Nacional Siglo XXI.

Añadido a toda la situación relacionada al padecimiento, como el costo de las medicinas y restricciones médicas, el sólo pensar en perder el empleo, genera estrés y ansiedad, por lo que muchos trabajadores optan por callar, y con el tiempo, sus dolencias o malestares pueden volverse crónicos y por ende, más difíciles de tratar. El coste de ausentismo representa mucho para las empresas y los servicios de salud. Por todo esto, definitivamente, la mejor manera de evitar este círculo vicioso es a través de la **prevención**.

Médicos y profesionistas afines como los fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, diseñadores industriales, nutriólogos y psicólogos, colaboramos para prevenir y tratar las afecciones en el ámbito laboral.

A continuación, unos **fáciles ejercicios** para todo aquel que pase mucho tiempo frente a la computadora y/o sentado:





Arquea tu espalda dejando caer tu cabeza como si quisieras tocar con tu barbilla el pecho, en esa posición mueve tu cuello suavemente hacia la derecha y hacia la izquierda haciendo medios círculos. Se recomienda hacerlo 10 veces de cada lado o hasta sentir que la zona del cuello se calienta.

Mueve tus hombros en círculos amplios, primero hacia adelante y luego hacia atrás, sintiendo como se estira tu espalda.



Abre y cierra tus manos suavemente como si trataras de soltar algo, liberando la tensión de tus muñecas.

Con tan sólo estos simples movimientos estarás ayudando a que tu cuerpo se libere de las posturas y posiciones mantenidas por largos periodos de tiempo. Sabemos que en ocasiones el trabajo de oficina puede ser demandante pero trata de que no pasen más de dos horas sin que te muevas un poco, es muy importante para mantener tu salud.

Busca mis recomendaciones en próximas ediciones, en este espacio tendré como objetivo dar a conocer las enfermedades laborales más comunes y brindar herramientas preventivas y terapéuticas, además de consejos para que los ambientes y espacios de trabajo sean lo más óptimos posibles para tu adecuado desempeño ►



¡Acabemos con el **Bullying** y el **Mobbing**!

Entrevista a Cristina Jáuregui

psicoterapeuta, escritora y conferencista.

Por José Antonio Moreno González
contacto@mejoresempleos.com

Desde sus inicios, *Mejores Empleos* tiene la fortuna de contar con la valiosa colaboración como articulista de Cristina Jáuregui, una mujer sumamente comprometida con el bienestar social. En esta ocasión, con motivo de su exitoso libro *¡Ya basta! Acabemos con el bullying*, tuvimos una charla con ella para aclarar dos términos que han cobrado gran relevancia en el ambiente escolar y en el laboral, el *bullying* y el *mobbing*.

La diferencia entre **Bullying** y **Mobbing**

El *bullying* o acoso escolar se da únicamente en niños en años escolares. Aunque a veces oímos que le hacen *bullying* a alguien en el trabajo, lo correcto es decir *mobbing* o acoso laboral, puesto que éste pertenece al mundo de los adultos. Los niños agreden a sus compañeros con empujones o golpes, pero en la oficina la violencia se torna más sutil. Por su parte, el acoso de un jefe hacia un subordinado se denomina *bossing*.

La víctima de *mobbing* no tiene un perfil específico, a veces se trata incluso de personas muy capaces que se vuelven blanco de celos o envidias. Si estás siendo violentado, lo primero que debes cuestionarte es por qué estás aguantando, qué es lo que sucede en ti que no te motiva a defenderte.

Los acosadores deben recapacitar ¿por qué me siento amenazado?, ¿por qué mi autoconcepto es tan pobre? Generalmente se atiende más a las víctimas, pero los acosadores son los que están gritando AUXILIO en su interior.

Cómo se ejerce el *mobbing* o acoso laboral:

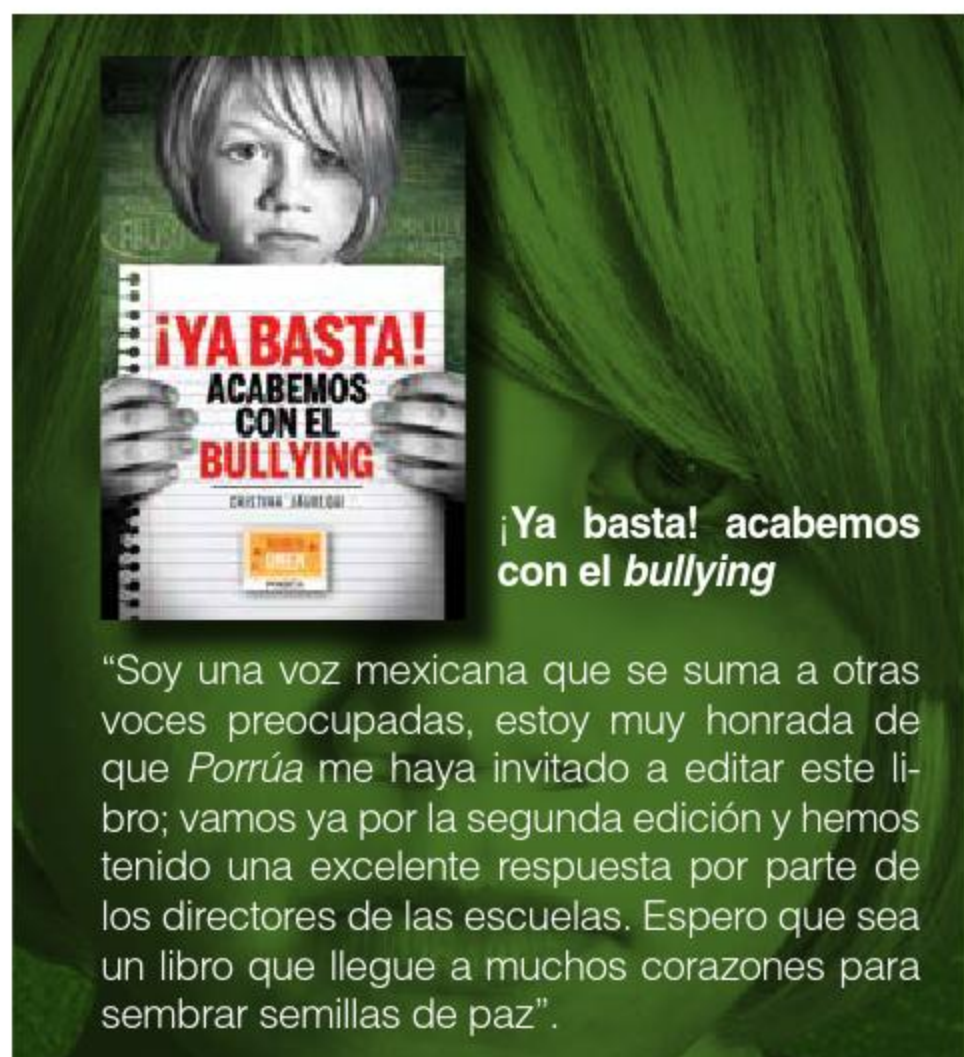
Excluir a una persona de los proyectos o ponerle trabas para que no realice de manera correcta su trabajo; burlas, chismes, críticas a su imagen o la invención de rumores respecto a su vida o preferencia sexual son las formas más comunes de acoso. Para que el *mobbing* se dé, normalmente el acosador cree tener alguna fortaleza derivada del tiempo que lleva en la empresa, un buen puesto, ser el favorito del jefe, tener mejor sueldo o sentirse superior física o emocionalmente, sin embargo, en realidad también se siente amenazado o lastimado.

