

mejores **empleos**

Acciones para detonar
el **progreso de México**

Luis Foncerrada-CEESP

LinkedIn
potencia la competitividad
profesional

Retos del
salario mínimo

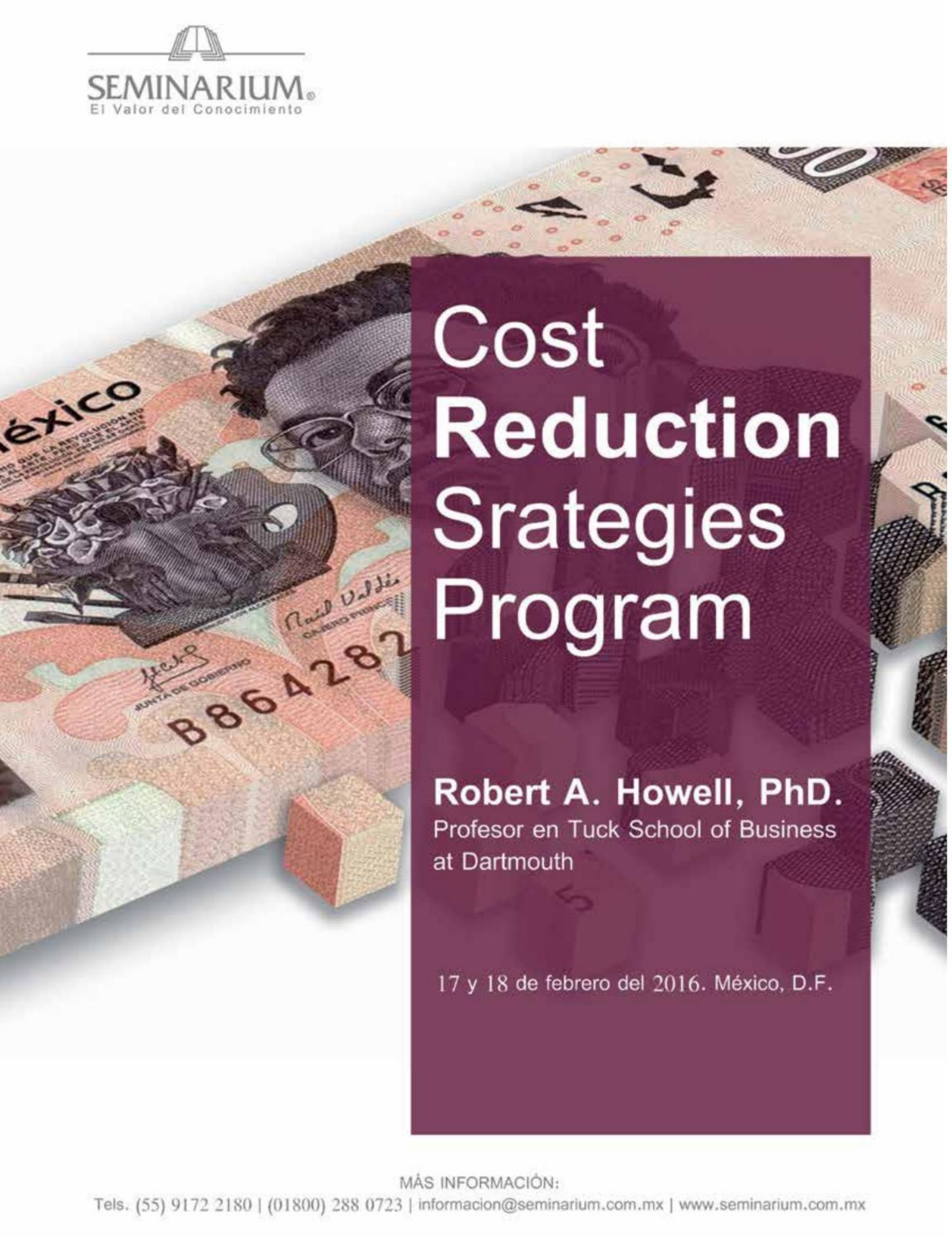
Emprender
en un entorno global
Tanya Moss

Especial de
competitividad

México debe
obsesionarse
por crecer

Gerardo Gutiérrez Candiani





Cost Reduction Strategies Program

Robert A. Howell, PhD.

Profesor en Tuck School of Business
at Dartmouth

17 y 18 de febrero del 2016. México, D.F.

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 ADMINISTRATIVO
Carlos Villanueva
cvillanueva@mejoresempleos.com.mx

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

GERENTE DE PUBLICIDAD
Edgar Irigoyen Monterosas
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

@mejoresempleos

MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Primer bimestre del 2016. 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



Competitividad, el reto de todos

En México, tenemos una oportunidad histórica, la economía mexicana está logrando ubicarse en posiciones importantes a nivel macroeconómico y en consecuencia, la comunidad internacional de negocios hoy reconoce nuestra estabilidad y fortaleza económica al mostrar un interés especial en realizar inversiones en el país; por ello, elevar los niveles de competitividad se vuelve fundamental y es una labor que nos involucra a todos.

En *Mejores Empleos* reconocemos este panorama por lo que hemos preparado una edición en la que a través de la opinión de nuestros entrevistados, develamos algunos de los retos que México tiene en esta materia.

Para hacer de nuestro mercado un terreno más atractivo para atraer inversión, es preciso concretar avances en materia de transparencia, seguridad y de condiciones de igualdad en la población.

Como reto paralelo, también involucra el ampliar la capacidad de crecimiento económico de la nación al impulsar el mercado interno para hacerlo más dinámico y competitivo, ya que con ello, la generación de más y mejores empleos se suscitará como una consecuencia.

En este contexto, el Capital Humano se convierte en una pieza estratégica y requiere estar altamente capacitado y comprometido para incidir con su gestión, en el impulso a la competitividad de México.

Podremos constatar importantes avances, cuando nuestros planes de acción estén determinados a alcanzar los máximos niveles de desempeño y trabajar alrededor de nuestras áreas de oportunidad; para ello, la retroalimentación y propuestas generadas por líderes de la iniciativa privada, el gobierno, la academia y las asociaciones no gubernamentales, son esenciales. Ellos son quienes tienen un importante peso para indicar los aspectos que han identificado como los ejes estratégicos para encaminarse hacia el progreso de su empresa, industria o sector y que sin lugar a dudas, inciden en el del país.

Las condiciones para lograr la prosperidad de México y su gente, están en puerta; aprovechemos esta gran oportunidad para que todos, desde nuestros espacios de influencia, diseñemos la arquitectura requerida para impulsar la productividad y competitividad del país.

