

talento y liderazgo

mejores **empleos**

Industria Automotriz Mexicana
**Sector con mayor
crecimiento**

Los posgrados
más valorados

Conoce el trabajo
de un *gamer*

**¿Por qué dar
el salto de tu vida?**

Entrevista con Mario Borghino

**Se cotiza alto
el talento en
el sector energético**

Ma. de Lourdes Melgar
Subsecretaria de Hidrocarburos
Secretaría de Energía



\$40.00 MX

Edición 26
México



PROGRAMA ABIERTO

PROGRAMAS CUSTOMIZADOS

PROGRAMAS INTERNACIONALES

ADVISORY

Próximos Programas 2015

Innovation Strategy & Management

On what to innovate, and how to make it happen

Robert C. Wolcott, Ph.D. Kellogg School of Management

SEPTIEMBRE 29, MÉXICO, D.F.

Succeeding on Stage™

The Humphrey Group Inc.

OCTUBRE 7 y 8, MÉXICO, D.F.

Negotiation Strategies

to Create Value and Overcome Obstacles

Brett Saraniti, Ph.D. Kellogg School of Management, INSEAD Business School

OCTUBRE 13 y 14, MÉXICO, D.F.

Communication for the Senior Leader

Hablar de manera persuasiva, categórica y eficaz

The Humphrey Group Inc.

NOVIEMBRE 11 y 12, MÉXICO, D.F.

Intelligent Leadership

How to unlock and unleash your full potential

John Mattone. Una de las más grandes autoridades en liderazgo y desarrollo de talento a nivel mundial.

NOVIEMBRE 24, MÉXICO, D.F.

Talent Management:

How to identify & develop high-potential leaders

John Mattone. Una de las más grandes autoridades en liderazgo y desarrollo de talento a nivel mundial.

DICIEMBRE 2, MONTERREY, N.L.



MÁS INFORMACIÓN:

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

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

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

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

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

INVESTIGACIÓN
Lina García Fuentes
lina.garcia@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
contacto@mejoresempleos.com.mx
www.mejoresempleos.com.mx

t @mejoresempleos

f MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Quinto 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



La generación de empleos en cualquier nación siempre estará directamente determinada por factores macroeconómicos y México, sin lugar a dudas, tiene muchos desafíos que enfrentar.

Cuando enfocamos nuestras acciones en resaltar las debilidades de la nación, nos ubicamos en el camino opuesto al desarrollo y la competitividad, ya que la crítica por sí misma, no funge como motor alguno para el desarrollo. Si lo que buscamos es diseñar un camino sólido para la prosperidad, debemos aprender de quienes producen resultados positivos, y en materia de empleos, significa centrar la atención en aquellos sectores que muestran un franco crecimiento, conocerlos a fondo y entender cómo es que ya sobresalen en una economía con importantes niveles de complejidad.

En esta ocasión *Mejores Empleos* aborda dos sectores: el automotriz y el energético, que con sus exportaciones con valor de 109 mil millones y 42 mil millones de dólares respectivamente en 2014, representan dos fuentes de alto potencial para la generación de empleos para México. Ambos sectores son ejemplo de éxito aún en contexto de incertidumbre económica y vale la pena tomar las referencias de sus prácticas para su aplicación en otras industrias menos favorecidas en nuestro país. Ambos sectores son la comprobación de que trabajar bajo una dinámica de desarrollo del talento y competitividad, es posible.

Por lo anterior, esta edición se engalana con la entrevista a la Dra. Ma. de Lourdes Melgar, Subsecretaria de Hidrocarburos de la Secretaría de Energía, quien participó en el diseño de la Reforma Energética; y por otra parte, contamos con la presencia del Ing. Eduardo Solís, Presidente Ejecutivo de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA); ambos, de viva voz, comparten su visión acerca de cómo el talento humano representa la mayor fuerza que potencia a sus sectores.

Finalmente, los cambios en cualquier sociedad no son responsabilidad única del gobierno en turno, la academia o grupos de la sociedad civil, sino que son generados por personas que se distinguen por su liderazgo en llevar a cabo propuestas que aporten valor; por ello, en esta edición complementamos con información orientada a ofrecer recursos para habilitar a más líderes en nuestros entornos laborales.

Compártenos tus comentarios en: **f** F/MejoresEmpleos

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

-
- | | | | |
|-----------|---|-----------|---|
| 6 | 5 motivos para rechazar una oferta de empleo
Por Atenea Pólito Soto | 20 | ¿Por qué dar el salto de tu vida?
Por Elizabeth Verduzco Garduño |
| 8 | Zapatero a tus zapatos
Por Jorge Andere Martínez | 22 | INROADS, guiar talento para forjar líderes
Por Daniela Álvarez Soto |
| 10 | Las especialidades más valoradas
Por Iñigo Arizmendiarrleta | 24 | Sector automotriz, éxito sobre ruedas
Por José Antonio Moreno González |
| 12 | Cómo acelerar tu carrera profesional
Por Genoveva Javier Pérez | 26 | Remontar en tiempos de crisis
Por Nadia Salinas Mendoza |
| 14 | Vive sin odiar tu trabajo
Por Arturo Villegas | 28 | Infografía
Industria automotriz mexicana |
| 16 | El ABC de las reuniones productivas
Por Mario Cardaña | 30 | Vehículos pesados, sector sensible al empleo
Por Valeria Cervantes Bielma |
| 18 | Clima laboral
Por Gustav Juul | 32 | Se cotiza alto el talento en el sector energético
Por Gabriela Breña H. |
-

pág. 32

Se cotiza alto el talento en el sector energético



pág. 24

Sector automotriz, éxito sobre ruedas



36

Infografía
México: un país con energía

50

Y entre libros nos encontramos

38

Una cultura basada en la confianza: pieza clave para el éxito organizacional

Por Mtra. Ángeles Mendoza

52

¿Qué hace un abogado del deporte?

Por Elizabeth Verduzco

40

Se solicitan líderes

Por USEM

54

FHADI, el reto de abrir puertas

Por Daysi Marlén Bravo Rosales

42

Talento al servicio del cliente

Por Laura B. Hurtado

57

Empresas AMA (Amigable con Mamá)

46

¿Usas mucho el *mouse* o el teclado de tu computadora?

Por Sandra Romo

58

Infografía
Discriminación laboral: un mal permanente

47

Yoga en tu trabajo, un aliado contra el estrés

Por María y Olga Cebrian

60

Liderazgo sin fragilidad

Por Zalda Alejandra Bedoya Flores

48

¿Cómo es el trabajo de productor de videojuegos?

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales



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

5 motivos para rechazar una oferta de empleo

Por **Atenea Pólito Soto**

contacto@coachingdeempleo.com

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.



¿A punto de entrar a un nuevo puesto de trabajo? ¡Considera estos cinco aspectos!

Falta de objetivo: Necesitas un motivo para levantarte e ir a trabajar diariamente, así que piensa si ese nuevo puesto te ofrecerá la oportunidad de aprender o desarrollar una competencia laboral. Pregúntate si pondrás a prueba tus capacidades, conocerás un sector nuevo o si será buena referencia en tu currículum vitae.

Distancia: Sabemos que en ciudades grandes, como el Distrito Federal, es difícil pensar en no hacer largos trayectos hacia o desde el trabajo a casa, sin embargo, toma en cuenta aquellos trayectos que te impliquen más de hora y media de traslado, recuerda que hay aproximadamente 230 días laborables al año.

Sueldo: Según los expertos en finanzas personales, lo ideal es que con la mitad de tu sueldo pagues tus gastos fijos (renta, luz, agua, gas, transporte, alimentación, etc.) y con la otra, además de gastarlo, generes un ahorro que te permita estar preparado para cualquier imprevisto.

Difiere de tus valores: Toma en cuenta lo que profesionalmente deseas, si lo que quieres es crecer e innovar, una empresa familiar o tradicional será pésima idea para ti o al revés, si te cuesta trabajo adaptarte a los cambios, una organización líder con procesos de vanguardia será complicada para ti. Sé honesto contigo mismo, si no concuerdas con la cultura organizacional, irás contra corriente y terminarás desgastándote por tratar de encajar.

Ajeno a tu vocación: Ten presente que un empleo puede hacerte crecer al desarrollar al máximo tus talentos y potenciales. Cuando te llena lo que haces y te hace ser la mejor versión de ti mismo, ¡felicidades, encontraste tu pasión!

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



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

Zapatero a tus zapatos

Universidades tradicionales VS universidades corporativas

Por Jorge Andere Martínez

jorge.andere@grupoandere.com
Director General Grupo Andere



Grupo Andere
Consultores en procesos humanos



Desde hace un tiempo, se ha venido gestando una rivalidad entre las universidades tradicionales y las universidades corporativas ¿el dilema? Que las primeras consideran que las empresas no deberían dedicarse a la enseñanza debido a que éste no es su objetivo principal. Sin embargo, ¿qué hacen los empresarios cuando el talento egresado de la universidad tradicional no cuenta con las herramientas necesarias para hacer frente a las exigencias corporativas?

¿Qué pasa con la educación tradicional?

La educación tradicional debe abandonar esquemas reduccionistas y crear modelos metacognitivos enfocados a desarrollar seres humanos íntegros, lo que implica no sólo impartir conocimientos sino formar en torno a las competencias demandadas actualmente en el mundo laboral. Hoy más que nunca se requieren aptitudes sociales que las escuelas no desarrollan porque no saben hacerlo, se enfocan en lo académico como si éste fuera el único factor para el desarrollo del potencial.

Es como si sólo nos dedicáramos a desarrollar un brazo o una mano gigante del ser humano dejando de lado el resto del cuerpo, creando seres incompletos para responder a la realidad de hoy. Se pierde de vista que las competencias sociales no sólo conducen a una mayor productividad y mejor prestación de servicios sino a la realización de un verdadero ser humano que descubre la felicidad como un camino y no como un resultado final.

Para entender a México



Columna nacional

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

Junio 2015, creación de empleo en cifras históricas

Durante junio pasado, el IMSS reportó la generación de 78,435 plazas permanentes, lo que significa el mejor registro de empleo formal desde hace 18 años y supera en este semestre el promedio logrado para este mes desde hace 10 años. Esto podría indicar el inicio de una recuperación económica, sobre todo, cuando este mismo dato se compara con la creación de las 43,295 plazas formales de junio de 2014, nada más y nada menos que un crecimiento del 81% de un año a otro en el mismo mes.

Dentro de los indicadores que ayudan a explicar este fenómeno está la creación de plazas del sector de la construcción que lidera con un aumento del 10.4% en junio de este año, transformación con un 5.4% y comunicaciones y transportes con el 4.5%. Sin duda, la baja en los precios de la energía influye como factor que impulsa el crecimiento industrial.

Nadie duda, que la construcción ha tomado un dinamismo inusitado. Vemos por todos lados nuevas construcciones que en las zonas urbanas están generando actividad y empleo. Un inversionista estadounidense me decía el otro día: "basta con ver el número de plumas-grúa que se ven al ir aterrizando en la Ciudad de México para percibir que algo está pasando".

El empleo creado en transformación es producto del aparato exportador que no ha perdido dinamismo, el de comunicaciones y transportes es debido al aumento de interacciones en telefonía móvil y fija, internet, *streaming* y el de viajes y transporte de mercancía está ligado a una mayor y paulatina aceleración de la actividad económica orientada al exterior.

Antes de echar las campanas al vuelo analicemos primero, el crecimiento sostenido debe durar por lo menos un trimestre y la Secretaría del Trabajo ha quedado en explicar por qué en mayo hubo una pérdida de 7,000 plazas formales, recordemos que "una golondrina no hace verano", sin embargo, este verano podría ser el parteaguas de la administración de Peña Nieto y el inicio del crecimiento que proporcione empleos a más mexicanos. Algo que le ayudaría sin duda a su maltrecha imagen doméstica e internacional. Nuestro mejor deseo por el bien de todos ►

Formación complementaria

Dado lo anterior es común escuchar a jóvenes decir que en seis meses de inducción aprenden más que en seis años de estudio en la escuela. Mi conclusión es que ambas formaciones tanto la tradicional como la impartida por las organizaciones deben verse como complementarias puesto que un trabajo de apoyo y sinergia entre academias y empresas puede impactar positivamente en el desarrollo del potencial humano en forma exponencial, tendríamos universidades más acordes con la realidad social y laboral, y los programas de universidades corporativas podrían enriquecerse con mejores métodos de educación, sin quedarse sólo en lo pragmático; se sabe que el aprendizaje se da en un 70% en campo, un 20% en coaching y el 10% en aula. La preparación que no considera la realidad de los diversos cambios empresariales puede resultar impráctica y absurda por lo que se justifica la existencia de universidades corporativas; además, hay que ayudar a que la educación tradicional evite ser el elefante rígido que se aleja de la realidad que enfrentarán los futuros ejecutivos.

"Poderoso señor es don dinero" por eso muchas universidades entran en el mundo corporativo, no con el afán de ayudar en la formación profunda sino con programas improvisados para llenar sus arcas; por ello, en parte hay que escuchar el eco de "zapatero a tus zapatos" ►

Las especialidades más valoradas

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

zavala
civitas
executive
search



El mercado laboral mexicano e internacional demanda estudios de posgrado con mayor insistencia cada día, las carreras universitarias tradicionales no son, por lo general, suficientes por sí mismas para acceder a altos puestos directivos, sin embargo, antes de tomar una decisión, trata de contar con experiencia laboral previa antes de iniciar con estos estudios así, tendrás mayor criterio para elegir la opción más adecuada a tu perfil profesional y por supuesto, mayor capacidad económica para afrontarlo. A continuación un pequeño panorama:

- **Master in Business Administration (MBA):** Sin duda uno de los posgrados más demandados por las empresas y al que acceden profesionales de todos los ramos, entre las escuelas más reconocidas en México están el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE), Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y Escuela de Graduados en Administración y Dirección de Empresas (EGADE); para el caso del extranjero figuran instituciones como Stanford, Thunderbird, IESE y el IE; todas imparten formación de calidad aunque generalmente se busca *curriculum* y *networking*, ambas muy importantes de todas maneras.
- **Maestría en Finanzas:** Orientado a profesionales o recién egresados que buscan reforzar su base en el área económico-financiero dentro de Departamentos Financieros, Estrategia y/o Direcciones Generales, estos estudios son más especializados que los que pudiera dar un MBA.
- **Marketing:** Existe y existirá una alta demanda de profesionales de este sector por lo que hay una amplia oferta de posgrados con diversas especializaciones entre las que se encuentran: *marketing online*, *branding*, etc.
- **Business Intelligence:** Relativos a sistemas y a Tecnologías de la Información, se trata de novedosos programas creados para adecuarse a las necesidades de gestión de las colosales cantidades de información que manejan actualmente las empresas.
- **Recursos Humanos y Gestión de Talento:** El capital humano es el principal valor de las organizaciones, por eso, la especialización en esta área y la



Para entender al mundo



Columna internacional

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

Guerra de monedas

Las monedas luchan entre sí en los mercados internacionales. Puede parecer exagerado decir que la guerra es tanto una confrontación entre distintas economías, como una entre distintos ejércitos. Pero no lo es. En la historia reciente hay dos periodos que ilustran esta condición. El primero fue a partir de 1914 cuando la I Guerra Mundial minó la efectividad del patrón oro que se hundió en 1933, al cancelar el presidente Roosevelt los pagos en oro de los bancos y su exportación. El segundo ocurrió en 1971, cuando el presidente Nixon canceló el patrón dólar-oro y así, la convertibilidad de esa moneda en el metal tal y como se instauró al final de la II Guerra Mundial. El sistema que consolidó la hegemonía mundial del dólar. Hoy, el sistema monetario no se basa en la relación con un metal, se ha sustituido por la confianza o la seguridad intermitente en una moneda, que es otra quimera.