Mobbing y género

El acoso laboral lo ejercen hombres y mujeres por igual. Es equivocado decir que las mujeres son más complicadas y que por eso lo practican más. En contraparte, el llamado "techo de cristal" sí es un claro ejemplo de *mobbing* hacia las mujeres; es común encontrar hombres que las excluyen de la oportunidad de llegar a cargos más altos por prejuicios y estereotipos que aún pesan sobre ellas. La competencia entre mujeres es fuerte, pero no necesariamente violenta. En cambio la educación de los hombres les ha permitido agredirse físicamente sin ser mal vistos.

No etiquetas

Es importante precisar que los que hacen *bullying* o *mobbing*, "ejercen" el acoso, pero no son *bullers* o



¿Qué podemos hacer?

- ✓ **Identificar:** ser pacientes, observadores y preguntarse cuál es el origen del acoso.
- ✓ **Reunir evidencias:** correos, videos, audio, fotos, testigos, cualquier herramienta que pueda validar tu palabra.
- ✓ **Denunciar:** es muy importante, pero se dificulta en el ambiente laboral porque la persona corre el riesgo de perder su fuente de ingreso. Para el área de RH se trata de un fenómeno relativamente nuevo, todavía no tiene las herramientas para enfrentarlo efectivamente; en este sentido, la capacitación ayuda a disminuir este problema. Tener el respaldo de los testigos es parte fundamental para que una denuncia tenga buenos resultados.

mobbers, ejecutar una acción equivocada en determinado momento no te convierte en acosador de por vida. No hay que ponerle etiquetas a nadie, una persona que nunca violentó a alguien, de pronto puede sentirse amenazado y violentar a alguien más. Tampoco hay una línea directa que nos diga que un niño que ejerció el *bullying* será un acosador laboral cuando crezca.

Bullying, Mobbing o Bossing, un problema de valores sociales

Para lograr una sana convivencia en todos los planos de nuestra vida, debemos educarnos para la paz y practicar el respeto en cada una de nuestras acciones. Hay que aprender a defenderse, pero también trabajar por construir una sociedad igualitaria, justa e incluyente. Se trata de un trabajo individual y de adultos; tenemos que fomentar los valores y predicar siempre con el ejemplo ►

6 tips para hacer rendir tu sueldo

1 Usa tus horas de trabajo como unidad de medida de compra

¿Dudas si debes o no comprar algo? ¿Por qué no piensas cuánto tiempo deberás trabajar para obtenerlo? Si para adquirir ese increíble reloj o esa nueva pantalla plana debes pasar 100 horas de tu tiempo trabajando seguramente lo pensarás dos veces. Trata de que las compras por impulso no se vuelvan tu peor enemigo.

2 Entre más simple, mejor

Entre más pagos tengas por hacer y más deudas tengas por saldar, te será siempre más difícil mantener el control. Tienes el tiempo limitado y cada uno de los deberes demandará atención, así que entre menos obligaciones mejor. Domicilia tus pagos, cancela tarjetas innecesarias, lleva un calendario y respétalo; no te generes cargos extras, penalizaciones ni intereses extras por pagos atrasados o incumplidos.

3 No comprometas a tu futuro con demasiados gastos

Muchas veces confiamos en que podemos gastar más de lo que ganamos porque creemos que podemos comprometer el sueldo del siguiente pago; pecar de confiado no te traerá buenos resultados. ¿Eres consiente de con cuánto dinero vives hoy y deberás vivir dentro de un año? Realiza un presupuesto anual de tus gastos mensuales, los números por sí mismos te demostrarán que debes prestar cautela a cualquier gasto por mínimo que sea.

4 Esfuérzate por tener un fondo de ahorro para emergencias

La vida da muchas vueltas, a veces estás arriba y a veces estás abajo. ¿Estás preparado para enfrentar con liquidez algún imprevisto? Despidos, enfermedades, crisis económicas, etc. son definitivamente situaciones difíciles que pueden suceder. Si ya gastaste todo el sueldo de tu siguiente(s) pago(s) ¿cómo harás para no caer en apuros? Desde este momento trata de apartar un poco de dinero para que puedas afrontar lo mejor posible cualquier situación y NO lo uses más que para eso.

