

mejores **empleos**

Jefe vs. líder
¿Qué prefieres?

El empleo a través
de las estadísticas
del **INEGI**

Planea un retiro
de nivel ejecutivo

Personal Marketing,
impulso a tu carrera
profesional

Trabajos del futuro

Industria
Restaurantera,
segunda generadora
de empleos



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
Edwin Alejandro Mendoza Morales
ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

INVESTIGACIÓN
Brenda Delgado Alanís
brenda@mejoresempleos.com.mx

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

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

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

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

GERENTE DE PUBLICIDAD
Edgar Irigoyen Monterrosas
edgaririgoyen@gmail.com

DIRECTOR DE TECNOLOGÍA
Carlos Alberto Luna Ruíz
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. Tercer 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

Potenciar el liderazgo de los trabajadores es progreso para México

Hablar de aumentar la competitividad y productividad en las empresas mexicanas es hoy un tema obligado en materia de progreso nacional que involucra, desde cualquier arista, a todos los colaboradores de una organización, desde los niveles operativos hasta a la dirección general.

Hoy más que nunca, debemos tomar la responsabilidad de impulsar al interior de nuestros centros de trabajo, toda estrategia que permita proyectar a nuestra gente hacia posiciones de liderazgo para permear la cultura de trabajo en equipo y alta productividad hacia todos los niveles. Esto no se trata de una tarea que deba postergarse aún más, dado que pertenecemos a una sociedad diversa y compleja cuya área de oportunidad se centra precisamente, en aprender a concretar metas en equipo.

Nuestra nación debe participar en la aportación de líderes capaces de dar impulso al empleo digno para que más mexicanos sean elementos altamente eficaces de equipos de trabajo que atiendan con decisión y certeza, las necesidades de nuestra sociedad. Es por ello que en esta edición presentamos recomendaciones de varios profesionales alrededor del tema de liderazgo para aumentar la productividad y profesionalismo de los equipos de trabajo en las organizaciones.

Cabe mencionar, como referencia al tema, que una de las características relativas a los empleos generados en la informalidad, es que carecen precisamente del desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, bloqueando casi en su totalidad la posibilidad de contar y formar individuos capaces de generar valor para México que modifiquen las condiciones de calidad de vida para nuestra sociedad, sembrando cada vez más un rezago que sin lugar a dudas, tiende a impedir el progreso del país y de su gente.

Es indiscutible que uno de los sectores en franco crecimiento en México es aquél que tiene que ver con la industria restaurantera y de alimentos. En esta edición tenemos la presencia de Hugo Vela Reyna, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y Alimentos Condimentados (CANIRAC), quien ofrece un panorama halagador en materia de empleo así como para aquellos quienes busquen un prometedor desarrollo personal y profesional en este campo. Este sector es claro ejemplo de que, con una formación individual bien orientada, se puede ir escalando a posiciones de mayor nivel para lograr en un trabajador, una transformación de vida digna a través del aumento de sus oportunidades laborales y que le redundarán en una mayor calidad de vida individual y familiar derivada del ejercicio de su actividad económica.

Esforcémonos precisamente por fomentar que cada sector de la economía mexicana trate no sólo de crear empleos formales, sino competitivos, con posibilidad de desarrollo profesional y personal real para los trabajadores y sus familias.

Déjanos tus comentarios en MejoresEmpleos

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6

10 tips para elegir TU trabajo perfecto

Por Atenea Pólito Soto

18

Personal marketing ¡por fin!

Por Luis Berango Irizar

8

La primera batalla del jefe es consigo mismo

Por Jorge Andere Martínez

20

¿Sabes pensionarte bien?

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

10

¿Interesado en trabajar en Europa?

Por Iñigo Arizmendiarieta

22

Reformas a la Norma de Información Financiera D3, transparencia al servicio de los trabajadores

Por Valeria Cervantes Bielma

12

De *Start-up* a PyME

Por Gustav Juul

24

El empleo en México visto a través de las estadísticas del INEGI

Por Brenda Delgado

14

¿Despedido? ¡Podría ser una buena opción!

Por Arturo Villegas

28

Empleos del futuro

16

A falta de líderes, ausencia de compañerismo

Por Mario Cardaña

30

Familia Laboral, por un mejor entorno de trabajo

Por Nadia Salinas Mendoza



32 Industria restaurantera, mesa puesta para el empleo en México
Por Gabriela Breña H.

48 Y entre libros nos encontramos

36 Ética y valores, garantías de éxito empresarial
Por Gabriela Herrera Rivera

50 Helguera, un *monero* serio
Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

38 Cómo generar compromiso en los colaboradores
Por Jennifer Amozorrutia

52 Inserción laboral para más de 2.600 personas con discapacidad

40 Oportunidades para todos en el Fondo Nacional Emprendedor 2015
Por José Antonio Moreno González

55 ¿Cómo es el trabajo de una Embajadora?
Por Brenda Flores

42 ¿Por qué México no genera más empleos?
Por Elizabeth Verduzco Garduño

58 Empoderamiento Femenino

44 ¿Dolores de cabeza, en cuello, espalda o mandíbula?
Por Sandra Romo

60 Los mejores consejos sobre Liderazgo Femenino del Foro de Mujeres Líderes. Promoción Empresarial

46 Equipos líderes, resultados confiables
Por Zaida Alejandra Bedoya Flores



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

10 tips para elegir **TU** trabajo perfecto

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 todos somos iguales, quizás el trabajo perfecto de alguien es el tormento de otros. Entonces ¿por qué no pensar en aquello que deseas?

- 1 Sigue tu vocación.** Como Confucio decía: "Elige un trabajo que ames y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida".
- 2 Busca el puesto que quieres en ESTE momento.** Si no sabes lo que quieres en la vida, difícilmente podrás conseguirlo. Considera tu proyección de carrera a futuro y define las funciones que deseas realizar.
- 3 Define lo que para ti es importante.** Puedes pensar en el espacio físico o en el tipo de actividades que quieres realizar. Por ejemplo: vestir casual, de traje sastre o uniforme, organizar eventos o desarrollar proyectos.
- 4 Decide cuál es la mejor forma de contratación.** Piensa en las ventajas y desventajas de cada una: empresa de *outsourcing* con contratos temporales, *freelance* (por proyecto), por contrato indeterminado, etcétera.
- 5 Establece el tipo de empresa y sector en el que deseas trabajar.** Micro, pequeña, mediana o grande; pública o privada; nacional o multinacional (si dominas otros idiomas).
- 6 Piensa en el tiempo máximo que quieres dedicar a tu traslado diario.** ¿Una hora, dos? O inclusive cambiar de lugar de residencia. Todo se verá reflejado en tu calidad de vida.
- 7 ¿Algo en particular?** Que sea una Empresa Socialmente Responsable, un nivel de prestaciones que abarquen: seguro de vida, auto, comedor, plan de carrera, celular, capacitación o un clima organizacional agradable.
- 8 Investiga a la empresa y evalúa el puesto.** Prepárate antes de acudir a una entrevista y desarrolla una propuesta, es decir, lo que tú puedes aportar a la organización.
- 9 Redacta un objetivo claro de búsqueda de empleo, establece una fecha límite y ponte en acción.** No entres en el juego de "estoy esperando que me hablen" para justificar tu zona de confort. Mientras no firmes un contrato sigues "desempleado(a)".
- 10 Analiza objetivamente si cumples todos los requisitos para cubrir la vacante que deseas.** Por lo menos, debes tener el 80% de los obligatorios aunque no cumplas los deseables; no funciona al revés.

Si deseas asesoría individual visita la página www.coachingdeempleo.com



Innovation

Strategy & Management

On what to innovate, and how to make it happen

16 de Junio del 2015. México, D.F.

Robert C. Wolcott, Ph.D.

Fundador y Director Ejecutivo de Kellogg Innovation Network (KIN)
Profesor Clínico en Innovación y Emprendimiento
Escuela de negocios Kellogg School of Management
Socio Clareo Partners LLC

MÁS INFORMACIÓN:

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

La primera batalla del jefe, es consigo mismo

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



Realidad de los Jefes

Existen jefes inmaduros, poco trabajados y con un nivel de conciencia obtuso. Algunos tienen egos que necesitan sus propios códigos postales. Son una minoría, al igual que los jefes excepcionales. La inmensa mayoría están en la media, sin embargo, esto tiene que ver con la diferencia entre ser un jefe-líder y un jefe-jefe que sólo responde a un esquema organizacional.

El poder es limitado y nos enfrenta a una realidad: todo jefe está sometido a una autoridad que dicta es-

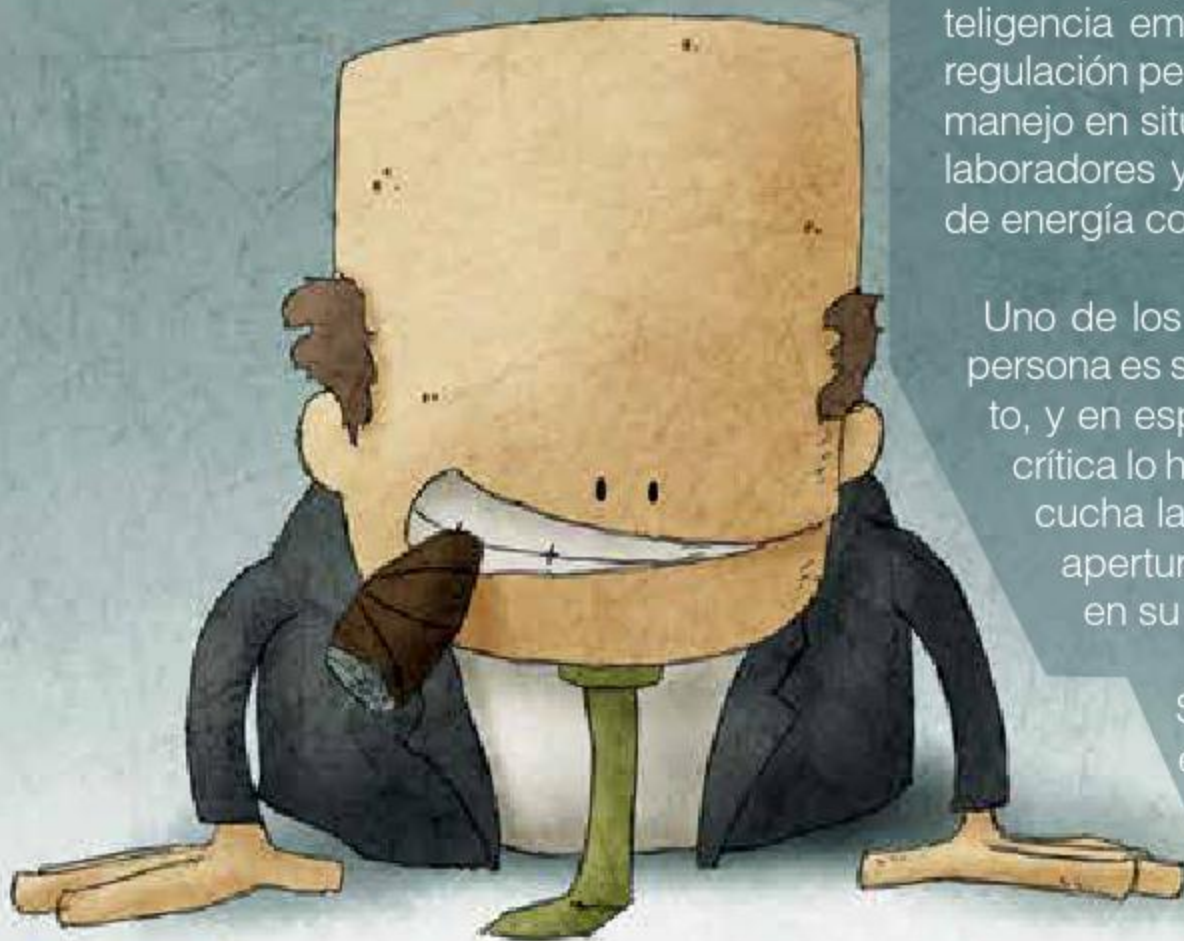
trategias en las que se puede no estar de acuerdo. Tal vez se encuentre bajo presión extrema para entregar resultados, no reciba apoyo o bien, se le prometió la luna cuando aceptó el trabajo y descubrió luego que le habían mentido. Quizá su vida personal está patas arriba... A lo que voy con todo esto es a que probablemente no tengas todas las respuestas del por qué tu jefe es difícil de tratar.

Madurez emocional indispensable en un jefe!

El ser mejor jefe depende en gran parte de la inteligencia emocional, que implica autoconciencia, regulación personal, aceptación de emociones y su manejo en situaciones críticas, empatía con los colaboradores y entusiasmo por su trabajo, además de energía constante.

Uno de los asuntos más difíciles para cualquier persona es ser objetiva sobre su propio rendimiento, y en especial para un jefe que piensa que la crítica lo hace vulnerable. Si el jefe se abre y escucha la retroalimentación en un ambiente de apertura, se abrirán posibilidades de mejora en su desempeño.

Si él como persona pierde su centro, entonces perderá la posibilidad de influir en los demás. Eso se notará en la confianza que genere en su





gente y en expresiones como estas: “Jefe, gracias por dedicarme tu tiempo. A fin de mejorar en mi trabajo necesito tu opinión sobre cómo lo estoy haciendo y si hay algo en concreto que piensas que puedo mejorar”. Esto demuestra respeto y que tu opinión como jefe es una brújula para tus colaboradores. Por un momento dejas de ser jefe, te conviertes en mentor y tal vez hasta en *coach*.

La influencia del jefe-líder

Para influir en los demás tienes que abandonar estereotipos formales y mostrar una actitud versátil y positiva, que permita debatir sin represalias las ideas de los demás. Hay que generar un ambiente de colaboración no con las palabras sino siendo un modelo de entrega y disponibilidad.

La madurez de un jefe tiene que ver ni más ni menos con la madurez de su persona. Si puedes dejar de lado tu ego y permitirte apreciar lo que tus colaboradores hacen bien, reconocerlos y valorarlos, vas por buen camino. Muchos jefes por miedo a perder su puesto, prefieren tener a sus colaboradores bloqueados, sin darles *exposure* u oportunidad de manifestarse frente a directivos y clientes clave.