El periodo iniciado en 2007, con la crisis financiera, puso de relieve el activo papel de los bancos centrales en los países desarrollados al emitir cantidades billonarias de dinero que no tenía ningún respaldo productivo. El argumento predominante es que así se prevenía el colapso de los sistemas bancarios. Las tasas de interés se han mantenido en niveles cercanos a cero por varios años para renovar las inversiones en la producción y la creación de empleos.

China, la segunda economía mundial, ha caído en recesión y durante el año ha venido devaluando su moneda el Yuan, anticipando un aumento en la tasa de interés en Estados Unidos, con lo que favorece el aumento de inversión en su desplomada bolsa de valores incentivando sus exportaciones. El fortalecimiento del dólar durante el 2015 es constante; se ha apreciado frente al Euro en un 13%, al peso mexicano en 10,17%, contra el real brasileño 24,51%, contra el peso colombiano 20,51%, contra el rublo ruso 39,09% y contra el dólar canadiense 12,08%. No hay devaluación real sino que el dólar esta aumentando su valor ►

necesidad de administrar este recurso fundamental aumentan la demanda de profesionales cada vez mejor capacitados.

- **Derecho:** El número de despachos especializados en sectores económicos específicos aumenta y por lo tanto, la demanda de abogados también, áreas como derecho fiscal, de empresa y energético serán opciones muy atractivas en el futuro próximo.
- **Comercio Internacional:** Profesiones con alta demanda, aduanas, logística, exportación, en la que el Inglés es crítico antes que nada. A pesar de existir la licenciatura, una especialización puede ayudar a la hora de encontrar empleo
- **Ingeniería:** Programas enfocados en áreas en las que México está destacando como energía, automotriz, posgrados en gestión de proyectos, dirección de operaciones o sistemas de manufactura.
- **Enfermería / Fisioterapia:** Aunque todavía en México puede no ser tan evidente estas profesiones tienen una alta demanda tanto en Estados Unidos como en Europa.
- **Criminología:** El desarrollo de políticas de seguridad en la empresa está provocando una mayor demanda de profesionales que se beneficiarán con programas de estudio específicos y especializaciones.

TIP de Iñigo Arizmendiarieta:

Estudios en Estados Unidos, Canadá o Europa pueden tener mejor aceptación entre los reclutadores, sin embargo, no están al alcance de todos y aunque existen créditos o becas públicas y privadas a las que se puede aplicar, es importante saber que la relación coste de posgrado-salario es cada vez menos clara

Cómo acelerar tu carrera profesional

Por **Genoveva Javier Pérez**

genoveva.javier@cedmap.com.mx

Lic. en comunicación con máster en gestión de información,
diplomada en Alta Dirección por Harvard Business School



Actualmente las reglas del juego en el ámbito laboral han cambiado radicalmente, los empleos de por vida han pasado a la historia y con ello se abre un nuevo abanico de oportunidades para todos aquellos que desean crecer profesionalmente a un ritmo más acelerado adquiriendo mejores salarios, prestaciones y desde luego mayores responsabilidades.

Este tipo de decisiones exige un planteamiento de hacia dónde se quiere llegar, por lo cual es sumamente importante:

Trazar un plan de carrera, en el que queden claramente definidos los objetivos a corto, mediano y largo plazo marcando fechas límite.

Cada 12 meses piensa y valora los progresos obtenidos comparándolos con tu plan de carrera, de modo que tengas una clara idea de en qué punto de tu carrera estás. Si al efectuar esta valoración te das cuenta que aún tienes posibilidades de crecimiento en la empresa donde laboras actualmente o que aún requieres aprender más sobre el puesto que desempeñas, tu permanencia puede prolongarse y ser reevaluada en los 12 meses siguientes.

Busca retroalimentación con tu jefe o superiores, conocer cómo eres evaluado te permitirá saber si eres



candidato para subir de nivel. Recuerda que mientras más valor aportes, más posibilidades de crecimiento tendrás.

Mantente vigente, actualiza tu CV, tu red de contactos y mantén presencia en línea. Gestiona adecuadamente tu imagen y actualízate en las áreas que te interesan, poco a poco esto te podrá convertir un candidato deseable tanto dentro como fuera de tu empresa.

Ten en cuenta que cambiar de empresa cada tres o cuatro años puede marcar una gran diferencia si el objetivo que persigues es acelerar el crecimiento de tu carrera profesional, esto debido a que precisamente se establece una carrera contra reloj y donde cada cambio puede representar mayores beneficios. Recuerda, las empresas están dispuestas a reconocer a los empleados que transmiten valor a la organización y si encuentran a uno que demuestra ser el candidato idóneo para cubrir el puesto, no lo dejarán ir, por el contrario, harán todo lo que esté a su alcance para que sea parte de su equipo de trabajo ►



Inspiración para llevar



**De la calle a la
pantalla grande,
la magia de
Stallone**

Por Alejandro Mendoza Morales

No hay fórmulas mágicas para lograr el negocio ni el puesto de tus sueños. La vida es un sube y baja en el que las historias de éxito tardan en conformarse y muchas veces, pasan por momentos realmente complicados. Algunas de las experiencias de vida más inspiradoras nos ayudan a entender que detrás de un triunfo hay lucha y persistencia; en esta ocasión, la inspiración nos la brinda un reconocido luchador de la pantalla grande y la vida real: Sylvester Stallone.

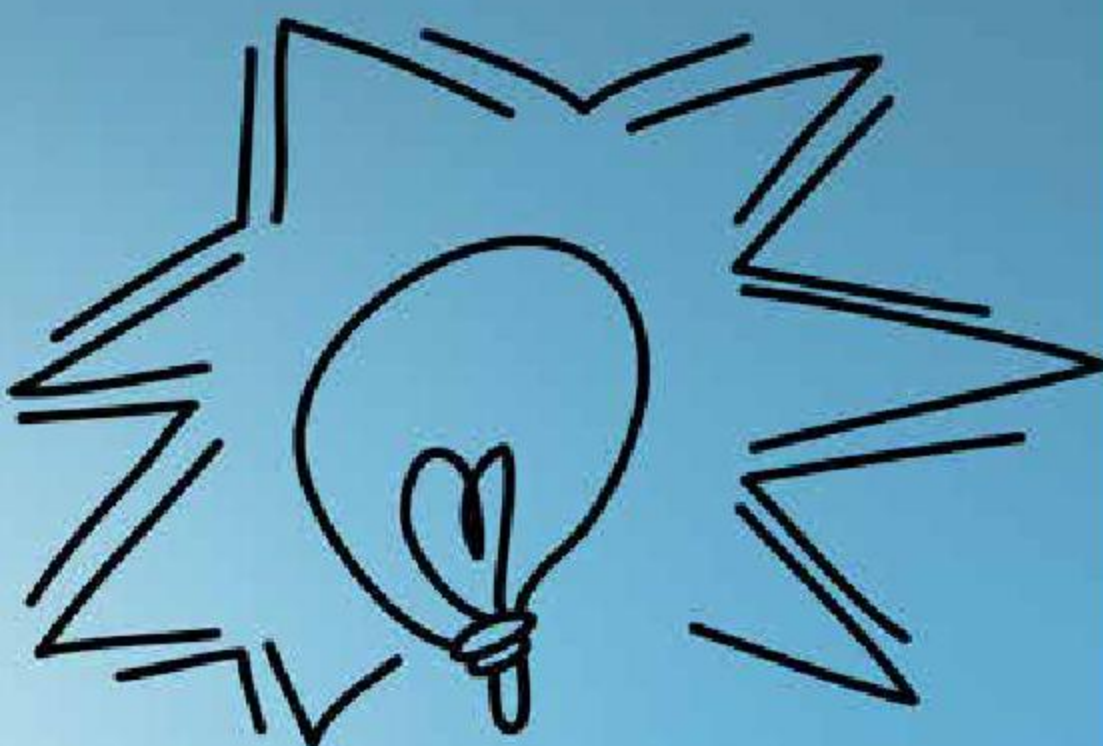
Nacido el 6 de julio de 1946 en Nueva York, de padre italiano y madre circense, Stallone libró su primera batalla a los pocos minutos de haber nacido: durante el parto un incidente le cortaría el nervio facial de la gesticulación y el habla, dejándole como secuela el modo de hablar tan peculiar que hasta ahora lo caracteriza.

En medio de la violencia familiar que experimentó durante su niñez, utilizó el deporte para escapar de esa realidad. Años después, tras estudiar bellas artes, se casó con su primera esposa quien lo abandonaría después de que éste, al no encontrar trabajo, vendiera sus joyas. Su situación empeoró gradualmente al punto de obligarse a vender a su mejor amigo, su perro, por 25 dólares.

El neoyorquino se vio orillado a asistir a la biblioteca pública con el único propósito de abrigarse del duro invierno que azotó a la Gran Manzana en 1974. Ahí fue donde, según sus propios testimonios, se gestó el sueño de ser actor y en consecuencia, la negación a obtener un empleo formal que le impidiera alcanzar su meta.

Acompañado de las lecturas de Edgar Allan Poe y con sólo 20 dólares en el bolsillo, el 24 de marzo de 1975 atestiguó gracias a una televisión montada en un escaparate la pelea que Muhammad Ali y Chuck Wepner protagonizaron. Inspirado por la pelea, Stallone escribiría en tres días el guion de Rocky, una cinta que recaudaría más de 100 millones de dólares.

Tras declinar ofertas de diversas casas productoras debido a que Stallone quería protagonizar la cinta, logró vender su guión junto con su estelar por 25 mil dólares. ¿Su primera compra? Por 15 mil dólares adquirió al perro que meses antes había vendido pagando por éste más de la mitad del dinero con el que contaba en ese entonces. El resto es historia ►



Vive sin odiar tu trabajo

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



¿Tu empleo no es precisamente el trabajo soñado y piensas seriamente en renunciar? Se trata de una horrible realidad con la que, se calcula, viven el 60% de los trabajadores.

Una ocasión, al finalizar una conferencia en la que hablé sobre la vocación en el trabajo, una persona me preguntó: “Arturo ¿si odio mi trabajo, me recomiendas dejarlo?” Se trataba de alguien genuinamente preocupado por su bienestar. ¡No podía decirle que renunciara! Se trataba de una decisión importante y como tal, había que evaluar sus consecuencias.

Primero ¡identifica el problema!

Tú eres el capitán del barco de tu destino, no permitas que el trabajo “te robe” la tranquilidad. Busca aquello que verdaderamente te apasiona hacer en la vida y en lo que crees que podrías ser feliz todos los días. Ten pasatiempos y alternativas que puedan convertirse en oportunidades de negocio. Busca algo que disfrutes apasionadamente.

No me malinterpretes, nadie puede decirte qué hacer con exactitud, sin embargo, identifica qué es aquello que está haciendo insufrible tu día: los compañeros de trabajo, las actividades... ¿Tu jefe?

Cambia tu actitud

Deja de quejarte, ten en mente que las quejas no sirven de mucho, al contrario, mermán tu imaginación y creatividad, elementos necesarios para ayudarte a encontrar alternativas y opciones.

Evalúa las posibilidades y una vez que hayas dado con el conflicto, cambia aquello que te cause problemas o en su defecto renuncia; claro antes de ello, deberás elaborar un plan a seguir que te permita alejarte de ese empleo con seguridad.

Recuerda que comúnmente escuchamos a las personas decir “no puedo dejar mi trabajo”, en ti estará poner manos a la obra o usar esta frase como excusa. El riesgo de no actuar está en anestesiar tu propia felicidad siendo arrastrado a la rutina primero por meses y después, por décadas ▶

Arturo Villegas cuenta con el libro *Cómo Ser Feliz en mi Trabajo*, descargable en Amazon.com



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



El ABC

de las reuniones productivas

Por Mario Cardena

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



Realizar juntas de trabajo productivas va más allá de tocar cada punto en la orden del día, se requiere de una planeación y liderazgo con el fin de llevarla a un cierre exitoso, de ahí que muchas veces su improvisación las designe como uno de los principales distractores en las empresas.

¡Crea juntas de valor!

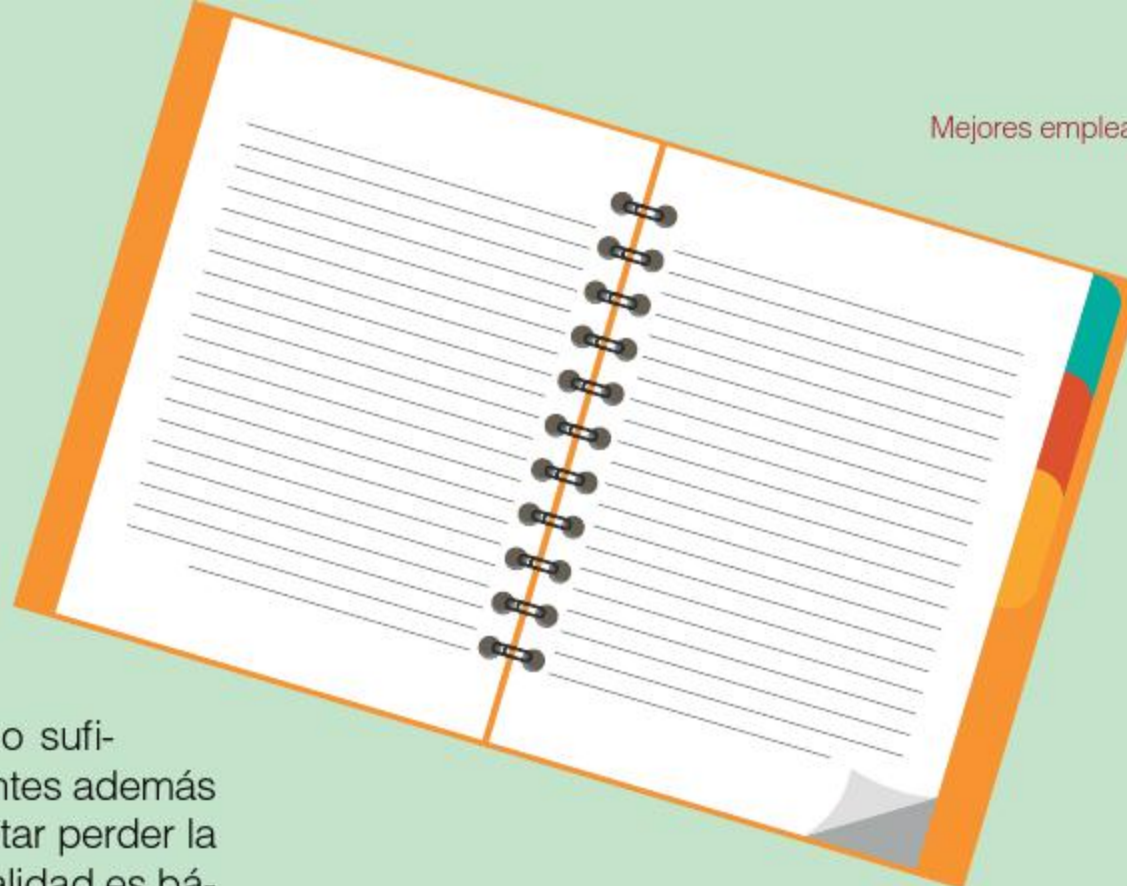
¿En verdad es necesaria? Si puede evitarse ¡hazlo! Si no es así, define cuál es su principal objetivo, identifica el tipo de conversación a llevar a cabo: orientado a tomar decisiones, a informar a los miembros del equipo cierta situación o bien para crear relaciones entre personas que no se conocen, etc.