5 ¿Auto nuevo? ¡Fíjate en todo!

Si bien muchos pensamos en el diseño, color y equipamiento del próximo auto que compraremos, pocas veces nos fijamos en qué tan eficiente es en el manejo del combustible y qué tanto nos hará gastar en gasolina. ¿Por qué no investigas un poco más allá antes de tu próxima compra? Revisa también que tan caro es llevarlo a servicio así como el costo de las refacciones.

6 ¡Establece metas y cúmplelas!

Ya no te quedes con ganas de aquello que siempre has querido. ¿Empezar tu propia empresa, construir la casa de tus sueños o tener esas vacaciones de ensueño? Visualiza tus propósitos y haz cuentas, determina qué parte de tu sueldo puedes ahorrar sólo para eso y cuánto tiempo te llevará hacerlo. La motivación será tu aliado para que tu voluntad no se quiebre a la primera.



**¡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



Emprendedores de éxito

Entrevista a Ulises Navarro

Director de Mercadotecnia de Newen,
detergente sustentable

Tres premios ganados y un crecimiento anual aproximado del 65% en tan sólo dos años es el currículo empresarial de *Newen*, una joven empresa jalisciense liderada por jóvenes mexicanos que están cambiando el futuro económico y ecológico del país a través del desarrollo sustentable de un producto innovador: un detergente que no requiere enjuague. *Mejores Empleos* les comparte este interesante caso de éxito.

Newen es un detergente que no requiere enjuague; tiene PH neutro, permite ahorrar 73 litros de agua por cada carga, es hipoalergénico; se degrada en tan sólo 23 días y reduce los desechos químicos en un 75%.

Cambiar de perspectiva y decidirse a emprender

A cada uno de los socios que conformamos esta empresa la vida nos fue llevando por el camino adecuado para unir talentos y esfuerzos en el momento justo. En mi caso, tuve contacto con el mundo del emprendimiento desde la preparatoria gracias al *Programa Impulsa* de Guadalajara, en él obtuve las bases para desarrollar un producto que fuera rentable; eso cambió mi perspectiva acerca de sólo terminar la carrera y conseguir un buen puesto; quise salirme del camino obvio y animarme a emprender confiando en lo aprendido en la prepa y la universidad.

Empresa de talento mexicano, la fórmula del éxito

Somos un equipo multidisciplinario, Humberto Ramos tiene experiencia en el área química, Alfonso González lleva las ventas y yo me encargo de la administración y la mercadotecnia. Desde el principio nuestro objetivo fue forjar una empresa con fines de lucro que impactara directamente en los rubros económico, ecológico y social con un producto sustentable, económicamente rentable y que al mismo tiempo proporcionara un beneficio real a las personas y al medio ambiente.

La fórmula química que utilizamos originalmente la desarrolló el papá de Humberto y luego se la heredó; se trataba de un detergente súper concentrado que nosotros fuimos perfeccionando con nuevas tecnologías y activos hasta lograr que al usarlo se evitara el enjuague.

De empleado a emprendedor

Cuando haces la transición de empleado a emprendedor sales de tu área de confort; es muy apasionante pero aprendes que no hay certeza y que todo depende

absolutamente de ti, mi recomendación es acercarse a instituciones especializadas a apoyar a los emprendedores. Nosotros tuvimos la fortuna de aprender de COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana) todas las bases administrativas y obtener asesorías para conformarnos en verdad como empresa y no sólo como un negocio. En el concurso *Cleantech Challenge*, estuvimos dentro de las ocho mejores empresas en cuanto a innovación tecnológica del 2014 y el resultar ganadores del concurso televisivo en WOBI nos abrió las puertas a solicitudes de distribución a nivel internacional. Nuestras áreas de oportunidad se concentran principalmente en el hogar y la industria: hoteles, lavanderías, penitenciarias, y zonas geográficas en donde el ahorro del agua sea un tema prioritario.

Romper paradigmas y beneficiar al país

Nuestro mayor reto como empresa innovadora ha sido desafiar el *status quo* y tener mucha resistencia a los 'NO'; conseguir poco a poco que los clientes conciban que sí se puede evitar el enjuague en los ciclos de lavado. Como emprendedores intentamos decirle al mundo que se puede ganar muy bien con un producto sustentable y al mismo tiempo generar un beneficio a la sociedad; También, pensamos lanzar a finales de este año otro producto de limpieza que les va a gustar mucho a las amas de casa. Queremos que la gente sepa que estamos logrando hacer una comunidad fuerte de emprendedores que impulsa la economía de nuestro país ▶

De acuerdo con la CANIPEC (Cámara y Asociación de la Industria del Cuidado Personal y del Hogar), la industria del cuidado del hogar es un sector competitivo y de gran aportación para el consumidor. En los últimos dos años ha generado más de 250 mil empleos y crecido aproximadamente un 3.8%.

TIP de Ulises Navarro

En nuestro país hay mucho apoyo al emprendedor, sin embargo, carece de difusión o no tenemos confianza en las instituciones. Debemos de quitarnos el miedo de contar nuestras ideas por temor a que se las roben y mejor tratar de realizarlas, enfocarnos en la meta en lugar de preocuparnos. México está en su mejor momento en cuanto a emprendimiento, ¡hay que aprovecharlo!

