

talento y liderazgo

mejores **empleos**

**Tecnologías de la Información,
industria de empleos**

El perfil
del profesional de TI

Yoga y meditación
en el trabajo

Cómo elevar
la **competitividad**
en tecnología

**Por una competencia
sana entre géneros**

**Innovar y
descubrir el
potencial del
individuo**

 Microsoft





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
Daniela Álvarez Soto
Daysi Marlen Bravo Rosales
Nadia Salinas Mendoza
José Antonio Moreno González

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

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

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

GERENTE DE PUBLICIDAD
Edgar Irigoyen Monterrosas
edgaririgoyen@gmail.com

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

DESARROLLO WEB
Edgar García Espejel
edgar.garcia@mejoresempleos.com.mx

ESTILO
Héctor de Alzúa

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

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

Mejores Empleos es socio activo de:



VENTAS Y SUSCRIPCIONES

México
5335-2164 ext. 122
Monterrey

(81) 8448-4421
contacto@mejoresempleos.com.mx
www.mejoresempleos.com.mx



@mejoresempleos



MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Cuarto 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



Tecnología, pilar de empleos para México

La tecnología del mundo actual reta en habilidades y capacidades a la mente más brillante que pueda existir en el mundo, para reorganizar a través de una arquitectura tecnológica, el futuro de las personas, de los negocios, de los países para experimentar más eficiencia y oportunidades en ellos.

Dentro de los mayores retos está el responder a una velocidad vertiginosa y puntual a todas aquellas transformaciones tecnológicas que vienen modificando de manera impresionante nuestros entornos.

Por esta razón en *Mejores Empleos* reconocemos a esta industria como una importante generadora de empleos nacionales y globales, por lo cual recopilamos información sobre algunas directrices orientadas a encaminar a la gente y no sólo a canalizar sus conocimientos tecnológicos, sino a potenciar su desarrollo individual, familiar y profesional. Es necesario arropar a un talento más firme y sólido para realizar con buenas bases y enfoques, estas funciones de innovación.

Es momento de reconocer todo el potencial de esta industria y trabajar aliadamente en un proyecto de empleo para nuestra nación que dé cabida a la industria, a la academia, a Gobierno e instituciones de la Sociedad Civil para consolidar positivamente este sector en México.

Tenemos por ejemplo la Asociación Nacional de Instituciones de Educación en Tecnologías de Información A.C. (ANIEI) o la Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI), importantes portadoras de ideas para el perfilamiento de talento con competencias acordes a las demandas actuales de la industria.

No existen reglas escritas para las personas que trabajan por un futuro desconocido producto de la innovación, sólo hay mentes visionarias que rompen paradigmas e impulsan excitantes transformaciones sociales, culturales y políticas.

Ayudemos a dar consistencia a la innovación de estas mentes brillantes en el ámbito tecnológico que pueden ser pilares para el empleo en México.

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 buscar trabajo como todo un profesional en *LinkedIn*

Por Atenea Pólito Soto

18

Yoga y meditación para elevar la productividad

Por María y Olga Cebrian

8

¿Por qué combatir el estrés?

Por Jorge Andere Martínez

20

Orientación para elegir carrera o mejorar tu perfil

Por Daniela Álvarez Soto

10

Horizontes del talento mexicano en el mercado mundial

Por Iñigo Arizmendiarieta

22

Capital con sentido Humano

Por Zaida Alejandra Bedoya Flores

12

¿Súper bonos para retener al talento?

Por Gustav Juul

24

Industria mexicana de TI, empleo en crecimiento

Por Elizabeth Verduzco Garduño

14

¿Cómo ser feliz en el trabajo?

Por Arturo Villegas

28

México y las Tecnologías de la Información

16

¿Sabes emplear el poder del NO?

Por Mario Cardaña

30

¿Contar con un “mapeo” de talento mexicano en TI es posible!

Por Laura B. Hurtado

pág. 32

Innovar para
descubrir el potencial
del individuo



pág. 56

Por una competencia
sana entre géneros



32

Innovar y descubrir el potencial
del individuo

Por Gabriela Breña H.

50

En búsqueda del oro negro
¿Cómo es el trabajo de un
perforador de pozos?

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

36

¿Cómo elevar la competitividad
de México en TI?

Por Daysi Marlén Bravo Rosales

52

Los beneficios de ser incluyente

Por Brenda Delgado

38

TechnoPoli

Por Nadia Salinas Mendoza

55

Sabes distinguir ¿amigas o
compañeras?

Por Cristina Jáuregui

40

Potenciar el desarrollo integral del
colaborador

Por Jennifer Amozorrutla

56

Por una competencia sana entre
géneros

Por Valeria Cervantes Bielma

44

¿Mucho tiempo sentado? Cuidado
con el estreñimiento

Por Sandra Romo

58

Techo de cristal

46

México, tierra fértil para innovar

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

60

¡Por más mujeres libres de culpa!

Por José Antonio Moreno González

48

Y entre libros nos encontramos



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 buscar trabajo como todo un profesional en *LinkedIn*

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.



LinkedIn es una red social profesional que te permite aprovechar tu red de contactos para encontrar oportunidades de empleo, ¡úsalo a tu favor!

Tipos de cuenta. Si bien existen dos distintas, la de pago mensual, con la que puedes tener acceso a cualquier persona que ya cuente con un perfil en esta red social y compararte con otros candidatos; te recomiendo usar la versión gratuita que en un inicio, te permitirá contactar a tus conocidos.

Información. Muestra tu perfil lo más completo posible, usando por supuesto, información real que “venda” lo mejor de ti según el puesto que desees ocupar. No tienes que poner todo, piensa en por qué deberían de contratarte a ti y por supuesto, **que tu ortografía sea impecable.**

Foto. Recuerda que no estás en *Facebook*. Agrega una imagen reciente en la que proyectes una imagen profesional.

Correo electrónico. Un gran error está en no enlazar tu cuenta a un correo personal (que de preferencia consista en tu nombre y tu apellido), recuerda que al momento de cambiar de empleo dejarás de usar el correo que la empresa te brinda.

Validación de aptitudes y conocimientos. Cuando tus conocidos validan tus conocimientos y competencias, elevas tu reputación laboral aunque también puedes “solicitar una recomendación” a alguien en particular.

Busca contactos. La finalidad de esta herramienta es incrementar tu red de contactos. Busca perfiles a fines a tu puesto o formación.

Participa en grupos especializados. Ahí puedes darte a conocer y demostrar tus conocimientos.

Utiliza las funciones a tu favor. Incluye presentaciones en *power point* para mostrar ejemplos de tu trabajo, archivos en PDF, imágenes y videos, como un video currículum.

Sigue a empresas. ¿Te interesa trabajar en alguna organización en particular? ¡Síguela! Así podrás elaborar una propuesta acerca de cómo puedes cubrir sus necesidades.

Usa el buscador. En la pestaña “Empleos” hay un buscador donde puedes encontrar el vacantes de empleo a fines a tu perfil, podrás crear un histórico de tus postulaciones para que no pierdas de vista ninguna; habilita también las notificaciones de empleo relacionadas a tu perfil.

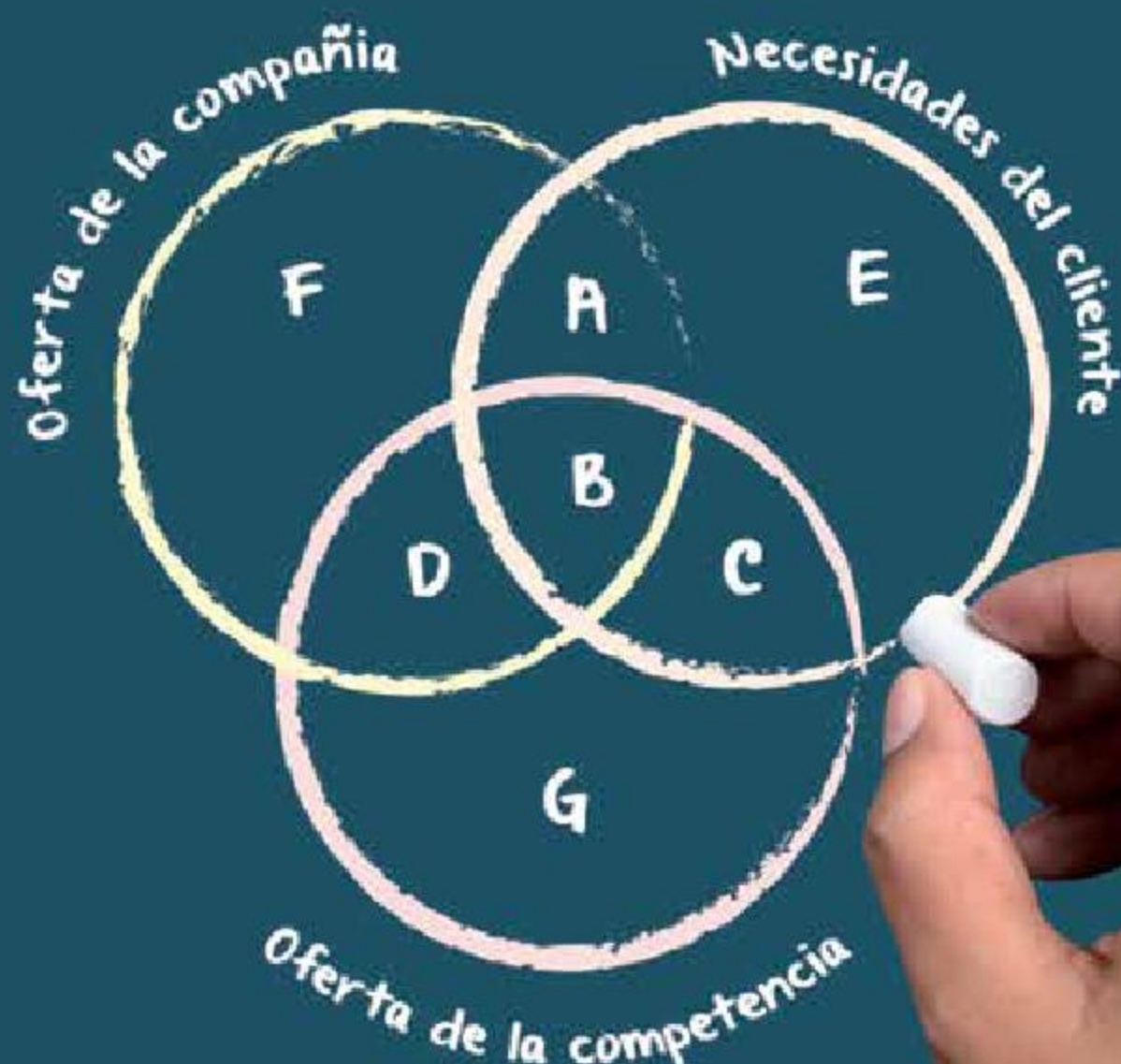
Si deseas asesoría individual visita la página www.coachingdeempleo.com ►



Grow by Focusing on What Matters

Competitive Strategy in 3 Circles

2 y 3 de Septiembre, 2015, México, D.F. / 8 y 9 de Septiembre, 2015, Monterrey, N.L.



James H. Davis, Ph.D.

Professor and Management Department Chairman at the Huntsman
School of Business at Utah State University

MÁS INFORMACIÓN:

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

¿Por qué combatir el estrés?

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



Grupo Andere
Consultores en procesos humanos



Un día con cierta ironía, Rafa, uno de mis mejores amigos, se despidió así de mí:

- ¿Jorge, si ves a Jorge me lo saludas?
- ¿Por qué, Rafa?
- Si lo encuentras me lo saludas...

Cuántos ejecutivos igual que yo se han perdido a sí mismos, en esa lucha desenfrenada y absurda por lograr resultados a costa de su salud, dinero, prestigio y fama, sacrificando el amor como lo esencial en la vida, amor a uno mismo, a la familia y al trabajo.

¿Cómo controlar el estrés?

El manejo del estrés varía de un individuo a otro, depende del temperamento, la fuerza interior de quienes lo padecemos, nuestra historia y aprendizajes. Unos se deprimen y tiran la toalla, otros lo enfrentan en forma activa, y los menos, mantienen su centro y fortaleza frente a las causas del estrés.

La clave está en convertir el *distress* (caos, tragedia) en *eustress* (tensión positiva).

Todos lo sabemos, los síntomas de un ejecutivo atrapado en el *distress* van desde la migraña e irritabilidad hasta la fatiga, insomnio, gastritis y adicciones sólo por mencionar algunos de los factores que afectan cuerpo, emoción y mente. Sin embargo, no perdamos de vista que el problema de fondo está en la pérdida de calidad de vida, la carencia de libertad respecto a su tiempo; en pocas palabras, la imposibilidad de vivir con esa sensación de felicidad –en el aquí y ahora–



frente a las tensiones y crisis que uno enfrenta en su trabajo, pero más grave aún, el absurdo de vivir en el activismo con esa alienación de uno mismo. El *Dasein* (ser arrojado en el tiempo) del que hablaba Martin Heidegger.

Síntomas que provocan pérdidas reales

El estrés laboral en México ya se sitúa a la cabeza del rango mundial, superando por primera vez a China, que hasta ahora lideraba esta temida clasificación. Un estudio elaborado por la compañía *Regus* señala que, el 75% de las personas que padecen estrés en México lo atribuyen al entorno laboral como origen, cifra que se posiciona en 73% en el caso de China, seguida de lejos por Estados Unidos, con un 59%.

El estrés laboral, según un estudio elaborado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), podría suponer pérdidas de entre el 0,5% y el 3,5% del PIB de los países.