Participantes, ¿Te imaginas ser invitado a jugar un partido de fútbol para pasarla sentado en la banca todo el tiempo? Lo mismo sucede en las reuniones, evita convocar a toda la corte celestial, eso sólo complicará las cosas además de crear malestar.

Analiza qué personas tienen el conocimiento, responsabilidad y actitud para participar en la junta que estás convocando, lo anterior te ayudará a contar con las personas que en verdad aportarán ideas de valor.

Tiempo y contexto. De acuerdo al tema y profundidad del mismo, establece un límite de tiempo que será inviolable pase lo que pase, no pierdas de vista que la junta debe ser concluida con resultados claros para todos y cada uno de los participantes, juntas que llevan todo el día generalmente producen conclusiones confusas.





Ten en cuenta que el lugar en el que se llevará a cabo la junta también es importante, éste debe tener el tamaño suficiente para albergar a todos los participantes además de los requerimientos necesarios para evitar perder la atención de los colaboradores. ¡La puntualidad es básica! El que una reunión no pueda empezar a tiempo por este hecho, además de ser una falta de respeto, muestra carencia de compromiso con el proyecto.

Resultados. Es esencial que diez minutos antes de terminar la reunión se repasen las acciones acordadas, así como las responsabilidades y tiempos en que estas serán ejecutadas, determina por puntos el qué y cuándo de cada una para proporcionar mayor claridad entre los integrantes de tu equipo ►

TIP de Mario Cardeña

No olvides que el tiempo invertido en la junta debe re-
dituar en resultados, por lo que el seguimiento de los
compromisos es de vital importancia; así garantizarás
que tus reuniones sean verdaderas inversiones y no
gastos.



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.

Clima laboral

“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar otro día más en tu vida”

Confucio

Por **Gustav Juul**

Presidente, RHHR Group
gjuul@trinitysolutionsgroup.com



RHHR
GROUP

El objetivo principal de las empresas es obtener las mayores ganancias con la menor inversión posible. Para lograrlo, está no sólo el dar a los clientes la mayor calidad en sus productos o servicios sino también, desarrollar un buen clima laboral que motive a los empleados a querer trabajar para lograr metas y objetivos.

En los últimos años ha aumentado el interés por investigar sobre los principales elementos emocionales que se vinculan con el alto rendimiento; características como motivación, compromiso e incluso disfrutar de las actividades, han adquirido un lugar cada vez más relevante en el desarrollo del clima organizacional.

La idea fundamental es que estos elementos emocionales se articulen en torno a objetivos empresariales bien definidos para lograr un modelo de negocio claro que incluya una propuesta de valor para el empleado.

Muchos estudios confirman que al acogerse a esta tendencia, se consigue mejorar el rendimiento en los niveles productivos, mejorar la capacidad para resolver problemas, aumentar el nivel de sinergia entre los miembros del equipo y evitar la fuga de talentos.

La etapas de un modelo de desarrollo humano bien estructurado son:

- 1 Identificar los elementos emocionales que pensamos serán importantes para conseguir los resultados que estamos buscando.
- 2 Conocer las estrategias específicas a través de las cuales se pueden potenciar estos elementos de manera deliberada.
- 3 Crear un plan de acción lo más específico y adaptable posible a las particularidades del grupo y a las de

cada miembro, sin perder el foco en los objetivos del negocio.

- 4 Monitorear todo el proceso para obtener marcadores que asocien nuestras acciones con la productividad final y la mejora del clima organizacional.
- 5 Analizar los resultados obtenidos y, si fuese necesario, calibrar el modelo a través de acciones correctivas específicas o un nuevo plan para nuevos objetivos de empresa.

Recordemos que empresas como *Virgin*, *Google* y *Microsoft* nos comparten que sólo los equipos en los que sus miembros están comprometidos emocionalmente y cuentan con un desarrollo humano bien estructurado son capaces de alcanzar su óptimo rendimiento y mayor productividad ►



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

¿Por qué dar el salto de tu vida?

Entrevista con Mario Borghino
Consultor empresarial

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

¿Qué hay más allá de la rutina diaria y de ese trabajo sin sentido que te hace levantarte día a día tan sólo por la paga? ¿Por qué razón la prefieren antes que salir de la zona de confort? Mario Borghino quien hace unos meses lanzó su nuevo libro: *El gran salto de su vida*, busca que muchos comprendan por qué es necesario estar dispuesto a fracasar para alcanzar aquello que anhelamos.

Ver oportunidad en la adversidad

Cuando trabajo con tomadores de decisiones, me he dado cuenta de que, con frecuencia, se ven obligados a dar "un gran salto en sus decisiones" para lograr salir adelante. Todo hombre o mujer de éxito llega a enfrentar panoramas difíciles y cuando parece que las cosas no tienen solución, estas personas deciden actuar y tomar riesgos; aún si todo está en contra, ellos ven oportunidad detrás del problema: mercados por desarrollar o potencial de crecimiento. Las personas exitosas transforman el entorno, el medio ambiente y modifican las circunstancias y entonces son personas que al cambiar de contexto, transforman la realidad y finalmente tienen éxito.

Por eso escribí este libro, para que cualquiera que en verdad esté dispuesto a hacerlo resuelva la guía que en él viene y se comprometa consigo mismo a echar a andar las ideas que podrían darle su independencia económica, el puesto con el que ha soñado o simplemente, su felicidad. Soy creyente de que lo que

ha logrado una persona en su vida hasta el día de hoy, significa sólo el 0.1% de lo que es capaz; el problema es que no sabes esto porque no lo conoces; las personas que dan estos grandes saltos de vida, saben lo que quieren y viven mentalmente algo que, por ahora, no existe pero que con pasión y perseverancia logran alcanzarlo.

Adoptamos rutinas para protegernos

Debemos perder el miedo e intentar conocernos a nosotros mismos poco a poco a través de nuevas experiencias. Está comprobado que el ser humano vive sólo con el 5% de sus capacidades gracias a que vivimos involucrados en rutinas que si bien

hacen la vida más sencilla, nos limitan. Es por eso que en el libro hablo, entre otras muchas cosas, acerca del cerebro, en especial de cómo es que la parte que llamo *cerebro reptiliano*, que nos defiende de las amenazas del entorno y nos dice "ataca o huye" es el que vive en lucha constante con el *cerebro emocional* y con la *neo corteza*; el primero, responsable de nuestras emociones y el segundo, de ideas innovadoras dado que es el más inteligente pero también el menos evolucionado. Por eso es completamente natural temer ante decisiones



Si no sales de la zona de confort, del ambiente conocido, nunca serás capaz de entender cuáles son las habilidades que podían haberte llevado al éxito.



nuevas que implican riesgos; es ahí cuando el *cerebro reptiliano* actúa pretendiendo impedir dar pasos significativos que puedan ponernos en peligro o sufrimiento; hay que aprender que gracias a la *neocorteza* a la que accedemos a través de la meditación, la concentración o incluso rezando, uno puede controlar la parte instintiva que nos ha ayudado a sobrevivir durante los últimos 600 millones de años.

“Nos han entrenado para no tener éxito”

Para ganar hay que estar dispuesto a perder y eso no lo soportan muchas personas, por eso salir de la zona de confort significa muchas veces encontrarte con el fracaso; sin embargo, hay que hacer esto con una mentalidad preventiva que permita correr riesgos de la mejor manera. Aquel que no esté dispuesto a fracasar, está también dispuesto a no triunfar porque nunca intentará emprender sus sueños ¡lo que es gravísimo! Porque cuando estás concentrado en aquello que no es trascendente, estás propiamente concentrado en el fracaso ►

TIP de Mario Borghino

Aquello que te limita en la vida no es lo que eres sino lo que crees que eres. Cualquiera necesita entender sus destrezas y deseos más profundos. La gente que no consigue trabajo es la que probablemente no tenga idea de quién es verdaderamente ni de cuáles son sus virtudes. Un primer paso para encontrar empleo consiste en analizarse cuidadosamente para saber qué es lo que en realidad se quiere y puede hacer para salir del problema.

INROADS,

guiar talento para forjar líderes

**Entrevista a Javier Delgado, Director General y a
Ismael Juárez, Director de Desarrollo y Lealtad
Institucional de INROADS**

Por Daniela Álvarez Soto
contacto@mejoresempleos.com



Una persona con alto nivel académico y potencial para desarrollar sus capacidades, siempre representará diamante en bruto para el país por lo que INROADS, una organización dedicada a detectar e impulsar el talento de personas académicamente sobresalientes con recursos económicos limitados, asume una tarea imprescindible para el progreso de la nación: formar líderes que ocupen áreas clave en las organizaciones.

Javier Delgado, Director General e Ismael Juárez, Director de Desarrollo y Lealtad Institucional, hablan sobre la noble tarea de guiar jóvenes dejándoles claro que ellos mismos, tienen la posibilidad de alcanzar su pleno desarrollo o de sabotearse a sí mismos.

Forjar personas, no empleados

En 1996 y gracias a la demanda de movilidad social e igualdad de oportunidades en México, INROADS llega a nuestro país con un Programa de Desarrollo de Liderazgo en el cual provee a jóvenes de una formación de habilidades y actitudes, que si bien es gratuito, demanda mucho compromiso debido a que nos esforzamos para que se acerquen a la comunidad y se comprometan con la sociedad. Para ello, los llevamos a instituciones donde conviven con gente que necesita ayuda, así se les muestra que la vida más allá de obtener un buen trabajo o un buen sueldo.



Adalberto López: 38 años, Actuario, Subdirector de Operaciones en *BANORTE-IXE*.

"INROADS me ayudó a tener mi primer acceso al mundo financiero, lo cual es muy complicado en este país. Aprendí mucho en el programa, pero lo más importante es que me enseñó cómo es realmente el mundo profesional, me hizo preguntarme ¿por qué no hacerlo?".



Érika Aguirre: 32 años, Economista, *Internal Control Officer* en Credit Suisse.

“En INROADS no se limitaron sólo a ayudarme a conseguir mi primer empleo; el proceso de preparación y capacitación va más allá de colocarte como becario; se

preocupan por darte una mirada social de la realidad. Además, trabajan mucho con las *soft skills*, para que puedas desarrollarte mejor dentro de cualquier ambiente de trabajo”.



Jacqueline Hernández: 25 años, Ingeniera en Innovación y Desarrollo Empresarial, Directora Comercial de Créditos Hipotecarios en Santander.

“Cuando participé con INROADS, se aseguraron de que realizara mis prácticas en un lugar en donde en

verdad pudiera desarrollarme. Llegó un momento en el que incluso llegué a realizar las actividades del Director Regional de Santander. La preparación y la experiencia que adquirí no sólo me abrieron puertas, sino que me permitieron adoptar nuevas formas de pensar”.

Ser mejores personas, la filosofía de un Inrouter

Cuando un chico es seleccionado para participar con nosotros, lo adoptamos como un *Inrouter* más; se trata de jóvenes que fortalecen su adaptabilidad, iniciativa, planeación y organización, comunicación, toma de decisiones y aprendizaje continuo gracias a la oportunidad que las organizaciones aliadas a nuestro programa les ofrecen para integrarse a proyectos reales y de gran peso para sus propios negocios.

Durante el programa, los *Inrouters* reciben capacitación a través de cursos y talleres además de que los hacemos partícipes de un Servicio Comunitario en el que desarrollan su sensibilidad social, liderazgo, solidaridad y trabajo en equipo. Adicionalmente, cada tres meses se llevan a cabo seguimientos personalizados con los jefes o mentores, para detectar áreas de oportunidad y robustecer las fortalezas en cada chico; después de cada seguimiento se genera un reporte en el que se integra un análisis cualitativo y cuantitativo de las habilidades a desarrollar.

Una tarea que beneficia a todos

Universidades, empresas y ciudadanía se ven beneficiadas al apoyar el desarrollo de profesionistas exitosos que ayudan al crecimiento de sus comunidades y sus organizaciones.

Muchos *Inrouters* son los primeros miembros de su familia en entrar a la universidad o graduarse, esto implica en ocasiones ser motivo de inspiración para sus propios hermanos. “Nos hemos enterado de casos en los que algún vecino, que dudaba en estudiar, ahora le pide ayuda a su vecino *Inrouter* para entrar al programa. Nos da mucho gusto saber de estos casos porque al fin de cuentas, INROADS nació de esta misma inspiración”, afirmó Javier Delgado ▶

¿Quieres ser un Inrouter?

Necesitas ser estudiante a nivel licenciatura, con promedio mínimo de 8.5 para licenciaturas o de 8 para Ingenierías, Ciencias Básicas y Exactas. Ingreso familiar mensual menor a 15 salarios mínimos (\$29,000 aproximadamente).

Mayor información en: www.inroads.org.mx o a los teléfonos: 5663-0144. Ext. 106 y 107 para la Ciudad de México; en Querétaro: (442) 215 5384. Ext. 6849.

Sector automotriz, éxito sobre ruedas

Entrevista a Eduardo Solís

Presidente Ejecutivo de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA)



Por José Antonio Moreno González

contacto@mejoresempleos.com

Sin duda alguna, uno de los sectores más competitivos de nuestro país es el automotriz ¿cómo ha logrado el crecimiento sostenido a pesar de las duras condiciones de los mercados nacionales e internacionales en los últimos años? Eduardo Solís, presidente ejecutivo de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA), aseguró a *Mejores Empleos* que el sector tiene mucho que ofrecerle al talento mexicano y éste, al mundo.

Las oportunidades van de la mano con el crecimiento

La única forma de crear y de transformar una industria es cambiar paradigmas. En México hemos sido testigos de esto; hace 20 años, cuando se abrieron los mercados de América del Norte, el sector automotriz experimentó un cambio muy grande, no fabricábamos ni un millón de autos al año, ahora producimos más de tres millones de unidades anuales y vamos por más.

Después del Tratado de Libre Comercio (TLC) se atraieron más inversiones al país, lo que provocó aper-

tura de armadoras y, en consecuencia, la generación de empleos. Es por ello que debemos buscar siempre cambiar la manera en la que se hacen las cosas, esto nos ha llevado a que empresas como *Ford, Nissan, Volkswagen, Honda, Toyota, Chrysler, General Motors*, entre otras, reconozcan a México como el país con las plantas más productivas de mundo y lo relacionan directamente al talento y a los trabajadores mexicanos.