Compártenos tus comentarios en: MejoresEmpleos
 MejoresEmpleos

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6

¡Cuidado con los ladrones del tiempo!

Por Margarita Chico

20

Retos del salario mínimo

Por Laura B. Hurtado

8

¿Cómo identificar a los miembros problemáticos de un equipo de trabajo?

Por Jorge Andere Martínez

22

Emprender en un entorno global. Entrevista a Tanya Moss

Por Daysi Marlén Bravo Rosales

10

¿Trabajas con un *headhunter* serio?

Por Iñigo Arizmendiarieta

24

LinkedIn potencia tu competitividad profesional

Por Elizabeth Verduzco Garduño

12

¿Qué aprecian las empresas en un colaborador?

Por Luis Cabeza

26

Empleos saludables, trabajadores leales

Por Daniela Álvarez Soto

14

Los primeros días de un director

Por Gustav Juul

28

Infografía
Radiografía de la competitividad en México

16

Especial de competitividad

30

Corrupción, talón de Aquiles de la competitividad en mexicana

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales



pág. 32

México debe
obsesionarse por
crecer



pág. 60

Una líder no nace se hace

32

México debe obsesionarse por
crecer

Por Gabriela Breña Huerta

50

Y entre libros nos encontramos

36

Acciones para detonar el
progreso en México

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

52

¿Cómo es el trabajo de un
analista sismólogo?

Por Nadia Salinas Mendoza

40

Fortalecer el espíritu empresarial
joven

Por Paulina Mendieta

54

Beneficios de la inclusión laboral

42

No hay trabajo inmune a
accidentes

Por José Antonio Moreno González

57

Una líder no nace, se hace

Por Elizabeth Verduzco Garduño

46

¿Sabías que las carteras y
tacones son enemigos de la
columna?

Por Sandra Romo

60

CREA, mujeres apoyando mujeres

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

48

Semilla de aguacate,
un gran negocio

Por Patricia Pérez Martínez

64

Equidad, una meta posible

Por Valeria Cervantes Bielma



zas • servicios financieros • reclutamiento • selección

Un mar de empl

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

Contáctanos 5335.2163

direccioncomercial@pozzeidon.com

on • payroll • seguros • fianzas • servicios financiero

eos



Pozzeidon

¡Cuidado con los ladrones del tiempo!

Por Margarita Chico

machico@trabajando.com

Directora General de Trabajando.com México

www.trabajando.com



En ocasiones las 24 horas del día no alcanzan para cumplir con todas las tareas que tenemos pendientes pero ¿realmente es que resultan insuficientes? La verdad es que el problema no son las horas sino el no saber gestionar el tiempo por enfocarnos en actividades irrelevantes que nos distraen de lo importante. Cuida que esos “ladrones del tiempo” no impacten de forma negativa tu rendimiento y vida personal.

¡Identifícalos!



Internet: evita hacer mal uso de la Red en horarios laborales. Muchos podemos desperdiciar fácilmente media hora o más buscando información innecesaria o bien sucumbir a la tentación de revisar continuamente las redes sociales.



Smartphones: la gran cantidad de aplicaciones que podemos instalar en estos dispositivos los ha transformado en una gran distracción. ¡Ojo con ellos!



Música: si el trabajo que realizas es frente a la computadora, trata de escuchar música tranquila para que no estés más pendiente de la canción que de tus responsabilidades.





El cigarro: según un estudio de la Sociedad de Prevención *Fremap* y la empresa farmacéutica *Pfizer*, ambas españolas, el 73% de la pérdida de la productividad se debe a interrumpir actividades laborales varias veces al día para encontrar espacios abiertos donde fumar.



El café: si bien el café nos activa y nos hace estar más alertas a nuestras responsabilidades, en ocasiones, esta pausa se complica cuando se alarga demasiado y el café termina siendo una reunión entre amigos.

No cometas el error de no organizar ni priorizar las actividades urgentes para que así te permitas realizar todos tus asuntos en los plazos exigidos. El Internet, teléfono, música, cigarro y café pueden convertirse en aliados del trabajo, siempre y cuando sepas administrar de manera inteligente el tiempo. Evita abusar de acciones que te pueden permitir recuperar energías ►

Tendencias en RH



Y hoy ¿cuál es nuestro rol?

Por Luis García

luis.perfilempresarial@gmail.com

Para comprender la evolución de las áreas de Recursos Humanos (RH) en las organizaciones basta recordar un poco de historia. Las áreas de personal nacieron al inicio de la Primera Guerra Mundial, cuando los ejércitos descubrieron la necesidad de seleccionar a los mejores candidatos para ejecutar ciertos trabajos especializados. El desarrollo de criterios y pruebas de selección emergió de esta forma y así fue como estas áreas se encargaron de realizar trámites administrativos como la contratación individual y/o colectiva además del manejo de nóminas ordinarias y extraordinarias.

Sin embargo, RH debe asumir la responsabilidad de concebirse como el socio estratégico del negocio puesto que las personas son las responsables de generar las utilidades de la empresa así como el logro de objetivos que al final, son el motor del “círculo virtuoso” que origina el ciclo económico de cualquier institución.

El nuevo rol de RH precisa entonces de trabajar alineadamente con el Director de Finanzas con quien podrá definir las métricas de desempeño del negocio; y por otra parte, con el Director General, para compartir el diagnóstico y trabajar en la solución de los principales problemas que existen en la organización.

Por lo anterior, un área estratégica de RH en una organización, deberá dominar el lenguaje del negocio y no ejecutar únicamente descripciones de puesto, requisiciones de personal, encuestas de clima organizacional y números de personal, ya que su labor tiene mayor trascendencia; es decir, RH debe comunicar de manera efectiva, sugerencias y propuestas que faciliten el mejor desempeño de los colaboradores en la organización para incidir directamente en el aumento de la productividad.

Cabe mencionar que la importancia del área de personal es aún mayor en aquellas empresas que cotizan en la Bolsa, pues ellas están obligadas a desarrollar planes de sucesión que aseguren la permanencia de la operación del negocio bajo cualquier circunstancia, lo cual sin duda, representa un interesante reto ►

¿Cómo identificar a los miembros problemáticos de un equipo de trabajo?

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



Grupo Andere
Consultores en procesos humanos



Sin sonar anticuado, puedo decir que es evidente que vivimos una época en donde existe un cambio de valores donde el mundo de los negocios, las redes sociales y los artilugios tecnológicos nos aíslan de los cercanos. Amor, compromiso y honestidad son sustituidos en el mismo orden, por *Facebook*, *yoísmo* y oportunismo, mientras que muchas familias y escuelas apuntalan aún más estos comportamientos –muchas veces sin darse cuenta–, al crear un espíri-

tu de competencia que no tiene consideración de los demás.