De ahí que sea responsabilidad de las organizaciones crear una cultura de cuidado por la salud de sus ejecutivos, que apoye la entrega de resultados en condiciones higiénicas y humanas que faciliten el crecimiento del individuo y respeten los tiempos de vida personal y familiar.

Tomar conciencia es parte fundamental de la solución, pero además hay que enfrentar el problema con acciones y ejercitar nuestra voluntad con decisiones que nos regresen a nuestro centro. Hay que cuidar nuestra salud física y emocional-afectiva. Es básico aprender a crear equipos de alto desempeño que le permitan al ejecutivo delegar y alejarse de los horarios que acaban con la vida y la persona. Hay que considerar que la vida es corta y merece la pena disfrutarse.

Así es que..., si encuentras a la persona que está detrás del rol de ejecutivo, me la saludas ►

Para entender a México



Columna nacional

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

Las campañas políticas y las propuestas sobre empleo

En la pasada temporada de elecciones, que finalizó el siete de junio, nos vimos inmersos en cantidad de mensajes en los que el análisis de las propuestas de los candidatos sobre el empleo se hace necesario y prioritario, después de todo, en las encuestas de opinión sobre los principales problemas que nos aquejan, el empleo y la inseguridad se disputan el primer lugar de las preocupaciones de los mexicanos.

Poco se habló en concreto sobre empleo por parte de los partidos o los candidatos. El punto más claro lo tenía el Partido Acción Nacional y su propuesta sobre la necesidad de subir el salario mínimo y, de alguna manera, el Partido Revolucionario Institucional con la creación de empleos que traerán las reformas y en particular la energética.

Partidos naturalmente del lado del trabajador como el de la Revolución Democrática, del Trabajo o Morena; hacían mención de la necesidad de crear empleos, pero rara vez eran específicos sobre cómo lo lograrían. En concreto, la ciudadanía estuvo expuesta a un bombardeo mediático indiscriminado ausente de propuestas claras.

Merece mención especial hablar de una iniciativa plausible en este mar de ruido con el fin de lograr que la ciudadanía tuviera mayor claridad, la de un grupo de académicos, estudiantes y ciudadanos iniciada en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, donde a través de la plataforma www.votoinformado.unam.mx se pudieron leer todas las ideas que los candidatos a diputados de mayoría y plurinominales de cada partido tuvieron sobre distintos temas relacionados a la política, economía, sociedad y cultura.

Los votantes podían entrar a la página y revisar a cada candidato por distrito ya que cada uno fue invitado a resolver un cuestionario en el que de alguna manera se virtieron varias de sus opiniones sobre políticas de fomento al empleo.

La revisión exhaustiva de las respuestas y su análisis lo presentará la UNAM y ahí sabremos qué tanto los futuros congresistas están claros de cómo ayudar desde la Cámara Baja ►

Horizontes del talento mexicano en el mercado mundial

Por **Iñigo Arizmendiarieta**

Zavala Civitas Executive Search

ia@zavalacivitas.com

**zavala
civitas**
executive
search



Hoy existe la tendencia global por crear entornos multiculturales en los centros de trabajo, donde se incluye la presencia de empleados de diferentes nacionalidades debido a las diversas ventajas que un entorno multicultural ofrece puesto que permite a las empresas tener ideas distintas, afrontar problemas y aprovechar oportunidades desde perspectivas diferentes, ofreciendo un mayor abanico de soluciones. No olvidemos que, en un mundo global, los servicios y productos se ofrecen a grupos y comunidades muy diferentes, por lo que las preferencias de estos grupos pueden ser identificadas internamente.

Empresas multinacionales = entornos multiculturales

Los entornos multiculturales se encuentran en primer lugar en las multinacionales, debido fundamentalmente a una cuestión de mayor capacidad, oportunidad y atractivo para captar al talento.

La encuesta anual de 2015 de las 50 empresas con mayor diversidad que ofrece la página web diversityinc.com, muestra que los sectores más desarrollados en este aspecto, por orden, son: Finanzas, Telecomunicaciones, Industria Farmacéutica, Industria Alimentaria y de Consumo en el Hogar y Tecnológicas.

¿Qué países atraen a más profesionales cualificados?

Estados Unidos, Canadá, Alemania y Francia atraen personal altamente cualificado, por eso en estos países no es fácil obtener permisos de residencia y trabajo.

¿Qué sucede en México?

Por las circunstancias que vive el país, los jóvenes mexicanos están más motivados a emprender y a emigrar (estudiar y buscar empleo en el extranjero). Sin duda en este empuje y valentía a la hora de enfrentarse a la vida radica una de las mayores virtudes de la juventud mexicana frente a otras sociedades más acomodadas.

Por otro lado, debemos ser realistas, no existe en el exterior la percepción de una buena formación académica en México ni de ningún país en América Latina; lo que no quiere decir que la preparación no pueda ser excelente.

No obstante, no debe perderse de vista que México es un país sumamente atractivo para hacer inversiones por parte de empresas extranjeras, sectores como el automotriz, energético, financiero, turístico, de alimentación, están en la mira y estas serán precisamente las áreas en las que el talento mexicano resultará más atractivo para las organizaciones extranjeras.

Ahí debe ponerse el foco, puesto que las empresas extranjeras que busquen invertir en México pueden tener una mayor afinidad a la hora de contratar talento mexicano no sólo en su país de origen obviamente, sino también en sus corporativos originales.

Conclusión

Hay un rezago importante en las empresas en este momento, directivos de grandes corporativos como *Apple* y *Google* reconocieron que en términos de diversidad tenían que mejorar. Por lo tanto es una tendencia y los responsables de Recursos Humanos están poniendo más atención a este aspecto en estos momentos ►

Para entender al mundo



Columna internacional

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

El capital en el siglo XXI

En el libro *El capital en el siglo XXI*, de Thomas Piketty, cada país responde de manera diferente a una ley del capitalismo de mercado que estimula la concentración de la riqueza en los sectores más favorecidos. Aborda los resultados del modelo socioeconómico en el que han estado inmersos los países en los últimos 40 años, incluido México.

Actualmente el 1% de la población mundial detenta el 99% del total de la riqueza. El autor atribuye esta desigualdad a razones como las especulaciones desmesuradas en inversiones o rendimientos de capital. También afectan los excesivos salarios de altos ejecutivos, a grado tal, que el 1% de la población estadounidense obtiene 25% del ingreso total de los salarios de ese país. Otra de las causas es el ejercicio de monopolios que originan graves imperfecciones en la fijación de los precios.

La educación es fundamental en la desigualdad mundial, pues los descendientes de las personas con ingresos más altos son los que tienen acceso a la enseñanza superior, convirtiéndose en una barrera insalvable para la movilidad social de las clases. La redistribución de la riqueza, mediante un sistema fiscal eficiente y equitativo, es un elemento fundamental para lograr la reducción de la desigualdad.

Las medidas de solución, señala, el libro consisten en modificar los sistemas fiscales con gravámenes sobre el capital con tasas progresivas, así como ampliar la progresividad de las tasas sobre el ingreso y el establecimiento y auténtico ejercicio del estado de derecho que regule las razones de la desigualdad. En conclusión, para retomar el control del capitalismo no se puede asumir que el mercado lo hará en forma automática, sino que hay que apostarle a una democracia representativa, capaz de mejorar la redistribución del ingreso a través de la estructura fiscal ►

¿Súper bonos para retener al talento?

Por **Gustav Juul**

Presidente, RHHR Group
gjuul@trinitysolutionsgroup.com



¿ Si recibieras un bono de \$150,000 al cumplir cinco años antigüedad y uno de \$1,000,000 a los 25, valorarías más tu puesto de trabajo? Después de todo, cualquier empresa sabe que un colaborador contento resulta mucho más fiel y productivo. Parecería utópico otorgar bonos tan grandes, sin embargo, ésta es una práctica común en el mundo deportivo. ¿Por qué no trasladarla a las organizaciones?

¡Manos a la obra!

Puede que \$150,000 pesos sea una gran cantidad de dinero, pero ¿no se volvería un ganar-ganar con el verdadero talento disponible en tu empresa?

Difiere el pago a cinco años y piensa en los resultados que puede entregar ese talento en el transcurso de ese tiempo, se vuelve un programa interesante ¿no crees? Sin embargo, antes de intentarlo, revisa lo siguiente:

1. Soluciona los retos de rotación de mediano plazo. Puede que no resuelvas el problema de personas

que saltan de empresa a empresa, pero prácticamente desaparecerías la rotación de personas con dos o más años de antigüedad.

- 2. Será difícil que la competencia se lleve a tus empleados.** Las empresas reclutan a personas talentosas cuando tienen la necesidad no cuando la encuentran.
- 3. ¿Qué pasa con los empleados que no quieres retener?** Aunque depende de la empresa, mi recomendación es definir un esquema de acuerdo a lo que mejor funcione: pagar el bono de manera generalizada, establecer cantidades según el nivel o pagarlo sólo a aquellas personas a las que quieres retener.
- 4. Tienes que estar cómodo con despedir a empleados.** Existen empleados que con el paso del tiempo pierden la motivación y bajan su productividad pero se quedan con tal de cobrar, ten cuidado, estas personas no deben quedarse en la empresa.
- 5. No soluciona problemas de cultura.** Como cualquier programa de retención monetario, este tampoco es la cura milagrosa, busca también impactar positivamente el día a día de tus empleados,
- 6. ¿Y después de los cinco años?** Es posible que le temas a la fuga de talento pasado el tiempo para otorgar los bonos, esfuérzate en verdad por ser un lugar admirable para trabajar, este tipo de bonos te ayudarán a obtener una primera estabilidad que a muchas empresas les hace falta en la actualidad para trabajar.

No debes dejar de lado que antes de implementar este tipo de programas también hay que establecer métricas, planes de trabajo y análisis de riesgos para no generar problemas a futuro ►

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
5540-0638



Gustav Juul
Presidente



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

¿Cómo ser feliz en el trabajo?

Por Arturo Villegas

hola@arturovillegas.com.mx

Speaker Profesional

Director



Estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen que en México el 60% de los empleados odia su trabajo, lo que explica los bajos índices de productividad. El talento mexicano no trabaja en aquello que le gusta, lo que desde luego es también fruto de la escasa educación vocacional que hace que el 35% de los egresados no ejerza su profesión o sufra con tan sólo realizarla.

La productividad como estandarte

Vivimos un entorno que es adverso en distintas formas para cualquiera (desempleo, crisis económica, competencia desmedida, etcétera) que, aunada a la cruzada por la productividad desmedida en la que se han embarcado algunas organizaciones, termina en una misión suicida en la que al final, no se logra lo que se espera ya que se ve al personal de la empresa sólo como mera herramienta.

Hoy miles llevan problemas de su trabajo a la casa que generan dificultades en la convivencia familiar, propiciando divorcios y hogares desintegrados o dis-

funcionales; además están las dificultades en la salud de aquellos que por trabajar horas extras han afectado tanto su estilo de vida, que la obesidad, soledad, estrés e insomnio son apenas un chiste si se le compara con las enfermedades que pueden sobrevenir.

¿Cómo elevar la productividad sin sacrificar la felicidad?

La respuesta es sencilla, todo está en promover la felicidad de nuestros colaboradores, asumir el compromiso de proveer herramientas que los ayuden a dar balance a su vida, ubicarlos en la posición donde sus talentos sean verdaderamente aprovechados y retos, sólo así lograremos empoderarlos para que después, sean ellos quienes cuiden de las empresas.

Te invitamos a revisar el contenido gratuito que está disponible en www.comoserfelizenmitrabajo.com ahí podrás acceder a material para que tú y tus colaboradores sean altamente eficaces, felices y productivos. ¡Sí se puede! ▶



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



¿Sabes emplear el poder del NO?

Por Mario Cardena

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

www.crconsultinggroup.com.mx

@Mario_Cardena



Quizás has escuchado a alguien decir que “un NO a tiempo, evita problemas posteriores” y la verdad, es que tiene razón. Llega siempre, en algún momento de nuestra vida personal o profesional, en el que es necesario e importante decir NO a un proyecto, invitación a algún evento o modificación a un compromiso. ¿A quién no le ha sucedido sentirse agobiado por las tareas por cumplir, teniendo al final que defraudar la confianza depositada en nosotros por parte de familiares, amigos, colegas de trabajo e incluso, de los mismos jefes?

¿Por qué está bien decir NO?

¡Simplemente porque de decir SÍ a todo, sería imposible cumplir con todos los compromisos asumidos! Hay personas a las que se les dificulta negarse a adquirir mayores responsabilidades porque creen perder su autoestima, no querer demostrar que en realidad no saben sobre aquello que les preguntan o, simplemente, el orgullo les gana pues no quieren perder poder ante la situación.

Reflexiona sobre algún conflicto que hayas tenido en tu vida y que la solución al mismo no haya sido satisfactoria, debido a que terminaste diciendo SÍ en lugar de decir NO. ¿Estabas en la posibilidad de negarte en un principio a realizar lo que se te pedía? Si no podías cambiar las cosas en este aspecto ¿sería el momento de cambiar de sitio?