Para explicarlo mejor: cuando se abre una nueva planta, casi todas las empresas vienen con talento extranjero (expatriados), que sólo permanecen por un tiempo aquí, ya que, generalmente, una vez que las empresas localizan o capacitan a un mexicano, es éste quien se queda con el puesto.

Todo ha sido resultado de aprovechar las oportunidades y ver los cambios como una oportunidad, hoy por hoy, la industria automotriz ofrece sueldos que se encuentran hasta 150% arriba de las demás industrias manufactureras, por lo que no solo hablamos de empleos estables, sino de empleos bien pagados.

Productividad, toda una realidad

La suma de lo anterior es la razón del por qué el sector automotriz es tan atractivo para cualquiera, incluyendo a los recién egresados, pero esto no se ha dado de la noche a la mañana y es eso lo que debemos recordar; debemos seguir capacitándonos y trabajando con la academia para lograr que el sistema educativo formal cubra las necesidades de formación que requieren verdaderamente las empresas. Muchas veces nosotros debemos capacitar al talento en tareas específicas que se realizan dentro de una organización, pero son las universidades como la UNAM, el Politécnico, el Tecnológico de Monterrey, la Universidad Autónoma de Nuevo León, quienes deben formar a los ingenieros con las habilidades necesarias para competir en un mercado global que cada vez exige más.

Afortunadamente, hemos podido trabajar mano a mano con dichas instituciones y han sido muy receptivas en cuanto a las demandas que debe tener un

ingeniero en la industria actual, lo que ha traído resultados muy buenos, ejemplo: la edad promedio de los ingenieros en nuestro país de un centro de ingeniería automotriz donde se hace investigación y desarrollo, es de 27 años, mientras que el similar en otras partes del mundo como Estados Unidos o Alemania anda en 55 años, es decir, más del doble de la edad de los ingenieros que están haciendo el mismo trabajo aquí. Eso para México es una ventaja que no podemos desaprovechar.

Un sector que crecerá un 70%

A pesar de lo mencionado, la verdad es que este sector va a crecer aún más y va a tener necesidades brutales; sólo basta analizar la proyección de crecimiento, que se calcula en un 70% entre el 2013 y 2020. Crecer 70% significa pasar de tres millones de unidades fabricadas en México a más de 5.1 millones. Eso va a requerir una logística muy bien armada y talento. Los resultados son visibles: estamos rompiendo nuestros propios récords históricos mes a mes, no es un secreto y lo queremos seguir haciendo, vamos a alcanzar cinco millones de unidades fabricadas en México en un año y cada año tiene que crecer respecto al año anterior ►

TIP de Eduardo Solís

El sector automotriz crecerá aún más pero no por ello se va a contratar a cualquiera; es por esto, que los jóvenes deben prepararse, porque esta industria va demandar muchísimo talento a nivel técnico y profesional. Es difícil encontrar técnicos calificados en el centro o en el bajo del país, porque la industria automotriz los está absorbiendo a todos.



Remontar en tiempos de crisis



Entrevista al Ing. Guillermo Rosales

Director General Adjunto de la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores (AMDA)

Por **Nadia Salinas Mendoza**

contacto@mejoresempleos.com.mx

El 2008 fue un año que marcó la historia económica mundial. La burbuja crediticia que se había gestado años atrás reventó, lo que afectó a industrias, bancos y organizaciones enteras alrededor del mundo. Casi diez años después y con una proyección de crecimiento positiva, el sector automotriz se ha recuperado gradualmente de esta crisis; Guillermo Rosales, Director General Adjunto de la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores (AMDA), aseguró a *Mejores Empleos* que en México hay mercado, talento y oportunidades suficientes para seguir creciendo.

Ejemplo de recuperación

La entrada masiva de vehículos usados, la recesión crediticia y dos crisis económicas, lograron dañar fuertemente la venta de autos en México; es apenas ahora cuando, según las estimaciones, cerraremos el año con cifras superiores al millón 139 mil unidades que se vendían en 2006, podríamos decir que después de nueve años estamos superando el bache que significó la crisis del 2006.

Autos “chocolate”, freno principal de los distribuidores

Sin duda alguna, uno de los golpes más duros para el crecimiento de nuestro sector ha sido la entrada masiva de vehículos usados. Las medidas comerciales implementadas en administraciones anteriores permitieron que los famosos “autos chocolate” se regularizaran y circularan libremente. Estas medidas no sólo no remediaron el problema que se quería resolver (disminuir el número de autos ilegales) sino que dañó profundamente la venta de autos usados y nuevos en el país. Mucha gente compra vehículos provenientes de Estados Unidos que después de ser declarados pérdida total, fueron reparados y por lo tanto son mucho más económicos, obviamente esto no se le dice al comprador final pero implica un grave riesgo para todos, ya que son autos que no cumplen con los mínimos niveles de seguridad ambientales ni técnicos.

Profesionalización, el único camino

Queda claro que el siguiente paso está centrado en explotar el mercado interno -uno de los puntos débiles hasta el momento de nuestra industria-, a través del control de autos usados y con una correcta implementación de los esquemas de financiamiento, los cuales deben ajustarse a la realidad económica de los compradores potenciales. Es por ello que la AMDA ha trabajado con el Gobierno Federal y el Sistema Nacional de Competencias para otorgar una certificación a los ejecutivos de ventas y a los asesores de servicio del sector. Esto con la finalidad de profesionalizar a aquellos colaboradores sobre los que se apoya la venta de autos en México.

Existen avances en los últimos años, uno de ellos ha sido el aumento en el nivel crediticio automotriz así como el incremento en el nivel de exportaciones que tiene nuestro país. Lo anterior no es de extrañar pues es bien sabido que nuestra posición geográfica nos beneficia mucho, pero también la mano de obra (desde los obreros hasta los ingenieros) así como la calidad de la manufactura que tenemos. Aunado a ello, podemos presumir que el nivel de cartera vencida en nuestro país es muy bajo en este sector pues llega a cerca del 2%, esto es resultado de los filtros que utilizan los bancos y que han permitido una estabilidad en el pago de los autos adquiridos bajo algún esquema de financiamiento ►

TIP de Guillermo Rosales

La profesionalización es factor clave en el desarrollo de los colaboradores; certificaciones, cursos y talleres deben ser vistos como una gran herramienta para que los trabajadores se actualicen y vean reconocido el cúmulo de conocimientos que han adquirido, tratemos siempre de apostar por la continua capacitación.



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



ABA | SEGUROS

ZURICH



SEGUROS AFIRME

Seguros Atlas
La empresa a mi medida

RSA

primero
seguros

Industria automotriz mexicana

Sin duda alguna, la **industria automotriz en México** es pieza clave para el desarrollo del país, basta con saber que la producción y exportación de vehículos en México continúa en cifras históricas, con lo cual esta industria se consolida como la más importante del sector manufacturero nacional.



Según cifras de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz se pronosticó que **México tendrá una producción de 5.1 millones** de vehículos, equivalente a casi un tercio del mercado de América del Norte en los próximos cinco años.

El mercado mexicano tiene la capacidad de comercializar hasta **2 millones de automóviles al año**, lo cual deja una gran oportunidad de negocio en la industria nacional.



Este año **México** tiene el **mayor aumento en las ventas** de automóviles en el mundo con un aumento de **más del 22%** respecto al año anterior.

Estados con mayor crecimiento industrial automotriz a nivel nacional:

- Puebla
- Aguascalientes
- Guanajuato
- San Luis Potosí
- Jalisco



Las exportaciones ascendieron a **un millón 405 mil 458 unidades**, un **10.4% más** que enero-junio del año pasado.

La fabricación de unidades al primer semestre del año sumó **un millón 727 mil 557 vehículos** lo que significa **8.1% más** que en el mismo periodo registrado para 2014.

Crecimiento del *e-commerce* automotriz.

A nivel mundial, el comercio electrónico para autos **ha crecido** aproximadamente en un **80%** respecto a nuevos clientes. Es importante tomar en cuenta que casi el 100% los compradores de autos usados comienzan su experiencia de compra en línea.



Pese a que México es líder mundial en la producción automotriz, sólo existen tres modelos producidos por nuestro país: el **Mastretta MXT**, el **VUHL 05** y el **Pardo Andrea**.

Vehículos pesados, sector sensible al empleo

Entrevista a Miguel Elizalde Lizárraga

Presidente Ejecutivo de la Asociación Nacional de Productores de Autobuses, Camiones y Tractocamiones (ANPACT)

ANPACT

Por Valeria Cervantes Bielma

contacto@mejoresempleos.com.mx

Más de 20 años de experiencia respaldan a la Asociación Nacional de Productores de Autobuses, Camiones y Tractocamiones (ANPACT), asociación que, con optimismo, preside Miguel Elizalde Lizárraga, quien confía que en el corto plazo, México ocupe el primer lugar a nivel mundial en la exportación de tractocamiones.

Autos y vehículos pesados, dos mercados distintos

Cuando se habla de la industria automotriz, pocas veces se menciona la producción y venta de vehículos pesados o camiones y ésta ha crecido un 40% con respecto al 2014, debemos tener en cuenta que 97% del pasaje de este país se mueve en autotransporte y 57% de su carga se transporta en este tipo de vehículos. En la ANPACT hemos trabajado muy duro para posicionar a México como uno de los pilares en generación de empleos y en atracción de inversión.

Actualmente ocupamos el segundo lugar a nivel mundial en exportación de tractocamiones, sólo por debajo de Alemania. Lo anterior es reflejo de una gran colaboración entre el gobierno y la industria. Esta suma de esfuerzos ayuda a que nuestro país sea más competitivo en diversos aspectos, como en la calidad de manufactura, productividad y profesionalización del sector.

Entrando en materia de empleo, en nuestro país se producen aproximadamente 150 mil vehículos pesados al año, por cada uno de ellos hay o se mantiene, un trabajador; lo que quiere decir

que somos un sector altamente sensible al empleo. Cabe aclarar, que de los 150 mil empleos generados por la producción de vehículos pesados, 25 mil son generados de manera directa.

Además de que no somos una industria centralizada, hablando exclusivamente de tractocamiones, autobuses y camiones, México cuenta con 11 plantas productoras en ocho estados de la república. Obviamente cuando se abre una nueva planta hay un impacto económico y social en la región.

Crecimiento, el único objetivo

México ocupa el séptimo lugar a nivel mundial en la producción de vehículos pesados, nos hemos visto beneficiados por la red tratados comerciales que nuestro país tiene con diversas naciones pero lamentablemente aún falta detonar el mercado interno. Si analizamos con cuidado, cuando alguien compra un camión o un autobús no lo hace para tenerlo detenido o llenar una cuestión aspiracional ¡es para trabajarlo! Es por ello que nuestro sector también refleja el cre-

cimiento económico de nuestros consumidores y el mercado interno no es un cliente habitual.

Dado lo anterior, se han establecido medidas para aumentar el consumo doméstico de vehículos pesados, así como para profesionalizar a quienes decidan invertir en este sector ►

TIP de Miguel Elizalde Lizárraga

Con el objetivo de apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMES) a generar más y mejores empleos y como resultado del trabajo realizado en conjunto con el gobierno, se ha logrado la Alianza por la Profesionalización del Autotransporte Federal que ofrece capacitación en temas de seguridad vial, normatividad y consultorías; dicha certificación permitirá acceder a esquemas de financiamiento más flexibles con nuestros asociados.

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

 **psicografologia.com**
EMPRESA ORIENTADA AL APRENDIZAJE CONSTANTE





Se cotiza alto el talento en el sector energético

Entrevista a Ma. de Lourdes Melgar

Subsecretaria de Hidrocarburos de
la Secretaría de Energía (SENER)

Por Gabriela Breña H.

gbrena@mejoresempleos.com.mx

La Reforma Energética puesta en marcha durante la presente administración gubernamental trae consigo expectativas y retos en muchos sentidos para México, uno de ellos sin duda, es la captación, formación y profesionalización del Capital Humano que participará en las distintas tareas que se prevén sean requeridas en el futuro cercano por empresas nacionales y extranjeras. ¿Cómo planea el Gobierno Federal hacer frente a este hecho? *Mejores Empleos* platicó con la Doctora Ma. de Lourdes Melgar, Subsecretaria de Hidrocarburos de la Secretaría de Energía, para contar con un panorama sobre las oportunidades que nuestro país puede aprovechar en este sentido.

Una reforma talentosa

Acciones tan simples como prender un foco, arrancar el auto o usar el *smartphone* son actividades que nos permiten convivir día a día con situaciones en donde las transformaciones energéticas suceden a veces sin darnos cuenta; puede ser que tomemos a la energía como algo obvio, sin embargo, hacer que la electricidad y la gasolina lleguen al servicio de las personas se trata de un proceso amplio, a veces complejo de realizar, y todo aquello que signifique agregar valor o mejorar y potenciar estos procesos ampliará las oportu-



El Gobierno Federal ha diseñado un Programa Estratégico de Formación en Recursos Humanos en Materia Energética que, coordinado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), ofrecerá de 2015 a 2018 alrededor de 60 mil becas para jóvenes en los niveles técnico, superior y posgrado financiados por medio de los Fondos Sectoriales CONACYT-Secretaría de Energía-Hidrocarburos y de Sustentabilidad Energética. Más información en: <http://www.sener.gob.mx/>

DRA. MARÍA DE LOURDES MELGAR PALACIOS

Es egresada del *Mount Holyoke College* y cuenta con un doctorado en Ciencia Política con especialidad en economía política por el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT, por sus siglas en Inglés).

Ha sido consultora independiente sobre temas energéticos para organismos internacionales como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, así como para diversas empresas mexicanas. Fundó y dirigió el Centro de Sostenibilidad y Negocios de la EGADE Business School México del Tecnológico de Monterrey. Actualmente es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. En la Secretaría de Energía fue Directora General de Asuntos Internacionales de 1998 a 2002. A partir de 2012 se desempeñó como Subsecretaria de Electricidad y en 2014 fue nombrada Subsecretaria de Hidrocarburos y Consejera del Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos.



tunidades de negocio y por supuesto, de empleos en cualquier parte del mundo.

Cuando nos centramos en el petróleo la visión va mucho más allá que sólo buscar aumentar el número de barriles para exportación; deben contemplarse a quienes se verán implicados en los distintos procesos necesarios para la creación, transformación y distribución de energéticos, en estos tres temas el recurso humano especializado es factor decisivo para llevar con total éxito una Reforma Energética tan ambiciosa como la que en 2013 comenzamos a poner en marcha formalmente.

Es por ello que desde que se diseñó dicha reforma, además de preocuparnos por crear un marco conceptual y jurídico que diera impulso a este sector, también se promovió un Programa de Formación de Recursos Humanos en el que se apuesta por el progreso de México.

El reto de reemplazar al talento en edad de jubilación

Al igual que en otras partes del mundo, los empleados experimentados en el sector energético han llegado a la edad de la jubilación o cuentan actualmente con promedios de edad elevados si es que los comparamos con otros sectores; tan sólo por poner un ejemplo, en el sector nuclear los trabajadores tienen un promedio superior a los 55 años.