Las personas no cambian fácilmente. El verdadero cambio llega con experiencias de la vida que sacuden nuestro mundo y nos hacen ver hacia nosotros mismos con una mirada nueva. Ante las crisis, podemos modificar nuestro rol de jefes siendo personas verdaderas como el ejemplo que brindó José Mujica mientras fue presidente de Uruguay, al demostrar que los hechos dicen más que las palabras ►



Para entender a México



Columna nacional

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

ENTREVISTA CON EL PREMIO NOBEL DE ECONOMÍA, PAUL KRUGMAN

Durante la asistencia del Premio Nobel, Paul Krugman a la Convención Nacional de Industriales de Canacintra; sostuve una plática en privado auspiciada por *Latin American Speakers*, a continuación les comparto el contenido de la misma:

- 1) Se dijo decepcionado de la economía mexicana. La pregunta era obvia: si las reformas no fueron el motor, entonces ¿Qué llevará a crecer a México? A lo que me respondió: “esa misma pregunta se han hecho economistas durante los últimos 30 años, se han elaborado todo tipo de reformas desde el TLC que han fallado porque no han logrado el crecimiento sostenido. Quedó claro que sólo liberalizar el comercio no lleva al crecimiento instantáneo. Debe invertirse en formación de Capital Humano, la educación es clave y la reforma educativa deja mucho que desear”.
- 2) “Deben hacer inversión sustantiva en infraestructura y ni el gobierno ni la iniciativa privada lo están haciendo, lo que se refleja en bajas tasas de inversión bruta fija”.
- 3) “La imagen internacional de que México es un país con altos niveles de corrupción no le está ayudando mucho, necesita medidas drásticas al respecto. Por mencionar un ejemplo, los chinos, que tenían el mismo tipo de fama, tuvieron que declarar pena de muerte para los funcionarios públicos que la cometían”.
- 4) “También debe cuidarse el Estado de Derecho[...] cada transacción que se hace entre individuos, empresas y gobiernos debe estar garantizada, las formas de resolución de conflictos y el que los pactos se cumplan”.

Hay mucho por hacer, pues a ojos de economistas como Krugman “México empieza a verse como las monarquías de familias políticas en EU, donde primero llegaron los Clinton y luego los Bush” ►

¿Interesado en trabajar en Europa?

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

zavala
civitas
executive
search



Hace poco, mientras oía la radio, escuché a una persona decir que a más del 80% de los jóvenes profesionistas mexicanos les encantaría trabajar en Europa. Analicemos antes los pros y contras:

La visa de trabajo. Conseguir un permiso de trabajo y residencia en los países europeos no es fácil a menos de que se disponga de una oferta de trabajo sobre la mesa.

Idioma. En algunos países el dominio del Inglés puede resultar suficiente aunque no es el caso de Alemania, Francia o Italia, tenlo muy en cuenta. ¿Pensando en España para librar este requisito? Recuerda que por el momento este país no es una opción sencilla por las altas tasas de desempleo que registra.

Percepción de México y sus profesionistas. Hay que tener en cuenta que las puntuaciones del último estudio PISA, ponen en mal lugar al sistema educativo mexicano respecto al de países europeos por lo que el mexicano tendrá que partir con ese hecho que le pone en desventaja. No obstante, cabe destacar que profesionales mexicanos con experiencia en sectores como petróleo y gas, automotriz y aeronáutico destacan por su alta especialización.



Interés por el mercado mexicano. México es un mercado al que muchas empresas europeas quieren acceder por lo que puede haber cierta preferencia a disponer de personal mexicano para facilitar la entrada al país.

El país. La brecha se va estrechando entre Europa del Oeste y Europa del este, países como Eslovenia, Polonia, República Checa han mejorado considerablemente su calidad de vida pero aún están lejos de países como Gran Bretaña, Alemania, Holanda, España y Francia donde se encuentran las principales multinacionales, muchas, como las españolas, con importante presencia en México (España es el segundo inversor directo en México por detrás de Estados Unidos).

¿Cómo recibir una oferta laboral?

Cursar estudios como maestrías o doctorados permite la cercanía con la potencial fuente de empleo así como el *networking* -relaciones con profesionales locales- que pueden facilitar la incorporación al mercado laboral. El problema radica en el alto precio de las matriculaciones en estos centros para cursar maestrías y posgrados ya que limitan el acceso para la gran mayoría de la población, la alternativa está en la solicitud de becas o préstamos bancarios.

Trabajar en empresas europeas implantadas en México o en empresas mexicanas multinacionales con presencia en Europa, puede facilitar el movimiento entre países. Se trata de algo que no es común pero que aumenta considerablemente la posibilidad de movilidad.

Evalúa tus opciones

Ahora bien, si crees que el tener una experiencia laboral en Europa facilitará el acceso a un puesto de mayor nivel salarial en México a tu regreso al país, ¡mucho cuidado! Preocúpate porque la experiencia laboral que obtengas en el extranjero esté en línea con tu plan de carrera, así tendrá una incidencia real en tu crecimiento profesional. Seamos realistas, de nada le servirá a un Ingeniero Civil haber administrado un hotel durante cuatro años en Francia.

Cabe señalar que los mexicanos que emigran a Europa, buscan generalmente una experiencia profesional más que una estancia permanente. Las diferencias culturales y ambientales también deben tomarse en cuenta para lograr una mejor adaptación ►

Para entender al mundo



Columna internacional

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

José Mujica

En marzo pasado concluyó el gobierno de José Mujica de la Presidencia de Uruguay. Con un pasado de militancia en organizaciones guerrilleras, detenido en múltiples ocasiones y encarcelado por más de una década en condiciones de tortura y aislamiento, Mujica es representante de una generación que, como él mismo ha señalado, intentó cambiar el mundo y fue avasallada por los gobiernos dictatoriales y represores con los que se enfrentaba. Sin embargo, el tránsito del actual mandatario de la clandestinidad al ejercicio de cargos públicos parece no haber trastocado los pilares de un ideario político que se basa, fundamentalmente, en la búsqueda de justicia social, la verdad histórica y la democracia.

Mujica resulta paradigmático en la medida en que presenta como falso dilema la pretendida tensión entre la ética y la política en lo que se refiere al ejercicio del poder. El recato y la modestia en el modo de vida del mandatario, su renuncia a enriquecerse a costa del cargo que detenta y la revalorización que hace desde el discurso político respecto de valores éticos fundamentales como la honestidad y la transparencia, han sido proyectados en forma inequívoca en cada una de las acciones de su gobierno y ello ha contribuido a desmitificar el poder político en la que es considerada por muchos como la democracia más avanzada de América Latina.

Hombre de ideas claras: "pienso que los pobres de África no son de África, son de la humanidad y los gurises [niños] que están desparramados por ahí también. El mundo rico y las clases más acomodadas, pasan al lado del dolor y no lo quieren ver. Yo creo que los pobres del mundo son del mundo entero, frente a esos problemas tenemos responsabilidad entera", cuestiona.

Corresponderá al próximo gobierno, así como a los sectores lúcidos y comprometidos de la sociedad uruguaya, apuntalar los cambios políticos, sociales y económicos emprendidos durante la presidencia de Mujica y ayudar, así, a consolidar un proceso de renovación institucional que, más allá de sus fallas, reviste aspectos valiosos e imprescindibles para el pleno desarrollo de la región ►

De *Start-up* a PyME

Por **Gustav Juul**

Presidente, RHHR Group
gjuul@trinitysolutionsgroup.com



■ Lo has logrado! Convertiste una idea en empresa. Tus competidores ya te empiezan a conocer y quizás algunos clientes te han recomendado. Ha llegado la hora de crecer, trabajar duro y llevar tu negocio a otro nivel.

A diario se publican artículos sobre empresas que se vuelven pequeños imperios, la mayoría de ellas, creadas por emprendedores que siguen un proceso largo y gradual. Pero, ¿cuáles han sido las prácticas esenciales para que el Capital Humano de tu organización sea elemento clave del crecimiento? Hay mucho trabajo por hacer:

1. Una cultura que apoya al negocio

Muchos empresarios de *start-ups* tienen un enfoque animador a diferencia del de una PyME. Según Jack Welch, empresario y escritor estadounidense, la visión a largo plazo de la Dirección General debe estar apoyada por una cultura que lleve a cumplir los objetivos. Lo óptimo es definir los valores de los empleados y cómo van a representar a la empresa, así, todos irán en la misma dirección.

2. Una operación sustentable

¿Podría la empresa sobrevivir una semana sin ti? ¿Qué pasaría si fuera un mes o un año? Inevitablemente el Director General llegará a su límite y cuando más se acerca a él, menos aporta a la empresa. El reto es aprender a dejar de hacer y empezar a reclutar, formar y gestionar a otros para que lo hagan.

3. Un proceso de Capital Humano refinado

Debes rodearte de la mejor gente que puedas contratar. La razón del por qué algunas empresas triunfan y otras no, normalmente se reduce a la calidad de sus integrantes. Ten el apoyo de un departamento interno o confía en una empresa especializada como *RHHR Group* que cuide el proceso de selección.

4. Una red de apoyo

Estar solo al mando es fácil, pero un poco ermitaño. Establecer una red de mentores y consejeros para tu empresa es primordial y también te ayudará a desarrollarte como directivo. Rodeate de personas que te reten, que te hagan responsable de tus decisiones.

5. Innovación

No te acomodes demasiado cuando hayas conseguido que te vaya bien por algún tiempo. Si quieres ser líder en el mercado tienes que adaptarte e innovar continuamente, esto te llevará de ser una PyME a una gran empresa ►



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

¿Despedido?

¡Podría ser una buena opción!

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



Hace unas semanas leía en las noticias sobre despidos masivos en todo el país. Imaginé con mucho temor la delicada situación económica y las dificultades que esos trabajadores enfrentarían. La incertidumbre le pega a cualquiera, muchos temen por sus empleos, independientemente de su antigüedad y su talento. El temor les asalta, ¿qué hacer? ¿Cómo mantener a la familia? ¿La hipoteca? ¿Los pagos del coche? Se trata de una situación grave.

Piénsalo bien, puede ser tu oportunidad

¿Y si te dijera que el despido puede ser lo mejor que te haya ocurrido? No lo digo solamente yo, simplemente hago eco de otros que, al igual que tú o yo, en algún momento tuvieron dificultades laborales y tuvieron que trazar su propio destino y emprender.

Emprender es algo que va mucho más allá de “poner un negocio” o “hacer un plan de negocio”. El espíritu emprendedor ha sido la manera en que muchas personas encontraron la estabilidad y satisfacción de ser los dueños de su tiempo y recursos.

Cuando emprendes por primera vez no sabes por dónde empezar, y probablemente nunca te haya pasado algo que te hiciera pensar que tienes lo necesario para iniciar un negocio.

De hecho, nunca antes se habían tenido herramientas tan cercanas y efectivas como la cantidad de información y videos que puedes encontrar en la red para aprender a iniciar un negocio exitoso. Ya sea que no te sientas capaz, tengas miedo de emprender, o simplemente no sepas donde comenzar, quiero decirte que todo en esta vida se puede aprender, puedes iniciar un negocio exitoso y ser muy feliz en el proceso. Infórmate y acércate a las iniciativas tanto gubernamentales como privadas que pueden ayudarte.

Entra a www.comoiniciarunnegocioexitoso.com y descubre cómo puedes hacerlo tú también. Próximamente impartiré una serie de conferencias gratuitas a las que podrás asistir ►

Membresía DE ASISTENCIA EN SALUD Salud Segura



\$499
ANUALES
x PERSONA

MEMBRESÍA PLATINO

Beneficios de la membresía:

- ✓ Ambulancia Terrestre: Tres eventos por contratante al año sin costo.
- ✓ Consulta médica a domicilio: Un evento por contratante al año sin costo, a partir de la segunda a costo preferencial.
- ✓ Dos limpiezas dentales por contratante al año sin costo.
- ✓ Importantes descuentos en: Consultas Médicas y Odontológicas, Hospitales, Farmacias, Laboratorios, Ópticas, Casas de Enfermería, Casas de Ortopedia, Unidades de Rehabilitación, así como Asistencia Psicológica y Nutricional vía telefónica (Incluye a cónyuge y dependientes económicos).



RSA

SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES

Si sufre un accidente cuenta con un seguro que le reembolsará hasta \$30,000 pesos por concepto de gastos médicos y \$150,000 pesos a sus beneficiarios en caso de fallecimiento.



PROGRAMA DE DESCUENTOS TDC

Programa de beneficios y descuentos a nivel nacional en una amplia red de establecimientos comerciales de renombre.

CONTACTO: www.seguroautoseguro.com.mx

Email: cotiza@seguroautoseguro.com.mx **Tel:** (0155) 68 33 30 68



A falta de líderes, ausencia de compañerismo

Por Mario Cardena

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



Frecuentemente se escucha que las personas renuncian a las empresas a causa del jefe. Esta decisión tiene que ver en gran medida con el cumplimiento de las expectativas profesionales y personales del colaborador, asimismo, con que el jefe sea capaz de hacer que el trabajador visualice su desarrollo dentro de la empresa.

Crear una relación de compromiso y desarrollo

Llegar a ocupar la posición de jefe en la estructura de una empresa puede ser relativamente fácil, lo complejo surge cuando éste tiene que actuar como líder para dirigir al equipo porque, como es bien sabido, no es lo mismo ser jefe que ser líder.

El jefe busca orden y estabilidad en el área de responsabilidad que tiene y el líder irá más allá ya que propiciará que se produzca cambio y movimiento en la organización al interactuar con los miembros de su equipo.

No obstante, es una misión que no siempre es fácil pues desarrollar el potencial de las personas para obtener de ellas resultados extraordinarios exigirá de aquel que quiera ejercer un adecuado liderazgo, competencias interpersonales básicas.

Cinco preguntas básicas para saber si actúas como líder:

- ☐ ¿Organizas agendas de actividades en lugar de crear visión de a dónde dirigirse con nuevos retos?
- ☐ ¿Colocas personas en sus puestos de trabajo en vez de crear equipos efectivos de trabajo y coaliciones?
- ☐ ¿Te limitas a establecer reglas y procedimientos a diferencia de crear compromiso en las personas para la realización de sus responsabilidades?
- ☐ ¿Distribuyes recursos en lugar de establecer estrategias de acción?
- ☐ ¿Generas soluciones en vez de empoderar a otros para crear nuevas alternativas?