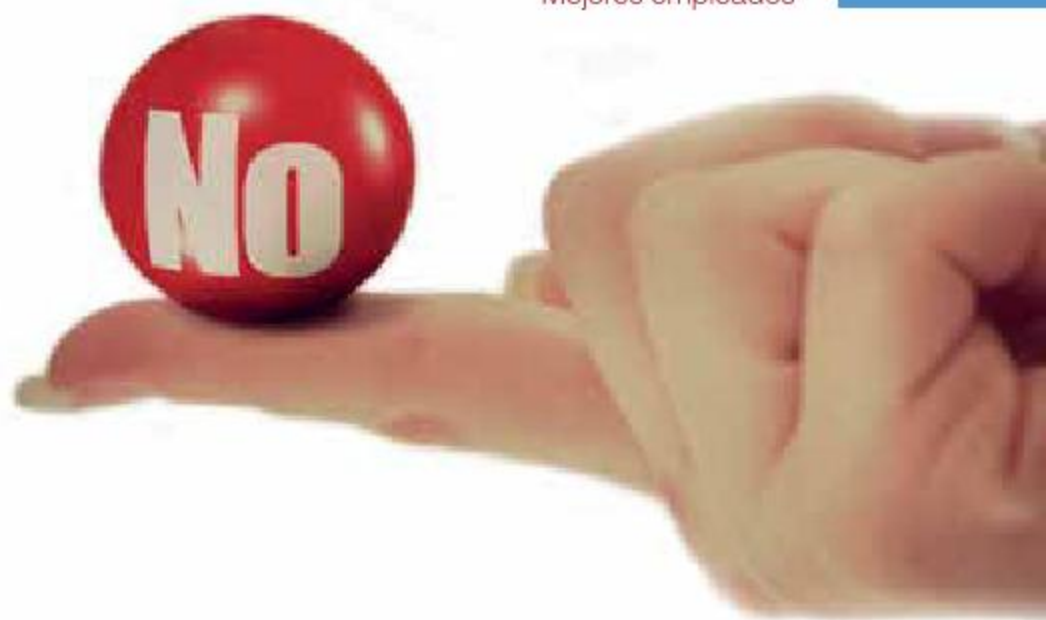
Personas que aceptan horas extras, cambio de planes y cargas excesiva de trabajo, sin posibilidad de poder cumplirlas realmente, suelen

tener como resultado desacuerdos, malos entendidos y relaciones deterioradas.

Sin duda, un elemento importantísimo del conocimiento de uno mismo, es saber establecer los límites y posibilidades de nosotros mismos. ¿Cómo empezar a entender y trabajar en los tuyos? A continuación algunos puntos clave para detectar si eres alguien incapaz de decir que no:

- ¿Tienes miedo de perder tu empleo por aceptar cierta situación en la que debías haber declarado un NO?
- ¿Temes ser rechazado por tu familia, grupo de amigos o trabajo si es que das un NO como respuesta?
- ¿Optas por dar a tu jefe o colega un SÍ debido a que no sabes cómo argumentar tu negativa?
- ¿Comprometes la confianza depositada en ti por hacer compromisos que no puedes cumplir?

Si contestas SÍ a alguna de estas preguntas, es importante que reflexiones de dónde viene esa incapacidad de decir NO y los costos que estás pagando por no saber negarte a tiempo con firmeza y habilidad ►



TIP de Mario Cardeña

Decir un NO a tiempo a aquellas peticiones que te son imposibles, ayudará a no crear falsas expectativas en las relaciones que construyes. Es cierto que la negación puede traer consigo tensión y dificultad en un primer momento, pero será la mejor opción a tomar, puesto que te permitirá dedicarte de lleno a aquello en lo que puedes, dominas y quieres hacer.



Trabajamos con personas... para transformar organizaciones

Coaching en tu Empresa

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

Yoga y meditación para elevar la productividad

Por María y Olga Cebrian
Fundadoras de aomm.tv



Horas y horas frente a la computadora, interminables filas de autos en el tránsito, jornadas larguísimas de trabajo, trabajadores exhaustos, bajas por estrés laboral y ansiedad en aumento. Durante estos últimos años la sociedad occidental está siendo testigo de un cambio de perspectiva importante en lo que se entiende como mejora de la productividad y la calidad en la vida laboral.

Afortunadamente estas actitudes y situaciones, poco a poco están cambiando en favor del cuidado del estado físico y mental de los colaboradores de las organizaciones. Cuestiones hasta hace unos años totalmente impensables de implementar como la figura del *coach* en los equipos productivos y las clases de yoga y meditación al interior de las empresas comienzan a ponerse en marcha en las empresas que buscan la productividad y el bienestar en sus entornos de trabajo debido a los amplios beneficios reportados.

Entrena la mente

¿Queremos, además de cuidar nuestro aspecto físico, ser personas felices, eficaces, brillantes, mejores con nosotros mismos y con los demás? Todo está en entrenarnos por fuera y, por supuesto, por dentro. Ejercitar la mente a través del yoga y la meditación puede ayudar a cambiar los pensamientos para lograr ver la vida desde otras perspectivas, es por ello que gracias al mundo frenético en el que vivimos, enseñanzas y disciplinas milenarias como las practicadas por las culturas orientales cobran más sentido que nunca.

En una sociedad multitarea que cada vez exige más de nosotros, la meditación puede ser el camino para encontrar el equilibrio, ayudándonos a diferenciar lo que es importante de lo que no lo es.



¿Por qué yoga y meditación?

La psicología contemporánea ha incorporado el yoga y la meditación para mitigar el estrés -uno de los mayores y más peligrosos males que sufre la humanidad urbanizada-, y ofrecer a las personas una alternativa natural que les ayude a ser más felices y productivas en sus centros de trabajo.

Por un lado tenemos algunos de los beneficios que aporta la meditación:

1. Reduce el estrés, la ansiedad y por lo tanto la presión arterial.
2. Aumenta la memoria y la capacidad de concentrarse en una tarea.
3. Aumenta el funcionamiento del sistema inmunológico.
4. Cultiva profundos estados de relajación.
5. Disminuye los niveles de adrenalina, noradrenalina y cortisol (hormona del estrés).

Todo se traduce en empleados con mejores índices de asertividad en resultados y en el trabajo de equipo, así como menores incidencias por cuestiones de salud. Ahora bien, ¿qué nos aporta la práctica del yoga?

1. Mayor flexibilidad y estiramiento de los músculos.
2. Mejora de la circulación venosa.
3. Mejora el funcionamiento del sistema endocrino, regulando la secreción hormonal.
4. La columna vertebral se vuelve más elástica y puede llegar a corregir ciertas deformaciones.
5. Mejora la función respiratoria aumentando la capacidad de dilatación de los pulmones, lo que se traduce en mayor cantidad de oxígeno para realizar el intercambio gaseoso en los alveolos pulmonares.

Todo beneficio en las personas ayuda a mejorar su calidad de vida, de ahí que cada vez más empresas ofrezcan alrededor del mundo planes y estrategias en los que se cuide la salud emocional de sus empleados. En definitiva, la meditación y el yoga, han llegado a la empresa para quedarse sobre todo, por los probados beneficios que provoca. Sólo tenemos este momento, disfrutemos de él ►



María y Olga Cebrian, son fundadoras de Aomm.tv, la plataforma más grande de clases en español que ofrece videos *online* en alta calidad de clases de yoga, pilates y meditación para ser practicados en cualquier lugar y hora del día. Aomm.tv cuenta con un catálogo de más de 250 clases guiadas por 47 profesores de España, Estados Unidos y Latinoamérica, que se adaptan a las necesidades de los usuarios y a las últimas tendencias dentro del mundo del yoga y el pilates.





Orientación para elegir carrera o mejorar tu perfil

Entrevista a Daniel Silva y Emilio Huerta
Fundadores de *Top Student*



Por Daniela Álvarez Soto
contacto@mejoresempleos.com.mx

Saber elegir una carrera profesional en la época actual merece mucha atención. Daniel Silva y Emilio Huerta fundaron *Top Student*, una empresa mexicana que orienta a estudiantes de preparatoria y egresados de universidad, ya sea a elegir una carrera universitaria o a mejorar su propio perfil profesional, tomando como materia principal de esta asesoría, las aptitudes y sueños de cada individuo.

Jóvenes orientando jóvenes

Top Student busca ir más allá de los métodos tradicionales de orientación vocacional; lo que diferencia este tipo de orientación es que permite un acercamiento del estudiante o profesionista al mundo real del área de interés para que pueda obtener por cuenta propia, experiencias vinculadas a su pretensión de carrera. Estas vivencias incluyen también entrevistas con profesionistas quienes ofrecen un panorama más claro de lo que será la vida profesional que están por elegir.

Hemos detectado que muchos estudiantes de preparatoria eligen su carrera basados en la presión familiar o poniendo como prioridad número uno “el que se conviertan en millonarios”, dejando a un lado la premisa de que se debe elegir aquello para lo que

se es bueno y realmente apasione al individuo. Hemos constatado que una persona que hace lo que le apasiona, es un individuo que tendrá la fuerza diaria para seguir adelante a pesar de los obs-

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, sólo 40 de cada 100 profesionistas en México tiene un empleo relacionado a su formación universitaria.

táculos que enfrente ya que se trata de que tengan claro que se debe crecer y generar el mayor progreso posible a través de la profesión elegida, especialmente en tiempos tan cambiantes y exigentes como los actuales ▶



TIP de Daniel Silva y Emilio Huerta

Los números no mienten, la deserción escolar es un problema grave, solamente el 8.4% de la población mexicana cursará una carrera universitaria; factores hay muchos, pero debemos considerar que una parte de los chicos desertan debido a que no saben qué estudiar o desconocen para qué carrera son buenos.

"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

Capital *con sentido* Humano

Entrevista a Natali Lima

Directora de Recursos
Humanos *Natura* México



Por Zaida Alejandra Bedoya Flores
contacto@mejoresempleos.com

A pesar de los momentos de crisis global, *Natura* es de esas pocas empresas que registra números positivos en sus cifras de crecimiento, pero ¿cómo lo logra? Natali Lima, Directora de Recursos Humanos *Natura* México, explica a *Mejores Empleos* que gran parte del éxito obtenido se encuentra sin duda alguna, en la manera auténtica en la que, desde el interior de la empresa, se promociona el bienestar de las personas, líderes y colaboradores.

La vida y los negocios con sentido humano

Somos una empresa que nace de dos pasiones: la cosmética y las relaciones. Nuestra esencia, creencias, valores, misión y visión hablan precisamente de ello. Así, el mayor valor que tenemos como organización es tomar a la vida como una cadena de relaciones

Natura, marca brasileña productora de cosméticos y productos de higiene y belleza, fue fundada en 1969; actualmente cumple 10 años en México, el último de franca maduración y crecimiento en el mercado.

Durante 2014 *Natura* reportó un incremento del 5.7% en sus ingresos netos globales, particularmente en México y Colombia este crecimiento registró un aumento del 29.5%. A nivel global, la marca cuenta con un millón 743 mil consultoras, 5.2% más que al cierre de 2013, en México y Colombia, el aumento en este rubro fue del 12%.

verdaderamente humanas; por eso es que el manejo que se hace del departamento de Recursos Humanos (RH) en *Natura* va más allá de la simple tarea administrativa o de un área de procesos; tratamos de ser no sólo un apoyo para la empresa sino de fungir como un área estratégica que apoya al negocio a lograr sus resultados.

Trabajamos por resultados y tenemos bastante flexibilidad con nuestros colaboradores pero al final, somos una empresa como cualquier otra, queremos resultados, crecimiento, aumentar la presencia de *Natura*, etcétera; la diferencia estriba en que no queremos dejar de lado nuestra esencia puesto que nuestras políticas y gestión de talento es lo que le ha permitido a la compañía llegar hasta donde lo hemos hecho.

En RH vamos mucho más allá de lo que tradicionalmente se hace, aquí nos damos a la tarea de conocer a las personas. Siempre que pensamos en admitir a alguien, hacemos un proceso selectivo para atraer talentos de los que no sólo sepamos sus competencias técnicas sino también su historia, cómo es que esta persona se relaciona con un equipo, con el gestor y con su trabajo; queremos saber qué necesita para desarrollar su rol y entregar los resultados. Sin esto último, simplemente no podemos generar equipos de trabajo que realmente se comprometan con alcanzar los objetivos trazados por el negocio.

La importancia de un verdadero líder

La base de nuestro trabajo se encuentra en la persona y tratamos de que nuestros líderes lo asimilen; hoy por ejemplo, estamos incorporando una nueva metodología donde precisamente, se busca que todos los gestores se hagan responsables por el índice de compromiso de sus equipos.

En ocasiones, el problema puede estar en que el líder no tenga su autoimagen bien definida, no se conoce, no sabe cuáles son sus expectativas en el negocio y en consecuencia, carece de las competencias para manejar a su equipo. Alguien que va más allá de ser sólo jefe se presenta como el ser humano que es, sin títulos ni puestos; es lo que es, con sus miedos, su vulnerabilidad y se atreve a equivocarse, a decir “no sé”.

Es por eso que preparamos a nuestros líderes desde dos miradas ¿qué necesito para desarrollar mi rol? y ¿qué necesito para desarrollarme como ser humano? En la primera los capacitamos en las competencias técnicas para el puesto (desarrollo de liderazgo) y en la segunda, vemos temas que tienen que ver con autoconocimiento, relaciones y comunicación, etcétera ►

TIP de Natali Lima

A veces no entendemos lo importante que es el conocerse a sí mismo, uno debe definir lo que quiere en la vida y saber reconocer como persona sus valores, creencias y pasiones, si carecemos de ellas es imposible incluso ser feliz en el trabajo porque no seremos capaces de saber hacia dónde queremos llegar ni escoger aquella actividad que puede enriquecernos en todo sentido. Aprendamos que cada uno de nosotros debe ser protagonista de su propia carrera profesional.