Si lo anterior lo trasladamos al campo laboral, podremos dar con algunas de las razones que impiden alcanzar sus objetivos a los equipos de trabajo: miembros que no saben, no pueden o sencillamente no quieren trabajar en equipo. Para identificarlos, distinguimos primero entre dos tipos de poderes: el interno y el externo.

El poder parte de uno mismo mientras que la influencia tiene que ver con los otros, con la cultura, educación, ambiente, edad y valores, por lo que una per-

Poder externo

Aquel brindado por una organización, se trata de una autoridad relacionada con la posición jerárquica.



Poder interno

Es la energía personal, es decir, la capacidad física, emocional, mental y espiritual que se refleja en la influencia que ejerce una persona de manera positiva o negativa.



sona puede poseer alto poder y tener baja influencia causada por factores dados por la familia y sociedad en la educación.

Independientemente del poder, también consideremos las diferentes personalidades de los integrantes de un equipo de trabajo:

Introvertidos: Prefieren realizar sus actividades de manera aislada pues no se sienten cómodos trabajando en grupo y, a pesar de que pueden ser líderes de opinión al ser muy buenos en el campo del pensamiento y la investigación, se vuelven un problema cuando son desinteresados, retraídos y ermitaños.

Extrovertidos: No respetan límites, son proactivos y no hacen más que bloquear el trabajo de los demás puesto que persiguen sus propios intereses pasando por encima de los demás. En el caso de estas personas, el trabajo en equipo refleja sólo sus ideas, procesos e imposiciones.

Teniendo cuidado de identificar con certeza si ese elemento del equipo del que sospechamos pertenece a alguna de las categorías anteriores podemos entender de mejor manera que el trabajo en equipo requiere de gente capaz de anteponer los intereses del equipo por encima del *Yoísmo*.

No olvidemos que el camino fundamental en la optimización de resultados entiende que la madurez del equipo se mide no por el miembro estrella sino por la persona más inmadura que en él se ubica. Ciertamente, no hay crecimiento sin competencia y paradójicamente esta última se logra con la colaboración ►



Para entender a México



Motores del empleo

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

El 8 de septiembre pasado se presentó el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) ya con los criterios de Base Cero y el anunciado recorte de entre 200,000 a 500,000 millones de pesos -todo depende de cómo se comporte el precio del petróleo y la plataforma de exportación-. El pesimismo en el mercado laboral se esparció además de frustrar las posibilidades de creación de empleo. Sin embargo, los datos muestran señales de recuperación.

Durante agosto pasado se generaron en México 72 mil 359 plazas en la economía formal, 25.4% más que las reportadas en el mismo periodo del año anterior, según datos de trabajadores afiliados al IMSS; la cifra más alta reportada para el mes de agosto desde 2010.

En los primeros ocho meses del año se crearon 551 mil 758 nuevos puestos, cifra 37.6% mayor que el crecimiento promedio reportado en el mismo lapso de los 10 años previos. En julio de este año, la tasa de desempleo en el país se ubicó en 4.31% de la Población Económicamente Activa (PEA), inferior al 5.04% registrado en julio del año pasado. Lo interesante es que, aunque no se alcanza la meta del millón de empleos anuales, por lo menos de junio a agosto hay una tendencia positiva.

Debemos analizar cuáles son los sectores que actúan como 'locomotoras de la economía', dos internos: construcción y telecomunicaciones además de cuatro externos: energía -entendida como exportaciones de petróleo-, turismo, exportaciones manufactureras y el ingreso de divisas o remesas que por primera vez en la historia superan al petróleo desde el mes de julio pasado.

De estos seis motores principales cuatro o cinco no dependen del gobierno, el de exportaciones de petróleo y de alguna manera, el de construcción gracias al presupuesto que se ejerce para infraestructura, donde hay que decir, se va lento con la mayoría de los 280 proyectos y 800,000 millones de pesos que apenas lleva un avance del 20%.

La creación de empleo va de la mano de la iniciativa privada y esa es una buena noticia, el ejercicio del gasto público se vuelve complementario y sin embargo no deja de ser estratégico a nivel regional y en los grandes proyectos de infraestructura y servicios donde los empresarios privados no encuentran la rentabilidad de corto o mediano plazo que necesitan ►

¿Trabajas con un *headhunter* serio?



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

zavala
civitas
executive
search



Primero que nada ¿qué hace un *headhunter* o lo que es lo mismo, un cazatalentos? Pues bien, evitemos malos entendidos, es quien busca al mejor talento existente en el mercado laboral para ofrecerlo a las empresas que buscan ocupar posiciones de alta responsabilidad.

¿Cómo identificar a un *headhunter* profesional?

- ☐ Busca cubrir una posición, no llevar la carrera de un candidato.
- ☐ Se encuentra verdaderamente especializado en posiciones gerenciales y directivas, así como en miembros del consejo de administración de empresas.
- ☐ Nunca cobra al candidato pues percibe su salario de su cliente, la empresa.
- ☐ Entrevista a conciencia a los candidatos para presentar sólo a aquellos que podrían ocupar la vacante, sabe que de la calidad de sus propuestas depende su reputación.
- ☐ Puede ser parte de una firma o trabajar por su cuenta, lo que importa es que po-

Para entender al mundo



Terrorismo: todos perdemos

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

sea una metodología de trabajo clara y estructurada, con posibilidad de proporcionar informes de avance así como presentaciones detalladas de candidatos.

- Debe comunicar siempre el resultado del proceso a los candidatos no seleccionados y asesorar a estos profesionales con pautas de mejora para las entrevistas, orientación en su trayectoria profesional, además de brindar asesoramiento para valorar otras oportunidades de proyección laboral.
- Tiene alta capacidad de escucha, así como de interacción y habilidades sociales tanto hacia clientes como candidatos y capacidad de interlocución a todos los niveles.

No es tan difícil saber que tratas con un profesional, un buen *headhunter* siempre se ceñirá a las características que la organización precisa tanto en el tipo de conocimientos y prácticas que ésta necesita, hasta en la afinidad que el candidato demuestra a la cultura y valores de la empresa; recordemos que no hablamos por tanto de ejecutivos buenos o malos sino de personas que son adecuadas o no para una empresa y posición concretas ►

El viernes 13 de noviembre de 2015 fue una noche de terror en la Ciudad Luz. Como consecuencia, los bombardeos de los territorios ocupados por el Estado Islámico en Siria se potencializaron, un caza turco derribó a un cazabombardero ruso y como suele suceder, los inocentes que no tienen a dónde huir o esconderse son quienes sufren. La historia se repite y la mayor parte de la gente piensa en la injusticia sólo cuando la tienen cara a cara. La sociedad debe movilizarse para generar cambios, las palabras no son infructuosas, son generación de transformación social.