MacSchool
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ARTES DIGITALES

Expande tu potencial



Nosotros te enseñamos la herramienta

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

diseño: blanchia pa@gmail.com

Y entre libros nos encontramos



Starbucks, la fórmula del éxito

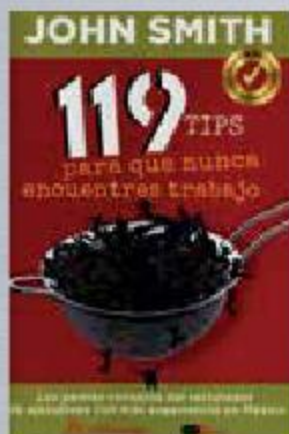
Joseph A. Michelli
EDITORIAL AGUILAR

¿Cómo fue que Starbucks logró convertirse en la compañía que es hoy? ¿Cuáles es el secreto tras su éxito? En este libro Joseph A. Michelli empieza desentrañando los misterios alrededor del liderazgo de alto desempeño para hacer entender al lector que lo más importante, sobre todo, está en amar tu producto.

Las pantallas y el cerebro emocional

Joan Ferrés i Prats
EDITORIAL GEDISA

Cada vez pasamos más tiempo frente a las pantallas ya sea de nuestros celulares o de nuestras computadoras. Sin embargo, ¿estamos preparados para ello? Este libro nos ayudará a entender cómo y por qué es necesario desarrollar competencias mediáticas que nos permitan desarrollar una adecuada gestión de nuestras emociones.



119 tips para que nunca encuentres trabajo

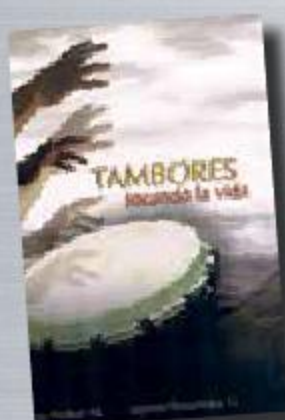
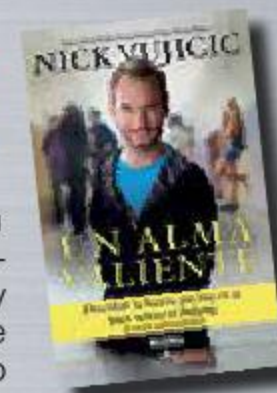
John Smith
EDITORIAL ALFA Y OMEGA

¿En búsqueda de trabajo? En este libro, de edición bilingüe, encontrarás una guía justo de todo aquello que NO debes hacer mientras encuentras tu trabajo ideal. Desde cómo vestirse para tu entrevista hasta como contestar preguntas incómodas, aquí entenderás el porqué es buena idea hablar sobre tus pasiones y por qué no es recomendable que aún sigas hablando mal sobre tu última compañía.

Un alma valiente

Nick Vujicic
EDITORIAL AGUILAR

Lamentablemente, en los últimos días se oye con mayor frecuencia de casos de *bullying* con finales trágicos. Nick Vujicic, un hombre con discapacidad física comparte en este libro y de manera muy amigable, cómo ha enfrentado en carne propia la falta de brazos y piernas, las burlas y sobre todo, la manera en que superó el ser víctima de *bullying*. Si estás buscando la manera de construir ambientes más saludables de trabajo y de ver oportunidades en la adversidad, este libro es para ti.



Tambores tocando la vida

Jorge Andere y Agustín Fernández
EDITORIAL MULTILIBROS

Después de más de treinta años de trabajar como consultores en los procesos de las personas dentro de la vida empresarial, Jorge Andere y Agustín Fernández comparten las experiencias y vivencias que tienden a marcar la vida del ser humano y no podían quedar sólo en la memoria de la computadora, como ellos lo mencionan, 'los tambores sacuden: piden movimiento, convocan a la danza, llaman a la acción'.

Evento **SIN COSTO** para el sector empresarial

Expo Capital Humano

Presentado por



Más de 4,000 m² en soluciones
de Recursos Humanos para su empresa

En Expo Capital Humano
podrá encontrar:

◆ Proveedores de:

- ▶ E-learning
- ▶ Salud Laboral
- ▶ Desarrollo Organizacional
- ▶ Derecho Laboral
- ▶ Coaching
- ▶ Seguridad de Personal
- ▶ Tercerización

◆ Programa de Capacitación GRATUITO:

- ▶ Conferencias
- ▶ Talleres
- ▶ Eventos Especiales

Además disfrute de la
Conferencia que tenemos en nuestra
edición de **Guadalajara**



**ARTURO
VILLEGAS**
enciende el conocimiento

◆ Miércoles | 01 de Julio

▶ 17:00 - 18:00 hrs.

Cómo ser feliz
en mi trabajo

Arturo Villegas
Speaker Profesional

Regístrese **SIN COSTO** en:
www.expo-capitalhumano.com
Clave: **ECHR005**



Socios Estratégicos



Evento Apoyado por



Medio de Apoyo

empleos

Organismos de Apoyo



Contacto:

+52 (55) 5442 5760

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



Organizada por

Reed Exhibitions

¿Cómo es el trabajo de un rescatista?

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

En ciudades como el Distrito Federal, infinidad de héroes anónimos transitan a diario entre accidentes, rescates y urgencias; pasan a nuestro lado, a veces sin siquiera saberlo y muchos de ellos no pensarían dos veces en ayudarnos en caso de emergencia. ¿Hemos reparado en cómo es su trabajo? ¿Cómo no estorbar mientras ellos hacen su labor? Mejores Empleos platicó con Ian Fabio Báez, médico cirujano quien entre otros asuntos, se ha desempeñado alrededor de 30 años como rescatista, para entender un poco mejor a los retos con los que se enfrentan.

Una profesión con mucho estómago

Al ser mi madre enfermera y mi padre doctor, desde pequeño tuve contacto con clínicas y hospitales por eso, a los 17 años me ofrecí de voluntario como rescatista, ahí entendí que mi verdadera vocación estaba en el área de la medicina, primero me forme como Técnico en Urgencias Médicas y posteriormente hice la licenciatura de médico cirujano y después la maestría en población y salud.