Estamos hablando de la necesidad de encontrar reemplazos ampliamente capacitados para la gente que hoy tiene gran conocimiento y experiencia pero está próxima a retirarse. Asimismo, esta reforma abre espacios de crecimiento importantes pues se requerirán de una gran diversidad de carreras como ingenieros, abogados, economistas, financieros, antropólogos y sociólogos, todos especializados, desde sus campos de estudios, en temas energéticos; es un aspecto que la sociedad por lo general no lo tiene tan claro; es decir, que pueden “reconfigurar” sus conocimientos actuales hacia el sector energético, el cual promete un importante desarrollo y generación de empleos en nuestro país.

Oferta académica para los empleos del futuro

Hoy en día ya se observa un importante número de ofertas académicas en nuestro país que ofrecen diplomados y cursos especializados en materia energética; empleos atractivos y bien remunerados dentro del sector serán ofrecidos, como primera opción, a los egresados de estas nuevas especialidades.

Más que nunca, los jóvenes deben saber que este sector va a crecer de manera exponencial, por ello es recomendable acercarse a las universidades y conocer los planes de estudio, ya que uno de los desafíos más importantes será encontrar el talento para cubrir

las vacantes solicitadas. Para muestra puedo asegurar que en esta Secretaría ya estamos enfrentándonos con la necesidad de suplir al talento que, como consecuencia de esta Reforma, está migrando hacia empresas del sector privado.

No hace falta ser experto en la materia para darse cuenta que las oportunidades laborales van a ser muchas y no sólo limitadas a las ingenierías o a los técnicos, también se necesitarán especialistas en seguridad industrial o regulación ambiental, entre otros, además de los geofísicos y geólogos. Es por ello que el Gobierno Federal está impulsando becas para estudiar maestría y doctorado, pero también licenciaturas que vayan enfocadas a cubrir las necesidades del sector; todo esto con apoyo de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), a través del Programa Estratégico de Formación de Recursos Humanos en Materia Energética (<http://sener.gob.mx/res/Prog%20Estrat.pdf>).

Un sector incluyente

Se tiene la creencia de que el sector energético es propiamente masculino, pero esto no es cierto.

En la Secretaría de Energía se están aplicando medidas de equidad de género en el ámbito laboral, cuya principal función es abrir oportunidades para que más mujeres puedan considerar la industria energética como una opción laboral.

Puedo decir que desde que entré a laborar a este sector no he sido víctima de discriminación o acoso; quizá en una ocasión en el extranjero, cuando me tocó

La administración federal se encuentra también trabajando en el Sistema Nacional de Identificación del Capital Humano para el Sector Energético Mexicano (SINASEM), con el propósito de enfocar de manera cualitativa y cuantitativa la oferta académica dirigida al sector energético. Dicho sistema servirá para ofrecer información acerca de los planes de estudio, número de estudiantes, matrícula y perfil de egresados. De este modo, se apoyará la toma de decisiones estratégicas a nivel gerencial.



participar en negociaciones para estabilizar el mercado petrolero internacional, un ministro cuestionó que México estuviera representado por una mujer, a lo que mi superior simplemente respondió: "si quieren tratar con México, la negociación se realiza con ella"; desde entonces me quedó claro que el género no es una condicionante para trabajar en el área energética. Las barreras son mentales. Lo importante es estar bien preparado y buscar las oportunidades ►



México: un país con energía



La actual implementación de la Reforma Energética tiene la encomienda de potenciar el crecimiento del sector y el desarrollo económico en nuestro país. Las oportunidades radican en la capacidad de generar, obtener y distribuir energía de manera eficiente y a menor costo, por lo que personas y empresas que sumen valor a sus diferentes procesos tienen un futuro prometedor.

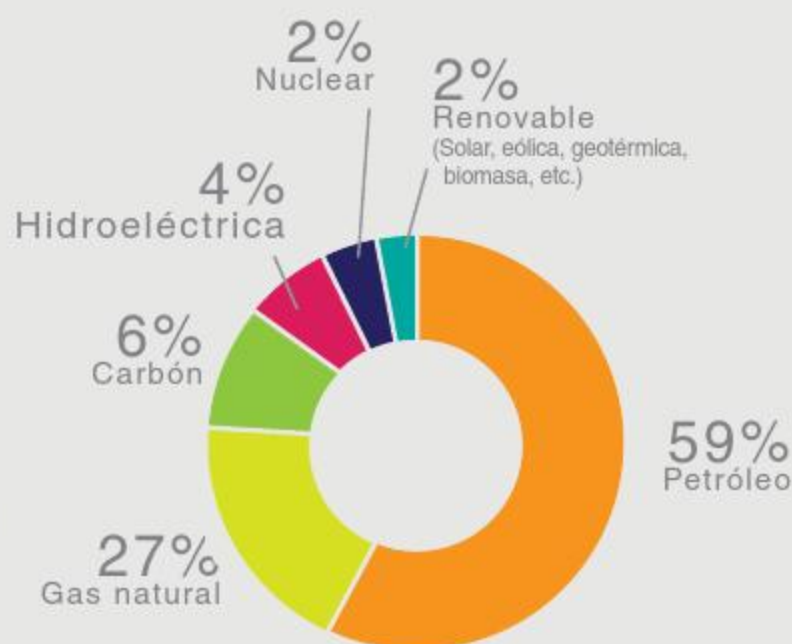
Principales estimaciones de empleo:

- El CONACyT pronostica que para 2018 se habrán generado 135 mil empleos directos y 365 mil indirectos, como resultado de la Reforma Energética.
- Empresarios de la industria prevén que el sector requerirá de 100 mil ingenieros especializados en los próximos cinco años.
- Según datos de la Secretaría de Energía, entre el 2012 y 2014 se triplicaron los empleos en el área de energía renovable; además se tiene proyectada la creación de dos millones y medio de empleos para 2025.



Plantas existentes en nuestro país:

- 71 hidroeléctricas
- 48 geotérmicas
- 34 productores independientes
- 3 Eolo eléctricas
- 2 plantas carboeléctricas
- 12 de ciclo combinado
- 1 de turbogas
- 1 núcleo-eléctrica



Porcentaje de uso de las principales fuentes de energía en México

Energía mexicana en números:

- México ocupa el **lugar 17** a nivel mundial en **producción de energía**.
- **Anualmente**, nuestro país produce cerca de **250 mil millones de kWh**.
- **En 2013, México ocupaba el 7°** lugar a nivel mundial en exportación de petróleo, actualmente se ubica en el 10°.
- Diariamente nuestro país **produce 1 millón 227 mil barriles** y **exporta** alrededor de **1 millón 113 mil** de ellos (casi el 70% es enviado a EU).
- Entre **2000 y 2011**, PEMEX destinó **50 mmdp a perforación** de pozos, producción y adquisición de información sísmica.
- Para **2024**, México contempla que el **35% de la energía** utilizada en el país provenga de fuentes **renovables**.



¿Qué sucede en México?

La Reforma Energética transformará la forma y el nivel en el que se obtiene la energía en nuestro país. El proceso se llevará a cabo en distintas rondas en la cuales se licitarán permisos de exploración, explotación, producción y distribución de petróleo y gas natural. Hasta ahora sólo se han completado dos rondas (Cero y Uno) de dicho proceso.

En la Ronda Cero:

A Pemex se le asignó el 83% de las reservas probadas y probables mientras que se asegura la producción nacional por los siguientes 20 años. Pemex contará con casi 90 mil km² para explotación.

En la Ronda Uno:

Se licitaron 14 bloques petroleros en los que solamente se recibieron ofertas por dos de ellos, los 12 restantes se declararon "desiertos". Pemex tendrá una participación del 55.99% en los bloques que fueron otorgados a Sierra Oil, única compañía ganadora de este proceso.



Entre **2003 y 2013, México recibió** una inversión de aproximadamente **11,099 millones de dólares** de países como España, Estados Unidos y Alemania, ésta se concentró en los estados de Oaxaca y Baja California para **destinarse** a la **industria de energías renovables**.

¿Sabías qué...?

México es el único país de América Latina que ha desarrollado energía geotérmica desde la exploración hasta la producción; lo que representa una alternativa sustentable y limpia para la generación de electricidad.



Una cultura basada en la confianza:

pieza clave para el éxito organizacional

Por Mtra. Ángeles Mendoza
Great Place to Work® México



Es común escuchar que empresas son reconocidas como excelentes lugares para trabajar. Si se revisa cómo se evalúa a dichas empresas es posible identificar un componente clave en ellas: una cultura basada en la confianza.

Robert Levering, fundador de *Great Place to Work*®, asegura que un excelente lugar de trabajo es aquel donde “se logran los objetivos de la organización, con personas que entregan lo mejor de sí mismas y trabajan unidas como equipo/familia, todo en un ambiente de confianza”. Ante esta premisa, es posible identificar que una cultura sólida es fundamental para el éxito de la organización.

Las empresas con altos niveles de confianza se benefician al contar con una mayor retención del talento. Esto se ve reflejado en los resultados de la encuesta de Ambiente Laboral (*Trust Index*®) aplicada a nivel mundial. De acuerdo con las mediciones en México de la categoría de empresas con más de 500 colaboradores, en el reactivo “Quiero trabajar aquí por mucho tiempo”, se muestra un alto nivel de favorabilidad en las cinco mejores empresas en donde el 94% de los colaboradores respondieron positivamente; mientras que en las empresas no calificadas, sólo un 74% lo hizo.

Igualmente ante la premisa “Aquí nos gusta venir a trabajar”, se puede apreciar que en las cinco mejores empresas del ranking, nueve de cada 10 colaboradores responden afirmativamente, mientras que en las empresas no calificadas, únicamente seis de cada 10.

Este tema es clave, pues no sólo favorece la fuga de talento; sino que para cubrir dicha vacante, se incurre en costos administrativos y operativos.

Es por ello que el personal del área de Recursos Humanos debe trabajar este tema, pues muestra el camino hacia dónde enfocar los esfuerzos de Capital Humano. Como prioridad se encuentran aquellas prácticas que tienen un impacto directo en los indicadores de negocio, con el fin de que más líderes se convenzan de que trabajar en la cultura organizacional es prioritario ►



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.



Se solicitan líderes



Cuando una empresa busca crecer, debe hacer una autoevaluación que determine en qué puede mejorar. Inevitablemente, el Capital Humano será un punto que saldrá a flote tarde o temprano puesto que muchas veces, los principales problemas de una organización radican en la mala gestión del área de Recursos Humanos que por lo general, se limita a cuestiones meramente administrativas y no humanas.

Para algunas organizaciones, aún es difícil comprender que la calidad de los productos y servicios responde proporcionalmente a la calidad de los colaboradores; sin embargo, el tema no se limita a habilidad o preparación, elevar la motivación y la disposición del personal debe ser un objetivo primordial para el jefe de Recursos Humanos.

Una vez que los trabajadores se identifican con un líder, lo siguen, aprenden y buscan imitarlo hasta desarrollar un nivel de compromiso que no puede ser igualado por ningún modelo de negocios o asesoría, no obstante, este tipo de trabajo es resultado de un área de Desarrollo Humano que se implementa con la misión de que cada trabajador, ejecutivo y gerente, busque la realización profesional y personal a través del esfuerzo y trabajo constante.

¿Cómo generar áreas de Desarrollo Humano?

Entre las principales características a fomentar entre los colaboradores están la promoción de un ambiente de credibilidad y verdadero compromiso que resulten en equipos de trabajo armoniosos y efectivos.

También es necesario crear un clima que propicie la comunicación real entre colaboradores así como la flexibilidad necesaria para que proyectos enteros sean capaces de actuar rápida y eficazmente en situaciones cambiantes.

Del mismo modo, contar con líderes que posean una visión panorámica del negocio, es decir, que entiendan de manera creativa y responsable a la organización, analizando riesgos y consecuencias de manera global; será fundamental si lo que se quiere es generar colaboradores comprometidos al interior de la empresa.

Más que terminar con las rígidas estructuras jerárquicas o con los modelos verticales, es más importante la correcta formación de líderes. Recordemos que el poder lo otorgan los órganos superiores, pero el liderazgo es el reconocimiento de los colaboradores ►





Somos un grupo de más de 450
dirigentes de empresa en el país,
transformando la cultura 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

Talento al servicio del cliente



Entrevista a Hilda Huerta

Directora de Desarrollo
Organizacional de AXA Seguros.

Por Laura B. Hurtado

contacto@mejoresempleos.com.mx

rencia de otras compañías son las oportunidades de crecimiento y desarrollo que el talento puede encontrar así como la inclusión e igualdad de oportunidades entre colaboradores sin importar la edad o género", manifiesta.

Huerta agrega que AXA es una empresa abierta a ideas y talentos emergentes, así como a la diversidad, ya que en el área de seguros pueden intervenir desde ingenieros y actuarios hasta licenciados y técnicos, que conviven en un mismo espacio en beneficio de la protección de los asegurados.

AXA Seguros destaca como una de las 10 mejores empresas para trabajar en el mundo según el *ranking* de Súper Empresas, lo cual es reflejo de una organización que ha logrado potenciar a su talento y alcanzar su liderazgo en el mercado.

Ante dicho panorama, Hilda Huerta, Directora de Desarrollo Organizacional de AXA Seguros, describe que estos logros han sido impulsados gracias a diversos factores entre los que destaca: "ser una empresa abierta a la diversidad y la inclusión que se encuentra en la búsqueda de perfiles con competencias como, alto sentido de orientación al cliente, manejo de idiomas, pasión por cuidar, así como capacidad de apoyar y servir", señala.

Oportunidades y talento en un mismo lugar

Respecto a la condición humana, Hilda señala que lo más importante que se requiere en AXA Seguros es contar con la vocación de servir y ayudar. "Algo que nos caracteriza y nos dife-



29 DE OCTUBRE 2015



Promoción
Empresarial
Excellencia en Capacitación Ejecutiva

Congreso Internacional de Capacitación



Nuevas Tecnologías de Aprendizaje

PROGRAMA



La Capacitación y su
Impacto en el Desarrollo
Organizacional



El Nuevo Rol del
Gerente del Capacitación



Universidades
Corporativas,
Lecciones
Aprendidas



E Learning Efectivo
y Práctico



Tecnologías para
Facilitar la Gestión
de la Capacitación



Como Desarrollar
Competencias Digitales
en el Personal



Redes Sociales 3.0 para
el Desarrollo Corporativo
de Nueva Generación



Tendencias en
la Capacitación
Corporativa

¡Aprovecha el Precio Especial del Mes!

**¡Inscríbete
Hoy Mismo!**

www.CongresoCapacitacion.com.mx

Informes@CongresoCapacitacion.com.mx

(55) 90-00-04-04

01-800-087-2411

La experta señala que esta apertura ha dado oportunidad de enfrentar retos interesantes y aprender mucho, pues hoy en día se pueden encontrar cuatro generaciones trabajando juntas en el ambiente laboral de la empresa: *Tradicionalistas* (nacidos entre 1900 y 1945), *Baby Boomers* (1946-1969), *Generación X* (1970- 1980) y *Millennials* (1981-1997)".