Tengamos cuidado, no cerremos los ojos al hablar de muerte; imaginemos a un padre de familia que no verá crecer a sus hijos, a la madre que no podrá aconsejar ni mimar a sus pequeños, a niños a los que de golpe se les corta el futuro. Al hablar de muertes no existe nacionalidad.

Se radicalizan las posiciones, como si se tratara de un partido de fútbol, se declaran simpatías, desatándose una campaña en redes sociales contra quien expresó su solidaridad con las víctimas del atentado. Se equivocan, nadie llora a París y aplaude por los atentados en Líbano.

Existe un mundo más allá de la frontera mexicana; somos parte de la humanidad y el corazón sólo tiene el límite que la mente le impone.

Darse cuenta de lo que sucede en otras realidades no hace olvidar la propia. Hablar de nuestros desaparecidos es tendencioso y obtuso en esos momentos. Aprovechar un atentado terrorista en Europa para hablar de la corrupción en México no viene al caso. Y reitero, todo lo acontecido en la nación duele y aún más por ser dolor en carne propia; sin embargo, voltear a ver a otros y conmoverse con el dolor humano no es una traición a la patria, se vale sentir. Y dejar de hacerlo no va a resolver nuestros problemas.

Un minuto de silencio para todos aquellos que sin importar su nacionalidad, han sucumbido ante la violencia de cualquier tipo ►

¿Qué aprecian las empresas en un colaborador?

Por Luis Cabeza

Director de Recursos Humanos de Televisa
lcabezas@televisa.com.mx



Y bien ¿cómo puede una persona pertenecer a una de esas lamentablemente aún escasas organizaciones preocupadas no sólo por ganar dinero sino porque su talento esté debidamente atendido? Entrar a una de esas empresas listadas en la cima de popularidad organizacional no es fácil, pero tampoco imposible; las vacantes son pocas y los candidatos muchos. ¿Qué cualidades buscan realmente? Aquí una pequeña radiografía.

Comprometido. Adaptarse a los cambios y necesidades del negocio sin perderse entre el mar de tareas pendientes demuestra que se es alguien leal a la filosofía de la compañía. Un colaborador comprometido es altamente cotizado puesto que además de ayudar a alcanzar los objetivos, ayuda a crear climas laborales favorables.

Confiable y disciplinado. La fiabilidad es un atributo que se trae de familia. Trabajar sin una estrecha supervisión, es un signo de disciplina y, por supuesto de ética en el trabajo, honestidad e integridad. Al final, todo se reduce a que la empresa pueda contar con esa persona.

Atrevido pero responsable. Ofrecer soluciones a los problemas de forma constructiva y ponerse de pie para asumir la responsabilidad son actitudes que captan la atención de cualquier jefe.

Con retos. El ser humano necesita metas y objetivos que le permitan dar lo mejor de sí para superarse a sí mismo o a los demás. Los objetivos llevan a alcanzar las metas propuestas y pueden hacer más amenas las tareas.



Inspiración para **llevar**



¡Ay Güey!
¡Qué historia!

Por Alejandro Mendoza Morales

Lo bueno de tocar fondo es que no queda otro camino que ir hacia arriba. ¿Apostar todo en un solo proyecto? Miguel Ángel Rodríguez creador de *¡Ay Güey!*, una marca de playeras y accesorios 100% mexicana que compite hoy con empresas internacionales, nos lo demuestra.

Aunque Miguel estudió Ciencias Políticas y Administración Pública, incursionó desde muy joven en la industria de la moda. Su trayectoria inició en *Furor*, una de las empresas más influyentes en el sector, ahí trabajó de mensajero hasta que con el paso de los años los asensos le brindarían la respuesta a sus preguntas de la misma boca del dueño de la empresa: "El puesto que te falta ocupar es el mío y no te lo voy a dar, deberías crear tu propia marca". Y por qué no, así lo hizo.

En 1997, junto con dos socios, Miguel lanzó *ToBE*, firma que duró 10 años en el mercado. La relación con sus socios concluyó en malos términos y Miguel Ángel perdió todo: "Prácticamente me quedé sin nada" declaró. Sin embargo, en ese mismo año, 2007, un viaje a Cancún lo inspiró: "Me di cuenta que los souvenirs que fabrican allá eran productos *malechitos* y cuando pregunté el porqué de ello, me dijeron: Es simple, la gente no paga más".

A partir de ese viaje, Miguel tuvo claro lo que quería emprender. Tras vender su casa y vaciar su cuenta de ahorros, se aventuró a crear *¡Ay Güey!* El camino no le fue fácil, en un inicio los administrativos de las plazas donde abría sus tiendas consideraban el nombre de la marca como ofensa, además batalló contra el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial para obtener los derechos del nombre puesto que lo consideraban insultante.

Hoy, Miguel lucha con la piratería y el malinchismo, pues afirma que aún se cree que lo mexicano está mal hecho. Aun así, según estimaciones de la marca, en 2015 la compañía logró facturar 125 millones de pesos, conservando su principal valor, ser 100% mexicana. "Me han propuesto maquilar en Asia para reducir costos pero eso le restaría el valor agregado que *¡Ay Güey!* ha ofrecido desde el inicio, cuidamos las telas, los diseños y hasta la música que se escucha en las tiendas" ►

Actitud. Una sonrisa no hace el trabajo por sí solo, pero ¡vaya que ayuda! Ser positivo y estar dispuesto a colaborar, es reflejo de un empleado más completo.

Comunicador asertivo. Ya sea al escribir, hablar o utilizar la computadora, esto se trata de un elemento esencial que implica generar información clara, suficiente y objetiva. ¿Cómo se pretende trabajar en equipo o presentar el informe de resultados si nadie entiende lo que se pretende decir? Compartir información de manera ética con el equipo de trabajo y jefes, es altamente valioso.

Innovación continua. Todo cambia y las maneras de trabajar también. Siempre hay nuevas metodologías para potenciar la eficiencia o los procesos de trabajo, y poner atención en todas aquellas novedades relacionadas al campo de trabajo, refleja a una persona con alto nivel de innovación.

"Trabaja como si jugaras la final de un mundial, con estadio lleno y reflectores sobre ti; si demuestras competencias, los beneficios vendrán como un gol tras otro".