Empezar mi carrera profesional como técnico en urgencias médicas reafirmó en mí la convicción de querer ayudar a la gente a través de mi profesión. Si bien la satisfacción de ayudar y de convivir con personas de todos los estratos sociales es siempre motivo de aliento a veces te toca atestiguar situaciones muy difíciles o violentas es por eso que se necesita carácter y mucho apoyo psicológico para no sufrir estrés post-traumático o el llamado Síndrome de burnout (un padecimiento que incluye agotamiento emocional e insatisfacción laboral entre otros síntomas).

Confía en sus años de experiencia

Cuando salimos a ayudar, la gente debe entender que no somos una especie de 'taxi' para heridos y que debe dejarnos actuar, somos personas capacitadas y



“Éste es un trabajo hermoso y sí, en ocasiones difícil. Sin embargo, no nos consideramos héroes ni buscamos aplausos, nosotros simplemente somos seres humanos dispuestos a ayudar.”

con varios años de experiencia, muchas veces familiares de accidentados ya sea por ignorancia o miedo, obstaculizan nuestras labores, deben entender que nosotros tomamos cursos especiales como por ejemplo de técnico en extracción vehicular, en estructuras colapsadas, en rescate vertical, etcétera; sabemos qué es lo que estamos haciendo.



¿Qué hacer en caso de escuchar una ambulancia mientras vas manejando?

- Prende tus luces intermitentes para que la ambulancia sepa que ya la viste.
- No intentes abrirle camino.
- Baja poco a poco la velocidad.
- Si puedes, oríllate a tu derecha sino avanza hasta que puedas darle el paso.
- Si vas en una avenida grande, el conductor tratará de ir por en medio del camino, oríllate para dejarla pasar.

“Por más grave que esté el paciente, tenemos siempre en la conciencia que alguien debe ayudarlo y ese alguien somos nosotros.”

Cualidades de un rescatista:

- Empático
- No temer a asumir responsabilidades
- Trabajo en equipo
- Ser organizado
- Actualización continua
- Saber pedir ayuda cuando la situación se sale o puede salirse de control

¿Dónde estudiar la carrera técnica en urgencias médicas?

La Cruz Roja Mexicana tiene instalaciones a nivel nacional, mayores informes en:
<http://www.cruzrojamexicana.org.mx/>



LOS AMANTES CANTINA

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

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

Somos Los Amantes y queremos tenerte entre nosotros.



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

Tel. 5280 · 6194 / 5280 · 0194

www.losamantescantina.mx



¡Las personas con Síndrome de Down también pueden trabajar!

Daunis
...hechos por Gente Excepcional

Por Laura B. Huerta

contacto@mejoresempleos.com.mx

Desde hace 23 años, *Daunis Gente Excepcional I.A.P.*, apoya el mejoramiento de la calidad de vida de personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual leve o moderada a través de la capacitación laboral y la inclusión social. *Mejores Empleos* quiso averiguar más sobre esta organización sin fines de lucro, por lo que platicó con Sylvia Rochin, Directora de Desarrollo institucional, para entender cómo es que esta organización logra que personas con discapacidad sean autosuficientes.

Daunis ofrece:

- Seis talleres de capacitación para jóvenes adultos con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual leve o moderada.
- Cursos de sensibilización a empresas
- Atención integral para las familias
- Venta de productos *Daunis*

Pasión por el trabajo

Si bien *Daunis* nace en Guadalajara a iniciativa de la señora Goveia Merino para dar trabajo a su hijo Diego, un joven con Síndrome de Down, hoy el centro de capacitación se encuentra en el Distrito Federal y a lo largo de dos décadas de trabajo arduo ha logrado celebrar más de 25 alianzas con empresas como

Taco Holding a través de su marca *Krispy Kreme*, *Gate Gourmet*, *Intertraffic*, *Lumen*, *KPMG* y *Televisa*, entre otras, en las que se ha logrado la inclusión laboral de decenas de personas con discapacidad.

¿Cómo entrar a Daunis?

Daunis ofrece capacitación a personas mayores de edad, sin embargo apoya a jóvenes desde los 16 o 17 años para que al cumplir 18 estén preparados para el mercado laboral. Aquí aprenden a ser independientes tanto en el hogar como en la calle y, por supuesto, a realizar labores administrativas, de cómputo, almacén, producción, limpieza, entre otras actividades. Una vez concluido el periodo de capacitación, se busca una vacante entre las empresas aliadas y comprometidas con el proyecto para que la persona con discapacidad pueda, con base a sus habilidades, destrezas e intereses, desempeñar el trabajo. Ya dada la inclusión en la organización, monitoreamos de manera permanente su desarrollo e incluso, seguimos preparándolos en nuevas destrezas o los ayudamos resolver posibles conflictos que llegasen a tener.

TIP de Sylvia Rochin

Una vez que una persona con discapacidad aprende a desempeñar su trabajo se vuelve muy buena en él pues son metódicos y constantes. Tenemos el caso de Mauricio, con Síndrome de Down, y Lorena, con discapacidad Intelectual, quienes resolvieron el atraso de tres años en la digitalización de todos los pedimentos, en una agencia aduanal del aeropuerto en tan sólo ocho meses. Sin duda alguna, son motivo de ejemplo, sólo hay que darles la oportunidad de que demuestren todo lo que pueden llegar a hacer.



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.

MUJER mejores empleos

Mujeres que inspiran

Sin duda, los grandes líderes son capaces de observar los cambios que se avecinan en el horizonte para ubicarse en el lugar correcto; precisamente por ello cada vez encontramos a más mujeres líderes en el ámbito empresarial y a muchas otras en proceso de formación. Sin duda el género femenino ha tomado fuerza al conquistar posiciones cada vez más interesantes, tanto así, que estamos dejando un referente de que el progreso en las organizaciones sucede más aprisa cuando laboralmente se incluye al talento femenino para consolidar un equilibrio perfecto con la fuerza masculina.