Industria mexicana de TI, empleo en crecimiento



Entrevista a Víctor Gutiérrez

Presidente de Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información



Por Elizabeth Verduzco

eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

El mercado mundial pasa en la actualidad por momentos económicos erráticos e impredecibles; aún así, México ha reportado crecimiento en el sector de las Tecnologías de la Información (TI) y se prevé que este desarrollo se mantenga. ¿Cómo hacer para no sólo consolidar las oportunidades de empleo sino aumentar las posibilidades de desarrollo para el talento mexicano en este rubro? Víctor Gutiérrez Martínez, Presidente de Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI) nos lo comparte.

Crecimiento firme, ganancias constantes

México se ha posicionado poco a poco en el mercado de las TI y debemos reconocer esos avances. En la CANIETI proyectamos un crecimiento en el sector de las TI en México superior al 6% en 2015. Parece poco, pero es un crecimiento muy amplio; tan sólo el servicio de TI de almacenamiento en la nube, ha tenido un crecimiento arriba del 40% y se espera que sea un servicio con cada vez más demanda, por lo que se espera que esa cifra aumente.

Los números hablan por sí mismos, tenemos el talento y la voluntad, pero debemos competir y pensar en un mercado mundial. Si una empresa decide adquirir *software* o implementar TI en sus procesos, obviamente va a evaluar esto con base en resultados, y



Team-INT
selección e inteligencia



Grupo Pozzeidon

Servicios de poligrafía
para dar seguridad en la
contratación de su personal

- de outsourcing
- de planta

Contáctanos 5559.0441

contacto@grupopozzeidon.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

considero, que cualquier empresa que decida evaluar talento mexicano se llevará una muy grata sorpresa con la calidad y el nivel de competitividad que hay en nuestro país. Tan es así que bancos internacionales, sobre todo estadounidenses, operan con *software* desarrollado en México.

México, creo en TI

El mercado mexicano de las TI tiene tres retos principales:

Innovación, las TI han permeado en los procesos de servicios, automatización y robótica. Sin embargo aún existen sectores, como el de la salud, donde podrían beneficiarse aún más de la implementación de TI al igual que hasta ahora lo han hecho el sector energético y el automotriz. Debemos comenzar a ver con otros ojos y empezar a imaginar las nuevas posibles aplicaciones que pueden desarrollarse desde nuestro país.

Globalización, que aunque es bastante obvio, debemos dejarlo claro, la necesidad de incorporar tecnología global a los procesos de cualquier empresa es necesario, sin embargo hay que tomar en cuenta que las organizaciones hoy compiten a nivel internacional con tecnología, avances, investigación e implementación de servicios de TI. Necesitamos encontrar la manera de hacer a nuestro país un lugar atractivo para aquellas empresas que buscan diversificar sus proyectos de desarrollo e innovación.

Fortalecimiento, en México debemos apostarle a las empresas nacionales que están desarrollando, creando e implementando las TI. Existen múltiples proyectos que muchas veces se quedan sólo en el mundo de las ideas, con el apoyo necesario lograremos fortalecer de manera segura y rápida el sector, facilitando la creación de empleo.

Meta a la vista

Actualmente la CANIETI está trabajando junto con el gobierno para lograr vencer estos retos; contamos con el programa *Mexico IT*, que es una iniciativa que busca posicionar las capacidades y competencias mexicanas en el mercado mundial, sobretodo en Estados Unidos, que es un mercado muy grande.

Ya se están dando pasos firmes en ese sentido, un ejemplo claro es *Mexico FIRST*, un proyecto de certificación de competencias globales que en pocas palabras, capacita y avala al talento nacional para competir en el mercado mundial; hasta la fecha llevamos poco más de 85 mil personas capacitadas y certificadas en distintas áreas ►

En 2014, México generó más de 6, 000 millones de dólares en exportación de servicios de TI. Pero eso no es todo, los servicios tradicionales de TI, tuvieron un incremento del 11.5%, mientras que el mercado de consumibles subió un 12%.

TIP de Víctor Gutiérrez

Hay algo bien claro, no podemos competir por ahora contra India y China en generación de técnicos y profesionales de TI, nuestra naturaleza demográfica no nos lo permite. No obstante México cuenta con ventajas estratégicas que esos países no tienen: la cercanía y prácticamente mismo uso horario de Estados Unidos, un gran consumidor de TI; también tenemos a una gran población joven y preparada con conciencia del valor agregado. La respuesta no está en ofrecer una mano de obra barata sino en ofrecer mucho más valor y conocimiento en los servicios y soluciones prestadas a los clientes.

Certeza y seguridad para administrar personal al sector energético

Administración de nóminas

-  Personal nacional
-  Empleados expatriados

Reclutamiento, selección y headhunting

5559.7076 contacto@empleosenenergia.com

10 años de experiencia Trabajamos para iniciativa privada y sector público Alianza con

www.trabajando.com
La Comunidad Laboral 24/7 de tu empresa

México y las Tecnologías de la Información

La correcta aplicación de las Tecnologías de la Información (TI) reduce costos, minimiza errores y multiplica la rentabilidad de cualquier organización. México no se ha quedado atrás; las empresas nacionales dedicadas a desarrollar TI han crecido rápidamente mientras que cada vez más organizaciones en nuestro país incorporan las TI a sus procesos. He aquí un breve panorama acerca de la situación de este sector a nivel nacional.



Los diez países de América Latina que más emplean TI

1. Chile
2. Barbados
3. Uruguay
4. Costa Rica
5. Panamá
6. Colombia
7. México
8. Trinidad y Tobago
9. El Salvador
10. Jamaica



Las mejores empresas de tecnología para trabajar en México

1. Plantronics México
2. Microsoft México
3. Terra México
4. Sabre Travel Network
5. Inflection Point
6. Cisco Systems de México
7. Dell México
8. Nearsoft
9. CompuSoluciones
10. CONTRAQ



Fuentes:

www.prosoft.economia.gob.mx
www.forbes.com
www.weforum.org
www.greatplacetowork.com.mx
www.endeavor.org.mx

En México existen más de 700 compañías de TI agrupadas en 25 *clústers*.

En México existen cerca de 500 mil profesionales de TI.

Nuestro país ocupa el tercer lugar a nivel mundial como proveedor de servicios de TI según *Gartner*, empresa de investigación de TI.

El Índice de Servicios de *AT Kearney*, reconocida consultora mundial, demostró en 2011 que México es el mejor destino de América para establecer servicios de TI debido a la proximidad geográfica y cultural con Estados Unidos.



¿A qué se dedican las empresas de TI en México?

- Servicios de integración de sistemas
- Consultoría de Tecnologías de la Información
- Procesamiento electrónico de datos
- Tercerización de Tecnologías de la Información
- Servicios de Tecnologías de la Información (varios)
- Servicios de manejo de información
- Tercerización de procesos empresariales (BPO)



México, un gran lugar para invertir

- España, India y Estados Unidos representaron el 74% de los proyectos de *software* desarrollados en México entre 2003-2010. Lo que revela una descentralización de los proyectos internacionales.



Sectores que más demandan los servicios de TI en México

- Finanzas 12%
- TI 12%
- Servicios 12%
- Gobierno 10%
- Comercio 9%
- Automotriz 6%
- Entidades educativas (administrativas) 6%
- Educación 6%
- Asociaciones 6%
- Manufactura 5%
- Médica 4%
- Otros 4%
- Eléctrico/Electrónico 3%
- Aeronáutica 3%
- Marcas Certificadoras 2%

Crecimiento acelerado

Entre 1988 y 2007 se fundaron 43 empresas de TI. Mientras que entre 2008 y 2014 se fundaron 119.

¡Contar con un “mapeo” de talento mexicano en TI es posible!

Entrevista a Lourdes Sánchez Guerrero

Presidenta de la Asociación Nacional de Instituciones de Educación en Tecnologías de la Información (ANIEI)

ANIEI

Por Laura B. Hurtado

contacto@mejoresempleos.com.mx

Identificar cuál es el perfil adecuado del profesional en informática y que tenga las competencias adecuadas que demanda la industria es determinante. Con este fin, la Asociación Nacional de Instituciones de Educación (ANIEI) surge en 1982 como parte de una iniciativa entre el gobierno y las instituciones educativas. Lourdes Sánchez Guerrero, presidenta de la ANIEI describe a *Mejores Empleos*, la manera en la que desde entonces, y hasta la fecha, la asociación ha conjuntado alrededor de 600 instituciones de educación de nivel medio superior, técnico superior universitario y posgrados en Tecnologías de la Información, con el objetivo de tener profesionales que cuenten con las competencias para enfrentar las demandas del mercado laboral.

1. Definir los perfiles que más solicita la industria:

Este trabajo ha implicado realizar proyectos académicos como validación de planes y programas de estudio además de crear un modelo curricular donde están adscritos los conocimientos mínimos que deben tener los profesionistas.

De acuerdo a nuestros estudios, son cuatro los perfiles profesionales que hoy en día se pueden colocar fácilmente en la industria de TI:

- Ingeniería en software
- Informática
- Ingeniería en computación
- Ciencias de la computación.

2. Validar y monitorear los planes de estudio, la infraestructura y nivel de las instituciones académicas.

Para este fin creamos el Consejo Nacional de Acreditación en Informática y Computación A.C. (CONAIC) en el que indicamos a la academia un modelo curricular donde estén adscritos los conocimientos mínimos que debe tener un plan de estudios para que sea útil a la industria actual.

3. Buscar la relación entre las instituciones educativas y los sectores productivos.

Hasta ahora, hemos evaluado alrededor de 80 planes y programas de estudio. Lo anterior se suma a un sistema de Capital Humano en TI que consiste en elaborar un mapa de profesionales que son requeridos por la industria y que pueden ser insertados en el mercado laboral de manera más eficaz y con la seguridad, para los contratantes, de que el talento que van a sumar a sus organizaciones está plenamente calificado.

Las PYMES concentran el 85% de la Industria de TI en México ►

TIP de Lourdes Sánchez

Además de los trabajos tradicionales, la industria de los multimedia requiere profesionales en TI. En Jalisco, por ejemplo, se está apostando por una ciudad digital que se sustentará en una cuestión cinematográfica. Asimismo, la industria automotriz y muchas otras están requiriendo cada vez más ingenieros de sistemas embebidos para procesos de producción, así que existen infinidad de oportunidades para los profesionales de las TI. Por otro lado, el desarrollo de competencias básicas como el dominio del Inglés, la comprensión de lectura, la capacidad de comunicación y las matemáticas, siguen siendo requisitos indispensables en el talento.

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 México)
Tels: 5582-9188 y 9335
www.psicografologia.com



Microsoft



Innovar y descubrir el potencial del individuo

Entrevista a Juan Alberto González Esparza

Director General de Microsoft México



Por Gabriela Breña H.

gbrena@mejoresempleos.com.mx

Difícil es imaginar el siglo XX sin considerar la influencia de la empresa creada por Bill Gates, hoy una de las más poderosas e influyentes a nivel mundial que con innovación tecnológica logró operar y concebir una nueva forma de vida en el mundo entero. Mucho hay que aprender de *Microsoft* en todos los ámbitos. En cuanto al manejo del Capital Humano, también representa una valiosa referencia. *Mejores Empleos* platicó con Juan Alberto González Esparza, Director General de *Microsoft* en México, los desafíos que representa distinguir al talento hoy en día.

Microsoft, más que una empresa, un estilo de vida

El Capital Humano de esta compañía es fundamental y mi prioridad es dar mayor peso en saber realmente qué necesitan los empleados de *Microsoft*, por encima de buscar emular las prácticas de lo que hace el mercado en materia de Recursos Humanos.

Hoy nos hemos convertido en la mejor empresa para trabajar en América Latina, y es resultado de la “cultura *Microsoft*” ya que una de las importantes bases de una verdadera innovación ha sido también, el prestar especial atención a la diversidad e inclusión. Es decir, buscamos gente con habilidades, características y cualidades únicas, para después buscar la manera de adoptar esas particularidades -propias del

“Debemos comprender que los recién egresados no han acumulado años de experiencia real, necesitamos entender la realidad del talento que emana de las universidades y centrarnos en descubrir el potencial del individuo”.

mundo actual- en nuestros espacios de trabajo ¡y así beneficiarnos de esas cualidades que tenemos todos! De esta forma es como en *Microsoft* damos la bienvenida a la diversidad.

Por otra parte, de cada diez contrataciones que hacemos, al menos cinco son recién egresados de universidad o de maestría, porque creemos firmemente

en la riqueza de ideas e innovación que proveen las nuevas generaciones. Los *Millennials* traen otro *chip set*, otra forma de pensar. Hoy existen 36 millones de jóvenes en México, y es obligado dar espacio a estas generaciones que representan el mayor bono demográfico de toda nuestra historia.

Talento que busca la “flexibilidad flexible” en su trabajo

Sabemos que al talento joven le gusta lo que llamamos “flexibilidad-flexible” es decir, una flexibilidad “sin manual”. En *Microsoft* la manejamos y los colaboradores

responden de forma positiva. La clave es que se fijen objetivos de vida claros ¿qué quieres lograr? y que los colaboradores se manejen de manera libre dentro de la organización; la finalidad, más allá de un balance de vida y trabajo, es una integración de *su vida y su trabajo*. Es decir, hay momentos en que algún proyecto demanda pasión, compromiso, entrega y trabajo duro, pero también hay momentos donde tenemos proyectos familiares que también tienen prioridad. Por encima de la hora de llegada y salida o del número de asistencias a la oficina, aquí en *Microsoft*, lo que importa es el resultado.

¡Talento a la vista!