Si tu respuesta fue SÍ a alguna de estas preguntas, reflexiona qué cambios necesitas hacer en tu manera de actuar, ya que NO estás actuando como un líder ►

TIP de Mario Cardeña

Un líder logra comprometer a los miembros del equipo para que puedan trabajar de manera interdependiente. Debemos tener presente el hecho de que quien ve sus expectativas personales y profesionales cumplidas con el trabajo que realiza, no tiene necesidad de estar explorando posibilidades en otra empresa, ya que su desarrollo es una realidad que está viviendo día con día con aquello que realiza.



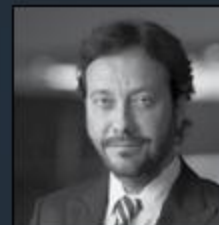
Coaching en tu Empresa

Trabajamos con personas... para transformar organizaciones

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

Personal marketing ¡Por fin!

Por Luis Berango Irizar
CEO & founder, TALÉNTICA
www.talentica.es
info@talentica.es
TALÉNTICA
LEARNING BY DOING FOR BUSINESS



Prohibida la lectura a profesionales sin ambición ni voluntad de crecimiento, así como a directores y responsables de recursos humanos sin visión del presente ni del futuro.

Adaptarse más que sobrevivir, es progresar

El nuevo entorno económico y tecnológico está desarrollando nuevos "modos de hacer", lo que constituye un cambio drástico y constante de los procesos de trabajo en el desempeño profesional, en el mercado laboral y en la gestión de los recursos y del Capital Humano de las empresas/organizaciones.

Ahora, la **unidad fundamental de la nueva economía no es la empresa sino el individuo**. Este escenario rompe radicalmente con todo lo conocido: cambia la manera en la que los profesionales se relacionan con las empresas/organizaciones, con los proyectos, con los equipos, con su carrera y expectativas laborales y con su sector o mercado. Este cambio transforma y redibuja el perfil de las empresas/organizaciones y de los profesionales, y la forma de interactuar entre ambos.

El individuo, el profesional, se convierte en su propia empresa, lo que genera una oportunidad única para asumir y gestionar el *management* de su vida profesional y de su carrera. Este nuevo paradigma, lejos de ser un obstáculo, es un canal abierto para reforzar,

modernizar y llevar a los máximos niveles de eficacia y de eficiencia la relación de las empresas y organizaciones con su capital humano.

Gestionar la carrera profesional, reforzar al Capital Humano de mi organización

Con esos antecedentes TALÉNTICA, organización orientada al crecimiento profesional, ha desarrollado una metodología denominada *Personal Marketing* en el que mediante las más novedosas técnicas se realiza un plan de *marketing personal* a medida del cliente.

El objetivo es aplicar el proceso de *marketing* en toda su amplitud al individuo en lugar de a un producto o al ámbito corporativo, adecuando las diferentes fases a la realidad personal y profesional de cada individuo. Mediante cuatro fases se definen tanto oportunidades como amenazas laborales y de carrera profesional, mapa de valores propios, análisis de fortalezas y debilidades, competencia, definición de objetivos profesionales y público objetivo, mapa de *stakeholders*, plan operativo, *marketing mix* (analógico y digital) para el posicionamiento y la visibilidad de la marca personal así como la evaluación y el seguimiento de resultados.

Dentro del proceso se capacita al participante en habilidades de comunicación (telegenia, presentaciones de alto impacto, presencia activa y gestión de contenidos en redes sociales, entre otras) además de diseñar un plan de *networking*, gestión de contactos y relaciones profesionales. En definitiva, se le dota de una poderosa herramienta de gestión de sí mismo, de puesta en valor, de empoderamiento y de diferenciación en un entorno laboral y profesional cada vez más competitivo y exigente.

De esta manera, las expectativas, las oportunidades, las posibilidades reales, el desarrollo de carrera y los logros personales dejan de estar exclusivamente en manos de factores exógenos y pasan a formar parte de la estrategia de vida de cada persona.

¿Quién puede participar?

Este proceso se dirige a cuatro colectivos principalmente:

- **Graduados y post-graduados.** Con el fin de orientar su inserción en el mercado laboral y establecer los parámetros a seguir.
- **Profesionales.** Para asesorar la colocación, recolocación y el diseño de plan de carrera desarrollo de expectativas laborales.
- **Alta dirección y cargos públicos.** Mejorar el posicionamiento, la visibilidad, aumentar el valor y el reconocimiento de la marca personal.
- **Responsables y directores de Marketing y Recursos Humanos.** Empoderamiento, motivación, creación de canales de comunicación interna y refuerzo de la marca corporativa a través de la puesta en valor del Capital Humano de su empresa/organización.

Tenemos la obligación de ser los CEO de nuestra empresa vital, dirijamos personalmente el negocio de nuestra vida. ¿Acaso hay algo más sensato? Por fin tenemos una herramienta para ello, el *Personal Marketing* ►



¿Sabes pensionarte bien?



Entrevista a Felipe Franco Navarrete
Director General de Grupo ABS

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales
ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

¿? ¡Si cotizaste antes de 1997, tienes oportunidad de obtener una mejor pensión!

¿? **L**a cultura del ahorro debe ser un tema central en cualquier sociedad; la edad nos alcanzará a todos. La pregunta obligada es si llegado ese momento de madurez o incluso de vejez, tendremos el suficiente ahorro o un empleo bien remunerado para sostenernos económicamente. *Mejores Empleos* platicó con Felipe Franco Navarrete, Director General de Grupo ABS, sobre las opciones y oportunidades que tienen los trabajadores que cotizan su salario bajo el régimen fiscal de la Ley de 1973 del Seguro Social.

Toda jubilación debe ser planeada

Históricamente en México ha existido un paternalismo gubernamental, que ha provocado la falta de cultura financiera y del ahorro, pues la mayor parte de las personas aún piensa que, cuando llegue el momento de planear el retiro de la vida laboral, el gobierno proveerá lo necesario para tener una pensión digna; lamentablemente esto no es así. Desde hace algunos años, existen incentivos que benefician a las empresas para que, junto con el seguro social, puedan proveer a los trabajadores de una pensión suficiente; no obstante,

no se ha logrado que las pensiones sean realmente adecuadas para los gastos de vida cotidianos.

A partir de 1997, año en que surgen las afores, por ley, todos aquellos trabajadores que nacen después de esta fecha, se jubilarán con lo que ahorren, y de lo que logren acumular a lo largo de su vida, dependerá la pensión que obtengan.

¿Empezaste a trabajar antes de 1997? ¡Aquí está tu gran oportunidad!

Se calcula que actualmente en México existen más de 10 millones de personas activas antes de 1997, y más de cinco millones inactivos que cotizaron antes de 1997. Estas personas, sin muchas veces saberlo, gozan de un privilegio que bien utilizado, pudiera llevarles a tener una pensión a la máxima capacidad que permite la ley.

Una alternativa que a todas luces te conviene:

Aquellos que alguna vez cotizaron antes de 1997 al IMSS y que no están formalmente laborando en una compañía o trabajan en un esquema de gobierno donde tienen otros beneficios (por ejemplo, ISSSTE); les recomiendo no dejar pasar el tiempo e incorporarse a un esquema de pensión llamado *Modalidad 40*. Se debe verificar bajo qué régimen se está inscrito, el tiempo de cotización y las aportaciones voluntarias a realizar.

Debo insistir en que aquellos que apliquen para esta modalidad, deben hacerlo cuanto antes, puesto que aquí lo más importante para optimizar la pensión es el promedio salarial de las últimas 250 semanas de cotización antes de jubilarse. Por ejemplo, si un obrero ganó toda su vida el salario mínimo, pero los últimos cinco años cotizó el salario máximo permitido por el IMSS, podría aumentar el monto de su pensión a una similar a la de un ejecutivo, por el simple hecho de que en las últimas 250 semanas tuvo el mismo nivel salarial.

El tema del ahorro puede sonar complicado, pero realmente las aportaciones no son estratosféricas, por ejemplo, la aportación mínima para conservar e incrementar las semanas de cotización y mantenerse vigente ante el seguro, es de sólo 200 pesos mensuales y la máxima de cinco mil pesos aproximadamente.

Lo que no hagas por ti...

Se tiene la idea general de que la burocracia, en cualquier trámite, es engorrosa, pero se puede llevar a cabo dicho proceso a través de profesionales en esta



materia. Por ejemplo, en *Grupo ABS*, evaluamos las posibilidades que tiene el interesado, dependiendo de la edad y sus circunstancias. Una vez determinadas sus expectativas, se lleva a cabo, ya sea la incorporación a un régimen voluntario por un tiempo determinado, o bien, si tiene la alternativa, se le recomienda volver a emplearse para incorporarse después al mismo régimen de manera más agresiva en términos de salario, todo depende de la opción que cada persona quiera abordar.

Información: ffranco@grupoabs.com.mx ►

TIP de Felipe Franco

Lo que es determinante es tomar la responsabilidad de lo que será tu retiro y la única recomendación es que asumas el hábito de ahorrar, por mínimo que éste sea, sumará a lo que será tu capacidad de monto de jubilación

Reformas a la Norma de Información Financiera D3,

transparencia al servicio de los trabajadores



Entrevista a Ana María Montes

Directora de Consultoría Actuarial de *Lockton México*

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

Los ejercicios fiscales son parte fundamental de la economía y del correcto funcionamiento de una organización, en México las Normas de Información Financiera ayudan a concentrar y presentar de forma práctica y ordenada, la información financiera de una empresa.

Será a partir del 1° de enero del 2016, cuando todas aquellas personas físicas/morales con actividad empresarial, y que emitan estados financieros, deberán aplicar el nuevo ajuste a la Norma de Información Financiera D3 (NIF D3), que hace referencia a los beneficios de los trabajadores. Lo que se busca es que cada empresa proyecte de manera clara y concisa, todos los pasivos laborales que puedan generar un impacto fiscal.

El reajuste a la NIF D3, hecho por el Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera A.C., aportará transparencia al reportar costos de los beneficios para los empleados, claridad en los gastos de los trabajadores y mejoramiento de la imagen corporativa, asegura en entrevista Ana María Montes vocera de *Lockton México*.

Además, Montes asegura que la planeación exacta de los beneficios generados por los trabajadores, es una ventaja inmediata con beneficios a largo plazo: "antes se implementaban programas o beneficios por separación (jubilación) y se reconocían (fiscalmente) poco a poco; ahora se debe hacer de manera inmediata y ayuda a que se vea reflejado en la contabilidad de las organizaciones".

Lo anterior ayuda a que las empresas prevean futuros costos y se preparen para efectuar los movimientos económicos pronosticados dentro de sus finanzas.

Pequeñas empresas, grandes beneficios

En apariencia, las pequeñas empresas podrían estar en desventaja ante la llegada de la NIF D3, sin embargo, Ana María asevera que no tiene que ser así, puesto que les ayuda a dimensionar costos y con ello asegurar el buen retiro de sus trabajadores.

La vocera asegura que en la medida en que las empresas apliquen estas normas y midan los costos de sus programas, será más fácil para ellas tomar decisiones relacionadas con sus empresas y con las estrategias que quieran tomar para su crecimiento.

Ana María Montes afirma que debido al momento de envejecimiento laboral que atraviesa México, la NIF D3 es una excelente herramienta para que las empresas, chicas o grandes, puedan "dar salida" a sus trabajadores de manera más sencilla ►

"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



El empleo en México

visto a través de las estadísticas del INEGI

Entrevista al actuario Eduardo Ríos Mingramm

Director General Adjunto de Encuestas Sociodemográficas y Registros Administrativos



Por Brenda Delgado

contacto@mejoresempleos.com.mx

Desde 1983, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), es la entidad responsable de captar, procesar y difundir información relacionada con el territorio nacional, su población y su economía. Los indicadores proporcionados por INEGI permiten verificar el cumplimiento de las obligaciones del Estado y cuáles son los espacios críticos que deben ser atendidos.

En esta ocasión el actuario Eduardo Ríos Mingramm nos refiere la importancia de las encuestas sociodemográficas para tener un mejor conocimiento de la realidad nacional para la toma de decisiones económicas, políticas y sociales. Lo mismo aplica para el diseño de políticas enfocadas al empleo, en donde los diferentes sectores, pueden contar con datos de la realidad laboral en México, que les permitan, entre otras cosas, analizar la eficiencia de los mercados de trabajo y lo relacionado con la investigación de la dinámica laboral y los sectores que impacta.

¿Cómo es el procedimiento para recopilar las estadísticas y cuánto tiempo lleva?

El Instituto genera estadística básica a partir de tres tipos de fuentes: censos, encuestas y aprovechamiento de registros administrativos, mediante la cual produce indicadores demográficos, sociales y económicos, además de contabilidad nacional.

El tiempo que lleva cada proyecto, depende de varios factores como su finalidad, alcance y cobertura. En el caso de las encuestas, cuando se trata de proyectos nuevos, se puede llevar un año o más. Sin embargo cuando se trata de proyectos regulares, la obtención de resultados puede ser muy rápida. Por ejemplo la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo



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**

(ENOE), se levanta todos los días del año y está organizada por muestras trimestrales con una distribución por semana; de tal manera que cada mes se pueden ofrecer datos preliminares. Esta encuesta es una de las más representativas del empleo en México y tiene como objetivo garantizar que el país cuente con información estadística básica sobre las características ocupacionales de la población, para el conocimiento cabal de la realidad nacional y la toma de decisiones orientadas a la formulación de políticas laborales.

Datos más representativos de la Encuesta de Ocupación y Empleo, al cuarto trimestre del 2014

- La Población Económicamente Activa de 15 y más años fue de 52.1 millones, 32.4 millones de hombres (62.2%) y 19.7 millones de mujeres (37.8%).
- La población desocupada ascendió 2.3 millones, 60.9% son hombres y 39.1% mujeres.
- La tasa de participación económica indica que ocho de cada 10 hombres y cuatro de cada 10 mujeres de 15 y más años, trabajan o están buscando un empleo.
- El 8% de la población con alguna actividad económica se encuentra subocupada, es decir, aún disponible para trabajar más horas con el fin de tener un empleo de tiempo completo o aumentar su ingreso.
- 58 de cada 100 trabajadores (hombres o mujeres) laboran en condiciones de informalidad, debido a que la empresa para la que trabajan no tiene registro ante las autoridades lo que les impide tener acceso a seguridad social.
- La mujer participa actualmente en un 42.8% del mercado laboral. En 1979 su participación se limitaba al 21.5%, en 1995 al 36.8%.
- Los cinco sectores en donde se concentra la principal actividad económica del país son, por orden de importancia: 1. Servicios educativos, 2. Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos; 3. Corporativos; 4. Servicios profesionales, científicos y técnicos y 5. Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes.