– Luis Cabeza

Los primeros días de un director

Por Gustav Juul

Presidente, RHHR Group
gjuul@rhhrgroup.com



Para un director o gerente que se incorpora a una empresa, los primeros 90 días son cruciales para entender la cultura organizacional y así, familiarizarse con los retos que afrontará. Dada la experiencia que tenemos en *RHHR Group*, te presentamos las ocho reglas que deben seguir los ejecutivos para garantizar el éxito:

● 90 días previos a la incorporación

Cierra los proyectos emprendidos en tu actual empresa. Aprovecha también para conocer la nueva organización y a las personas que trabajarán contigo; desarrolla un plan que integre tus expectativas y la forma de cumplirlas.

● Clarifica y fortalece la gestión

Conoce y entiende qué es lo que se espera de ti así como los parámetros con los que se medirá tu rendimiento, así podrás adaptar tu plan de trabajo a las expectativas de la organización.

● Establece relaciones y define prioridades

Al llegar a tu nueva área de trabajo, relaciónate con personal de todos los niveles, te facilitarás el trabajo y la toma de decisiones; crea alianzas dentro de cada departamento e intenta escuchar recomendaciones.

● Entiende los pros y contras

Conoce a profundidad a la empresa a la que te incorporas. Sus ventajas ante la competencia y la forma en la que puedes potenciar su valor agregado.

● Busca aliados y desarrolla un plan

Ten claro a dónde quieres llevar a la empresa y qué alianzas y planes lo harán posible. Además, conocer a tus antecesores de puesto ayudará a entender sus errores para no repetirlos.

● Escoge bien a tu equipo de trabajo

Es probable que la persona a la que vas a sustituir no fuera la única responsable de no cumplir las metas de la empresa y que los verdaderos responsables sigan en la organización; así que elige bien a tu "equipo estrella".

● Demuestra liderazgo

Busca resultados inmediatos, evalúa los proyectos actuales y decide cuáles son viables y cuáles no.

● Work-Life Balance y desarrollo profesional

Es de suma importancia que inviertas tiempo en ti mismo. No te descuides ni a ti ni a tu familia; encuentra un mentor que te ayude en el periodo de transición, de esta forma será más fácil tu inclusión y aprendizaje ►





ahora en España



Fortaleciendo a empresas en la expansión
y desarrollo bilateral de negocios

- Administración de personal
- Nóminas para expatriados

- Headhunting
- Servicios de Recursos Humanos

Oficina España: +34 911 999 894
Plaza de las Cortes 5, 5ª planta
28014 Madrid, España
www.pozzeidonspain.com
ESPAÑA

Oficina México: +52 55 5559 0441
Gabriel Mancera 1121, Col. Del Valle
Del. Benito Juárez, México D.F., 03100
www.grupopozzeidon.com.mx
MÉXICO

Especial de competitividad



En el libro *Generando Talento para la Competitividad en México* editado por *Mejores Empleos*, 44 líderes indicaron los aspectos que han identificado como ejes estratégicos para encaminarse hacia el progreso de su empresa, industria o sector y que sin lugar a dudas, inciden en la del país. *Mejores Empleos* busca que a través de su retroalimentación y de sus propuestas, contemos con referentes para detonar el crecimiento de México y de su talento.



“El mundo enfrenta en nuestros días los desafíos de desarrollo y crecimiento sobre bases muy diferentes a las de décadas anteriores. La economía se ha globalizado y la tecnología alcanza niveles insospechados de innovación y velocidad. (...) Por ello, el Gobierno de la República ha puesto en marcha diversas reformas estructurales enfocadas en eliminar los obstáculos al desarrollo, a la inclusión, a la inserción al mercado laboral formal y a la productividad de diversos grupos de población: mujeres, personas con discapacidad y, principalmente, jóvenes.

Para ser exitosas, estas reformas requieren no sólo del impulso del Gobierno, sino de la participación efectiva de la sociedad, especialmente de sindicatos, empresas y familias, para asegurarles a nuestros jóvenes y a nuestros trabajadores actuales y futuros, las herramientas y oportunidades para tener acceso a mejores empleos, más productivos y mejor pagados, que se traduzcan en el bienestar de los trabajadores y sus familias”.

Alfonso Navarrete Prida
Titular de la Secretaría del
Trabajo y Previsión Social

“Los retos son muchos y detrás de ellos, indudablemente, se encuentra el Capital Humano como eslabón fundamental para materializar los resultados. Por ejemplo, en materia petrolera, la visión de competitividad va mucho más allá del aumento del número de barriles para exportación. Vincula también a quienes se verán implicados en ejecutar y mejorar los distintos procesos para la extracción, transformación y distribución de los hidrocarburos, áreas en las cuales, el recurso humano especializado es factor decisivo para concretar con total éxito la Reforma Energética”.



María de Lourdes Melgar
Subsecretaria de Hidrocarburos
Secretaría de Energía





“Según datos del INEGI, se calcula que existen más de cinco millones de empresas en México de las cuales sólo poco más de mil han decidido adoptar políticas de inclusión laboral. Hoy, de los siete millones de Personas con Discapacidad (PCD), sólo 16 mil están empleados, lo que significa no sólo que se discrimina a esta población al negársele el derecho al trabajo y a ser autosuficiente, sino que todas aquellas familias a las que pertenecen esas PCD, están también en riesgo de caer en pobreza al tratar de solventar gastos de lo que ya el Informe Mundial sobre Discapacidad indicó como preocupante: la mitad de las PCD no pueden costearse su propia atención a la salud”.

Jesús Toledano

Director de la Consejo Nacional para el desarrollo y la inclusión de las Personas con Discapacidad

“Enfrentamos una gran paradoja. Por un lado, hay personas buscando trabajo y por otro, organizaciones enfrentando problemas para encontrar candidatos con las competencias que requieren. De acuerdo con la *Encuesta de Escasez de Talento 2015* de *ManpowerGroup* en la que se entrevistaron a más de 41,000 empleadores en 42 países, a nivel global el 38% dijo tener dificultad para cubrir vacantes. En México, el porcentaje asciende a 54%. Otra razón que ocasiona el desajuste es que hay carreras saturadas, mientras que las más demandadas por el mercado laboral no son atractivas para los jóvenes”.



Mónica Flores

Presidenta de ManpowerGroup LATAM



“Para cerrar las brechas de desigualdad entre ricos y pobres, hombres y mujeres, jóvenes y adultos, es necesario buscar una mejor articulación entre educación de calidad y el mundo de trabajo con el eslabón del “desarrollo de calificaciones y competencias laborales” que vinculen educación y trabajo. Competencias básicas como idiomas, matemáticas, lectura y comprensión de textos, así como cerrar la brecha digital, sin prescindir claro, de competencias técnicas y tecnológicas de alto nivel son las que necesita México para competir exitosamente y generar un crecimiento económico impulsor de generación de empleo y trabajo decente”.