Durante tres años presidí la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de la Información (AMITI) y hubo reuniones donde directores generales de diversas empresas aseguraban que había cerca de 11 mil vacantes en sus organizaciones, sin embargo, revisando las cifras del gobierno, descubrí que al año egresaban cerca de 150 mil ingenieros. Existe el talento, pero algo estamos haciendo fuera de enfoque, que no les estamos abriendo espacios o las oportunidades necesarias en el mercado laboral. No importa si hay 150 mil o 200 mil ingenieros recién graduados, si las organizaciones no cambian su forma de reclutar y principalmente identificar el potencial de un individuo, entonces perdemos a estos jóvenes.



En nuevos perfiles de puesto, contratamos el potencial de individuo

Hace poco nos sucedió algo paradójico, estábamos armando el perfil para contratar a un chico que trabajará con una nueva tecnología y, por costumbre, pedíamos cierto tiempo de experiencia. Hubo un momento en el que me cayó “el veinte” y pensé: ¿cómo vamos a contratar a alguien con experiencia en una tecnología que acabamos de crear? Ahí es donde empiezan los verdaderos desafíos de lo que buscamos por talento. Ahí me di cuenta de lo importante que es cambiar la forma en la que hacemos la cosas; además, imaginemos que tardamos 120 días en encontrar a alguien con el *expertise* y las habilidades necesarias para un puesto, cuando son 120 días que pudimos aprovechar para entrenar a algún colaborador nuestro para que desarrollara el *expertise* y las habilidades solicitadas. En *Microsoft* nos tomamos muy en serio el innovar, incluso, en la forma que en que cubrimos nuestras vacantes; con el ejemplo anterior creo que queda demostrado.

Creatividad, el verdadero activo mexicano

En México nos caracteriza la creatividad, y para innovar, ya no es necesario contratarse en una empresa como *Microsoft*. Si se tiene una buena idea, entonces los empresarios también debemos arropar a los emprendedores, ser capaces de orientar su creatividad y darles el apoyo y las herramientas necesarias para que puedan desarrollarla y emprender. Si no explotamos estas cualidades del talento nacional, entonces no vamos a ser testigos de lo que puede llegar a ser México ►

TIP de de Juan Alberto González

Muchas empresas buscan en un CV los logros del individuo, si cumplieron metas o logró su cuota ¡y punto! No estamos escuchando las experiencias de vida, esas que pudieron haberlo transformado como ser humano. Si indagas a fondo y haces preguntas centradas en ubicar por encima de todo el potencial de tu candidato, conocerás si él o ella sabe de resiliencia, tiene autoestima alta o si busca inspiración y éxito en otras personas para poder aprender; eso te permitirá crear la diferencia en tu organización en los próximos tres o cinco años, ahí está el verdadero recurso humano.



¿Cómo elevar la competitividad de México en TI?



Entrevista a Guadalupe Sánchez

Consejera de la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de la Información (AMITI)

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

Aumentar la competitividad nacional, es una batalla que se lucha en distintos sectores, es por ello que la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de la Información (AMITI) la ha abanderado como su objetivo principal. *Mejores Empleos* acudió con Guadalupe Sánchez, consejera de esta organización, para platicar sobre los principales avances de México en materia de TI y las iniciativas en favor del impulso al talento mexicano.

Para competir, hay que producir

No hace falta mucho para entender la relevancia de las TI en el desarrollo de cualquier país. Aunque no hay cifras exactas, sólo basta tomar el índice de competitividad marcado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) y compararlo con el subíndice de TI que presenta el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en Inglés) para darse cuenta que los países más competitivos del mundo también son los más avanzados en el uso de TI; es obvio que hay una correlación exacta entre competitividad y uso de las TI.

Lo anterior sucede porque la industria de las TI es transversal, es decir, tiene que ver con todos los sectores. Si tomamos como muestra el automotriz, nos daremos cuenta de que las TI están presentes en todo el proceso: desde la manufactura de un auto hasta el producto final que ya cuenta con computadora de navegación satelital, mandos de voz, controles electrónicos, etcétera.

Las TI también afectan la manera en que las empresas toman decisiones, sobre todo con tecnología *Big Data*, en donde podemos obtener un gran cúmulo de información, datos, cifras y demás, que después serán analizados para tomar decisiones estratégicas. Las TI se ven involucradas en la base de la cadena productiva (procesos tanto de fabricación) hasta llegar a la dirección y planeación de una empresa.

México puede llegar a mejores posiciones

Nuestro país debe competir y tratar de incursionar en dos mercados: el mundial y el latinoamericano. La verdad es que, como nación, somos atractivos pero podemos llegar a serlo aún más. A nivel mundial la cercanía con Estados Unidos nos beneficia y, poco a poco,

el mercado mundial deja de compararnos con países como India o China.

Sin embargo, México debe aprender mucho de naciones como Argentina, Colombia y Costa Rica, que están creciendo bastante rápido. Argentina está preparando a sus estudiantes de TI de manera envidiable, mientras que Costa Rica se ha posicionado como líder en materia de *Call Centers* y alberga a cientos de centros de soporte de TI en su territorio. Colombia ha avanzado en la creación de parques tecnológicos o *clusters*; México debe posicionarse junto a estos países, y la verdad, no vamos tan mal. Tenemos a estudiantes bien capacitados, talento desarrollándose dentro del mercado y hemos avanzado en materia de parques tecnológicos e implementación de TI.

Pocas mujeres en puestos de alta dirección

Un desafío importante a superar en nuestro país es el de la inclusión de la mujer en la alta dirección. Mientras más alto sea el puesto en una organización es menos común encontrar mujeres; las empresas en TI, por lo general, no son discriminatorias, son las mismas mujeres quienes rechazan los puestos directivos debido a que consideran que puede verse afectado su rol de madre o esposa. Es preciso comunicarles a las chicas que esto no es necesariamente cierto, si bien la industria es demandante, como cualquier industria, también es cierto que se puede llegar a encontrar un equilibrio entre la vida personal y la profesional ►

TIP de Guadalupe Sánchez

México tiene muchos retos. El mundo laboral actual demanda el dominio del Inglés y los estudiantes mexicanos no cuentan con ese requisito para elevar la competitividad de nuestro talento, es preciso que los jóvenes sean capaces de entablar conversaciones de negocios y proyectos enteros en este idioma. Por otro lado, también es importante que el talento en formación no descuide las llamadas *Soft Skills*, cuestiones como comunicación, innovación, creatividad, entre otras siguen siendo importantísimas.

TechnoPoli, información que vale oro

¿Buscas innovar? ¿Quieres desarrollar tecnología o registrar una patente? ¡Acércate a la Unidad de Desarrollo Tecnológico del Instituto Politécnico Nacional (IPN), TechnoPoli! Un espacio pensado para facilitar la creación, desarrollo y comercialización de proyectos tecnológicos y de investigación académica.



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.



Potenciar el desarrollo integral del colaborador

Por Jennifer Amozorrutia
Great Place to Work® México



Visto de manera general un empleo es el trabajo realizado en cumplimiento a un contrato por el que se recibe un salario o remuneración. Sin embargo, porqué no pensar en él como una labor que ofrezca satisfacción personal, talento y productividad con espíritu de pensar que "el trabajo no es un *commodity* sino un regalo (*Gift*)" -Robert Levering (fundador de *Great Place to Work*®)-.

Cultura organizacional que enriquece

La diferencia entre la concepción simple de un empleo y el participar de una cultura *Giftwork*® radica en la forma en que laboramos, nos relacionamos y desenvolvemos en nuestros lugares de trabajo, los motivadores e impulsores que encontramos y creamos para nuestros equipos de trabajo y cuando las organizaciones viven una cultura *Giftwork*® resulta natural encontrar el genuino interés en desarrollar tanto la cultura como a sus colaboradores de manera integral.

Así, el desarrollo de las personas es una estrategia de atracción de talento y un elemento clave en la creación de excelentes lugares de trabajo, pues desde el momento del reclutamiento podemos encontrar procesos y prácticas que se aseguran de captar al talento adecuado para la labor y cultura de la organización que van desde cuestionarios y pruebas relacionadas con valores y principios personales, hasta la realización de entrevistas grupales directas con el equipo de trabajo, para evaluar la compatibilidad cultural del candidato y el potencial del mismo para alinearse con los objetivos de la organización de forma más natural y así lograr su pronto desarrollo y adhesión a la cultura.



**Promoción
Empresarial**
Excelencia en Capacitación Ejecutiva

Participa en Nuestros Próximos Eventos

Aliados Estratégicos

3-Septiembre



GANAR-GANAR
Sector Especializado en Responsabilidad Social Corporativa

10mo. Congreso Internacional

Responsabilidad Social y Sostenibilidad

Sede:

TORRE MAYOR



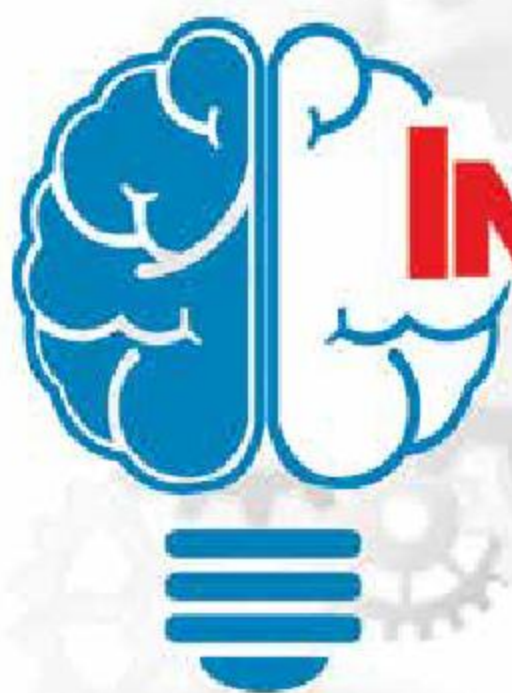
www.CongresoRSC.com.mx

Informes@CongresoRSC.com.mx

¡Aprovecha el Precio Especial del Mes!

**¡Inscríbete
Hoy Mismo!**

30 de Septiembre



INNOVATION Forum

Sede:

TORRE MAYOR



www.InnovationForum.mx

informes@InnovationForum.mx

(55) 90-00-04-04

01-800-087-2411

¿Cómo lograr el desarrollo integral?

Algunas de Las Mejores Empresas para Trabajar® invierten en programas de desarrollo de futuros ejecutivos. Diseñado para *trainees* con potencial y afinidad con la cultura, tras años de entrenamiento se desenvolverán con soltura ya como líderes de la organización, brindarán resultados positivos, serán capaces de permeare la cultura y fomentarán la réplica de programas con nuevos candidatos, siendo ellos mismos la muestra del éxito de este esfuerzo organizacional.

Podemos mencionar también, la evaluación del desempeño, que es la revisión periódica y formal de los resultados de trabajo que se efectúan entre jefe y colaborador con el objetivo de fomentar que los jefes inmediatos mantengan comunicación sistemática con sus colaboradores en temas de cumplimiento de objetivos y metas de trabajo. Otra herramienta es el Plan Individual de Desarrollo que contiene los objetivos planteados para el colaborador (específicos, temporalmente ubicados y medibles) así como aquello que el colaborador realizará, las razones y tiempos de ejecución y las métricas que se le aplicarán para su evaluación de resultados, así como las competencias a desarrollar y los métodos para facilitar dicho avance. Otro recurso utilizado por las empresas, es la capacitación en distintas habilidades que, además de promover el conocimiento teórico, práctico y técnico, fortalecen la transparencia y la confianza entre líderes y colaboradores.

Pero el desarrollo del colaborador no estaría completo, sin un interés por su desenvolvimiento personal,

es decir, en sus dimensiones sociales y humanas. Es así que en Las Mejores Empresas para Trabajar® incentivan a los colaboradores a sumarse a programas que aporten beneficios directos a su salud y bienestar físico, temas de fortalecimiento familiar, social, comunitario, etc., e incluso se les motiva y facilitan opciones para mejorar su bienestar espiritual. Al respecto hemos encontrado modelos donde la persona es el eje y se considera “el fin último y no un medio”. Son organizaciones que ofrecen a los colaboradores beneficios que hagan su vida más sencilla, como horarios flexibles o escalonados y apoyo para continuar o complementar estudios o apoyar la economía con recursos o reconocimiento del buen desempeño de sus hijos. Entre las prácticas más originales, por ejemplo, en el tema de salud, podemos compartir una que se destaca por ofrecer los recursos necesarios al colaborador para la realización de estudios médicos fuera del país si el padecimiento lo amerita y/o en caso de una enfermedad grave o desconocida que requiera una segunda opinión.

Tengamos claro que el enriquecimiento que una oportunidad laboral nos ofrece es también la posibilidad de obtener lo mejor de nosotros mismos, superando las expectativas puestas en nosotros y disfrutando el entorno. Prácticas como las anteriores fomentan la creación y réplica de ambientes de alta confianza cuyas relaciones entre líderes y colaboradores son abiertas con el justo ejercicio de evaluaciones y retroalimentaciones, eso sí, enfocados en el alcance de los objetivos de la organización ►



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



FORMACION - INFORMACION - TRANSFORMACION

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

Algunos de nuestros socios:

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

Experiencia de clase mundial

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

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

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

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

[t @usem](#) [f /usemmexico](#) [v /usemmexico](#)

USEM

UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

¿Mucho tiempo sentado?

Cuidado con el estreñimiento

Por Sandra Romo

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



La gastritis, colitis y la enfermedad de colon irritable, son muy comunes en el ámbito laboral siendo la inflamación intestinal y la constipación, también conocida como estreñimiento, los síntomas más frecuentes. Entre los principales factores de riesgo están el sedentarismo, la ingesta frecuente de algunos medicamentos (como calcio y analgésicos), aguantarse las ganas de ir al baño, una alimentación no óptima (baja en fibra y/o alta en proteína animal, intolerancia a la lactosa y/o gluten, consumo excesivo de irritantes) y la falta de hidratación adecuada. Respecto al estado emocional también se asocia al estrés continuo y a la ansiedad.