¿Quién es la Población Económicamente Activa (PEA)?

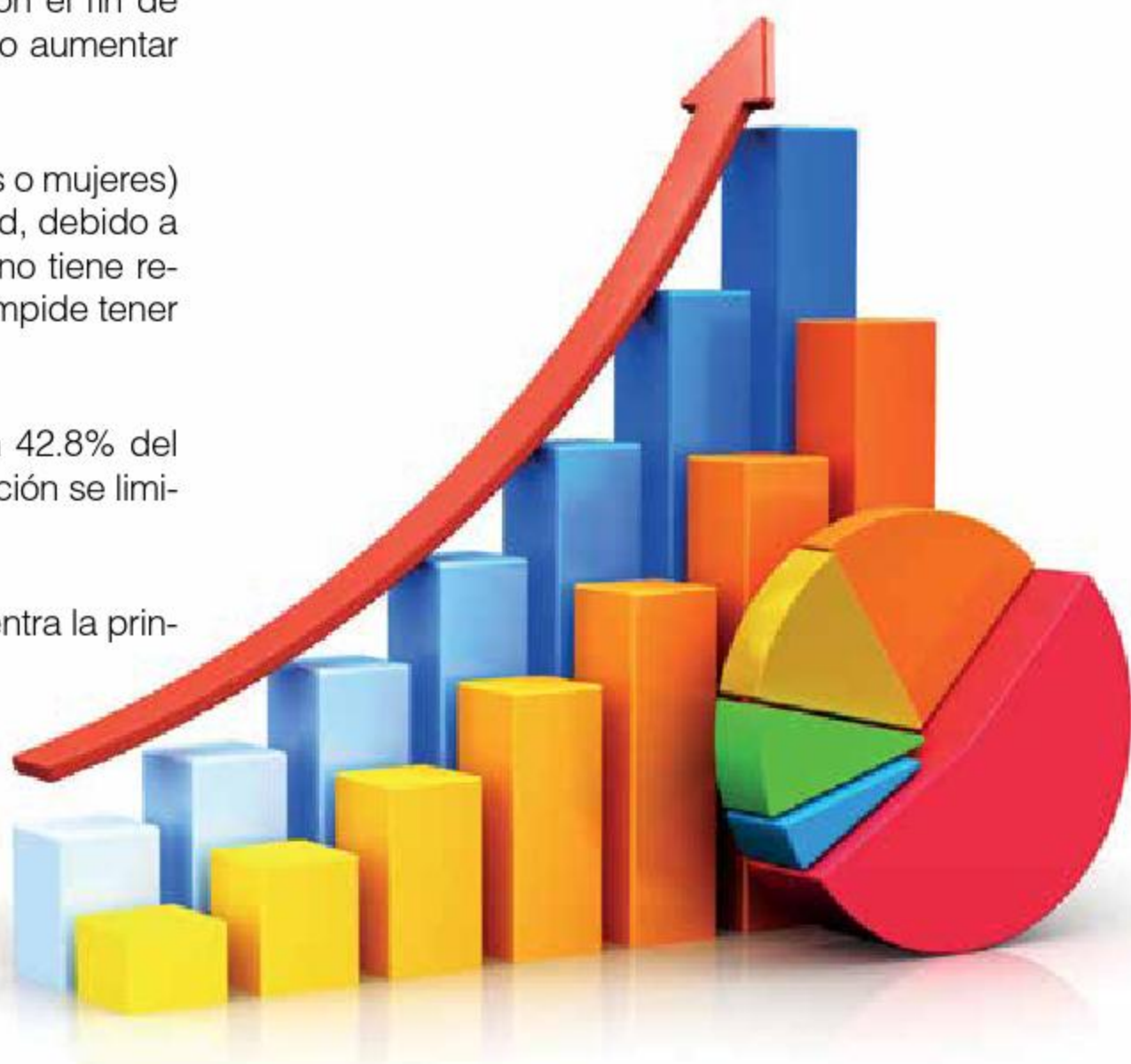
Es la población de 15 o más años de edad que durante el periodo de referencia realizó una actividad económica (población ocupada) o buscó activamente hacerlo (población desocupada en las últimas cuatro semanas del estudio), siempre y cuando haya estado dispuesta a trabajar en la semana de referencia.

¿Cuántas horas en promedio trabajan las y los mexicanos?

La población mexicana trabaja a la semana un promedio de 43 horas; siendo ligeramente mayor las horas que trabajan los hombres, comparado con las mujeres, 46 y 38 horas respectivamente.

Los datos vinculados al empleo proporcionados por el INEGI ofrecen una referencia de los cambios que se presentan en el ámbito laboral de nuestro país para que los tomadores de decisiones, encargados de diseñar políticas públicas de empleo, así como a investigadores y académicos puedan emplearlos para analizar las condiciones que afectan temas tan sensibles como el empleo, entre otros.

Los invitamos a conocer más sobre estadísticas del empleo en México en la página: <http://www.inegi.org.mx> ►





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

Petróleo Energía Gas

contacto@empleosenenergia.com

5559 0441





Empleos del futuro

Los avances tecnológicos demandan la creación y diseño de nuevas profesiones, sin embargo también han permeado en trabajos tradicionales y contemporáneos. ¿Qué está sucediendo hoy y qué es lo que se espera?

El futuro nos alcanzó: ¡Profesiones que ya se imparten en México!

Las universidades mexicanas ya preparan a los profesionistas del mañana. Sorprende la cantidad de carreras que están enfocadas al cuidado del medio ambiente.

1. Bioquímica Diagnóstica, *Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)*.
2. Ciencias de la Tierra, *UNAM*.
3. Criminología, *Benemérita Universidad de Puebla*.
4. Gerente de Bienestar (enfocado a mejorar la salud laboral y el equilibrio de trabajo), *Universidad del Pedregal*.
5. Ingeniería del Agua, *Universidad Autónoma Metropolitana*.
6. Ingeniería Forestal, *Universidad Autónoma Chapingo*.
7. Ingeniero en producción musical digital (se enfocará en el lenguaje de musicalización y sonorización para cine, videojuegos, Internet, dispositivos móviles y mercadotecnia), *Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey*.
8. Ingeniero en Sistemas Digitales y Robótica, *Tecnológico de Monterrey campus Santa Fe*.
9. Ingeniería en medio ambiente, *UNAM*.
10. Ingeniería ambiental y sustentabilidad, *Universidad Tecnológica de Monterrey*.



Fuentes

- <http://www.cnnexpansion.com>
- <http://www.futurefast.com>
- *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk>



Camino por recorrer: lo que se hará

Fast Future Research, firma británica de consultoría, elaboró un estudio en donde asegura haber encontrado las que serán las profesiones del futuro. Aquí las carreras más viables:

Experto en ética científica

Tarde o temprano será necesario regular la investigación para impedir que se dé mal uso a los nuevos descubrimientos, como fue el caso de la energía nuclear.

Pilotos, arquitectos y guías turísticos... espaciales

Ya existen vuelos turísticos al espacio. Sin embargo, los viajes espaciales dejarán de ser una discusión de científicos y militares y serán asequibles para todo el mundo.

Especialista en reversión del cambio climático

Reflejar los rayos solares con parasoles gigantescos y construir muros de acero para mantener el nivel del mar. Son algunas soluciones que se podrían implantar para frenar las terribles consecuencias del cambio climático.

Body Part Maker / Fabricante de partes del cuerpo

Muy pronto será posible fabricar órganos y extremidades para reemplazar partes dañadas de seres humanos. Previsto para el año 2020.

Nanomédico

Los avances en Nanotecnología hacen vislumbrar una era de aparatos minúsculos, de tamaño sub-atómico, que transformarían radicalmente las técnicas en medicina e implantes. Prevista para el año 2025.

Cirujano de aumento de memoria

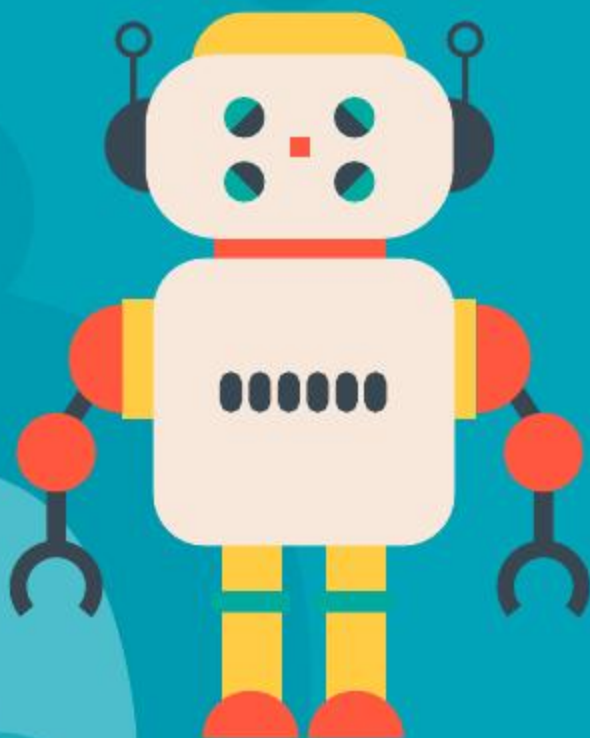
La Nanomedicina nos permitirá implantarnos diminutos chips que potencien la capacidad de almacenamiento cerebral. Prevista para el año 2030.

Ejecutor de cuarentenas

Su misión consistiría en atender emergencias en caso de pandemia e incluso imponer cuarentenas en los focos principales de infección. Prevista para el año 2030.



Profesiones que podrían ser reemplazadas por robots



La Universidad de Oxford ha buscado los 700 trabajos más comunes y los clasificó según su probabilidad de automatización. Aquí las 10 carreras con más probabilidades de ser automatizadas:

1. Telemarketing
2. Examinadores de títulos de propiedad (bienes raíces)
3. Obreros de alcantarillado
4. Técnicos matemáticos
5. Agentes de seguros
6. Relojeros
7. Cargadores
8. Calculadores de impuestos
9. Trabajadores de procesos fotográficos
10. Empleados de cuentas bancarias



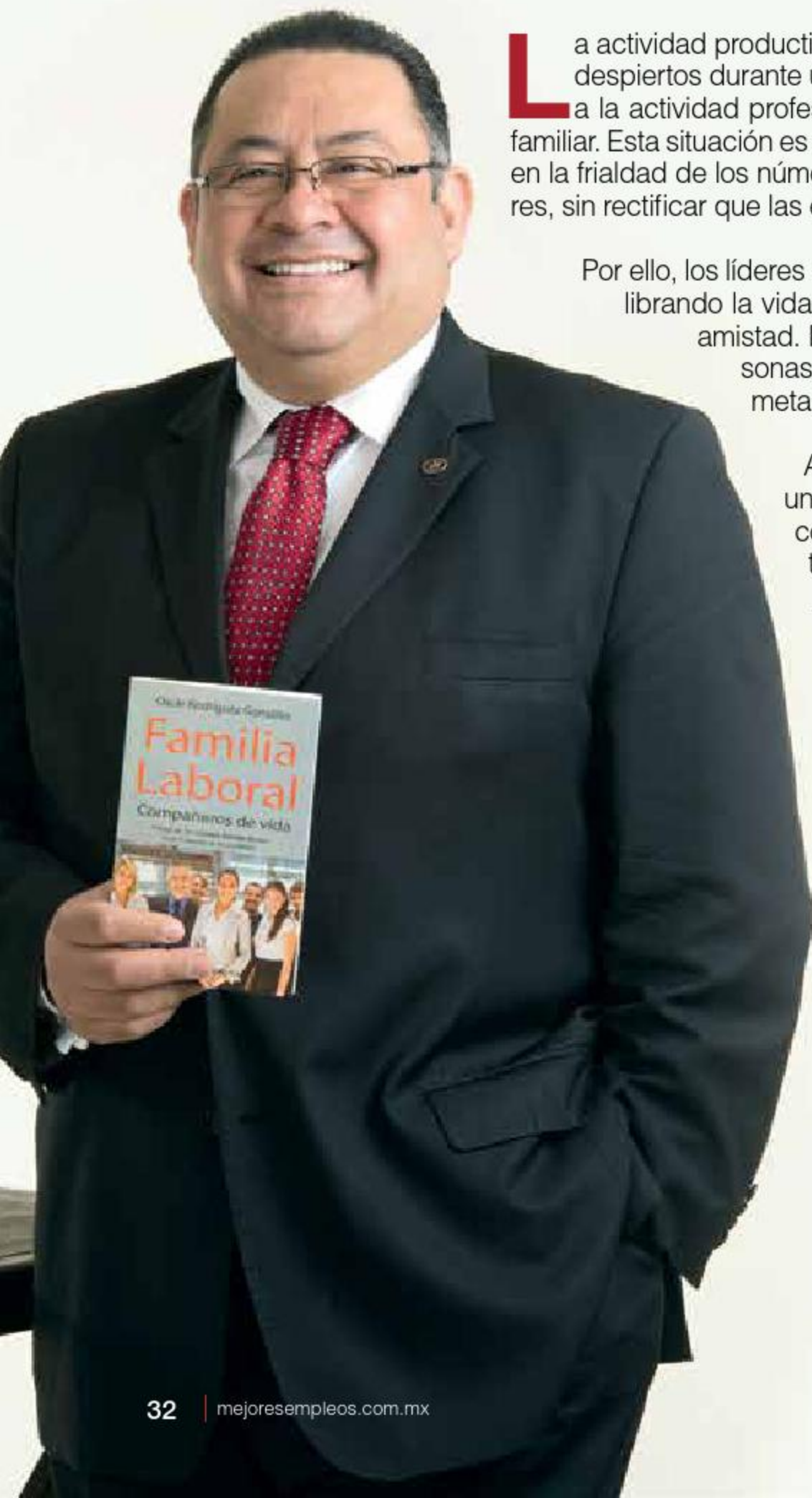
Familia Laboral, por un mejor entorno de trabajo

Entrevista a Oscar Rodríguez González

Autor del libro *Familia Laboral, Compañeros de Vida*

Por Nadia Salinas Mendoza

contacto@mejoresempleos.com.mx



La actividad productiva es nuestro segundo hogar ya que del tiempo que estamos despiertos durante un día ordinario entre semana, casi en su totalidad, se destina a la actividad profesional-laboral, incluso por encima del tiempo de convivencia familiar. Esta situación es poco observada por las empresas ya que centran su atención en la frialdad de los números por encima de los aspectos internos de sus colaboradores, sin rectificar que las empresas son formadas por personas.