Para celebrar el día internacional de la mujer, esta edición se viste de gala con dos talentosas mexicanas que han sabido abrirse espacios y cuyo talante ayuda a inspirar a otras mujeres a seguir sus certeros pasos.

Para Mónica Flores, Directora General de *ManpowerGroup* Latinoamérica, ser una de las mujeres más influyentes en nuestro país conlleva la responsabilidad de ayudar a transformar creencias y mostrar abiertamente que una mujer que ejerce una posición de liderazgo debe vivirla satisfactoriamente, sin sentir culpa o que se paga un precio por realizarla con total dedicación y plenitud; para Mónica, esto es fundamental si se busca escalar puestos de mayor nivel.

Por su parte Karla Wheelock, la primera mujer mexicana en alcanzar la cima del monte Everest nos ofrece respuestas para conquistar nuestras propias montañas y hacernos conscientes de que nada se puede lograr sin conocimiento, disciplina y pasión por lo que uno hace.

Ambas charlas refuerzan una vez más el compromiso de Mujer Mejores Empleos por encontrar musas que inspiren y allanen el camino de otras. En México hay muchas mujeres líderes potenciales, seguro te reconoces en alguno o en varios de los siguientes puntos:

- 1.- Capacidad para motivar y desarrollar a otros
- 2.- Alto sentido de honestidad e integridad personal
- 3.- Capacidad análisis y resolución de problemas
- 4.- Manejo por resultados
- 5.- Comunicación eficaz y positiva
- 6.- Habilidad para construir relaciones públicas
- 7.- Enfocadas e innovadoras

¡Bienvenida a Mujer Mejores Empleos!

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Tu actitud determina tu altitud

Entrevista a Karla Wheelock

Alpinista y conferencista empresarial

Por Brenda Flores

contacto@mejoresempleos.com.mx

Romper paradigmas es cualidad de líderes y de mujeres que saben lo que quieren y cómo conseguirlo. Karla Wheelock es claro ejemplo de ello; desde muy niña le nació el amor por las montañas cuando miraba los grandes cerros de su natal Coahuila y años más tarde se convertiría en la primera mujer latinoamericana en alcanzar una de las cimas más altas de la tierra. Hoy Karla comparte con *Mejores Empleos* cómo ha sido para ella conseguir con tenacidad sus sueños y cómo podemos conquistar esas montañas personales que se nos presentan en la vida.

Hacer lo que amas aunque parezca una locura

El deporte, los retos y la naturaleza son tres de los aspectos más importantes para mi realización personal, soy una persona muy activa. Cuando yo empecé había muy pocas mujeres que subían montañas porque generalmente el alpinismo se asocia con una actividad reservada para los hombres; por eso cuando la gente me preguntaba por qué hacía esto, yo simplemente les contestaba: ¡porque lo amo!; pero a veces no hay explicación suficiente para aquellos que no se permiten soñar. Y es que durante toda mi vida escuché que para ser exitoso tenías que tener una carrera, un buen puesto, coche y casa propia, así que después de graduarme como abogada traté de cumplir con cada uno de esos aspectos, pero no me sentía feliz, necesitaba subir montañas cada vez más altas aunque allá arriba pasara frío, hambre y me doliera todo. Muchos pensaron que estaba loca, pero bendita locura porque me llena de una alegría impresionante.

¿Cuál es tu montaña?

Metafóricamente las montañas representan ascenso, pero no necesariamente triunfar o llegar al punto más alto, sino

Una mujer de primera:

Karla Wheelock es la primera latinoamericana en alcanzar la cima del monte Everest por la ruta Norte; la sexta montaña más grande del mundo llamada Cho- Oyu; y la cúspide central del continente antártico. También es la primera mujer iberoamericana en lograr las Siete Cumbres, o sea, la cima más alta de cada continente.

más bien, retarte y mejorarte a ti mismo en todos los aspectos. Hombres y mujeres tenemos nuestras propias montañas y son tan altas como cada quien decida verlas. ¿Un problema de tu niñez, un reto profesional, tu relación de pareja? ¿Cuál es tu montaña? Debes estar dispuesto a escalarla de igual manera que como se sube una montaña natural, con conocimiento, preparación, entrenamiento, y nutrirte de pensamientos que hagan crecer tus proyectos personales. Una de las montañas que yo tuve que subir para dedicarme de tiempo completo al alpinismo, fue ahorrar mucho, abandonar un sueldo estable, buscar patrocinios y acercarme a las empresas como conferencista.

Talento y empresa

La preparación y la disciplina son muy importantes, yo creo que a cada uno de nosotros se nos dio algo valioso para aportar; si en una empresa tienes una persona con un solo talento, pero sabe sacarle provecho, es mucho mejor que aquél que tiene cuatro o más y nos los desarrolla. Hay una frase que tenemos los montañistas que es muy cierta: “tu actitud determina tu altitud”. En el ámbito laboral lo que importa es la capacidad que tengas de poner al servicio de la empresa tus talentos.

Mujeres extraordinarias

En nuestro país hay muchísimas mujeres increíbles que nunca han salido en la televisión o en los periódicos, pero que día a día cumplen con lo ordinario de manera extraordinaria. El 50% de las familias mexicanas son sostenidas por mujeres solas que tienen la capacidad de autoemplearse. A mí la persona que me enseñó a tener lo necesario para escalar montañas nunca subió un cerro, sin embargo mi madre es la mejor montañista que conozco porque sacó a sus hijos adelante y nos dio el ejemplo de honestidad, trabajo y esfuerzo ►

TIP de Karla Wheelock

Una de las cosas más valiosas que la experiencia de escalar montañas me enseñó, es que de nada sirve llegar muy alto si no tienes con quien compartirlo. Por eso, aunque los retos al principio parezcan sólo personales deben tener un propósito y un profundo agradecimiento con la naturaleza y con todos los seres humanos.