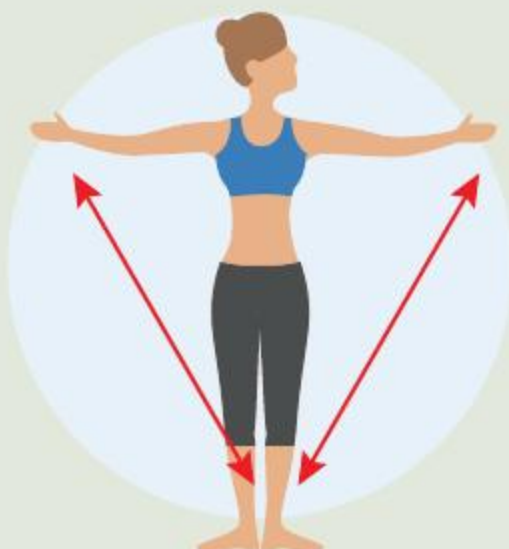
Si tienes sospecha de padecer algún desequilibrio gastrointestinal, es muy importante que acudas a un médico porque un diagnóstico temprano puede prevenir que resulte en algo más severo como úlceras o cáncer de colon. Acude a un nutriólogo quien te puede asesorar sobre un plan alimenticio de acuerdo a tu estilo de vida. Por otro lado, la terapia cognitiva, la meditación, el yoga y el Tai chi pueden resultar muy beneficiosos para prevenir y tratar estos desórdenes.

Tips preventivos y terapéuticos

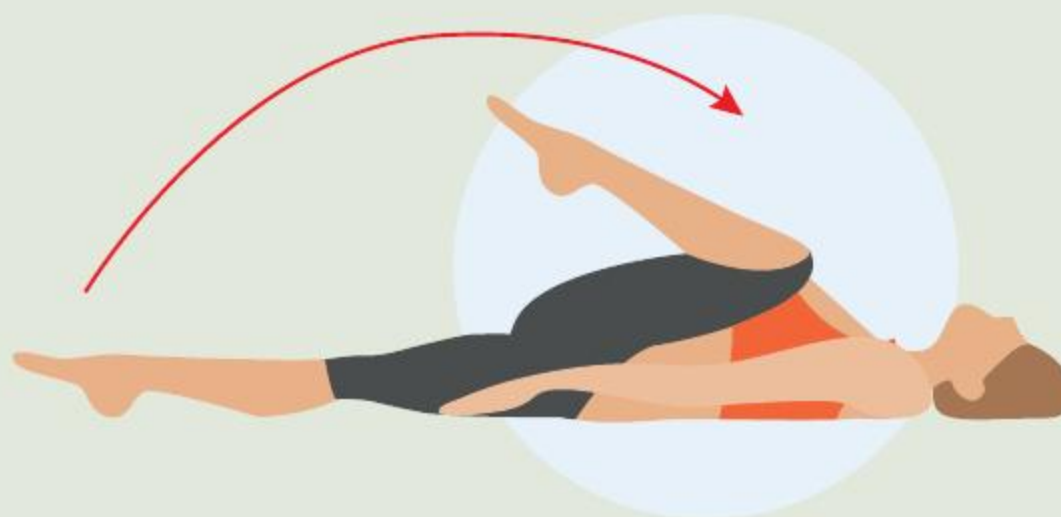
Al pasar mucho tiempo sentado es frecuente que los intestinos se vuelvan perezosos, procura caminar antes de ir al trabajo vigorosamente unos 20 minutos. Si tu trabajo demanda que estés sentado mucho tiempo pon una alarma para que cada hora puedas pararte a caminar cinco minutos. También ayudará que hagas los siguientes ejercicios, algunos basados en la práctica del yoga.

Torsiones

Sentado: Toma aire al comenzar y suelta el aire mientras giras el torso deteniéndote del respaldo de la silla.



De pie: Abre los brazos en forma de cruz, toma aire, y cuando sueltes el aire, baja tocando con tu mano derecha tu pie izquierdo, regresa al centro para nuevamente pararte, hacer una inhalación y bajar esta vez hacia el lado contrario.



Flexiones de piernas

Sentado, de pie o acostado: Toma aire, y al exhalar, lleva la rodilla al pecho ligeramente con dirección a la axila. Sostén por tres segundos y cambia de pierna.



Flexión completa de columna

Sentado: Deja caer la cabeza y suavemente comienza a “enrollarte sobre ti mismo”, dejando caer los brazos por el peso de la gravedad, realiza tres respiraciones profundas mandando el aire a toda tu espalda y regresa lentamente, desenrollándote y ayudándote con el abdomen (evita hacer esfuerzo con la espalda). Lo último en regresar será la cabeza.

De pie: Realiza el mismo ejercicio, pero esta vez, cuando tus manos lleguen a tus rodillas, comienza a doblar las rodillas y trata de terminar en posición de cuclillas.

Recuerda, tu salud es importante, ante cualquier síntoma, acude a tu médico.

México, tierra fértil para innovar

¡Despídete *Wi-Fi*, mexicanos crean el *Li-Fi*!

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



Entrevista a Arturo Campos Fentanes,
Director General de
Sisoft de México



Como sacado de alguna historia de ciencia ficción, hoy es posible transmitir datos tan sólo con luz led. ¿Cómo es esto posible? Gracias a *Sisoft de México*, una empresa dedicada a desarrollar tecnología 100% mexicana. En *Mejores Empleos* hablamos con Arturo Campos, Director General de esta organización para entender, desde su contexto, los retos que tiene México en materia de innovación y Tecnologías de la Información (TI).

Aprender para emprender

“Estudié matemáticas en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y lamentablemente tuve lagunas académicas, pues en la escuela pública no te enseñan a ser emprendedor o empresario, es una cuestión que debes ir aprendiendo sobre la marcha. Aun así, en 2009 comencé esta aventura llamada *Sisoft de México*, con la cual hemos cosechado algunos éxitos”, declaró Arturo Campos.

Actualmente el *Li-Fi* o la transmisión de datos a través de luz led ha cobrado fama a nivel global gracias a que es más económica que el *Wi-Fi* y no interviene con el espectro electromagnético por lo que su aplicación es completamente libre, además, la capacidad de transmisión de datos es más veloz y segura, ya que, al enviar datos por luz, no habrá manera de que otros “se cuelguen” de nuestra red. Cabe aclarar que no se necesitan grandes modificaciones estructurales, pues la infraestructura lumínica puede ser adaptada para fungir como emisor; así que además de tener la iluminación tradicional, también contamos con una transmisión de datos de 1 Gb por segundo o lo que es lo mismo 13.3 años de video en alta definición, en un segundo.

Dentro de los laboratorios de *Sisoft de México* se desarrollan aplicaciones e inventos de diversas clases sin embargo, *Li-Fi* es el más exitoso hasta ahora.



Sisoft de México cuenta con una sede en Estados Unidos y tiene contemplado llevar anualmente, aproximadamente a 40 o 50 estudiantes mexicanos a dicha sede para desarrollar tecnología a lado de los gigantes tecnológicos.

México, país de Innovadores

México gasta cantidades importantes de dinero en licencias tecnológicas. Ese dinero es capital que debe quedarse aquí. Apostarle a empresas locales como *Sisoft de México*, es aprovechar y explotar el mercado nacional. Hay miles de profesionistas en TI que terminan trabajando en cosas que nada tienen que ver con su formación académica, esto es lamentable puesto que tienen el gusto y la energía por hacer cosas nuevas, por ejemplo, actualmente estamos desarrollando una tecnología que permite "ver" a los invidentes, los chicos que participan en el proyecto no necesitan ningún incentivo adicional, el simple hecho de saber que están creando algo nuevo los motiva.

Generar conocimiento para generar riqueza

Debemos entender que los países que crean el conocimiento, son aquellos que generan riqueza. Nuestro país debe cobijar a las empresas de tecnología, llevarlas de la mano e impulsarlas. Además de que muchas poblaciones se pueden beneficiar de la tecnología, ahorita mismo estamos trabajando con otras empresas para llevar tecnología a bajo costo a lugares alejados del país. Esto es posible gracias a muchos esfuerzos, pero sería mucho más fácil si hubiera apoyo del gobierno, más créditos a los emprendedores o apoyos bancarios fuertes ►

TIP de Arturo Campos

El mundo se está construyendo sobre la innovación y nuestro país no se puede quedar atrás, consumimos demasiado y creamos muy poco. Es por eso que México necesita a sus jóvenes y que las universidades mexicanas apoyen sus ideas. Nosotros esperamos llegar a ser el Google mexicano y contamos con el recurso más valioso que puede haber, Capital Humano orgullosamente mexicano.

Expande tu potencial



Nosotros te enseñamos la herramienta

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

MacSchool
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ARTES DIGITALES

Y entre libros nos encontramos



Diario emprendedor

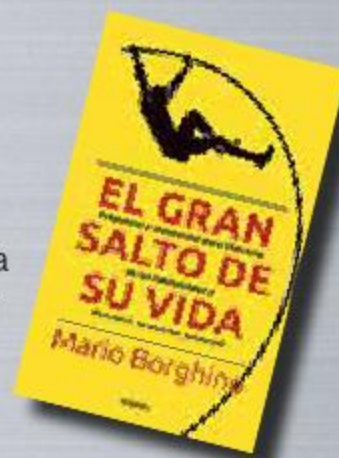
Joshua A. Aguilar
EDITORIAL AGUILAR

Un libro recomendado para aquellos que buscan formar su futuro a través del emprendimiento. Con anécdotas, consejos e historias, el autor muestra el fascinante mundo de las ideas hechas negocio. También se exponen algunos de los problemas y decisiones que marcaron la vida de grandes empresarios que, alguna vez, fueron jóvenes emprendedores.

El gran salto de su vida

Mario Borghino
EDITORIAL AGUILAR

¿Cuántas oportunidades e ideas se habrán dejado escapar tan sólo por el miedo a salir de la temida pero tan frecuente zona de confort? Borghino brinda en este libro una guía para que cualquiera -que en verdad se lo proponga- reflexione y entienda qué es lo que quiere de la vida, cómo lo quiere y por fin haga el temor a un lado para arriesgarse a hacer realidad sus sueños.



La recuperación de la confianza

Justo Villafañe
EDITORIAL GEDISA

El éxito de una empresa no sólo depende del nivel de facturación o del crecimiento material de ésta sino también de la reputación y la imagen que se tenga de dicha empresa. La recuperación de la confianza expone casos de compañías españolas que salieron adelante gracias al buen manejo de su reputación e imagen pública.

Esencialismo

Greg McKeown
EDITORIAL AGUILAR

En ocasiones, tomar una decisión depende de saber qué es esencial y qué no. En su texto, McKeown enseña algunos de los principios fundamentales para aprender a diferenciar aquello que es completamente esencial de lo que no es más que ornato. Tener esta información es vital para salir adelante no sólo en los negocios ya que ayuda a saber dónde invertir tiempo, dinero y esfuerzo.



Si no eres el primero, eres el último

Grant Cardone
EDITORIAL AGUILAR

Este libro no es apto para aquellas personas que se conforman con lo mínimo, es para quienes buscan lograr el éxito ahora y saben de la importancia de tomar decisiones correctas en el momento preciso puesto que la cima sólo se puede alcanzar si estás dispuesto a avanzar.

Strategic Leadership and Talent Development

Global Executive Program

London, UK | 12 al 16 Octubre 2015



Latam
Business
School



Una semana intensiva para el profesional de RRHH que quiere aprender de los métodos más innovadores para desarrollar el talento en su organización

Una experiencia única en uno de los centros económicos más importantes del mundo

Interacción con profesionales de todo Latam y Europa

Cuenta con Faculty y Speakers de Kingston University, CIPD

Visitas a empresas multinacionales y organismos públicos para ver las prácticas más innovadoras en acción

Presentaciones incluyen

- La Identificación y el Desarrollo del Potential
- Liderazgo Estratégico y el Rol de la Junta Directiva
- Identidad Organizacional
- Evaluaciones Estratégicas del Talento
- Entre otros

Visitas Corporativas:

Sony Music



Lloyd's of London



London Stock Exchange



BBC



Latam
Business
School

Informes en:

+52 (55) 5533-7913, +52 (55) 5533-7914

info@cyd-latam.com

www.cydbschool.com

En búsqueda del oro negro

¿Cómo es el trabajo de un perforador de pozos?



Entrevista al Dr. Carlos Pérez Téllez
Perforador de pozos

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

Los hidrocarburos son el pilar de la economía nacional, sin embargo, muy pocos conocen el complejo proceso para extraer el aceite y el gas de los yacimientos, que en promedio se encuentran a más de 4,000 metros bajo el nivel del mar. En *Mejores Empleos* quisimos saber un poco más acerca de este tema, por lo que acudimos con el Dr. Carlos Pérez Téllez quien es experto en perforación y terminación de pozos en PEMEX, para que nos platicara en qué consiste su trabajo.

El reto del diseño de un pozo

Imagínense el diseño y construcción del edificio más alto del mundo, la torre Burj Khalifa en Dubai a 829.8 m sobre el nivel del mar, donde todo se puede ver y tocar. Ahora, imagínense diseñar y construir un pozo con más de seis veces la longitud de este edificio, pero bajo la superficie terrestre o nivel del mar, donde sólo a través de la suma de conocimientos de las disciplinas de ciencias de la tierra (geofísica, geología, paleontología, geoquímica, topografía, ingeniería petrolera...) y tecnologías, es posible crear una visión y tacto virtual para ir perforando el pozo por debajo de nuestros pies. ¿Qué creen que sea más difícil y retador?