"El talento no está en la edad, el sexo o en la posición económica. El talento se encuentra en la capacidad y la disposición de enfrentar retos y de aprender constantemente. Por ejemplo, los *Millennials* tienen una habilidad impresionante para probar cosas nuevas y eso es algo que debemos aprovechar".

AXA cuenta con programas de *coaching*, *mentoring* y *sponsoring* orientados en posicionar el talento como es el caso de *Global Adventure*, en donde se reclutan estudiantes de los últimos semestres para que vivan una experiencia en uno de los 56 países en donde tiene presencia la compañía. "Además, se realiza un evento llamado *Traza tu futuro en AXA*, en donde a través de compartir experiencias vía web, nos conectamos con 16 universidades en toda la república mexicana y reclutamos ingenieros a través de Internet", destaca.

Liderazgo, vital para crecer

Hilda Huerta afirma que si se quieren impulsar ambientes diversos e incluyentes en los ambientes de trabajo, se deben adoptar y adaptar mejoras que contribuyan con el bienestar de todos los colaboradores.

"Suenan complicado manejar talento tan variado, pero es algo en lo que también estamos trabajando, y por ello, en AXA tenemos algo que hemos denominado *Liderazgo de Clase Mundial*, que es donde entra el manejo de las multi-generaciones. Además se está habilitando a los líderes para que aprendan a desafiar al talento que trabaja con nosotros y lo impulse a mejorar sus áreas de oportunidad".

Asimismo y para lograr estar a la vanguardia digital, Hilda afirma que están al pendiente de la dirección que toma el mercado, y que es por ello que los nativos digitales requieren del dominio de un segundo idioma, pues saben que esa será la tendencia mundial en un corto plazo y ya no únicamente del Inglés que es vital para pertenecer a cualquier corporativo internacional.

A lo anterior, se suma la cultura del *Flexible Work*, que con la llegada de las nuevas generaciones como los *Millennials*, se convierte en una práctica necesaria en el futuro para retener al talento. "Tenemos horarios flexibles, pero estamos analizando seriamente el *Home Office* debido que nuestra agenda está orientada a resultados y no a horarios; considero que a la larga, es más importante medir la productividad que la hora de llegada".

"Lo anterior traerá muchos beneficios, aparte de hacer de la empresa un lugar abierto y más atractivo, también tendremos mayor retención de talento y, por supuesto, nuestros colaboradores podrán equilibrar su vida laboral y personal ►

TIP de Hilda Huerta

Hoy en día las empresas están ávidas de talento que tiene *learning agility* que es la velocidad y disposición de las personas para poder adaptarse a situaciones novedosas de manera exitosa. El mercado es cambiante, no solo en el sector asegurador sino en cualquiera, así que, esta habilidad se vuelve una ventaja competitiva en el mundo actual. En AXA, tenemos presencia en 59 países por lo que ésta se vuelve una competencia clave.



LOS INVITAMOS A

2ª Edición Foro

Líderes Estrategas

forolideres.com.mx

29 de Octubre 2015



Sede: **CROWNE PLAZA**
HOTEL DE MÉXICO

“LA INNOVACIÓN ES LO QUE DISTINGUE AL
LÍDER DE LOS SEGUIDORES.”

—STEVE JOBS

CONFERENCE
MANAGEMENT

Líder en Capacitación
Empresarial



15%

DE DESCUENTO AL PRESENTAR
ESTA PUBLICIDAD EN AMBOS EVENTOS.

PATROCINADO POR:



FORO
MD E MARKETINGDIGITAL
ESTRATÉGICO

25 SEPTIEMBRE 2015

Sede: **The Conference Center**
at TORRENAJON

“LAS REDES SOCIALES ELIMINAN
AL INTERMEDIARIO, PROVEYENDO
A LAS MARCAS LA OPORTUNIDAD
ÚNICA DE TENER UNA RELACIÓN
DIRECTA CON SUS CLIENTES.”

—BRYAN WEINER

PATROCINADO POR:

SECCION AMARILLA



PARA MAYOR INFORMACIÓN:

WWW.FOROLIDERES.COM.MX | WWW.MARKETINGESTRATEGICO.COM.MX
INFORMES@FOROLIDERES.COM.MX | INFORMES@MARKETINGESTRATEGICO.COM.MX

52 + (55) 6830 7270
52 + (55) 6830 7271

¿Usas mucho el *mouse* o el teclado de tu computadora?

Cuidado con el Síndrome del Túnel Carpiano (STC)

Por Sandra Romo

Fisioterapeuta Cadenista

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



Todo aquel que pase largas horas en la computadora corre riesgo de padecer Síndrome del Túnel Carpiano (STC) sobre todo, cuando el área de trabajo o el acomodo de la persona no son los adecuados.

Entre los síntomas de este síndrome están un dolor de tipo ardoroso por las noches, sensación de adormecimiento a nivel de la muñeca, mano y dedos pulgar, índice medio, la mitad del anular y a veces, el codo. Es importante tratarse a tiempo ya que existe riesgo de que este padecimiento avance complicando la realización de actividades tan simples como las de destapar un refresco o abotonarse la camisa.

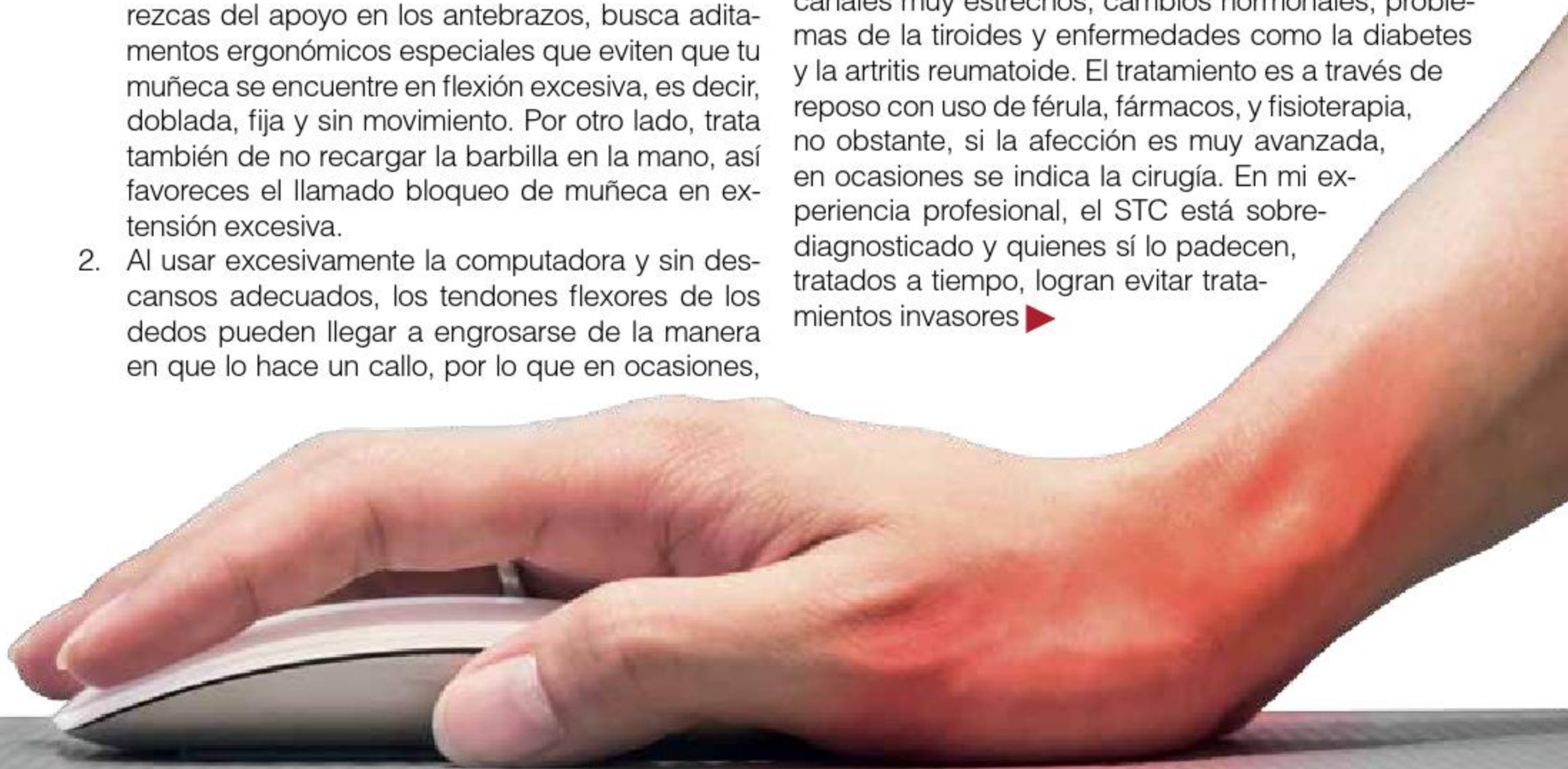
¿Cómo prevenirlo?

1. Evita que al usar el teclado de tu computadora carezcas del apoyo en los antebrazos, busca aditamentos ergonómicos especiales que eviten que tu muñeca se encuentre en flexión excesiva, es decir, doblada, fija y sin movimiento. Por otro lado, trata también de no recargar la barbilla en la mano, así favoreces el llamado bloqueo de muñeca en extensión excesiva.
2. Al usar excesivamente la computadora y sin descansos adecuados, los tendones flexores de los dedos pueden llegar a engrosarse de la manera en que lo hace un callo, por lo que en ocasiones,

y gracias a la fricción excesiva, el líquido de las vainas que protege a estos se derrama, disminuyendo así el espacio en el túnel que se encuentra a nivel de la muñeca, por lo que el nervio mediano (que pasa a través de él) se atrapa provocando dolor.

3. Por años se ha invertido en mejoras ergonómicas para mouse y teclado para prevenir el STC, sin embargo, poco se ha hablado acerca del uso indiscriminado del celular y los videojuegos. Ya sea por necesidad o *hobbie*, descansa cada 30 minutos por cinco minutos, hacerlo es más barato y efectivo que invertir en lo último en ergonomía.

Aunque la principal causa para desarrollar STC es mecánica, también se asocia a la propia anatomía de canales muy estrechos, cambios hormonales, problemas de la tiroides y enfermedades como la diabetes y la artritis reumatoide. El tratamiento es a través de reposo con uso de férula, fármacos, y fisioterapia, no obstante, si la afección es muy avanzada, en ocasiones se indica la cirugía. En mi experiencia profesional, el STC está sobrediagnosticado y quienes sí lo padecen, tratados a tiempo, logran evitar tratamientos invasores ►



Yoga en tu trabajo, un aliado contra el estrés

Por María y Olga Cebrian
Fundadoras de aomm.tv



¿Cuántas veces salimos del trabajo echando humo o llevamos tensión al hogar para regresar al día siguiente disgustados y sin energía debido al estrés? Como “mal de la vida moderna”, el estrés es causante de infinidad de problemas de salud que van desde simples dolores de cabeza o trastornos gastrointestinales, hasta severos cuadros de depresión, osteoporosis, ataques al corazón, derrames cerebrales e incluso cáncer.

¿Cuándo y cómo tomar el control ante el estrés?

Dado que el bienestar en el trabajo es ya una prioridad en las empresas, éstas empiezan a valorar e incluso aceptar en el entorno laboral técnicas como la Yoga para aumentar el nivel de salud y reducir el estrés de los colaboradores.

En el trabajo nunca deben faltar dos ejercicios:

La respiración: Dado que tiene efectos en el sistema nervioso tanto para activarlo o relajarlo, una respiración irregular o superficial puede ser causa del estrés. Hacer la respiración lenta, profunda y suave, vigilando sus fluctuaciones, ayuda a controlar los pensamientos.

La meditación: Favorecerá el mando sobre la mente y disminuirá el estrés. Meditar es una actividad que te permite observar tu interior y ésta se puede hacer en silencio y cualquier espacio de tu oficina.

¿Lo intentamos?

1. Fija tu atención en una única cosa, por ejemplo tu respiración. Observa la sensación que se produce en tu nariz cuando inhalas y exhalas. Deja que tus pensamientos vengan y vayan.
2. Intenta el *Savasana* o postura del “cadáver”, una de las más relajantes y placenteras del yoga que se realiza normalmente durante la relajación final. Acuéstate sobre el suelo y trata de relajarte conscientemente para mantener la mente en lo que ocurre en tu cuerpo justo en ese momento ▶

www.aomm.tv es una plataforma que te acerca a las mejores prácticas de yoga diseñadas de manera práctica y accesible, para ser realizadas en diferentes contextos, incluyendo el de tu trabajo. Su finalidad es que obtengas los beneficios de la yoga en cualquier dispositivo para que en momentos estratégicos puedas liberar el estrés y las tensiones que vas acumulando en tu jornada laboral.

TIP de aomm.tv

Realiza en el trabajo tres o cuatro posturas reconstituyentes y relajantes en lugar de tomar un café. Ayudará a calmar la mente y a tomar mejores decisiones a lo largo del día.

El Savasana o postura del “cadáver”



¿Cómo es el trabajo de productor de videojuegos?

¡La profesión tras la diversión!



Entrevista a Miguel Piña
Productor de videojuegos



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

“Los videojuegos me han traído muchas satisfacciones: como *gamer*, la experiencia es inigualable, puedo cazar dragones, viajar al espacio o ser un agente especial. Como productor, veo el proceso de modelado, atestiguo cómo los animadores deciden qué aparecerá a cuadro y qué no. Me gusta ver cómo se forma un mundo de la nada”.

Miguel Piña, amante y profesional de los videojuegos, asegura que hoy en día no hay barreras para dedicarse a lo que uno quiere, si acaso, el mayor obstáculo al que se enfrenta el talento emergente es al gran número de competidores que buscan obtener el trabajo de sus sueños: crear esos mundos virtuales con los que por ahora sólo sueñan. *Mejores Empleos* platicó con Miguel acerca de su experiencia en esta área tan poco conocida en nuestro país y sobre *Kerbal Space Program*, un simulador espacial que cuenta con el visto bueno de la NASA.

Era sólo un pasatiempo...

Llegué a *Squad*, casa productora, por medio de una amiga que sabía que yo había estudiado Mercadotecnia y Relaciones Públicas puesto que supo, solicitaban un publicirrelacionista en una empresa de videojuegos. Lo primero que pensé fue “¿yo qué voy a hacer en EU?” segundos antes de que ella me dijera: “trabajan aquí, en México”.



Los videojuegos han sido mi pasatiempo favorito desde niño, así que no lo pensé dos veces, mandé mi CV, me entrevistaron y así llegué a *Squad*. Me involucré tanto en el desarrollo de *Kerbal*, que ahora soy el productor del juego en el que invertimos cuatro años para lanzar la versión 1.0 y que fue posible gracias al sistema *Early Access*, que básicamente consiste en dejar que los jugadores paguen para usar el juego antes de que esté terminado por lo que es imprescindible para nosotros dar el mejor juego posible a la gente que confió en nosotros, ofrecer mayor contenido y calidad, obviamente sin cobrar un peso más.