Por ello, los líderes hoy tienen la oportunidad de contrarrestar esta situación equilibrando la vida de sus colaboradores con los aspectos de trabajo, familia y amistad. Respecto al entorno laboral, se les debe reconocer a las personas como socios estratégicos que colaboran en el logro de una meta común.

Ante este escenario, Oscar Rodríguez González, después de un accidente y 10 años de interacción con exitosos empresarios, concibió la idea de que “las personas con las que pasas más tiempo despierto durante el día son tus compañeros de trabajo; es decir, tu Familia Laboral” lo cual explica más a detalle en el libro *Familia Laboral, Compañeros de Vida*, que en marzo de 2012 fue presentado por Don Lorenzo Servitje Sendra, quien escribió el prólogo.



Las ideas principales del concepto del libro implican retos y actividades que a continuación Oscar Rodríguez nos comparte:

Dos tareas clave para dar inicio y conformar una familia laboral

1. Realizar un ejercicio FODA relativo al capital humano para analizar con honestidad, si las personas son concebidas como el centro de la estrategia e interés de la alta dirección.
2. El líder debe comprometerse a desarrollar el hábito de ofrecer en todo momento un trato digno a sus colaboradores y requiere transformar su papel de supervisor en el de un facilitador y modelador.

El reto consiste en buscar ofrecer a los colaboradores una experiencia de trabajo que se convierta a su vez, en experiencia de vida.

Desarrollar el concepto de una familia laboral en nuestro centro de trabajo además de ser en beneficio de la empresa, también lo es para la sociedad, pues se trabajaría en ambientes prósperos, más justos, y más humanos. Las corporaciones más rentables en el mundo son también los mejores lugares para trabajar.

Seis son los aspectos básicos que una empresa cuida cuando muestra atención por sus colaboradores: los baños, el lugar destinado para comer, los vestidores e uniformes, la capacitación que otorgan para mejorar el desempeño de funciones; los planes de desarrollo de los colaboradores y finalmente sus salarios y prestaciones. Las anteriores, deberían ser consideradas como condiciones dignas de trabajo.

¿Cómo podemos hacer realidad una familia laboral?

Una conclusión sobre el concepto del libro que he compartido en congresos, simposios y pláticas en foros empresariales y universidades, abarcan seis principios que representan los fundamentos de la relación en una familia laboral:

1. Sentir, pensar y hacer de la misma manera como siente, piensa y hace la empresa u organización en donde nos desempeñamos; si no es así, se está en el lugar equivocado.

2. Ver a los compañeros de trabajo como personas con quienes se convive y se comparte todo el día; todos ellos tienen fortalezas y áreas de oportunidad que si se complementan con las mías, conducirán al éxito individual y grupal.
3. Saber escuchar y apoyar las buenas ideas que contribuyan al crecimiento personal y profesional.
4. Generar competencia en la cultura organizacional en un ambiente de colaboración y no de confrontación.
5. Agregar valor a todas las actividades personales y profesionales.
6. Ser solidarios y ayudar a crecer al otro en la medida de las posibilidades y cuando el individuo lo solicite.

Si más empresas entendieran el concepto de la familia laboral, más directivos se preocuparían y ocuparían por crear mejores entornos de trabajo, que fortalezcan los vínculos entre la empresa y los colaboradores. Los resultados son importantes incrementos en la productividad, reducción en gastos y costos de operación, e incluso, disminución en la rotación de personal, ya que refleja un incremento en la identidad del colaborador con los objetivos de la empresa.

Para mayor información escribe a:
orodriguez@familialaboral.com
 o consulta <http://www.familialaboral.com> ►

Conviértete en experto en grafología y psicología del rostro

Con las más novedosas herramientas para identificar y potenciar al talento humano

Diplomados y certificaciones en:

- Psicografología
- Psicología del rostro
- Psico-Coaching ejecutivo
- Psicometría y Detecciones del talento humano (basado en competencias laborales)
- Sistema de pruebas psicométricas automatizadas "Psicorreporteador"



Ámsterdam 218 letra D. Colonia Condesa.
 (Metrobús Campeche a una cuadra del Parque Mexico)
 Tels: 5582-9188 y 9335
www.psicografologia.com



Industria restaurantera, mesa puesta para el empleo en México



Entrevista a Hugo Vela Reyna

Presidente de la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y Alimentos Condimentados (CANIRAC)

Por Gabriela Breña H.

gbrena@mejoresempleos.com.mx

Según datos del más reciente Censo Económico del INEGI (2009) la industria Restaurantera y Alimentos Condimentados ocupa el segundo lugar en la generación de empleo a nivel nacional. Por esa razón *Mejores Empleos*, decidió platicar con Hugo Vela Reyna, Presidente de la CANIRAC, la cámara que representa esta industria, para darnos una idea más clara del panorama que atraviesa y de qué manera puede repercutir su desempeño a la economía del país.

Radiografía restaurantera ○○○



Se calcula que la industria restaurantera y alimentos condimentados genera en promedio un millón y medio de empleos directos y alrededor de tres millones y medio de empleos indirectos. En total es una industria que genera hasta cinco millones de empleos en la actualidad; evidentemente el impacto económico y social que tiene a nivel de personal contratado es enorme pues gracias a esta industria familias enteras se sostienen.

Sin embargo, han sido años complicados pues apenas en 2012 registrábamos el nivel de ventas por unidad que existía en 2007, años antes de la crisis financiera de 2008 y las medidas tomadas en 2009 por el virus H1N1. A partir de 2014, con la entrada de la reforma fiscal, los ciudadanos vieron reducidos sus ingresos, lo que generó que la clase media del país recortara sus gastos y por supuesto, decidiera priorizar el pago de hipotecas, escuelas y préstamos sobre el de las salidas de fin de semana, de ahí que digamos que, con el aumento de estos impuestos, se haya recortado el ingreso que las familias disponían para gastar en restaurantes y entretenimiento.



Industria que transforma vidas

Si bien la razón principal del trabajo de la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y Alimentos Condimentados (CANIRAC) se centra en la representación de sus agremiados, esta organización también trabaja para generar condiciones para su crecimiento así como impulsar el derecho a la capacitación de sus trabajadores. Muchas personas en esta área, empiezan a trabajar con pocos conocimientos por lo que se desempeñan en posiciones básicas, sin embargo, con el paso del tiempo se superan y pueden ascender hasta ser gerentes, supervisores o dueños de restaurantes lo que les permite sostener una familia, educar a sus hijos y cambiar su perspectiva de vida. La educación que les da la industria, les sirve para la vida diaria: es cultural, les permite expresarse mejor, desenvolverse e integrarse a su comunidad.

La industria genera hasta 30 mil empleos por cada punto porcentual de crecimiento

Nuestra industria ha registrado un crecimiento pequeño de alrededor de un 2 y 2.2%, en los últimos años debido a los efectos que la economía global y nacional ejercen sobre ella. Somos una industria que responde

positivamente al manejo de la economía; es decir, si la economía nacional lograra registrar un crecimiento de alrededor del 3 o 3.5% la industria podría generar un aumento del 4.5%. Hemos calculado que, por cada punto porcentual que gana la industria, se generan alrededor de entre veinte y treinta mil empleos. De ahí que la CANIRAC apueste continuamente por el desarrollo de políticas públicas que impulsen el crecimiento de la industria de los restaurantes para el beneficio de la sociedad.

Retos a superar

- **La sobre-regulación:** para abrir un restaurante tienes que cumplir con más de cuatrocientos puntos en diferentes instancias. Entre más requisitos deban cumplirse mayor probabilidad existe de corrupción; existen casos que tardan de 60 a 90 días para completar la documentación necesaria de uso de suelo, protección civil, salubridad, etcétera.
- **Incrementar la deducibilidad del consumo:** Es importante impulsar el reglamento de la ley alimentaria aprobada hace dos o tres años, en él se proponía que la empresa pudiera dar hasta un salario mínimo diario en ayuda de alimentos a los empleados mediante vales de comida, despensas o consumo en restaurantes, todos deducibles de impuestos. No obstante, con la entrada de la reciente Reforma Fiscal, esta ley se limitó y perdió su efecto. Con este tipo de medidas hemos calculado que la



El 56% de los integrantes de esta industria está conformado por mujeres, más de la mitad de ellas son jefas de familia.



Industria Restaurantera podría generar alrededor de cien mil empleos en tres años. El incremento en la deducibilidad en consumos también sería un detonador de crecimiento.

Profesionalizar el negocio para elevar la competitividad

Todo el mundo sabe que poner un restaurante es un buen negocio pero no entiende que en los primeros cinco años de operación, el 75% de los restaurantes quiebran debido a la falta de orden y organización. Ésta es una industria muy noble en la que si el estudio de mercado y la disciplina se conjugan de manera adecuada, se pueden generar resultados asombrosos. Como en cualquier negocio, la profesionalización del sector a nivel interno, es importantísima.

Por otro lado, la parte técnica es fundamental, envolver a la regulación restaurantera en procesos mucho más amigables ayudaría muchísimo a la competitividad porque facilitaría el ser eficiente y por lo tanto más competitivo. Debemos entender que a veces, en México estamos acostumbrados a resolver las cosas con un ejército de gente, en lugar de que cada persona desarrolle sus competencias, conocimientos y habilidades para realizar así mejor su trabajo.

Los puntos clave para el éxito en este sector son:

- Fijarse como principio el efficientar la producción.
- Informarse sobre las prácticas de negocio más eficaces para poder reducir costos y hacer más con menos.

- Antes de dedicarse a esta industria e invertir su dinero, busquen involucrarse e ir aprendiendo, el conocimiento es poder, así se disminuyen los riesgos.

Por una economía justa

Se calcula que existen quinientos mil puntos de venta de alimentos y bebidas en diferentes ambientes y condiciones, muchos de ellos en el comercio informal, lo que hace que muchos de sus integrantes se desempeñen en una competencia injusta. Todos debemos de jugar con las mismas reglas para hacer que esta industria sea lo más competitiva posible y propiciar que la gente invierta en ella. Si un restaurante hace una considerable inversión y se preocupa por sacar sus licencias para operar de manera segura, debería aplicar un principio similar a todos los negocios en una proporción adecuada a su tamaño y estructura ►



Según el INEGI, para 2009 (fecha del Censo Económico más reciente hasta ahora) el total de empleos reportados por la industria restaurantera es equivalente al conjunto de personas ocupadas en los sectores de pesca, minería, electricidad, agua, distribución de gas por ductos al consumidor final, construcción y del número de personas que trabajaron en el comercio al por mayor.

La Industria Restaurantera impacta al 80% de las ramas económicas pues tiene gran relación con el campo, las áreas pecuarias, de producción de ganado, pesca, la industria textil, etcétera. Al apoyarla se activa la economía y, en varios casos, se promueve la cultura de nuestro país al salvaguardar la comida mexicana como patrimonio cultural de la humanidad; deberíamos de incluirla no sólo como parte de nuestra historia y nuestra cultura, sino también, como nuestra promoción turística.



Ética y valores, garantías de éxito empresarial

Por Gabriela Herrera Rivera
Gerente de Comunicación USEM México



La ética y los valores empresariales que guían el comportamiento y las acciones de las personas que colaboran en la empresa, son el reflejo de la ética y valores del propio empresario. Sin embargo, son los colaboradores quienes suelen interactuar frente a frente con los clientes y proveedores, por lo tanto, trabajar en la formación de valores en los colaboradores es fortalecer los cimientos para lograr el éxito.

Cuando los valores son buenos y firmes, el camino hacia el éxito profesional o empresarial siempre es acelerado. Cuando se logra que no se queden en una persona, sino que se transformen en “valores de influencia” éstos se vuelven elementos que contribuyen al entorno, contagian a los colaboradores y permiten transmitir la pasión por el logro de metas.

Existen ocho valores empresariales, que reconocidos empresarios de la USEM, han implementado en sus organizaciones y con los que han garantizado cambios

para la alta productividad entre su personal, logrando una relación de equipos de trabajo más cooperativos, mejor nivel de atención al cliente, acuerdos equitativos con los proveedores y un ambiente de trabajo digno y decente para sus empleados. Ellos refieren que su éxito y progreso en los negocios, ha surgido como una consecuencia derivada de su implementación.

Los ocho valores empresariales que comparten las empresas de éxito:

- **Perseverancia:** tener un sueño o una meta, e ir a conseguirla con toda la pasión y fuerza, aventajando las circunstancias adversas.
- **Honestidad:** coraje de elegir tus acciones basadas en la verdad y la justicia.
- **Responsabilidad:** asumir los resultados de la organización como propios, de modo que hagas lo necesario para el funcionamiento de la empresa.
- **Respeto:** valorar la experiencia, práctica y trayectoria de las personas que colaboran contigo, permitiendo el intercambio de ideas que puedan mejorar a la organización.
- **Trabajo en equipo:** crear un compromiso con la visión de la organización para ser el soporte de tus colaboradores.
- **Honrar la palabra:** asumir lo que dices como si fuera la firma de un contrato.
- **Lealtad:** gratitud que tienes hacia las personas a las cuales has unido tu visión.
- **Vocación:** hacer lo que realizas con amor y una profunda pasión hacia el éxito.