Con esta analogía resulta claro lo apasionante que es la ingeniería de perforación y terminación de pozos. Los que practicamos esta especialidad tenemos la responsabilidad de integrar el conocimiento e información que generan todas las disciplinas, para después diseñar en un ambiente multidisciplinario una infraestructura tubular robusta con geometría telescópica, a

lo que comúnmente conocemos como pozo, que conecta el yacimiento con la superficie para transportar los hidrocarburos de manera segura.

El desafío de la perforación y terminación de un pozo

La ejecución del diseño de la perforación y terminación de un pozo, resulta aún más fascinante, en un lenguaje sencillo, como una broca taladra un muro para recibir un taquete, una sarta de perforación perfora la tierra para recibir una tubería de revestimiento, que se cementa para aislar la tierra del conducto tubular. Este proceso se repite, dependiendo de la profundidad del pozo, de tres a siete veces hasta alcanzar el yacimiento.

Pareciera simple, sin embargo; la caprichosa morfología de la tierra, los cambiantes esfuerzos de tensión y compresión de la corteza terrestre, los fluidos confinados a grandes presiones, la variación en la compactación de los estratos terrestres y la incertidumbre de la ubicación y magnitud de todos estos fenómenos, que no se pueden ver ni tocar, hacen de la perforación y terminación de un pozo una actividad extremadamente compleja, pero; paradójicamente sencilla para los que amamos esta profesión.

Necesitamos ser profesionales altamente calificados

Hoy en día, en México, hay muchas escuelas que imparten las carreras de ciencias de la tierra, y si agregamos que con la reforma energética, las compañías

participantes tendrán la libertad de traer su recurso humano calificado, muchos especularían que no habrá trabajo para todos. No obstante, yo pienso que las oportunidades de trabajo, siempre serán inagotables, lo que escaseará a mi parecer, serán las oportunidades fáciles. Para ser ingeniero de perforación y terminación de pozos o de cualquier otra disciplina, debes tener vocación y amar lo que haces; hoy más que nunca, forjarte a ser un profesional altamente calificado para que estés a la altura de la competitividad actual, con ello; ni todas las escuelas del mundo o cualquier reforma, podrán impedirte encontrar un buen empleo. Los Mejores Empleos siempre estarán esperando a los mejores profesionistas ►

**El Dr. Carlos Pérez Téllez
diseñó e implementó el
Centro de Control de la
Perforación en Tiempo
Real, dicho concepto fue
replicado en varios países del
mundo por sus aportaciones
a la toma de decisiones
coyunturales.**



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



Los beneficios de ser incluyente

Por Brenda Delgado

brenda@mejoresempleos.com.mx



Gilberto Rincón Gallardo
¿Cómo y para qué
obtener el distintivo
Gilberto Rincón
Gallardo de la
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social?



Gilberto Rincón Gallardo fue un político y activista que con coraje y tenacidad defendió los derechos de las personas con capacidades diferentes y de varios grupos en situación de vulnerabilidad. En su honor, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorga el distintivo de Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” a aquellas empresas que decidan incluir, como colaboradores, a grupos vulnerables en sus centros de trabajo.

Un distintivo con muchas ventajas

Un estudio llevado a cabo por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) demostró que los empresarios que integraban a personas con capacidades diferentes en sus plantillas consideraban que este tipo de trabajadores eran 87% más responsables que los demás empleados y tenían un nivel de eficiencia 63% mayor que el de sus compañeros; por otro lado, el 37.9% de los empresarios encuestados volvió a contratar a personas con capacidades diferentes debido a la grata experiencia de trabajar con ellos puesto que el ausentismo había disminuido en un 74%.

Por otro lado, contar con el mencionado reconocimiento representa una ventaja para cualquier empresa puesto que ser acreedor del distintivo genera una empatía con los sectores de la sociedad que buscan una empresa con valores como el respeto, tolerancia e inclusión. De igual manera, el distintivo se entrega en una ceremonia pública con la presencia de los medios de comunicación con lo que la empresa obtiene presencia en diversos espacios.

¿Cómo obtenerlo?

- Cumplir con la cantidad mínima de personas en situación de vulnerabilidad contratadas, para más información consultar www.stps.gob.mx.
- Contar con prácticas de inclusión laboral implementadas en el centro de trabajo y que beneficien a las personas en situación de vulnerabilidad.
- Autorizar la(s) visita(s) de verificación del Comité Técnico Evaluador; así como, la publicación de sus buenas prácticas de inclusión laboral.
- No contar con quejas presentadas por sus trabajadores/as, sobre discriminación, violencia laboral, hostigamiento o violación a derechos humanos.
- Tener documentada la Política de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; así como, evidencias de su aplicación ►



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

Lograr una integración consciente de vida y trabajo

En mi experiencia entrevistando a varias mujeres sobresalientes, surgen de manera recurrente temas sobre los principales desafíos que han enfrentado en su camino hacia el éxito; aquí menciono los principales:

Para muchas representa el hacer un esfuerzo adicional para sobresalir en un ambiente predominantemente masculino y algunas refieren, incluso, que “se gana menos” por el mismo trabajo que realizan sus homólogos del género masculino.

Otro aspecto que narran es que, en el ejercicio de sus funciones como líderes, pareciera que se da un rompimiento del rasgo femenino y sutil que estereotipa al género y que al ejercer autoridad y liderazgo, se les etiqueta de personas enérgicas o rudas, rasgos poco apreciados en una mujer.

Asimismo, mujeres que han alcanzado el éxito, también han sorteado cuestionamientos alrededor de la razón que las llevó a lograrlo, siendo que la única respuesta conduce a la competencia, capacidad y formación profesional.

Para las que ya son madres, han revelado que uno de sus principales desafíos es asegurar un apoyo sólido en el hogar para el cuidado de los hijos; sin embargo, que al ceder en estas importantes labores, pueden llegar a sentir que pierden gran parte del lazo familiar.

En mi opinión, lo importante es que el camino hacia el éxito, no se vea afectado por eventos sorpresivos o limitantes que no hayas considerado previamente. Por ello es fundamental que estructures tu propia misión y visión de vida, adaptada al rol elegido, a tu entorno o realidad, y que prevea en lo posible, cualquier desafío que se te pueda presentar en el ámbito personal y profesional. Cualquier camino hacia el éxito se afianzará más cuando puedas lograr una verdadera integración de vida y trabajo.

Como bien dice una frase de Margaret Manning, reconocida consultora de *marketing*: “Recuerda que sólo tienes una vida; esto no es un ensayo general”.

¡Bienvenida a Mujer Mejores Empleos!

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Sabes distinguir ¿amigas o compañeras?

Por Cristina Jáuregui

terapeuta@cristinajauregui.com



¿Es factible tener amigas en el trabajo?

Sin duda ésta se trata de una pregunta que siempre nos hacemos. ¿Se puede lograr? Lo primero que tenemos que entender es que la amistad es una relación entre dos, que se da de manera equitativa y que no tiene ninguna otra razón para existir más que el puro gusto de que exista.

En el área laboral, se pueden establecer dos tipos de relaciones que es mejor tener presentes desde un inicio:

1. La que se establece con los jefes o jefas y que ya en sí misma tiene una inequidad, puesto que hay una diferencia de jerarquías y responsabilidades que hace muy particular la relación entre esas dos personas y por lo mismo, encuentra difícil establecer una amistad. En este caso, podemos hablar de compañerismo, de trabajo en equipo, de colaboración pero no de amistad. Las bases para ello no están ahí.
2. Lo mismo sucede en ocasiones con las personas que están en el mismo nivel laboral y que están buscando: sobresalir, un aumento de sueldo, reconocimiento, etcétera. En este caso, la relación de amistad no está presente aunque se pueda confundir con ser compañeros de fiesta, compartir las horas de comida, saber sobre la vida personal del otro. La amistad florece difícilmente porque el interés que persiguen ambas partes resulta ser el mismo: tener una mejor oportunidad dentro de la empresa. Debe entenderse, los amigos no compiten, los compañeros sí.

Sin embargo, si se tienen en cuenta los aspectos anteriores, puede encontrarse un equilibrio donde se pueda tener una buena amiga en el trabajo, después de todo, contar con alguien especial en el centro laboral reconforta y nos hace sentir acompañadas, apoyadas,

sobretudo en momentos difíciles, ya sean laborales o personales.

Pasamos mucho tiempo en las oficinas, de hecho si hacemos cuentas, la mayoría del tiempo la pasamos trabajando, en ocasiones vemos más a los compañeros y compañeras de trabajo que a nuestras familias, así que tener una buena amiga puede hacer el tiempo en la oficina más divertido. Una buena amiga, te cuida la espalda, te puede cubrir si es que tienes un problema y no puedes acudir al trabajo, te puede ayudar cuando algo se te atora, o no te es

claro: una buena amiga sabe quién eres, conoce tus valores, tus ideales, tus creencias y en un malentendido puede abogar por ti.

Para poder hacerte de amistad verdadera en el trabajo es importante ser amigable, estar abierta al diálogo y tener ganas de escuchar, ya que una buena amiga no es sólo la que te escucha sino a la que que tú escuchas también ►

“La verdadera amistad es la amistad honesta, que busca al otro por lo que el otro es y no porque sea bueno para mí o porque me dé algún placer”

Aristóteles, Ética nicomáquea.



Por una sana competencia entre géneros

Entrevista a Margarita Chico

Directora General de *Trabajando.com* México

www.trabajando.com

Por Valeria Cervantes Bielma

contacto@mejoresempleos.com.mx

El género femenino ha luchado durante años por escalar en las jerarquías laborales a nivel mundial. Hoy en día se han visto avances en esta materia y, afortunadamente, cada vez más empresas tienen conciencia de las ventajas y oportunidades de implementar políticas de equidad de género en la organización de una empresa. ¿Cuál es la situación actual de las mexicanas en el campo laboral? Margarita Chico, Directora General de *Trabajando.com* México habló con *Mejores Empleos* al respecto.

Hombres y mujeres juntos... pero no revueltos

Hablando en términos de datos, podría decirse que la discriminación en México ya no es tan notoria. El mercado laboral mexicano está dividido en 52% hombres y 48% mujeres, se puede ver que la mujer, debido a cuestiones personales y económicas, ya no se quedan en casa. Ahora las féminas salen a buscar un sueldo competitivo, quieren emprender, desarrollarse profesionalmente o simplemente, ya no quieren depender de su marido. Las empresas han detectado esta situación y por ende se 'han puesto las pilas' al integrarlas a sus plantillas laborales y potenciar su crecimiento dentro de las organizaciones. Los talentos masculinos y femeninos son bastante redituables si se combinan bien.

Además, las mexicanas también están escalando en el ámbito académico, ya no se conforman con una educación de nivel medio. Carreras como las ingenierías en donde las mujeres ocupaban el 10% de los lugares, ahora ocupan alrededor del 40%.

La cima es una meta, no un sacrificio

Resulta triste saber que las cifras podrían ser mayores, y es que, perdemos a muchas mujeres debido a que buscan empleos de medio tiempo para poder cuidar a su familia. Esos trabajos no abundan, y claramente no retribuyen igual que un trabajo de tiempo completo ni en lo monetario ni el desarrollo profesional. Las chicas deben dejar de lado el pensamiento y la etiqueta de que la casa y la familia son sus obligaciones; como mujeres, no está mal prepararnos más, ambicionar más. Lo primero que tenemos que hacer es preguntarnos ¿Qué quiero lograr? Y ¿qué debo hacer para lograrlo? Sin pretextos, sin excusas, no hay pero ni justificación que valga. Se van a sacrificar muchas cosas, pero sólo así lograremos llegar a la meta. Se ha dicho que las mujeres podemos hacer muchas cosas a la vez, pues éste es el momento de demostrarlo! Hay mujeres que estudian, trabajan y cuidan a su familia, debemos aprender de ellas. Lograr el equilibrio laboral, personal y familiar, te da salud mental, claridad y satisfacción.

El home office y las políticas flexibles

Puede parecer difícil, pero hay muchas opciones y facilidades. Actualmente más y más empresas están adoptando el *home office* como práctica laboral. Para ello se requiere que los trabajadores que laboran bajo esta práctica, sean responsables y disciplinados, pero en general, ha dado buenos resultados. También hay empresas que están instalando guarderías en sus lugares de trabajo o ajustando horarios para que las

empleadas puedan dejar a sus hijos en guarderías públicas o privadas.

Entendamos que las empresas no van a adaptar dichas medidas sólo porque somos mujeres o porque lo pedimos. Todas las empresas efectúan cambios, en proporción a los resultados o compromisos de los empleados. Si actuamos con puntualidad, compromiso y eficiencia, entonces podremos exigir ciertos beneficios y hacer que cada vez más organizaciones se sumen a la tendencia de adoptar políticas flexibles ►

TIP de Margarita Chico

No usemos la carta de discriminación para obtener beneficios, ya que, los resultados, habilidades y capacidades no tienen género. Un éxito o logro para la empresa no vale más si eres hombre o mujer; lo mismo sucede con los fracasos, valen lo mismo. Obviamente el machismo es un tema que sigue presente en la sociedad mexicana. A los hombres no les gusta ser desplazados de sus centros de trabajo y mucho menos por mujeres, pero la competencia laboral es sana y las mujeres debemos competir al tú por tú y no dar la batalla por perdida antes de comenzar.