Y la NASA tocó la puerta

Kerbal Space Program, nació como un simulador espacial en línea, era un proyecto nuevo al que le teníamos mucha fe, pero no nos imaginábamos hasta dónde crecería. El éxito fue increíble, de repente nos enterábamos de que alguien había reseñado el juego en internet y de que algunos *youtubers* lo jugaban hasta que un día la NASA nos tuiteó. Al principio creímos que era alguna broma hecha desde una cuenta falsa hasta que se comunicaron con nosotros. Fue una grata impresión saber que la NASA consideraba que nuestro juego podría acercar a las nuevas generaciones al

trabajo que se realiza en Cabo Cañaveral. De hecho, una de las misiones en las que ellos trabajan es en atrapar un meteoro atrayéndolo a la atmósfera de la tierra así que ¿por qué no hacer un nivel de videojuego sobre el tema? Obviamente, terminamos trabajando con ellos, cuando la NASA toca a tu puerta, jamás dices que no ▶



TIP de Miguel Piña

¿Quieres dedicarte a esto? ¡Juega como loco, pero hazlo con visión crítica de lo que hay frente a ti! La industria de los videojuegos en México es como "el viejo oeste" no hay reglas, infraestructura ni apoyo. Esto te obliga a trabajar con imaginación y creatividad, hacer más con menos. Si alguien quiere dedicarse a esto, debe dominar el Inglés porque puedes aprender mucho de programación o desarrollo en las escuelas mexicanas pero la información técnica que necesitarás estará en Inglés.

Expande tu potencial



Nosotros te enseñamos
la herramienta

MacSchool
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ARTES DIGITALES

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

diseño: blanchia pa@gmail.com

Y entre libros nos encontramos



Listas, listas y más listas

Paula Rizzo

EDITORIAL AGUILAR

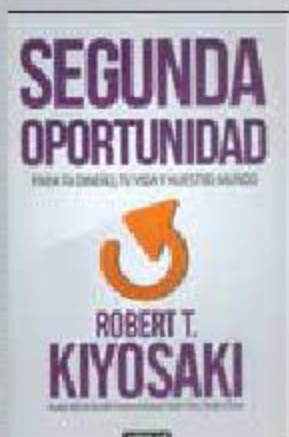
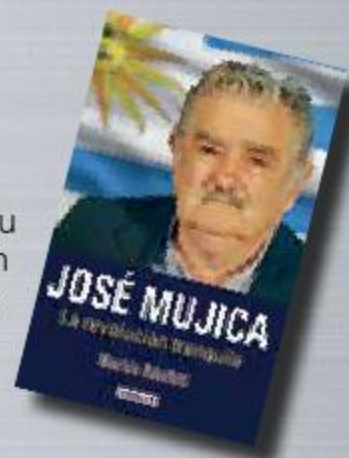
¿Qué tienen en común gente exitosa como Ellen DeGeneres, Martha Stewart y Sir Richard Branson? Que ¡son fanáticos de las listas! Aprende a optimizar tu tiempo y recursos con algo tan simple y eficaz como estas pequeñas herramientas. Paula Rizzo te muestra como una lista puede ser la diferencia entre cumplir tus metas o quedarte en el camino.

José Mujica, la revolución tranquila

Mauricio Rabuffetti

EDITORIAL AGUILAR

Sin duda alguna, Mujica se ganó la simpatía del mundo gracias a su humildad y amor por su pueblo; aquellos que busquen saber un poco más del ex mandatario uruguayo encontrarán en el libro de Mauricio Rabuffetti un retrato profundo sobre el que fuera "el presidente más pobre del mundo".



Segunda oportunidad

Robert T. Kiyosaki

EDITORIAL AGUILAR

El autor de *Padre Rico, Padre Pobre* vuelve a la carga, esta vez, para mostrarnos que todos merecemos una segunda oportunidad. El mundo de las finanzas ha cambiado y es por ello que el dinero ya no gobernará al mundo, ahora lo hará el conocimiento. Al menos, eso es lo que propone Robert T. Kiyosaki quien te dice cómo capitalizar el conocimiento para obtener riqueza.

¿Qué pasaría si...?

Randall Munroe

EDITORIAL AGUILAR

Una de las cosas más frustrantes que se pueden padecer, es tener una pregunta absurda y no encontrar la respuesta. Es por ello que Randall Munroe, ex empleado de la NASA, decidió responder a las preguntas más absurdas y raras posibles. Con argumentación científica y un humor inteligente, el autor estimulará la curiosidad de los lectores en cada página.



Tu riqueza oculta

Janet Bray Atwood y Chris Atwood con Sylva Dvorak

EDITORIAL AGUILAR

Un ritual requiere disciplina, constancia, conocimiento y fe, sin embargo, muchos ignoran los beneficios que estos pueden generar. Bajo la premisa de que cuando un ser humano está conectado con mente, cuerpo y espíritu puede ayudar a la creación de un propio diseño de vida y de una mejor administración de la propia energía mental y física, los autores revelarán los pasos necesarios para incorporar pequeños rituales que ayudarán a quien así lo desee en su vida diaria.

Evento **SIN COSTO** para el sector empresarial

Expo Capital Humano

Presentado por:  **occmundial.com**
El mejor empleo. El mejor candidato. El mejor portal.

04 - 06

Noviembre 2015

CDMX



WTC

CENTRO INTERNACIONAL DE
EXPOSICIONES Y CONVENCIONES
CIUDAD DE MEXICO

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

◆ En **Expo Capital Humano** podrá encontrar:

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

◆ Además tendrá acceso al Programa de Capacitación:

- ▶ Conferencias
- ▶ Talleres

◆ **Eventos Especiales**



Asista a la **Conferencia Magistral**

- ◆ **Viernes | 06 noviembre**
▶ 15:30 - 16:30 hrs.

Perspectivas de un líder,
el reto de encabezar un país

Lic. Vicente Fox Quezada
Ex Presidente de México



Centro Fox

Regístrese **SIN COSTO** en:

www.expo-capitalhumano.com

Clave: **ECHR006**

in

f

tw



Patrocinadores
Platinum



Patrocinadores
Gold



Sealos Estratégicos



Evento
Apoyado por



Organismos de Apoyo



Medio de
Apoyo

empleos

Organizado por

Reed Exhibitions

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



¿Qué hace un abogado del deporte?

Entrevista a Ricardo de Buen Rodríguez

Por Elizabeth Verduzco

eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

Sin duda alguna, vivimos en la época en que la transdisciplinariedad de las profesiones será cada vez más constante; necesidades nuevas surgen día a día y con ello, áreas en las que la alta especialización es cada vez más recurrente, sin embargo ¿alguien había pensado alguna vez en convertirse precisamente en especialista en derecho deportivo? Ricardo de Buen Rodríguez, uno de los pioneros mexicanos en esta especialidad, platicó con *Mejores Empleos* para hacernos comprender -después de escuchar en medios de comunicación sonados casos legales y controversiales con futbolistas o nadadores-, que esta especialidad resulta más necesaria de lo que cualquiera pensaría.

“Mi éxito se lo debo a mi pasión”

Siempre me ha encantado el deporte, tanto así, que la mitad de mi formación profesional la pagué como jugador y la otra mitad como entrenador. Fue tanta mi pasión que, cuando estudiaba la carrera de derecho y comencé a trabajar, siempre me interesaron los casos que tenían que ver con deportistas y al final, acabé haciendo mi tesis sobre la legislación laboral de los futbolistas profesionales, un tema muy poco abordado aún ahora por el derecho mexicano.

Sin duda, mi fortuna fue encontrar la manera en que dos de mis más grandes pasiones se encontraran: el ejercicio del derecho y el deporte. No obstante, recorrer este camino ha implicado pasos complicados y casos difíciles, sobre todo, porque si bien, el derecho deportivo en México está desarrollándose poco a poco, aún es incipiente.

Miembro y Co-presidente de la Comisión de Integridad de la Asociación Internacional de Abogados del Fútbol nacida en Francia, árbitro del Tribunal Arbitral del Deporte (TAS) ubicado en Suiza y ha sido profesor del Instituto Tecnológico Autónomo de México, del Centro de Investigación y Docencia Económica, de la Universidad Iberoamericana además de profesor invitado en el Master de International Sports Law del Instituto Superior de Derecho y Economía en Madrid, España. Fue el único miembro iberoamericano entre los 12 árbitros designados por el TAS para los Juegos Olímpicos de Londres 2012.

¿Por qué es necesario un abogado del deporte?

En México tenemos muchos problemas vinculados con el deporte, se sabe mucho más acerca de casos dados a conocer gracias al fútbol porque es donde hay más negocio; sin embargo, en cualquier deporte se suscitan controversias y que, aunque también se trate de un tema de educación, en nuestro país, aún no se acostumbra que las partes involucradas: deportistas, entrenadores, federaciones, patrocinadores, etcétera, conozcan sus derechos y revisen bien sus contratos apoyados por su representante legal. La realidad es que la imagen que tenemos alrededor del mundo en materia legal no es la mejor gracias a que no hay un sistema jurídico totalmente confiable, no sólo en el deporte sino en general.

En el extranjero, el derecho en el deporte es una realidad que se ve como la solución a una necesidad; conflictos entre clubes, firmas de contratos y revisión de sus cláusulas, obligaciones y derechos adoptados por marcas y deportistas, así como la resolución de casos de dopaje, son controversias del día a día que deben ser resueltas de la manera más justa posible.

México, con mucho camino por recorrer

La situación actual de México se debe sobre todo al manejo paternalista que se le había dado a la política deportiva y a que muchas veces, los directivos hacían lo que se les daba

la gana por falta de auditores externos que pudiesen valorar si las cosas estaban saliendo bien o mal. Ahora la globalización del deporte está ayudando a que poco a poco la cultura jurídica permee en el deporte fomentando que las cosas se hagan mejor.

Dedicarse al derecho deportivo en nuestro país significa una gran oportunidad, sin embargo, hay que aclarar que se trata de un campo en el que todavía deben de hacerse muchos cambios para que éste pueda crecer; hoy, son pocos los abogados en el mundo que pueden vivir enteramente del derecho deportivo ►

TIP de Ricardo de Buen

Si bien, no existe un único camino para dedicarte a esta profesión, lo recomendable es obviamente estudiar derecho laboral para después cursar alguna especialización. Actualmente hay un master en derecho deportivo impartido por el Instituto Superior de Derecho y Economía de Madrid, donde profesores de diferentes partes del mundo imparten cátedra. Es indispensable interpretar reglas y normas de otros países (por lo que es indispensable el dominio del idioma Inglés) y contar con experiencia.



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



FHADI, el reto de abrir puertas

Entrevista a Saúl Omar Torres

Coordinador de inserción social y laboral de la Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (FHADI), I.A.P.



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

Paticador y amable, así es Saúl Torres, Coordinador de inclusión social y laboral de la Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (FHADI), él quien maniobra con destreza su silla de ruedas, comparte con *Mejores Empleos* la tarea que realizan en esta fundación, los éxitos obtenidos y los retos venideros.

Haciendo alianzas somos más fuertes

FHADI fue fundada por María Antonieta Osornio Ramírez, *Tony*, en 1997 después de que ella misma atravesara la experiencia de adquirir una discapacidad; entendió la necesidad apremiante de insertar laboralmente a una persona con discapacidad por lo que en FHADI se creó un proceso a través del cual se ayuda a que las personas con discapacidad motriz logren desarrollo personal, académico y profesional.

El primer paso consiste en el tratamiento psicológico, posteriormente se les instruye en el manejo de la silla de ruedas con el propósito de alcanzar la independencia en cuanto a movilidad, dicha capacitación es por parte de Vida Independiente México A.C, quienes son fuertes aliados de FHADI; parece obvio, pero, para las personas con discapacidad motriz, incluso vestirse o ir al baño se convierte en una lucha diaria, aquí les ayudamos a alcanzar el máximo nivel de independencia física, lo que refuerza su autoestima.

Después o a la par, dependiendo del caso, se procede a la preparación académica. Muchas personas con o sin discapacidad, carecen de estudios de nivel medio o superior, es por ello que, con ayuda de donadores son apoyados para que terminen la preparatoria y aprendan computación e Inglés. Sin duda alguna, el Curso Intensivo de Capacitación Laboral ha sido nuestro principal motor, ya que es en este paso donde se les instruye en cuestiones como el manejo de frustración, trabajo en equipo, autoempleo y cómo formar una empresa.

Ahora sí ¡a trabajar!

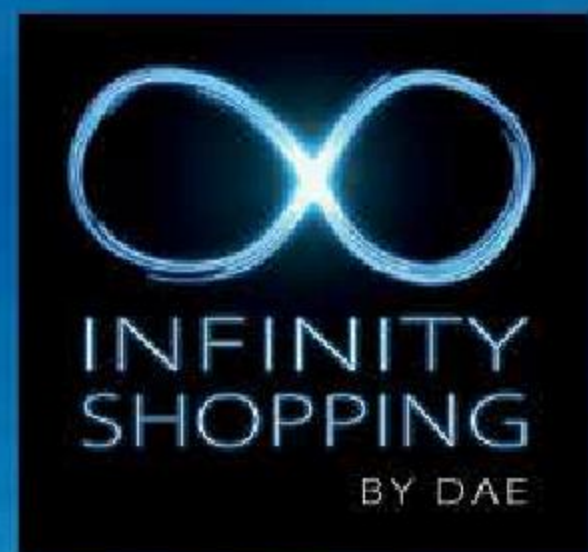
Cada persona de FHADI que se integre al mercado laboral es garantía de contar con alguien que ha demostrado que quiere y puede hacer las cosas bien. Un caso conocido es el de los chicos que laboran en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, que incluso tienen un buen manejo del Inglés y de los cuales nunca han habido quejas.

Compañías como HSBC y GNP han sido grandes apoyos para la fundación, ya que son contratantes y donadores. HSBC ha patrocinado cursos además de generar espacios de trabajo. Hemos colocado personas en puestos que van desde anfitriones ejecutivos hasta telefonistas y operadores telefónicos. Sin embargo, aun hay muchos paradigmas por romper, por ello creamos el Taller de Sensibilización para empresas, ahí se enseña qué es una discapacidad. Abrir puertas es muy difícil, pero cerrarlas es sencillo. Debido a ello, llevamos un seguimiento de nuestros "egresados" junto con las organizaciones. No los colocamos en un puesto trabajo para después abandonarlos, la cuestión es ver su desarrollo dentro de la empresa y las áreas de oportunidad ►

TIP de Saúl Omar Torres

Después de la inclusión laboral de 300 personas sólo cinco de ellas han renunciado, dos mujeres porque han decidido ser madres; aunado a esto, el nivel de productividad en algunas empresas aumentó 12% con la inserción de sólo una persona con discapacidad, lo que demuestra que dar una oportunidad laboral no es un riesgo, es una inversión.