Los valores son transmitidos principalmente por nuestros padres, seguido por las escuelas; pero son las organizaciones una fuente invaluable de formación en tiempo y forma. Finalmente, la congruencia en los valores se observa cuando el líder y los empleados pueden reflejarlos en todos los ámbitos de convivencia: familia, trabajo, amistades y sociedad en general ►

La USEM pone en forma la conciencia social de los empresarios

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



FORMACIÓN • INFORMACIÓN • TRANSFORMACIÓN

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

Algunos de nuestros socios:

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

Experiencia de clase mundial

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

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

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

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



UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

Cómo generar compromiso en los colaboradores

Por Jennifer Amozorrutia
Great Place to Work® México



El compromiso organizacional es un lazo que une a los colaboradores con la empresa. Es importante que las organizaciones se interesen por generar un sentido de pertenencia para así, retener a colaboradores clave sobre todo en las PyMEs, donde puede existir alta movilidad de talento debido a que se trata de un ambiente más competitivo y especializado.

El compromiso tiene un impacto en el estado psicológico de los colaboradores influyendo en su comportamiento y acciones hacia su trabajo. Los colabora-

dores comprometidos viven la filosofía organizacional y se convierten en “embajadores” que promueven el orgullo de pertenecer a ella, dan lo mejor de sí mismos, estimulan comportamientos positivos y generan un ambiente constructivo.

Una de las bases del compromiso es que los colaboradores perciban congruencia interna por medio de acciones que los inspiren y puedan comprender la trascendencia de su trabajo. Otra cuestión importante es que la organización comparta información institucional de manera frecuente con los colaboradores y muestre apertura y disposición para escucharlos. Es fundamental que exista comunicación entre líderes y colaboradores así como espacios especiales para ello.

Esto viene relacionado con transmitir un interés genuino hacia el bienestar de las personas prestando atención a sus necesidades y su balance de vida. Es igualmente importante asegurar que se compartan las ganancias del negocio de manera que la gente perciba un grado de equidad interna y que también se com-

prometan con la comunidad de la que forman parte. Por último es importante que no todo sea trabajo, sino que también se propicien espacios y momentos para celebrar logros personales y profesionales, para generar orgullo y camaradería entre los miembros de la organización.

Puede que reforzar el compromiso en los colaboradores se vea como una tarea imposible, sin embargo, es un reto que vale la pena tomar ▶



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.



Oportunidades para todos

en el Fondo Nacional Emprendedor 2015

Por José Antonio Moreno González
contacto@mejoresempleos.com.mx

Anivel mundial, los gobiernos han implementado políticas públicas que impulsan a los emprendedores a crecer. México no es la excepción. El Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) es una respuesta a la necesidad de apoyar a los empresarios mexicanos que buscan financiar sus proyectos.

Por ello y con el fin de impulsar el crecimiento económico de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPyMES) a nivel nacional y regional, el INADEM presentó en diciembre de 2014 las reglas de operación del Fondo 2015; actualmente todavía hay convocatorias abiertas para los interesados. Podrán participar emprendedores, MIPyMES, gobiernos estatales y organismos empresariales.

¡Participa y gana!

El fondo se dividirá en 31 convocatorias y se repartirán 8 mil 907 millones de pesos entre los ganadores. Este año, se fomentará la participación de mujeres emprendedoras y proyectos que se ubiquen en sectores estratégicos de cada estado de

la república por lo que estos proyectos tendrán puntuación extra en su evaluación.

Con el fin de poder registrar el impacto que tiene el fondo en la economía regional y nacional, el INADEM ha informado que los ganadores deberán presentar resultados medibles y cuantificables. Asimismo, destaca la creación de mecanismos más eficientes de generación y distribución de los apoyos a fin de contar con una entrega de recursos transparente.

Para mayor información el instituto creó la página tutoriales.inadem.gob.mx, aquí los participantes pueden completar los trámites de forma más rápida y eficiente ▶





Comunicación Corporativa

¡Perfecciona la Comunicación Interna y Externa de tu Empresa!



Organizado por:



Promoción Empresarial

Asesoría en Comunicación Empresarial

Emma Albaladejo



José Vicente Ruiz



Jorge Valencia



Sara Cuellar



Patricia Vazquez



Adriana Valladares



www.CongresoComunicacion.com

informes@congresocomunicacion.com



2da. Edición Foro Marketing Digital para Instituciones Educativas

12 Junio
2015

Sede:



Capta Alumnos, Vende Programas, Haz Branding y Posiciónate en Internet

educaedu

Plan Estratégico de un Plan de Marketing Digital para el Sector Educativo

YAHOO!

Search Marketing: Clave para Posicionarte en Internet

GlobalMind

Las Redes Sociales como Mecanismo de Conversión e Inscripciones



sentisis

E mail Marketing

¡Aprovecha el Costo Especial de Abril!

socialand

Cómo Captar Estudiantes y Transformarlos en Alumnos

<http://www.meducativo.mx>

informes@meducativo.mx

(55) 90-00-04-04

01-800-087-2411

¿Por qué México no genera más empleos?



Entrevista a Edna Jaime
Directora de México Evalúa

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

México Evalúa, se ha convertido en importante referente para conocer el nivel de efectividad de diversas actividades gubernamentales; a través de investigaciones y estudios, esta organización monitorea y evalúa la viabilidad y efectividad de diversas políticas públicas ejercidas por el gobierno mexicano. ¿Qué tanto impacta el adecuado ejercicio de las políticas públicas a la generación de empleos en nuestro país? Edna Jaime, Directora de México Evalúa, platicó con *Mejores Empleos* para aclarar algunas dudas.

Luchar contra la precariedad del empleo

Es lamentable que un gran porcentaje de la población labore en la informalidad con empleos de baja calidad y remuneración, sin prestaciones ni contribuir al bienestar o crecimiento económico del país.

Para generar empleos de calidad nuestra economía tiene que crecer, no obstante, la productividad de la economía mexicana está rezagada desde hace mucho tiempo debido al pésimo ejercicio del gasto público en los servicios de educación, salud, infraestructura, justicia, entre otros; mientras éste sea opaco y se encuentre destinado a programas mal diseñados sin obligar a la rendición de cuentas, su potencial se debilita.

¿Por qué poner el ojo en las políticas públicas?

Tenemos una convención social donde las personas delegamos poder al Estado a cambio de la provisión de ciertos servicios, entre ellos: transporte de calidad, servicios educativos, de salud, las propias regulaciones (reglas que norman las actividades económicas y sociales de los particulares), seguridad, protección al consumidor, etcétera. Cuando el



Estado no es capaz de proveerlos, en especial, el más importante de ellos: el de la seguridad, la actividad económica se trastoca, las empresas no florecen ni se crean empleos, no generamos talento y tampoco nos volvemos atractivos a la inversión.

¿Qué podemos hacer?

Establecer vías de comunicación de regiones rezagadas del país como Guerrero, Oaxaca o Chiapas con los centros de consumo que tenemos en México, así podemos impulsarlas y generar condiciones para atraer talento e inversión y crear empleo de calidad.

Como ciudadanos, exijamos que el Estado cumpla la tarea de brindarnos seguridad, de esta manera evitamos condenar a la pobreza a regiones fáciles de penetrar por criminales. Recordemos que el país ofrece oportunidades tan importantes que existen empresas que asumen el riesgo que implica la inseguridad, sin embargo esto no siempre es así.

Impulsemos el espíritu emprendedor en México. Luchemos por brindar a los emprendedores opciones en

caso de fallar, requerimos crear sistemas financieros bien desarrollados en el que el fracaso no traiga consecuencias fatales.

TIP de Edna Jaime

La sociedad civil debe asumir su responsabilidad, vigilar y exigir que los recursos públicos se apliquen adecuadamente, así, los ciudadanos podemos ayudar a que las reformas anticorrupción y de transparencia funcionen. Recordemos que un gobierno que rinde cuentas, es más efectivo y en consecuencia, favorece el crecimiento de la productividad, la inversión, la creación de talento e indudablemente, la generación de empleos de calidad.



¿Dolores de cabeza, en cuello, espalda o mandíbula?

Por Sandra Romo

Fisioterapeuta Cadenista
sandraromo@figmx.com // www.figmx.com



Después de pasar varias horas trabajando es común no darnos cuenta de que en ocasiones, adoptamos posturas poco naturales que pueden durar horas enteras debido al uso del celular, teclado y mouse que estudiantes, músicos, dentistas, escritores, diseñadores, arquitectos, etcétera, usan con frecuencia. ¿El resultado? Dolores que, a veces, son difíciles de diagnosticar.

¿Qué es el Síndrome de Dolor Miofascial?

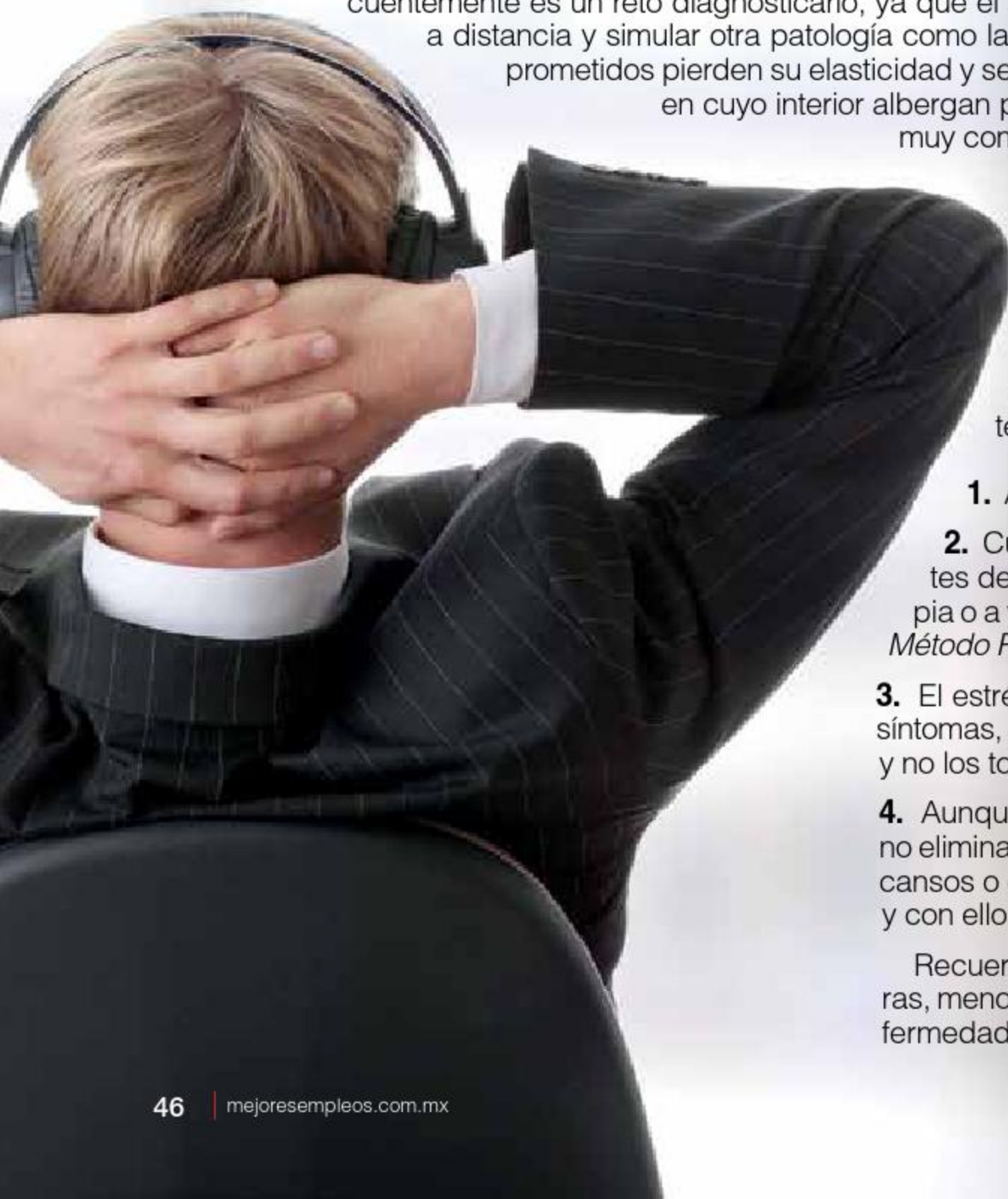
El Síndrome de Dolor Miofascial (SDM) constituye una de las causas más comunes de dolor y de consulta médica. Es un trastorno no inflamatorio que se manifiesta por rigidez y dolor regional originado en músculos o en la estructura que les recubre llamada fascia muscular. Puede incluir otros desórdenes como dolor de cabeza (cefalea), en la espalda baja (lumbalgia) o en la articulación temporomandibular. Por ello el SDM frecuentemente es un reto diagnosticarlo, ya que el dolor originado en el músculo se puede referir a distancia y simular otra patología como la fibromialgia. Las fascias y los músculos comprometidos pierden su elasticidad y se acortan, generando además una banda tensa en cuyo interior albergan puntos hiperirritables, llamados "Puntos Gatillo" muy comunes en el cuello y hombros.

Tips terapéuticos y preventivos

Pon alarmas mientras haces tu trabajo (cada hora o dos), aprovecha para cambiar de posición, tomar agua, sacudir manos y piernas, realizar respiraciones profundas y si se puede, acostarte boca arriba sobre un tapete para descansar tu columna.

1. Aplica compresas calientes en la zona de dolor.
2. Cuida tu postura y atiende déficits posturales antes de que el problema se agrave. Acude a fisioterapia o a yoga terapéutico, investiga sobre las clases del *Método Feldenkrais* y la *Técnica Alexander*.
3. El estrés y la falta de descanso al dormir agravan los síntomas, por lo que es importante abordar estos puntos y no los tomes a la ligera.
4. Aunque los relajantes musculares están indicados, si no eliminas la causa del problema (como realizar los descansos o cambiar tu postura) sólo disfrazarás el síntoma y con ello empeorarás la condición.

Recuerda, mientras más conciencia corporal adquieras, menos probabilidades habrán de desarrollar una enfermedad relacionada al trabajo ►



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 Río, 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

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**.

ESTRATEGIA EMPRESARIAL ESPECIALIZADA

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

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

Equipos líderes, resultados confiables

Entrevista a Marly Sgambatti

Directora de Recursos Humanos
para México y América Latina Norte
de *Baxter México*

Baxter

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

Baxter México, empresa líder en productos bio-farmacéuticos y cuidado de la salud con más de 65 años de experiencia en México, fue galardonada a principios de 2015 con el Premio Nacional de Calidad (PNC), distinción que promueve el compromiso de las organizaciones con el desarrollo sustentable, el bienestar de la comunidad y la competitividad organizacional. *Mejores Empleos* acudió con Marly Sgambatti, responsable de la estrategia y ejecución de Recursos Humanos de México, Centroamérica, Venezuela y países del Caribe para que platicara acerca de cómo *Baxter* consiguió este reconocimiento.