Karla Wheelock ha impartido más de 2500 conferencias motivacionales y sobre liderazgo en México, Sudamérica, Estados Unidos y Europa. A través de su fundación apoya el desarrollo de habilidades de muchos niños y jóvenes mexicanos. Si quieres ser parte de esta experiencia o ayudar con un donativo, visita: <http://fundacionkarlawheelock.org>



FORO UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

UC

20 DE MARZO, 2015



@ Informes@UniversidadesCorporativas.mx

52 + 55 6830 7270
52 + 55 6830 7271

www.UniversidadesCorporativas.mx



Luis Font
Vicepresidente de Aprendizaje y Talento




Roberto Ibarra
Rector
Universidad Morelia




Eduardo Curial
Chief Content Officer




Jesús Pámanes
Titular
Universidad Corporativa




Jaime Zapata
Encargado de Universidad Veracruz




Ricardo Navarro
Universidad Populista




Francisco Zepeda
Universidad Populista

Foro Mujeres de Éxito



52 + 55 6830 7270
52 + 55 6830 7271

@ Informes@MujeresdeExito.com.mx

www.MujeresdeExito.com.mx



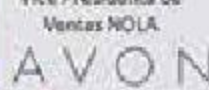
24 de Abril
2015



Fanny Rodríguez
Directora General




Cecilia Rivello
Vice Presidenta de Ventas NOLA

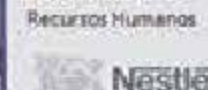



Gabriela Cuevas
Senadora





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



Empleo

- En países miembros de la OCDE en promedio, el 62,7% de las **mujeres están empleadas o buscando trabajo**. En México este porcentaje alcanza el 47,3%, casi el **40% de las mujeres jóvenes** en México no estudian ni trabajan o se capacitan, lo que corresponde con la segunda tasa más alta en la OCDE después de Turquía.
- Las **mujeres** en los países pertenecientes a la OCDE perciben en promedio **16% menos en su salario que los hombres**.
- De cada **cinco pequeñas y medianas empresas** que se **abren en México**, **tres** están **lideradas por mujeres**.

Hogar

- Las **mujeres destinan** más del **70%** de **sus ganancias** a la comunidad y **a su familia**, en tanto que **los hombres** sólo inyectan **entre 30 y 40%** de sus recursos para dichos fines.

Discriminación

- **Siete de cada 10 personas** consideran que se discrimina a las mujeres.
- **63 de cada 100 mujeres de 15 años** y más, residentes en el país, ha experimentado al menos un acto de violencia emocional, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación laboral.
- **Hay características que, aunadas a ser mujer, pueden resultar en una doble discriminación como ser lesbiana, indígena, mujer trans o estar embarazada.**

Fuentes:
<http://cee.colmex.mx/>
<http://www.inegi.org.mx>
<http://www.mx.undp.org>
<http://www.oecd.org/employment/Outlook>
<http://www.ammjenacional.org/>

mejores
empleos



Equidad de género

- Según el **Reporte Global de Brecha de Género 2014** del Foro Económico Mundial que estudia a 376 países, **México pasó** de la posición número **68** que logró en 2013 **a la 80** en materia de equidad de género, lo que equivale a un **retroceso de 12 lugares**. En este ámbito, nuestro país se encuentra debajo de naciones como Sri Lanka, República Dominicana, Senegal, Vietnam, Rusia, Honduras, Brasil y Chile.

Violencia

- **47 de cada 100 mujeres de 15 años** y más que han tenido al menos una relación de pareja, matrimonio o noviazgo, han sido agredidas por su actual o última pareja a lo largo de su relación.
- **43.1% de las mujeres mexicanas** han sufrido el tipo de **violencia** más frecuente: la **emocional** y ocurre principalmente por la pareja.
- La **violencia sexual**, que va desde la intimidación y el abuso o acoso sexual, ha sido experimentada por **35.4% de las mujeres**.

Política

- El puesto más alto que han ejercido las mujeres en la Administración Pública Federal ha sido el de Secretarías de Estado, sólo 23 mujeres han ocupado este cargo.
- México ocupa la posición 61, de 138, con un promedio de 18 mujeres por cada 82 hombres en cargos clave dentro del gobierno por detrás de países como Honduras, Argentina, Eslovenia, Angola y Brasil.

“En la mayoría de los países de la OCDE, la brecha entre hombres y mujeres en materia de bienestar, se ha reducido. Pese a estos avances, las mujeres mexicanas siguen teniendo menos posibilidades que los hombres para acceder a un trabajo remunerado o a un escaño en el Parlamento, y en cambio es más probable que dediquen muchas horas a las tareas domésticas o que tengan sensación de inseguridad al caminar solas de noche por la calle”.



¿Por qué no hay más mujeres líderes?

Entrevista a Mónica Flores

Directora General de ManpowerGroup Latinoamérica

Por Elizabeth Verduzco Garduño

eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

“En cuestión de liderazgo femenino a nivel mundial, las mujeres tienen todavía un trecho muy largo por recorrer al tratar de alcanzar posiciones de alta gerencia, dirección o al participar en los consejos directivos; en parte, este hecho se debe a cuestiones de enfoque social y cultural propias de cada país; sin embargo, hay otra parte que corresponde trabajar a las mujeres, me refiero a su responsabilidad de potenciar su desarrollo profesional” -indicó Mónica Flores Barragán, Directora de ManpowerGroup Latinoamérica al responder ¿por qué son escasas las mujeres que ocupan puestos de alta dirección en México?

“Un aspecto relevante que han adoptado diversos países para fomentar la equidad, es el fijar cuotas de género para impulsar la participación de la mujer, pero eso no lo es todo, también el aspecto familiar es un tema a resolver no sólo para que pueda acceder a la alta gerencia, sino para fomentar el tan necesario trabajo formal remunerado de más mujeres en México y Latinoamérica”- precisó Mónica en una grata charla sobre liderazgo femenino.