Thomas Wissing

Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba

“En nuestro país, según datos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), tres de cada cinco nuevos negocios están liderados por una mujer, sin embargo son micro y pequeños negocios que se ven debilitados debido a una falsa percepción de que las mujeres no participan, o no es común verlas participar en la economía de manera competitiva. Esta errónea idea se puede refutar fácilmente con los datos arrojados por el Banco Mundial que indican que en la década del 2000 al 2010, la participación de las mujeres en el mundo laboral tuvo un aumento del 15%, lo que se vio reflejado directamente en una reducción del 30% en los índices de pobreza extrema. El FMI calcula, por ejemplo, que nuestro país pierde 17% del PIB por falta de participación de la mujer en la economía”.



Leticia Jáuregui

Presidenta y fundadora de Crea Comunidades de Emprendedores Sociales A.C.



“Si bien el medio ambiente se convierte en un instrumento para aumentar la competitividad para alcanzar un eficiente desarrollo para México, es indispensable redoblar esfuerzos en puntos estratégicos como la reforestación, la innovación tecnológica así como en establecer mayores incentivos a las industrias, es decir, que no solamente alcancen la meta establecida en una norma; sino que sean capaces de aportar una ventaja adicional”.

Carlos Sandoval Olvera
Presidente del Consejo Nacional de Industriales Ecologistas de México

“Las PyMES son un elemento fundamental para el desarrollo económico, tanto por su contribución al empleo, innovación y desarrollo de nuevos productos o servicios, como por su aportación al Producto Interno Bruto. Existen desafíos que amenazan la supervivencia de los nuevos negocios, los principales son: el difícil acceso a fuentes o programas de fondeo, la falta de vinculación entre empresas proveedoras, así como el elevado costo en servicios y suministros”.

Emilio Díaz Romero,
Socio Director, Ernst & Young



“La competitividad de una nación va acompañada del nivel de preparación de sus habitantes para contribuir a los desafíos que enfrenta. En este sentido, el sector industrial en México presenta un déficit de mano de obra calificada, que para el año 2018 y derivado de la Reforma Energética, el país requerirá de 108 mil técnicos especializados. De igual forma, para finales del 2020 la industria aeroespacial y el sector automotriz ofrecerán 70 mil y 300 mil nuevos empleos, respectivamente. Por lo anterior, es necesario que en nuestro país, las instituciones educativas atiendan esta significativa demanda de recurso humano”.

Candita Victoria Gil Jiménez
Directora General del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)

“Para el periodo 2014-2020 se estima que la industria automotriz alcanzará un crecimiento del 70%; esto significa pasar de tres millones de unidades fabricadas en México, a más de 5.1 millones. Este crecimiento implicará una logística muy bien estructurada y por supuesto, talento debidamente capacitado detrás de ésta. Es por ello que nos mantenemos en un nivel de exigencia diaria, para lograr competir con eficiencia frente a frente con naciones más desarrolladas y tecnológicamente más avanzadas. Aquí se encuentra el gran reto, porque la industria demanda mucho más talento, especialmente a nivel técnico y de ingeniería”.

Eduardo J. Solís Sánchez
Presidente Ejecutivo de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz A.C.



Adquiere un ejemplar de este libro
mandando un correo a
contacto@mejoresempleos.com.mx
o llámanos al 5335 2164 ext. 122

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



“Necesaria la desvinculación del salario mínimo de multas y sanciones”.

Retos del salario mínimo

Entrevista a Álvaro J. Altamirano

Abogado Laboralista y Director de Altamirano y Estudillo Abogados

Por **Laura B. Hurtado**
contacto@mejoresempleos.com.mx

En México la vinculación del salario mínimo a diversas cuentas, ha sido un factor que le ha restado competitividad ¿cómo lograr salarios más competitivos? Álvaro J. Altamirano, abogado laboralista lo explica así:

Desde hace años diversas leyes federales y locales tienen una estrecha relación con el salario mínimo y por lo tanto múltiples sanciones y multas administrativas, fiscales, civiles, penales, laborales, etc., están fijadas en salarios mínimos. Como consecuencia de ello, el salario mínimo ha perdido en los últimos años su poder adquisitivo y efectivamente ya no es competitivo.

El Gobierno Federal y también el de la Ciudad de México están haciendo importantes esfuerzos con diversas iniciativas para desvincularlo de la aplicación de sanciones y así crear alguna unidad de cuenta que pueda ser el parámetro para determinar los montos de tales sanciones y que el salario mínimo ya no sea la medida para establecerlas.

De esta manera, sería posible lograr un incremento al salario mínimo más acorde con la productividad del país, de sus empresas y trabajadores; por otra parte, la Unidad de Cuenta debería ajustarse fundamentalmente en relación a la inflación.

¿En qué tiempo podríamos ver concretada esta propuesta?

De hecho, en la Ciudad de México desde finales del 2014 ya existe una Ley de Unidad de Cuenta, como una medida de valor, en sustitución del salario mínimo para la determinación de multas y sanciones y es

posible que para fines del presente año ya podamos hablar de una desvinculación real del salario mínimo a nivel federal y que en el 2017 se den incrementos diferenciados del salario mínimo y de la Unidad de Cuenta.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, un salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir cualquier trabajador por los servicios prestados a un empleador en una jornada de trabajo. Este salario requiere ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos. Además, constitucionalmente, el salario mínimo no puede ser objeto de embargo, compensación o descuento alguno.

¿Por qué se unificó un mismo salario mínimo para todas las áreas geográficas de México?

Antes del año 2013 existían salarios mínimos generales en tres Áreas Geográficas "A", "B" y "C"; primeramente se eliminó una de ellas para quedar sólo la "A" y la "B" y desde el 1º de octubre del año 2015, se eliminó tam-

bién la zona "B", por lo que a la fecha existe solamente la Zona Única aplicable a toda la República Mexicana y desde el 1º de enero del 2016 se estableció que el salario mínimo quedará en \$73.04 pesos diarios.

Se consideró adecuado tener una sola área geográfica, en virtud de que la diferencia entre ellas ya era muy pequeña y no tenía sentido mantenerlas, además de que el salario mínimo ha perdido en forma importante su poder adquisitivo.

Existen actualmente 59 salarios mínimos profesionales, dependiendo de la actividad del trabajador, como por ejemplo albañil, electricista, plomero, reportero o zapatero.