Líderes que alcanzan metas

La industria farmacéutica está en constante movimiento, empresas se adquieren, dividen y fusionan, por lo tanto, organizaciones como *Baxter* han crecido gracias a la innovación y capacitación oportuna de nuestro capital humano.

El éxito de la organización se sustenta en procesos enfocados al desarrollo de sus colaboradores como individuos capaces de afrontar exitosamente los cambios del mercado global al mismo tiempo que despliega programas que fortalezcan el sentido de pertenencia, orgullo y satisfacción por la misión de salvar y mantener vidas.

El área de Recursos Humanos es clave para la concesión de este modelo de desarrollo de talento humano sostenible, quien en conjunto con el liderazgo de la empresa, hacen posible que los procesos y programas organizacionales como el reconocimiento interno, dé fomento al horario flexible, además busca que la

cultura empresarial y valores alcancen a todos los colaboradores de la compañía.

Preocupados por la equidad

Para *Baxter* la inclusión y diversidad son fundamentales para alcanzar y superar los objetivos de la organización, en términos de género, alrededor de un 44% de las posiciones de liderazgo están ocupadas por mujeres. Nuestros procesos de gestión de talento están exclusivamente basados en competencias y habilidades específicas para el desempeño exitoso del puesto, sin embargo buscando la equidad en los procesos de selección, es requisito contar por lo menos con una mujer entre los candidatos finalistas para cualquier posición gerencial que estemos buscando ▶

TIP de Marly Sgambatti

Si quieres crear equipos de alto desempeño, debes tener un objetivo claro, una correcta selección de participantes en función a competencias y conocimientos y proveerles un verdadero empoderamiento a través de los recursos necesarios para que puedan ser exitosos. En estos equipos donde no hay estructura jerárquica, sino que trabajan en función de un proyecto común, veremos surgir líderes que inspirarán a otros a alcanzar las metas asignadas.

Expande tu potencial



Nosotros te enseñamos la herramienta

MacSchool
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ARTES DIGITALES

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

Y entre libros nos encontramos



Nunca comas solo

Keith Ferrazzi/ Tahl Raz

EDITORIAL ALFAOMEGA

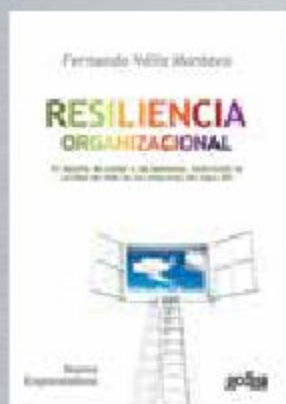
En el mundo competitivo de hoy, el *networking* se ha vuelto indispensable para cualquier ejecutivo. Keith Ferrazzi es un experto en relaciones personales que a través de su experiencia te mostrará que cualquier momento del día, es una oportunidad de negocios que no debes dejar pasar.

Confucio y la globalización

Alan García

EDITORIAL AGUILAR

China se ha convertido en el gran actor de la economía mundial actual. Comprender su filosofía y su pensamiento, es necesario para visualizar cómo el gigante de oriente se ha convertido rápidamente en un referente de desarrollo, éxito y modernización. Una lectura para todo aquel que ve los negocios como algo más que cifras y datos.



Resiliencia organizacional

Fernando Véliz Montero

EDITORIAL GEDISA

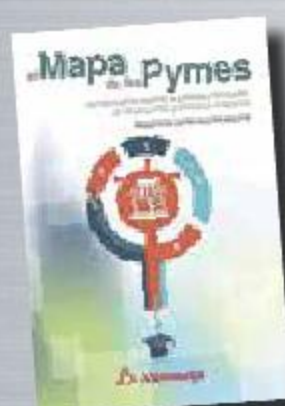
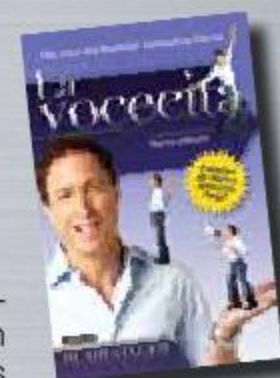
Cualquier organización debe y merece protegerse internamente. Véliz Montero busca ayudar a que las compañías superen momentos de crisis de la manera más efectiva posible sin dejar de lado que es necesario aprovechar la aparición de momentos de estabilidad para fortalecer y crear defensas dentro de cualquier empresa.

La vocecita

Blair Singer

EDITORIAL AGUILAR

Las decisiones cambian vidas, logran cambios, marcan la diferencia... o todo lo contrario. Escuchar y vencer a "la vocecita" es un reto constante que, con la ayuda de este libro, podrás librar sin problemas. Singer es autor del afamado libro *Vendedores Perros* y ahora busca asesorar a todos aquellos que quieran dejar atrás la indecisión.



El mapa de la Pymes

Francisco Javier Segura Mojica

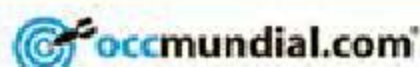
EDITORIAL ALFAOMEGA

Gestionar, mejorar y estudiar las pequeñas y medianas empresas es algo esencial actualmente. Una microempresa tiene el potencial para ser un emporio, siempre y cuando, sepa innovar y acrecentarse. Un libro para aquellos que buscan lograr expandir su potencial, aprendiendo de los demás y aplicando el éxito de otros, en sí mismos.

Evento **SIN COSTO** para el sector empresarial

ExpoCapital Humano

Presentado por



NO BUSQUES EN INTERNET, BUSCA EN OCC

01-02

Julio 2015

GDL



EXPOGUADALAJARA
• EL RECINTO DE LOS GRANDES EVENTOS •

Más de 2,000 m en soluciones
de Recursos Humanos para su empresa



VECTORIS
CONSULTING

◆ Jueves | **02 de Julio** | 17:00 - 18:00 hrs.

Arriba de la línea
todo es mejor.
Resolución del conflicto

Mtro. Carlos Marentes Herrera
Especialista en Capacitación y Speaker Profesional

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

Clave: **ECHR001**



Socio-Estratégico



Evento Apoyado por



Medio de Apoyo

empleos

Organismos de Apoyo



Organizada por



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

Helguera, un *monero* serio

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales
ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

Cada mañana, al hojear los periódicos, los cartones políticos se roban las miradas de los lectores por eso es fácil comprender por qué *los moneros* se perfilan como seres astutos e interesantes, sus ocurrencias, mensajes, trazos y parodias son obra del ingenio, la preparación y el talento. Para entender esta labor, *Mejores Empleos* acudió con Antonio Helguera, uno de los cartoneros más populares del país.

Una elección de vida

Me gustaba dibujar desde niño, aunque no pensaba que podía hacer de eso un oficio. Ya estando en la preparatoria, la presión familiar me obligó a elegir un trabajo y elegí ser abogado. La verdad lo decidí porque en ese tiempo había leído las novelas de Perry Mason, cuya colección de libros tenía mi mamá. Hice el examen de admisión a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y cuando fui a inscribirme a la Facultad de Derecho, el ambiente me repelió. Supe que eso no era para mí.

En esos días, mi actual colega de *La Jornada*, Rocha, me rescató. Ingresé a trabajar al taller de grabado que tenía junto con Sergio Arau, anterior vocalista de *Botellita de Jerez*. En esos mismos días conocí a Ahumada, Magú, al *Fisgón* entre otros. Por aquel entonces, *el Fisgón* impartía un taller de caricatura al cual asistí y fue mi perdi-

“En la caricatura, el dibujo es lo de menos. Puedes ser un dibujante súper detallista o hacer tu trabajo de manera bizarra, eso es lo de menos, lo importante está en lo que dices”.

ción. Me dieron trabajo en el diario *El Día* cuando fui a pedirlo. Una de mis máximas aspiraciones era trabajar en *La Jornada* y logré hacerlo a los 19 años.

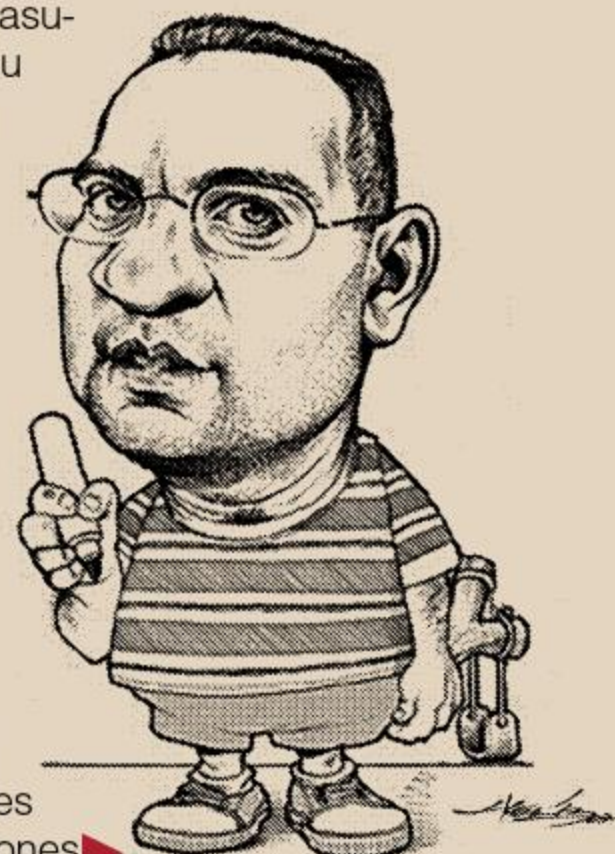
"Si un caricaturista no tiene nada que decir, no sirve como tal. Lo importante está en las ideas que transmite a través de su trabajo. Eso no hay quien te lo enseñe, tiene que ver con tu preparación, tus lecturas, estar siempre al pendiente de lo que sucede a tu alrededor".

Para hacer caricatura, no se necesita saber dibujar

Te puedo decir que el trabajo de *monero* es monótono, la mayor parte del tiempo estás frente al restirador. Antes de eso empiezas la mañana leyendo los periódicos, informándote y demás, eso es fundamental. Si corres con suerte, las ideas llegan mientras estás leyendo, pero eso es muy raro. Tienes que dedicar muchas horas a pensar lo que vas a hacer, esa es la parte más difícil de la caricatura: tener claro qué vas a decir, para después convertirlo en humor.

Un oficio difícil de elegir

Ser *monero* o cartonista es un oficio muy padre, sin embargo, los jóvenes que quieren dedicarse a esto deben de entender que realizarlo es complicado. Primero, no hay escuelas que te formen, por lo que uno mismo debe asumir la responsabilidad de su propia formación, lo cual implica muchísima disciplina y segundo, porque no hay trabajo; los periódicos impresos, espacios naturales de los caricaturistas, están desapareciendo, y los que aún persisten cuentan con una planta de 50 reporteros y cuándo mucho, tres cartoneros que a veces están sujetos a censura, no les publican o de plano, les dictan las ideas de sus cartones ▶



LOS AMANTES CANTINA

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

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

Somos Los Amantes y queremos tenerte entre nosotros.



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

Tel. 5280 · 6194 / 5280 · 0194

www.losamantescantina.mx



Inserción laboral para más de 2,600 personas con discapacidad

A través del programa “Empodera-T”, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México (STyFE) y el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI) del Distrito Federal buscan la inclusión laboral de alrededor de 2,600 personas con discapacidad.

“En la Ciudad de México existen 500 mil personas con discapacidad, de éstas más de 200 mil están en edad de trabajar”, Fidel Pérez de León, Director General de INDEPEDI.

El evento, que se realizó el pasado 17 de marzo en el patio del antiguo Palacio del Ayuntamiento, estuvo encabezado por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Miguel Ángel Mancera, quien exhortó a empresarias y empresarios de la Ciudad de México a sumarse a este esfuerzo.

El funcionario también declaró que: “el 10 por ciento de la planta laboral debe tener a personas con dis-

capacidad prestando sus servicios en el gobierno de esta ciudad”.

Mancera aseguró que el programa funcionará evaluando las habilidades caso por caso además de ofrecer capacitación adecuada y ofertas de empresas incluyentes.

Patricia Mercado Castro, Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo, añadió que el programa fue impulsado con apoyo de organizaciones civiles, y que tiene como objetivo “fortalecer las habilidades y la recuperación de proyectos de vida de las personas con discapacidad”.

A su vez, el Director General del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI), Fidel Pérez de León, señaló “todas las personas con discapacidad tenemos derecho a un trabajo digno y socialmente útil, así como contar con los medios necesarios y adecuados para desenvolvernos en los ambientes laborales”.

“Empodera-T” atenderá a personas con discapacidad, en los siguientes cuatro programas: Capacitación para el Trabajo; Fomento al Autoempleo; Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral y Bolsa de Trabajo ►



20%

*Guardas
Ortodoncia
invisible
Estéticos*

*En el mundo hay cientos de idiomas
pero una sonrisa los habla todos*

Avenida Jesús del Monte 37 Segundo Piso T26
Huixquilucan, Estado de México, CP 52764
Tel 52 46 02 26

MUJER mejores empleos

El liderazgo no tiene género

Existe una predisposición natural a diferenciar los estilos de liderazgo femenino y masculino como si uno u otro fuera el mejor, cuando es esencial comprender que ambos pueden adquirir y utilizar características de los dos modelos para potenciar el liderazgo por sí mismo, se trate de un hombre o de una mujer.

Nos encontramos entonces en un momento en donde surge una redefinición de liderazgo, de esa versión ideal que debemos adoptar para el futuro todos los profesionales, sin importar el género. Pero en esta importante transición a un liderazgo abierto a las capacidades, es natural que la atención se encuentre centrada en la búsqueda de las diferencias de lo que valoramos como positivo de un modelo y de otro, y en mi opinión, ahí es donde se desata la fascinante controversia. Y es que aún no hemos llegado a una conclusión que nos permita ensamblar las características y atributos femeninos en un contexto laboral en el que por años, ha predominado la forma, el diálogo y la estructura masculina.