Techo de cristal

Si bien cada vez más mujeres logran ocupar puestos directivos en empresas y organizaciones, aún son contadas las que llegan a dirigir empresas. ¿Qué es lo que sucede? ¿A qué se debe que existan aún tan pocas directoras generales, presidentas y ejecutivas de alto nivel?



¿Qué es el techo de cristal?

Según la *Federal Glass Ceiling Commission* [FGCC], este término se usa para describir las barreras invisibles que enfrentan las mujeres conforme se acercan a la cima de la jerarquía corporativa.



¿Por qué es importante?



El techo de cristal es una barrera que es difícil detectar y denunciar. Se habla poco de esta limitante que impide que mujeres trabajadoras y capacitadas obtengan cargos que por méritos y resultados se han ganado. Entender qué es, detectarlo y combatirlo son las únicas maneras de acabar paulatina y definitivamente con el techo de cristal.

¿Cómo evitarlo en tu empresa?

- Profesionaliza la gestión de los recursos humanos, mediante la incorporación de especialistas formados en igualdad, diversidad cultural, trabajo por objetivos, etc.
- Crea políticas de personal que faciliten la conciliación y la integración de todo tipo de personas y estilos de vida, no sólo los tradicionales.
- Implanta sistemas de evaluación del rendimiento en todos los niveles de la empresa que serán la base para la asignación de bonos, ascensos, etc.
- Procura que los nombramientos sean discutidos y decididos en grupo, no por una sola persona; fomenta la promoción interna frente a la contratación externa.
- No establezcas distinciones innecesarias en las ofertas de empleo; céntralas en las competencias y no en el género que te gustaría contratar.
- Establece una tolerancia cero hacia las actitudes sexistas, discriminatorias, xenófobas, etc. incluso en broma (no a todo el mundo le parece divertido).



Comentarios como: "las mujeres temen ocupar posiciones de poder", "no les interesa obtener puestos de responsabilidad" o "no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad", son sólo estereotipos que convierten a las mujeres en "no-elegibles" para puestos que de alto nivel. Existen mujeres que interiorizan y repiten estas ideas casi sin cuestionarlas y como si fueran resultado de elecciones propias.

Maneras más frecuentes de propiciarlo:

En marzo de 2010, el estudio *Women in Executive Positions, Barriers and Bridges* hecho por el Ministerio de Familia de Alemania (BMFSFJ por sus siglas en Alemán) señaló tres mentalidades que propician el techo de cristal:

1. **Conservadurismo**, considerar que el lugar de las mujeres está al frente de la familia además de que considera como "rudas" a las mujeres en cargos directivos.
2. **Emancipación**, supuestamente cree que en la igualdad de derechos a cualquier nivel, sin embargo, considera a la mujer poco capaz de soportar la presión del mundo laboral.
3. **Individualismo**, donde se ve a la mujer sólo como un ser social y familiar que no requiere desarrollarse laboralmente.

Obstáculos a vencer

Favoritismos: Aquellas industrias donde la organización jerárquica es acaparada por hombres, mostrando un principio de cooptación (designar por elección a alguien y no por reglamento o méritos).

Presión: El trabajo de muchas mujeres en espacios tradicionalmente masculinos es observado de forma más inquisitiva que el de sus compañeros varones. Se les exige un nivel de "excelencia".

La doble carga: Es bien conocido que las profesionistas "hacen malabares" para equilibrar su trabajo fuera de casa con las tareas domésticas.

La autodesconfianza: La falta de modelos femeninos para identificarse con ellas hace que se agudice la inseguridad y el temor a la falta de eficacia.

Ignorancia: Un gran sector de la población no conoce ni reconoce esta problemática lo que origina falta de presión para detectar e impulsar formas diferentes y más justas de organización social.

Fuentes:

- www.ilo.org
- www.noceilings.org
- www.sinus-institut.de
- www.un.org



¡Por más mujeres libres de culpa!

Cecilia Riviello

Vicepresidenta de Ventas para el Grupo de Mercado del Norte de Latinoamérica (NOLA)

AVON

Por José Antonio Moreno González

contacto@mejoresempleos.com

Hace unas semanas, en el *WorldTrade Center* de la Ciudad de México se llevó a cabo el Foro Mujeres de Éxito organizado por *Conference Management*, donde Cecilia Riviello, Vicepresidenta de ventas NOLA Avon, habló del papel que las mujeres juegan actualmente tanto en el hogar como en las empresas. ¿Por qué independientemente del rol que desempeñen en sus familias u organizaciones, a muchas les embarga la culpa? A partir de su vida personal y profesional, Cecilia comparte algunos consejos para triunfar laboralmente y, sobretodo, eliminar las cargas innecesarias del día a día.

Define tus roles

Primero que nada, Cecilia Riviello destaca la importancia de entender que para alcanzar el éxito en cualquier ámbito, deben conocerse las implicaciones. "Fíjate una meta y trabaja para conseguirla. Si decides dedicarte a la crianza de tus hijos entonces, hazlo de manera admirable. Si buscas un puesto de trabajo no te escondas tras horarios familiares o compromisos sociales; comprométete y actúa, pero sé consciente de lo que vas a dejar atrás".

Lo anterior ayudará a las mujeres a comprender que deben asumir la responsabilidad de sus acciones y saber que, sin importar el género y el rumbo decidido a tomar, profesionalista o madre de familia de tiempo completo, no significa que se deba vivir con culpa.

Construye sobre tus fortalezas

Riviello también hace hincapié en el autoconocimiento y aclara que toda mujer debe ser capaz de saber sus límites y capacidades: "muchas veces te dirán que luches por alcanzar tus metas, pero cuando no cuentas con las características o *skills* necesarios, es mejor no perder el tiempo. Busca el equilibrio entre lo que quieres hacer y lo que en verdad puedes desempeñar." Ojo, características como la sensibilidad y recepción, también son fortalezas ¡no las subestimes!

Sin embargo, ¿cómo hacer para que las mujeres puedan empezar a empoderarse y a conocerse a sí mismas? A continuación algunos de los consejos más valiosos que Cecilia Riviello comparte a todas aquellas mujeres dispuestas a dejar la culpa atrás:

FORO

MDE

MARKETING DIGITAL ESTRATÉGICO

25 SEPTIEMBRE 2015

Sede: The Conference Center

Organiza:

CONFERENCE
MANAGEMENT

El Foro que genera un espacio de encuentro e intercambio de expertos en Marketing Digital, presentando las innovaciones, tendencias, casos de éxito y el desarrollo de las mejores prácticas.



César Enríquez
Presidente Fundador



Adrián Enciso
Director de Publicidad



Andrés Castro
Director de Mercadotecnia



Daniela Loera
Marketing Manager



Resultics

Nicolás Maslo
Country Manager
Resultics México



Pablo Hdz O'hagan
Fundador y CEO



Justo Aban
Director E-commerce
& Omnichannel



facebook

Antonio Exsome
Head of Auto/Tech/Gov.

CONTÁCTANOS

informes@marketingestrategico.com.mx

www.marketingestrategico.com.mx

(55) 6830-7270 / 6830-7271

1.- ¡Que los demás te escuchen!

Debes aprender a “levantar la mano”. Si estás en una junta siéntete libre de opinar y expresar ideas, desde pequeñas, erróneamente, se nos enseña a no pelear y a no gritar porque las “niñas bien portadas” no hacen eso, con el tiempo nos volvemos demasiado pasivas. Levanta la voz, propón soluciones y haz que te escuchen.

2.- Busca a tus propios *role models*

Todos necesitamos mentores que puedan ayudar con su experiencia a solucionar situaciones en la vida profesional o personal. Elige y adopta aquellas características y actitudes que admires de tus jefes, amigos, familiares, vecinos, etcétera. Esto te ayudará a convertirte en un modelo a seguir y crecer en todos los sentidos.

3.- Atiende las necesidades de los demás, después de la tuyas

La naturaleza nos ha convertido a las mujeres en seres protectores. Siempre cuidamos de los demás, los procuramos y hasta nos sacrificamos en pos del bienestar ajeno. Lo anterior no es incorrecto, se convierte en algo perjudicial cuando descuidamos lo más importante que tenemos: nosotras mismas. Recuerda: duerme bien, medita, ¡ámate! Alguien que no puede cuidar de sí misma nunca podrá cuidar de los demás.

4.- Escucha, pide opinión

Los mejores líderes son aquellos que hacen participar a su equipo. Recuerda que las vivencias y formación de tu equipo, te permitirán conducir mejor al grupo y

en conjunto, lograrán ver y solucionar problemas desde otra perspectiva, además de enriquecerte y llenarte de ideas.

5.- Conoce a tu equipo

Aprovecha la sensibilidad que tienes como mujer para conocer a tu equipo. Tu personal te agradecerá el que le preguntes por su familia o por su salud, a la larga, te darás cuenta que hay gente maravillosa a tu alrededor y te ganarás su lealtad.

6.- Delega

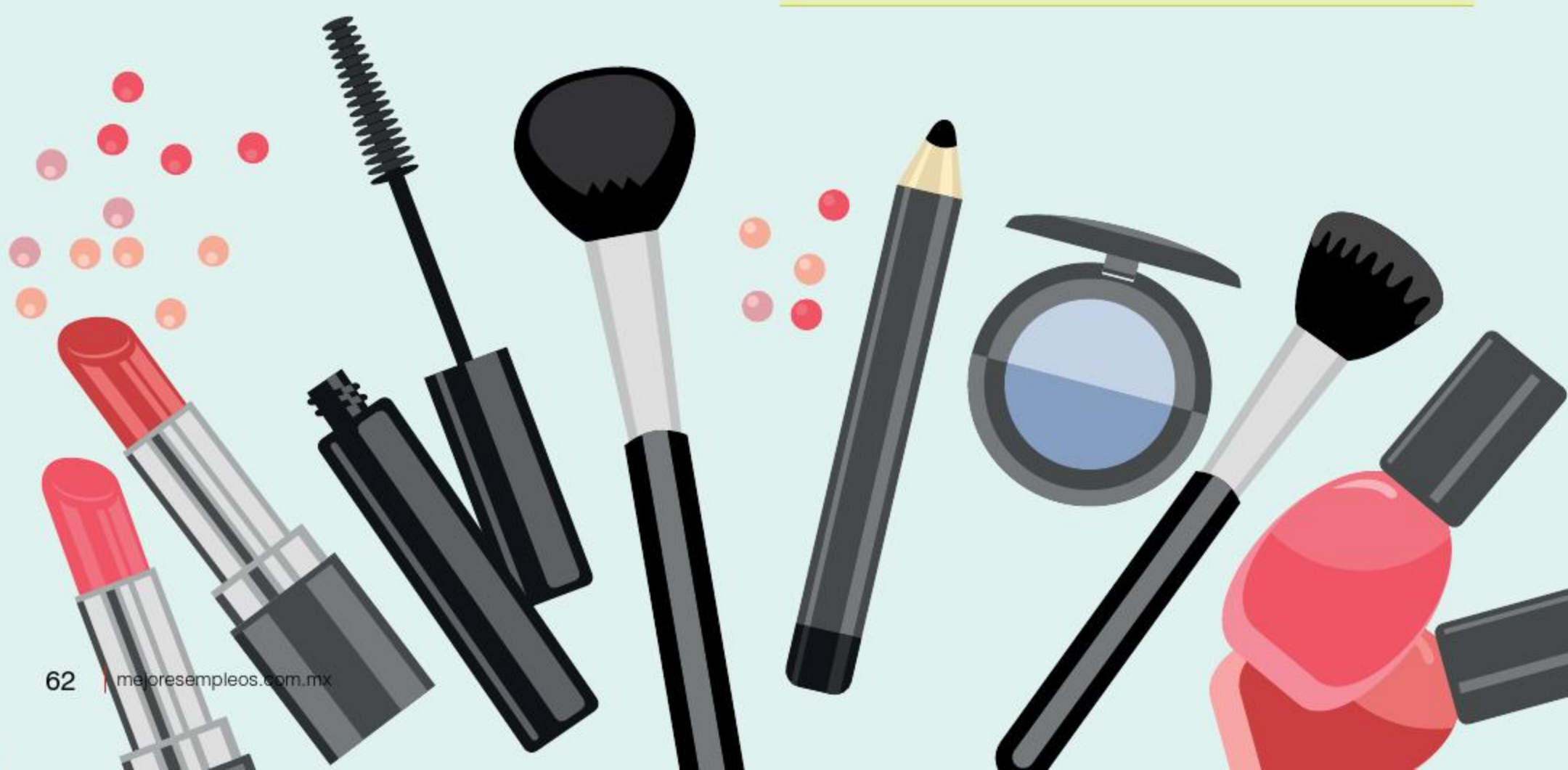
La creencia popular de que si necesitamos que las cosas se hagan bien debemos hacerlas nosotras mismas es cosa del pasado. Acaparar las actividades domésticas y laborales es desgastante, egoísta e innecesario. Capacita a tu equipo, prepáralo para afrontar retos cotidianos y ¡confía en ellos! Ten en cuenta que el mejor equipo es aquel que funciona sin su líder.

7.-Reconoce y celebra

Celebra todos tus logros. La vida está llena de metas, si no festejas tus triunfos, por pequeños que sean, entonces sólo vivirás angustiada y presionada por llegar a la siguiente cima. No importa si fue un logro marital, profesional o personal, todos cuentan ►

TIP de Cecilia Riviello

Bastante simple: no descuides tu trabajo por tu familia y no descuides a tu familia por tu trabajo. ¡Ojo! Ser mujer no significa ser mamá o esposa. Date un tiempo para ser y hacer lo que mejor sabes: ser mujer.



**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



@sportsworldmx



sportsworldclubes



Google+



¡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