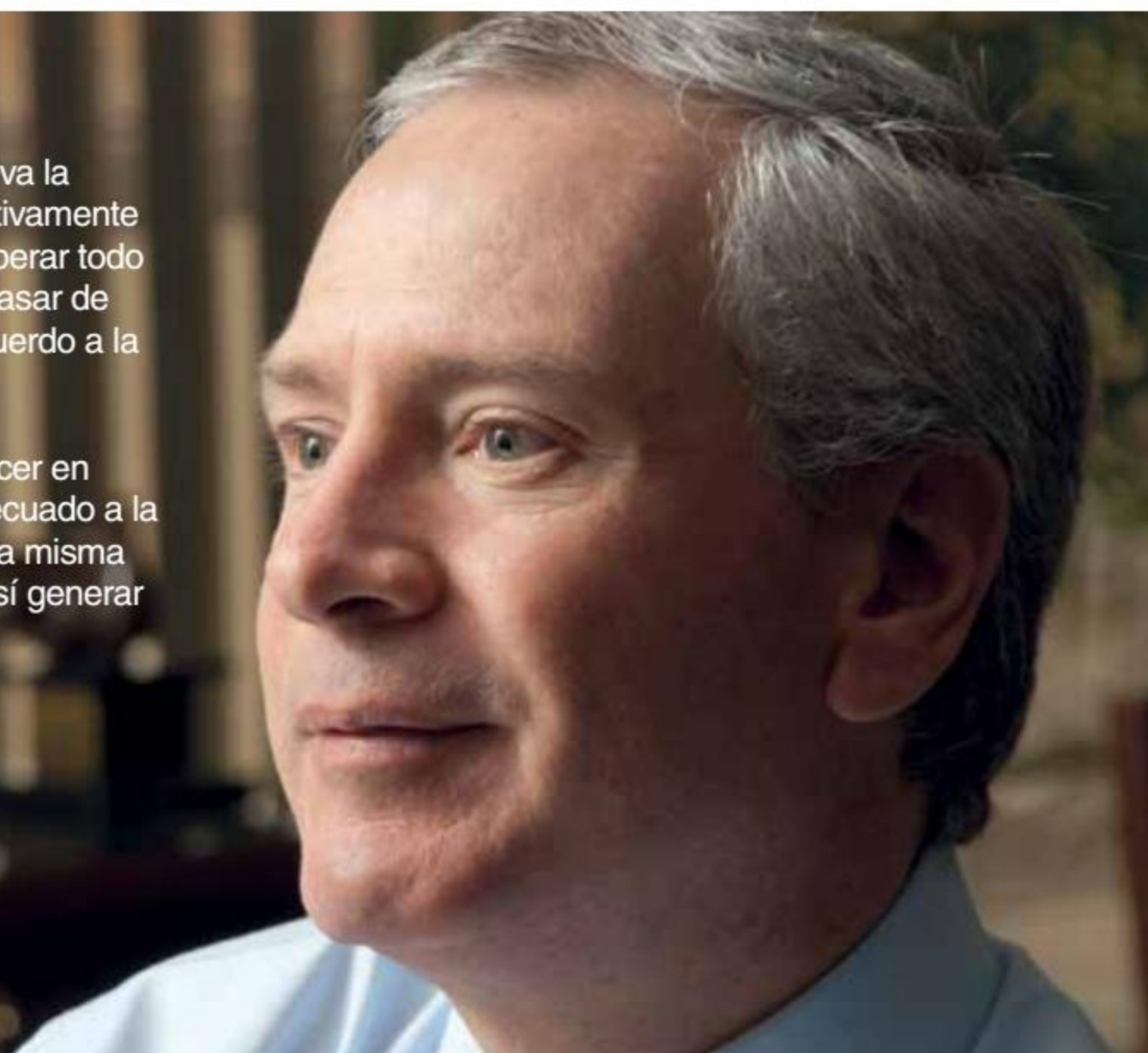
¿Cómo y cuándo se aumenta el salario mínimo?

Existe una Comisión Nacional del Salario Mínimo (CO-SANAMI) que cuando menos una vez al año, regularmente en diciembre, determina el salario mínimo aplicable a partir del 1º de enero del siguiente año. De esta manera, en diciembre del año pasado se estableció un incremento del 4.2%, para aumentarlo de \$70.10 a \$73.04 diarios en toda la República.

La sanción por no pagar el salario mínimo de acuerdo al artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo puede ser muy elevada de acuerdo a la omisión y de hasta 3,200 veces el salario mínimo, además de una importante pena de prisión de hasta 4 años ►

"Me parece que es muy positiva la desvinculación para que efectivamente el salario mínimo pueda recuperar todo el terreno que ha perdido al pasar de los años y así elevarse de acuerdo a la productividad.

El gran reto, es poder establecer en cada empresa, un salario adecuado a la eficiencia y productividad de la misma y de sus trabajadores, para así generar más y mejores empleos".



Emprender en un entorno global

Entrevista a Tanya Moss
Diseñadora y empresaria
TANYA X MOSS



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

Ligera, dinámica y elegante, así es la inconfundible mariposa que diseñó hace algunos años Tanya Moss, fundadora de la marca que lleva su nombre. Dicha mariposa, es ahora símbolo de constancia, distinción y creatividad. Tanya aseguró a *Mejores Empleos* que el principal reto de los fabricantes de productos de lujo es cimentar su credibilidad en los consumidores.



Según la agencia consultora de mercados Euromonitor, la joyería es el segundo producto de lujo más consumido en México y generó 14 mil millones de dólares el año pasado.

Alérgica al NO

A pesar del complicado entorno global, el mercado de lujo en nuestro país crece y hay muchas empresas que vemos oportunidad en este hecho pero también asumimos el reto que eso representa pues ganar credibilidad entre los consumidores no es fácil. Muchas empresas van y vienen afectando gravemente al mercado nacional al dar impresión de inestabilidad. Para lograr que la gente confíe en tu marca, debe existir constancia y disciplina pero también una propuesta de calidad.

Emprender implica pasión y terquedad. Pocos saben que en mi camino de más de 20 años dedicados a la joyería hubo una época en la que vendí mis productos de puerta en puerta, ahí aprendí a nunca aceptar un no, a ser buena vendedora al entender y transmitir las bondades de mi producto y a atender a tiempo las necesidades de mis clientes.

Tanya Moss tras bambalinas

Soy una mujer que en la práctica ha descubierto lo importante que es rodearse de la gente que impulsa tus ideas. Mi matrimonio y negocio han salido adelante porque mi esposo, Eduardo Stolkin quien es también director general de la empresa y yo, tenemos un proyecto de vida en común y nos respetamos mutuamente; además, procuro darme tiempo para mí misma, pero también para estar con mi esposo y mis hijos. Soy partidaria de que la calidad es mejor que la cantidad. Hacer las cosas con pasión y acompañada de mi familia ha sido mi mayor fortaleza ►

TIP de Tanya Moss:

He tenido la fortuna de conocer empresarios de todo el mundo y he notado que su éxito se debe a la capacidad de tomar decisiones sin involucrar las emociones, cosa que sí se hace en México y que nos afecta mucho. Tenemos que ser estratégicos para lograr pasar del "ya casi" al "sí se pudo". Es un reto constante pensar de manera proactiva y generar resultados.