Tal vez por esta razón, las mujeres se limiten al dejar ver ciertos rasgos de su propia naturaleza en el ámbito empresarial, como por ejemplo, los desafíos que enfrentan para lograr el equilibrio profesional y familiar; la propensión de quienes son madres, por el cuidado de los hijos, su educación y la atención a sus necesidades; la natural predilección por temas vinculados a todos los conceptos alrededor de la belleza (tal cual los hombres la tienen con el fútbol u otros *hobbies*); asimismo, esa facilidad que las distingue por practicar una comunicación y empatía en todos los sentidos, entre otros más; todo esto representan inclinaciones que pudieran percibirse “poco convencionales dentro de un ámbito laboral predominantemente masculino” y lejos de aceptar esta condición como parte de la fortaleza femenina, se esconde como si fuera inapropiada o fastidiosa dentro del prototipo masculino que suele predominar en las organizaciones. De ahí que el primer desafío esté en reconocer que esta esencia de la mujer es parte de su liderazgo y siempre la acompañará en su desempeño profesional. Dependerá de ella misma darle un manejo estratégico para que sean su capacidad y sus resultados, lo que verdaderamente trascienda.

El liderazgo femenino se sustenta en el fortalecimiento de talentos y competencias y puede potenciarse en la medida en que se compartan las claves de éxito con otras mujeres, labor que *Mujer Mejores Empleos* siempre estará fomentando.

¡Bienvenida a Mujer Mejores Empleos!

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



¿Cómo es el trabajo de una Embajadora?

Entrevista a Mabel Gómez Oliver
Embajadora de México en Guatemala

Por Brenda Flores
contacto@mejoresempleos.com.mx

Mabel Gómez Oliver fue designada a inicios del 2015 como Embajadora de México ante la República de Guatemala y tiene a su cargo la misión de fortalecer la relación bilateral, así como proyectar la imagen de México, con el fin de ampliar vínculos económicos y comerciales entre ambas naciones.

¿Existen caminos para convertirse en Embajadora de México?

La embajadora Mabel Gómez es Internacionalista por la Universidad Iberoamericana y Maestra en Derecho Internacional por *The Fletcher School of Law and Diplomacy*. Con una carrera de casi 30 años como parte del Servicio Exterior Mexicano, explica que además de internacionalistas: “el oficio diplomático se enriquece de otras profesiones como economistas, abogados, comunicólogos, sociólogos e incluso trabajadores sociales”, en este sentido “la continua actualización y capacitación del diplomático, es fundamental ante la transformación constante del quehacer diplomático, a consecuencia de la incorporación de nuevos actores en la dinámica internacional y de nuevas herramientas de comunicación”.

“Una carrera diplomática necesita de personas con la capacidad para enfrentar nuevos retos no sólo laborales sino vivenciales, que implican adaptación a nuevos entornos, costumbres y culturas. Es la disciplina, la honestidad, la vocación de servicio y amor por México lo fundamental para ejercer esta función”, declaró la Embajadora a *Mejores Empleos*.

Los retos de su misión diplomática en Guatemala

La relación diplomática entre México y Guatemala tiene una historia de más de 180 años. Es una relación estratégica que implica compartir una frontera de aproximadamente mil kilómetros, que a su vez, involucra millones de intercambios y transacciones.

El pasado 13 de marzo del 2015, se suscribieron 12 acuerdos que dan certeza e impulso a la colaboración en temas que van desde la pesca y el turismo hasta la seguridad, la energía y la modernización de la infraestructura fronteriza.

Esto último contribuirá a facilitar y agilizar los intercambios de personas, bienes y servicios entre los dos

países y entre México y la región, además de apuntalar el proceso de integración económica regional que redundará en oportunidades adicionales de inversión en ambos países y por tanto, en la creación de nuevas fuentes de empleo, tanto en México como en Guatemala.

El objetivo es lograr una frontera próspera y segura que conlleve a la generación de mejores condiciones para promover y ampliar los vínculos entre México y Guatemala y en particular, para aprovechar de manera más eficiente y efectiva el Tratado Único de Libre Comercio entre México y Centroamérica.

El empleo, un eje estratégico de la misión como embajadora

 En 2014, el Secretario de Trabajo y Previsión Social firmó con su homólogo en Guatemala un Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral, que permite desarrollar mecanismos de contratación legales, seguros y ordenados para los trabajadores migrantes temporales que fluctúan entre México y Guatemala.

 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó la iniciativa piloto "Reclutamiento equitativo de los trabajadores migrantes guatemaltecos en México por medio de la cooperación Sur-Sur", la cual se pondrá en marcha durante 2015 y que contribuirá a la instrumentación efectiva del acuerdo anterior, particularmente en lo referente al padrón binacional para el registro de agencias reclutadoras.

 Continuará la expedición por parte de México de la Tarjeta de Trabajadores Fronterizos, la cual permite una movilidad laboral más ágil y documentada entre ambos países.

¿Cómo fomentar el liderazgo femenino?

En aquellas sociedades donde las mujeres aún enfrentan discriminación e impedimentos para acceder al mercado laboral y profesional en igualdad de circunstancias, además de contar con una sólida preparación, resulta determinante desarrollar en las mujeres su capacidad de liderazgo, de comunicación y de confianza en sí mismas, lo cual facilitará que en su desempeño exijan sus derechos, transmitan sus opiniones y que éstas sean tomadas en cuenta a la par de sus compañeros hombres.

El liderazgo femenino debe proyectar las mismas capacidades y exigencias que el masculino en el quehacer diplomático. El estilo en la gestión y el desempeño depende más de la personalidad del individuo que del género. No obstante, reconozco que el liderazgo femenino puede incorporar una visión distinta a la forma de abordar las temáticas y de resolver los asuntos, que complementa y enriquece a la del liderazgo masculino.

Sin duda, algo imprescindible en el avance de la mujer hacia puestos directivos es la implementación

de políticas de apoyo en las empresas e instituciones públicas que les garanticen a sus trabajadoras que al tiempo en que desempeñan su trabajo, cuentan con estructuras que les facilitan su desarrollo integral, personal y profesional ►

TIP de Mabel Gómez

El hecho de que existan más mujeres ejerciendo cargos de poder en el mundo significaría que la sociedad habría avanzado a estados superiores de igualdad de género, con los consecuentes resultados en el ámbito económico, social y político. Bajo ese escenario, un mayor número de mujeres estarían participando como actores activos en la economía mundial, tendrá el consecuente impacto positivo en los indicadores económicos, contribuyendo asimismo a elevar los niveles educativos y de salud de sus familias.

PROACTIVE360

SPORTS MARKETING

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

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

Empoderamiento Femenino

¿Qué es el empoderamiento?

Es el proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y se autoriza; empoderarse implica desarrollar la conciencia de tener el derecho a tener derechos [...].

ONU Mujeres

Organización de las Naciones Unidas, dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Elementos que favorecen el empoderamiento femenino en materia laboral

1. Promover, desde los niveles superiores, la igualdad de género

Fijar la equidad de género como una meta, además de reconocer y promover los beneficios que emanen de dicho logro.

2. Igualdad de género, igualdad de oportunidades

Establecer en los centros de trabajo salarios equitativos, eliminar la discriminación y garantizar el acceso a la información y recursos necesarios para el desarrollo personal y profesional.

3. Seguridad y una vida libre de violencia

Formar al personal de seguridad y a directivos para que puedan identificar signos de violencia contra las mujeres. También se recomienda tratar las cuestiones de seguridad de manera abierta tanto con hombres como con mujeres.

4. Impulsar la formación

Invertir en capacitación y programas que impulsen el desarrollo profesional de la mujer. Incluir de manera equitativa a las mujeres en todos los niveles y áreas de la empresa, además de promover una integración laboral funcional de ambos sexos.

5. Propagar el desarrollo

Una vez adquirido el compromiso con el empoderamiento de la mujer, instar a los socios comerciales a respetar, prever y promover dicha postura en sus actividades comerciales.

6. Fijar el liderazgo como una meta

Presionar para defender la igualdad de género y trabajar con organismos de distintos rubros para lograr avances en materia de integración laboral, académica y educativa, con miras a una integración eficaz de ambos sexos.

7. Transparencia y promoción

Difundir los logros alcanzados por la empresa, desglosados por sexo e incluir los indicadores de género en la rendición de cuentas. Además de divulgar las políticas empresariales que favorezcan la igualdad de género.





Primeros pasos en Latinoamérica

El primer país latinoamericano que otorgó a las mujeres la totalidad de los derechos civiles y la potestad del voto fue Uruguay en 1917, donde las mujeres pudieron votar en 1938. Le siguen Ecuador, en 1929; Haití, en 1950; México, en 1953; Honduras, Nicaragua y Perú, en 1955; Colombia, en 1957 y Paraguay en 1961.



Trabajo por hacer

- En la mayoría de los países, las mujeres ganan en promedio entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres.
- Las mujeres de los países en desarrollo trabajan más que los hombres, destinando menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado propio.
- Las mujeres agricultoras controlan menos tierras que los hombres y además tienen acceso limitado a insumos, semillas y al crédito.

Las 5 mujeres más poderosas del planeta

1. **Angela Merkel**, 59 años, Canciller de Alemania
2. **Janet Yellen**, 67 años, Presidenta de la Reserva Federal de Estados Unidos
3. **Melinda Gates**, 49 años, Filántropa
4. **Dilma Rousseff**, 66 años, Presidenta de Brasil
5. **Christine Lagarde**, 58 años, Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional

Beneficios personales y globales

- Las mujeres dedican entre una y tres horas más que los hombres a las labores domésticas y entre dos y 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (de hijos e hijas, personas mayores y enfermas).
- Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional.
- Un estudio realizado por la revista médica *The Lancet*, encontró que por cada año adicional de formación para las mujeres en edad reproductiva, la mortalidad infantil disminuyó en un 9.5 por ciento.



FUENTES:

<http://www.femeval.es> / <http://www.forbes.com.mx> / <http://www.unwomen.org>

Los mejores consejos sobre Liderazgo Femenino

del Foro Mujeres Líderes



El pasado 27 de Marzo el *Foro Mujeres Líderes* convocó a seis mujeres que han trascendido con éxito en distintos ámbitos profesionales. Ellas, valerosas, determinadas y animosas hablaron en un contexto de total apertura, cordialidad y libertad para centrarse en compartir a otras mujeres las experiencias que las colocaron y han mantenido en puestos clave.

El liderazgo, tema central de este foro, distingue a una persona capaz de crear una fuerza positiva en los demás con el objetivo de que los grupos de influencia más cercanos, puedan verse persuadidos para ejercer acciones inmediatas de valor, permitiéndoles así marcar la diferencia entre “un antes y un después” en la historia.

La dinámica del evento, permitió describir el camino hacia el liderazgo de cada una de ellas, entender los obstáculos que han enfrentado para alcanzar sus logros hasta el momento, los escenarios que la mujer en el ámbito laboral vive actualmente, así como los retos que aún siguen pendientes; todo lo anterior, en un marco de invaluable recomendaciones.

Es por ello que *Mejores Empleos* deja a continuación un extracto de los comentarios proporcionados por mujeres exitosas con el fin de aportar, las bases para trabajar en un re-direccionamiento que motive a la formación de talento femenino de la más alta calidad, que permita fomentar la solidaridad -principalmente entre las propias mujeres- y que ayude a lograr los impactos positivos de la igualdad de género tan necesarios en nuestra sociedad.



Stephany De Mendieta
Directora de Asuntos Externos
Mercedes-Benz

“Nadie te va decir que tienes talento, debes buscar en ti misma para saber en qué área eres sobresaliente. Una vez que hayas encontrado aquello a lo que respondes de manera ejemplar para llegar al éxito, debes invertir en ti misma todo lo que puedas y nunca parar de adquirir nuevos aprendizajes”.



Margarita Pineda
Directora de Riesgos
General Electric

“Es central que recuerden que antes de su vida profesional son mujeres y como tal, tienen derecho a ser madres, esposas y ser felices. Debe quedarnos claro que en las organizaciones donde la mujer quiere trabajar, las oportunidades no tienen género (...) es por ello que el empoderamiento femenino es la parte fundamental de la transformación cultural de nuestra sociedad, nuestro país y de las organizaciones a las que queremos pertenecer. No perdamos de vista que es crítico ser estratega de nuestras propias decisiones, no víctima de lo que otros decidan por ti”.



Olga María Sánchez
Ministra
Suprema Corte de Justicia de la Nación

“Las mujeres han aceptado los roles tradicionales que les han sido impuestos en una sociedad prácticamente patriarcal que las hace estar en una situación de desventaja; es por ello que no debemos ceder ni un ápice al estereotipo de género que trae consecuencias gravísimas a nuestra vida personal y laboral (...); una mujer decide ser libre cuando se aleja de las costumbres y estereotipos patrimonialistas”.



Patricia Mercado
Secretaria
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del DF

“Actualmente el que la mujer tenga una visión de vida profesional es aún considerado en algunos círculos como algo inapropiado ¡eso es veneno puro! Una mujer debe y puede tener ambiciones que la complementen, además de un espíritu de compañerismo que le permita realizar pactos, no sólo entre mujeres sino que éstos involucren avances para la sociedad”.



Cintia Angulo
Directora General
Alstom

“Tengo todo para no estar donde estoy, pero elegí tener el poder para estar aquí, eso es lo que algunas mujeres deberían entender: que tienen la posibilidad de elegir sus caminos, lo que las hace muy afortunadas. Deben actuar como si fueran dueñas de la organización donde laboran; no tolerar la mediocridad en los demás ¡y menos la propia! Los valores hay que llevarlos tatuados y a nadie permitan que las desvíen de su objetivo siempre y cuando éste sea distributivo y noble (...) las oportunidades están ahí, es sólo que a veces no las queremos tomar”.

Galia Moss
Velerista profesional

“Los límites están en uno mismo, no importa si eres hombre o mujer, en mi caso el velerismo fue la manera de probarme a mí misma que cualquier sueño puede alcanzarse, hay que saber definir ‘a qué puerto quieres llegar’ incluso aquel que pudiera parecer loco o peligroso”.



**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



anipac

¿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 contacta a nuestra área de reclutamiento, selección y recursos humanos.

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



GRUPO CINTE
Consultoría en TI

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

En Grupo CINTE 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 CINTE!

Soluciones TI con Sentido Humano www.grupocinte.com



aldesa
Grupo

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