Sólo tienes una Vida,
haz lo que más desees y se
Infinitamente Feliz



www.infinityshopping.com.mx

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

MUJER mejores empleos

Flexibilidad en el trabajo, la gran apuesta

Los beneficios de la flexibilidad en el trabajo, como el *home office*, los horarios flexibles, el retorno gradual después de una licencia (por maternidad o paternidad), semanas laborales comprimidas y horarios de medio tiempo, benefician a ambos géneros; pero en mi opinión, tal vez ésta sea una de las acciones que impulsaría el acceso de un grupo importante de mujeres al mercado laboral, en lo particular, aquellas que se ven condicionadas por las responsabilidades en su entorno familiar.

Este tipo de modelos implican también establecer con absoluta claridad, las condiciones de una relación laboral diferente entre la empresa y el empleado, fijar estas nuevas reglas en las organizaciones, también involucra al gobierno e incluso, los sindicatos. La flexibilidad es una apuesta con una doble arista, por una parte diversos grupos, como el de las mujeres, pueden optar por una opción de trabajo más “acorde a su realidad”; pero también bajo condiciones laborales que se van a ajustar en horarios y remuneración en función a una jornada laboral diferente o reducida, y es aquí, donde el reto consiste en evitar salarios y condiciones laborales desfavorecedoras.

De cualquier manera, la flexibilidad laboral sigue siendo una gran apuesta que puede incentivar el empleo, especialmente para las mujeres. Trabajemos con compromiso de género, demostrando que en estas modalidades también podemos ser altamente productivas, para así abrir más camino en beneficio de todas.

Compártenos tus comentarios en:

 FB/MejoresEmpleos

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Empresas AMA

(Amigable con Mamá)

Hoy en día las certificaciones ayudan a que las empresas avalen prácticas y procesos que elevan su competitividad y valor social, sin embargo, existen certificaciones poco conocidas que otorgan gran valor a las organizaciones, una de ellas es la certificación de Empresa AMA (Amigable con Mamá).

¿Qué es una Empresa AMA?

Una Empresa AMA es aquella que permite que sus trabajadoras disfruten de su maternidad sin tener que renunciar al desarrollo profesional. Esta certificación fue creada por *Cuido a mi bebé*, una asociación civil que busca proteger los intereses de las mamás trabajadoras pero que también aboga por la integración familiar del padre quien muchas veces no disfruta de los primeros días de su recién nacido a causa de sus deberes laborales.

¿Qué debe ofrecer una Empresa AMA?

Permiso de ausencia por maternidad:

Adicional de las semanas otorgadas por ley, la empresa interesada deberá ofrecer seis semanas adicionales de ausencia con 75% del sueldo. Esta opción se puede aplicar bajo el esquema de media jornada, pero por 16 semanas, entre otras modalidades.

Permiso de ausencia por paternidad:

La organización debe otorgar cinco días de ausencia al momento del nacimiento o adopción de un hijo, con goce del 100% del sueldo.

Reincorporación a la jornada laboral de las mamás:

Dicha reincorporación abarcará: días de maternidad no pagada (hasta cinco días por año), cuarto de lactancia o

permiso de salida para la trabajadora pueda amamantar de manera libre y dos pequeños descansos de 30 minutos.

Inversión más que gasto

Si bien pudieran parecer excesivos los beneficios antes mencionados, se ha encontrado que es mucho más económico pagar por maternidad que contratar y capacitar nuevos empleados, sin tomar en cuenta que claro está, las prestaciones por maternidad incrementan la retención del talento entre los colaboradores de la organización. Por otro lado, se ha comprobado que la correcta integración familiar de los empleados ayuda a reducir la ansiedad y el estrés que pueden padecer, ya sea por motivos laborales o personales. Con este tipo de medidas se busca mejorar el ánimo de los trabajadores beneficiados, y por lo tanto, su productividad ►

De los países que pertenecen a la OCDE, México se sitúa el último lugar en términos de permisos de ausencia por maternidad.

Canadá otorga por ley, 350 días de ausencia por maternidad con goce de sueldo completo.



Discriminación laboral: un mal permanente



¿Qué es discriminación?

Es la distinción, omisión o restricción que obstaculiza y menosprecia a cualquier persona, ya sea con intención o sin ella. No es objetiva, ni racional y tiene por objetivo anular el ejercicio de los derechos humanos y libertades

¿Por qué se discrimina?

- Origen étnico o nacional
- Condición social
- Condiciones de salud
- Opinión
- Discapacidad
- Preferencias sexuales
- Embarazo
- Género

Jóvenes y discriminación

Según la encuesta *#YoEmprendedor, Logrando Compromiso en el Trabajo*, realizada por *Manpower Group*, 60% de los jóvenes latinoamericanos argumentan sentirse discriminados en su búsqueda de empleo por falta de experiencia laboral, 38% por edad y 7% por ausencia de conocimientos. En México, 12% de los jóvenes aseguran haber sido rechazados de un empleo debido a su apariencia física.



Fuentes de consulta:

sp.naalc.org/migrant/spanish/pdf/mgmexemd_sp.pdf

www.conapred.mx

www.profedet.gob.mx/profedet/index.html



Discriminación laboral

- Como trabajador tienes derecho a gozar de una igualdad real de oportunidades y salarios.
- La Constitución Mexicana prohíbe la discriminación contra los trabajadores.
- Está prohibido establecer condiciones laborales diferentes para trabajos de igual valor.
- Se tiene derecho a capacitación y formación profesional, sin que sea limitado por algún tipo de discriminación.
- La discriminación no es causa justificada de despido.

www.conapred.org.mx
Teléfono 5262 1490, ext. 5418, 5421 y 5423, así como 01 800 543 00 33.
Horario de atención de 09:00 a 18:00 horas de lunes a viernes.



¿Qué hacer en caso de sufrirla?

- Acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo a recibir asesoría (PROFEDET) o al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
- La PROFEDET tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral; mediante servicios de asesoría, conciliación y representación legal.
- La CONAPRED se encarga de recibir y resolver las reclamaciones de los ciudadanos que sufren de actos discriminatorios cometidos por particulares o autoridades federales.



www.profedet.gob.mx
Teléfono 5998 2000
Orientación Laboral al 5134 9800 y del Interior de la República sin costo al 01 800 911 7877 y 01 800 717 2942.



Integración laboral para personas con discapacidad

El Gobierno Federal ha establecido este programa con el objetivo de procurar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. A través de este programa puedes:

- Recibir información sobre capacitación y formación personal.
- Obtener conocimiento sobre las distintas ofertas laborales de las empresas.

Para mayor información acude a la Delegación Federal de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de tu estado.

Liderazgo sin fragilidad

Entrevista a Fanny Rodríguez Gutiérrez
Directora General de Fondos de Inversión Multiva



Por Zaida Alejandra Bedoya Flores
contacto@mejoresempleos.com

Detrás de un escritorio meticulosamente ordenado se encuentra Fanny Rodríguez, Directora General de Fondos de Inversión *Multiva*, quien con amplia sonrisa y mirada firme habló con *Mejores Empleos* sobre algunas de las experiencias que han marcado los 22 años de carrera que hasta hoy acumula en el mundo financiero y del cual asegura: “no es un sector que dependa del género sino de la capacidad”.

Amor a primera vista

Comencé mi camino en el mundo de las finanzas mientras estudiaba Economía en la universidad, me enamoré de esta área cuando hice un *trainee* en el que me di cuenta del ajetreo, conocimiento y emoción que implicaba el sector de las inversiones. Ahí decidí que eso era lo quería hacer en la vida. Y aunque noté que se trataba de un sector riguroso, competitivo y bastante jerárquico, no significaba que fuera un lugar exclusivo para hombres.

Si bien es un sector donde predomina el género masculino, no creo que éste sea la causa de la baja participación de las mujeres en el mundo financiero. Más bien se lo atribuyo a la presión -que cualquiera puede sentir-, al manejar dinero ajeno en grandes cantidades; cuando trabajas así, sabes que en ocasiones se tendrán que tomar decisiones difíciles en poco tiempo. Las mujeres debemos dejar de lado el miedo a participar en este tipo de operaciones puesto que cualquiera que cuente con capacidad, conocimiento y gusto por lo que hace, logrará hacerse de un lugar en esta área o en cualquier otra, sin embargo, no hay que perder de vista lo importante que es para las mujeres hacer notar su buen trabajo así como hablar con claridad acerca de lo que se requiere para sacar adelante cualquier proyecto.

MUJERES DE ÉXITO



entra a
www.mujeresdeexito.com.mx/me
y participa por una entrada!

📞 3871.2690

✉ yazmin@mujerdeexito.com.mx

🌐 www.mujerdeexito.com.mx

📘 facebook.com/congresomujerdeexito

22 de
SEPTIEMBRE
WTC CDMX

eventos creados para ti

BEST SUMMIT



Mujeres Banorte

Corona
Extra

AXA

Coca-Cola

Existen barreras pero ¿existe el apoyo?

Considero que la poca participación de la mujer en el sector financiero tiene profundas raíces en los estereotipos. Muchas veces se contrata a la gente porque se cree que cumple los cánones correctos para ejercer tal o cual labor, no porque realmente cuente con los valores o habilidades que enriquezcan a la empresa. La realidad es que no es un trabajo de fuerza o resistencia, es un trabajo de preparación y resultados. Es por ello, que cuando llegas a un puesto alto en el organigrama, debes dejar de lado las cuestiones de género y buscar al talento que contribuya al crecimiento de la organización.

Aunque actualmente en México no existen apoyos empresariales adicionales (horarios flexibles, proporcionar servicio de guarderías o en algunos casos, posibilidad de hacer *home office* algunos días) para que las profesionistas puedan trabajar sin descuidar sus tareas en el hogar y con su familia, ya no es raro ver a la mujer desempeñar un puesto de alta dirección.

No se trata de falta de talento femenino, lo que sucede es que muchas mujeres no encuentran la manera de equilibrar su papel de madre y esposa con el de ejecutiva o trabajadora. Muchas organizaciones no brindan las facilidades necesarias porque a veces, la naturaleza de la empresa no lo permite, sin embargo cabe aclarar, que en otras ocasiones el apoyo por parte de la empresa no llega simplemente porque somos

nosotras mismas quienes no hemos dicho qué es lo que sucede o qué es lo que necesitamos. Puede llegar a suceder que un hombre no se preocupe por las necesidades de una madre trabajadora simplemente porque no está inmerso en este contexto, obviamente no ve problemas donde los ignora.

Concientizar desde el hogar

Ignorar el problema de la participación femenina en las estructuras empresariales tiene que ver al final con un problema de cultura incluyente que debe ser construida entre todos: hombres y mujeres y que claro, debe empezar por los hogares. A todos debe quedarnos claro que necesitamos criar a personas que entiendan la equidad de género y la apliquen verdaderamente en sus vidas. Cada quien, desde su trinchera, debe hacer lo posible por eliminar la brecha de género y derribar estereotipos ►

TIP de Fanny Rodríguez

Ningún jefe o colaborador te va a preguntar: “¿qué puedo hacer para mejorar tu situación en el trabajo?” ¡Habla! Aterrizas todos aquellos procesos que consideres injustos o mejorables y coloca sobre la mesa las posibles medidas que puedan ayudar a equilibrar tu vida familiar y laboral.



“El asunto no es pelear con los jefes ni demandar cosas sin sentido, las mujeres debemos hablar, exponer la situación y proponer soluciones. Al final, los jefes y encargados de las áreas de recursos humanos sabrán que es mucho más barato llegar a un acuerdo que perder a sus talentos, sobre todo cuando estás hablando de posiciones laborales altas”.

**Si eres
arquitecto,
ingeniero civil o
topógrafo,
nos interesa
recibir tu CV.**



Ingresa tu información curricular en
www.mejoresempleos.com.mx
o mándanos directamente tu CV a
vacantes@mejoresempleos.com.mx



Por 6to. Año consecutivo
estamos en la lista de las
SÚPER EMPRESAS donde
todos quieren trabajar.

**Únete a este gran
Equipo SW como
Ejecutivo de Ventas.**

Envía tu C.V. los requisitos son:
-Tener Experiencia de 1 año en
Cambaceo Prospección, y
Venta Directa de Intangibles.

sportsworld
com.mx

@sportsworldmex

sportsworldclubes



¡Edelman es la firma de relaciones públicas
más grande del mundo y está buscando gente como tú!

**TE INVITAMOS A
FORMAR PARTE
DE ESTE
GRAN EQUIPO**

EN RELACIONES PÚBLICAS Y MARKETING DIGITAL
BUSCAMOS PERFILES PARA TODOS LOS NIVELES

ENVÍANOS TU INFORMACIÓN CURRICULAR A:
vacantes@edelman.com

www.edelman.com



ADMINISTRADORES
DE PROYECTOS PARA
INFRAESTRUCTURA
TECNOLÓGICA

Buscamos_

**Técnico en aire
acondicionado y eléctrico**

Experiencia mínima de 1 año en instalación
de canalización y cableado estructurado,
cable CCTV, control de acceso, instalación
de equipos.

Sueldo \$6,500

Líder de proyecto

Experiencia mínima de 2 años en gestión relativa
a la Ingeniería, diseño y control en desarrollo
de proyectos.

Sueldo \$12,000

**Supervisor aire acondicionado
y supervisor eléctrico**

Escolaridad: Ingeniero en electrónica
experiencia mínima de 2 años en puesto similar

Sueldo \$12,000

Lunes a Viernes 9:00 a 18:00 hrs
Sábados de 9:00 a 13:00 hrs

Teleóptica S.A. de C.V.

Vía Gustavo Baz #2160 Edificio 4 PB, Fraccionamiento Industrial la Loma
CP 54060, Tlalnepantla, México tel 5366 6370 ext 6382 • mishelleg@teleoptica.com.mx



anipac

¿Buscas empleo o personal del sector plástico?

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

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



GRUPO CINTE
Consultoría en TI

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

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

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

Si eres especialista TI y conoces de tecnologías como:

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

O eres un experto en Procesos de Negocios como:

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

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

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

Soluciones TI con Sentido Humano www.grupocinte.com



aldesa
Grupo

Empresa líder en construcción, de obra civil y edificación.

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

Forma parte de nuestro equipo, envíanos tu CV a:
recursoshumanos@grupoaldesa.com.mx



En la revista **mejores empleos**

tenemos el espacio **Perfecto**

Para captar CV's o publicar vacantes

- De alta rotación
- Especializadas

Llámanos al 5335-2164
contacto@mejoresempleos.com.mx



Televisa

**¿Te gustaría trabajar
en Televisa?**



Ingresa a

www.bolsadetrabajotelevisa.com.mx

y manda tu información curricular.

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



Tus empleados son muy importantes
*acércalos a los mejores y los más
prestigiados servicios
de salud en el mercado*

Elige su bienestar, *elige* VRIM

- Más de 4,700 **médicos especialistas** a Nivel Nacional
- Más de 10,000 pesos en **cupones de cortesía** y descuentos
- **Asistencia médica telefónica** sin costo las 24 hrs.
- **Asistencia emocional**
- **Asesoría nutricional**
- Consultas a **\$300.00** precio fijo
- **Descuentos** en más de 3,000 establecimientos comerciales
- Todas nuestras membresías incluyen un **seguro de accidentes personales**



Contacto empresarial 4209-3333 Ext. 3001
negocioscorporativos@medicavrim.com.mx



www.medicavrim.com

Menciona este anuncio y recibirás precios exclusivos