¿Qué se necesita para que haya más mujeres líderes?

Respecto a la cultura empresarial, aún prevalece el llamado *techo de cristal* que impide a las mujeres alcanzar puestos de liderazgo o mejores posiciones laborales; es evidente que se requiere trabajar en la promoción de temas y políticas de equidad de género

al interior de las organizaciones, así como fomentar la diversidad; pero en especial, trabajar en empoderar a las mujeres para que ellas mismas asuman la responsabilidad de seguir sus sueños y potenciar su desarrollo profesional.

En ocasiones tenemos la pésima costumbre de ver a las mujeres como víctimas o peor aún la mujer misma decide verse como tal. Sea hombre o mujer, cualquiera que asuma un papel como éste, jamás escalará a buenas posiciones; por el contrario, una persona que tenga claridad absoluta sobre qué sueños persigue, generará esa fortaleza requerida para saber establecer límites, se trate de injusticias, abusos y hasta detener cualquier aspecto de violencia sin importar el género.

He visto casos donde son las propias mujeres quienes no aprovechan la oportunidad de crecimiento en sus empresas por evitar tener problemas de pareja o evadir mayores compromisos como salir de la ciudad o acudir a comidas/cenas o eventos vinculados al trabajo, sin comprender que ese mismo *networking* puede ser el que fortalezca y permita proyectar su futuro profesional. La mujer buscará “brincarse” las oportunidades si no es consciente de que un ascenso en la organización puede implicar dedicar más tiempo a las responsabilidades o un mayor número de viajes, no obstante es posible encontrar equilibrio en todo esto.

Asimismo, una mujer debe aprender a levantar la mano y saber pedir o manifestar su opinión a sus jefes o superiores. Se dice que cuando los hombres tienen su primer empleo, el 57% de éstos ya pidió aumen-

to de sueldo en sus dos primeros años de trabajo; en cambio las mujeres no hacen esto porque se ponen una barrera psicológica que les impide tomar el liderazgo.

¿Qué es ser líder?

Vivimos en una época en la que se necesitan competencias que permitan sobrevivir a *Human Age*, donde lo único cierto es la incertidumbre, por lo que la comunicación y la capacidad de formar equipos multigeneracionales y empáticos es más valioso que nunca. Independientemente de que el líder sea hombre o mujer, debe ser innovador, tener claro un antes y un después de lo que se haga, entender que se necesita contagiar energía y pasión por lo que se hace, ser congruente con lo que dice, piensa y hace, además de ser humilde para nunca dejar de aprender.

Culpabilidad, el enemigo a vencer de las mujeres

Pareciera ser que las mujeres tienen un chip mental que las hace sentirse culpables de todo. De las mujeres encuestadas por *ManpowerGroup*, el 55% de las mujeres con formación académica que no tenía empleo, se sentía culpable por no aprovechar su educación ni aportar al ingreso familiar y/o sentir que no eran perfectas amas de casa. Sin embargo, aquellas que trabajaban se sentían culpables por no pasar tiempo con los hijos, por no atender la limpieza y el cuidado del hogar o por creer que no dedicaban suficiente tiempo a sus asuntos familiares. La solución es abordar este tema con sus parejas puesto que son decisiones y elecciones que deben tomarse según las proyecciones de vida de cada persona.

Las mujeres deben saber de qué son capaces, cuánto valen y qué es lo que quieren.

¡A romper estereotipos!

Una mujer exitosa que trabaja no debiera vivir dos personalidades: ser tierna y linda en casa y al entrar el ámbito laboral y para poder ejercer su liderazgo, convertirse en dura, determinante y firme, como si se tratara de dos personas completamente diferentes. Se tiene que aprender a vivir el liderazgo desde la feminidad; es poco motivante cuando una mujer se expresa de su éxito profesional como si llegara a éste a través de sacrificios. Un puesto de liderazgo siempre resultará retador y se puede vivir con un amplio sentido de plenitud y felicidad.

El mundo cambia, los roles... ¡También!

El doble ingreso va haciéndose indispensable en las familias actuales y esto favorece aún más la incursión de la mujer en el ámbito laboral. Asimismo, con el acceso a tanta información, las expectativas de vida en pareja y en familia son aún mayores e incluyen viajar o aspirar a tener mayores comodidades.

He ahí la importancia de que las mujeres tengan comunicación real con su pareja –si es que deciden tenerla– y se pongan de acuerdo en todo lo que comparten: las tareas del hogar, la economía y el cuidado de los hijos. ¿Por qué no permitir participar al esposo en la crianza de los hijos? No hay nada de malo que la pareja sea quien se quede en casa.

La dinámica moderna permite a la mujer empoderarse y subir en su organización, por lo que puede llegar la ocasión en la que deban decidir si conviene que el hombre sea quien tenga que renunciar a su trabajo si el potencial y crecimiento profesional logrado por su pareja fuera mayor.



- En Latinoamérica, sólo entre el 1 y 2% de los CEOs de las mayores compañías son mujeres. *Talento de hombres y mujeres: retos y oportunidades, Catalyst 2013*
- En 2012, las mujeres contribuyeron con su trabajo a reducir 30% de la pobreza extrema en Latinoamérica y el Caribe. *The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean 2012, World Bank*
- Los hogares donde las mujeres contribuyen económicamente con más del 75% de los ingresos, muestran niveles más altos de escolaridad en sus hijos. *Why the Work Is Not Over For Latin America's Women Entrepreneurs, 2013*
- Las empresas con mayor cantidad de mujeres obtienen 34% más de ganancias. *International Monetary Fund. Women, Work, and Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*

TIP de Mónica Flores

Ser líder te compromete a ser mejor persona; cuando diariamente, desde tu espacio, trabajas por tu país, pero en especial por tu círculo cercano donde realmente ejerces influencia, ahí está la verdadera trascendencia.

**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