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

LinkedIn

potencia tu competitividad

Entrevista a Osvaldo Barbosa de Oliveira
Director General *LinkedIn* Latinoamérica



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

Desde sus inicios en 2003, *LinkedIn* se orientó en conectar a los profesionales de todo el mundo para hacerlos más productivos y exitosos. Pero ¿cómo puede esta red social ayudar a elevar los niveles de competitividad de sus usuarios? Osvaldo Barbosa de Oliveira, Director General de *LinkedIn* Latinoamérica, aconseja:

Tecnología para impulsar tu competitividad

Más allá de sólo constituir una red profesional, *LinkedIn* es clara muestra del enorme valor que implica el acceso a información de calidad para impulsar la competitividad de los profesionales. Actualmente nuestra plataforma se usa seis veces más para obtener conocimiento profesional que para buscar empleo y



Hoy existen más de 400 millones de usuarios en todo el mundo, de

los cuales, más de ocho millones de profesionales se encuentran en México, lo que coloca a nuestro país como una de las 10 más grandes audiencias de *LinkedIn* en el planeta.

esto es debido a que en ella pueden encontrarse datos y comentarios de ejecutivos de las más diversas compañías, entre ellas, las pertenecientes al *Fortune 500*.

Debe quedar claro que las personas buscan construir carrera y marca personal demostrando lo que saben hacer a través del *networking* para la vida profesional. El verdadero talento busca aprender nuevas habilidades y herramientas para capacitarse; además, por supuesto, de organizaciones donde puedan crecer, hacer equipo, explotar su potencial y entregar resultados maravillosos.



“Hoy los usuarios de *LinkedIn* usan la plataforma seis veces más para obtener conocimiento profesional que para buscar empleo”.

Los tres pilares de *LinkedIn* para ayudar a elevar la competitividad de sus usuarios

Si un profesional es más productivo, eleva sus posibilidades de ser exitoso en su trabajo, lo que eleva la calidad de oportunidades de carrera que pueda recibir en el futuro, por eso hoy en *LinkedIn* basamos nuestras principales operaciones en tres pilares fundamentales: uno es la red profesional, el segundo es proveer herramientas que faciliten el acceso al conocimiento y la actualización constante, y el tercero, para hacer negocios.

El futuro de las contrataciones

Sin duda, las redes sociales jugarán un papel muy importante en la búsqueda de nuevos talentos en 2016, así como la selección de candidatos pasivos y la construcción de una marca empleadora robusta que les permita a las empresas fortalecerse frente a la competencia.

En nuestro estudio *Tendencias de Reclutamiento en México* para 2015, dábamos cuenta de que las redes sociales profesionales habían sido determinantes para cubrir puestos de trabajo en el 52% de las contrataciones realizadas en 2014 debido a que éstas eran usadas por los reclutadores como una de las principales fuentes para realizar contrataciones duraderas y de calidad. Cada vez más, tanto candidatos (20%

en 2013 vs 38% en 2014) como buscadores de talento (16% en 2013 vs 28% en 2014), están usando los dispositivos móviles para esta actividad.

Si bien, captar candidatos cualificados es la clave del éxito para cualquier empresa, 77% de los encuestados respondieron en *Tendencias de Talento en México*, 2015, otro de nuestros estudios, que la experiencia durante el proceso de entrevista se trataba de un factor extremadamente importante al unirse a una organización; por lo que podemos decir que elementos como informar acerca de las responsabilidades del puesto desde el primer momento, hablar sobre su potencial equipo y dar seguimiento mediante una llamada o correo electrónico, son acciones de gran valor que ayudan a las organizaciones a atraer a candidatos verdaderamente competitivos. En México, 94% de los candidatos quiere recibir comentarios sobre la entrevista y actualmente sólo el 41% los ha recibido mientras que el 87% de los candidatos dice que una experiencia de entrevista positiva puede cambiar su concepto acerca de una empresa o puesto sobre el que tuvieron dudas ►



LinkedIn tiene planeada la inauguración de su primera oficina en la Ciudad de México, en el segundo trimestre de 2016 con el objetivo de estar más cerca de sus usuarios y clientes para ayudar al crecimiento de América Latina conectando profesionales del mundo entero con nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

TIP de Osvaldo Barbosa:

En momentos donde sabemos que los tiempos de crisis se convierten en oportunidades para reinventar la manera de adquirir nuevos talentos, las redes profesionales como *LinkedIn*, se vuelven la oportunidad que esperan muchos profesionales para potenciar su talento, ya sea creando grupos de colaboración o simplemente compartiendo y adquiriendo información profesional que constata la experiencia que posee un potencial candidato. No hay mejor manera para aprovechar la tecnología que apropiándose de ella sabiamente.

Empleos saludables, trabajadores leales



Entrevista a Annel Lozano Acosta
Consultora en Estrategia de salud de
Lockton México



La prevención es un tema que debe insertarse en cada área y proceso de una organización. No obstante, la prevención en materia de salud, a pesar de saberse vital para cualquier persona, aun no es vista como factor clave en la competitividad de las empresas. *Mejores Empleos* platicó con Annel Lozano Acosta, Consultora en Estrategia de salud de *Lockton México*, quien habla sobre la implementación de la cultura de salud en las organizaciones.

Prevención, una solución invisible

Desde hace aproximadamente siete años, los programas de salud y bienestar en el trabajo han empezado a cobrar fuerza, lo cual no sorprende debido a que diversos estudios confirman que invertir en dichos programas se traduce en beneficios a mediano y largo plazo tanto para las organizaciones como para los colaboradores. Sin embargo, para que estos esfuerzos tengan resultados deben fijarse dos objetivos: la contención de posibles riesgos en materia de salud que a la vez limitan los costos por padecimientos crónico-degenerativos.

Aspectos como la atención a la ergonomía, el clima laboral, riesgos en la zona de trabajo e incluso cuestiones administrativas deben abordarse para evitar problemas reumatológicos padecimientos metabólicos, enfermedades relacionadas al estrés debido a cargas de trabajo extenuantes y sedentarismo.

La falta de prevención es un tema que permea en el sector público y privado. Sin embargo, muchas empre-

sas están sensibilizándose al respecto y han aplicado metodologías que les han permitido alinear sus recursos de salud con los estándares requeridos para aumentar el nivel de productividad de sus colaboradores.

Be Well, un remedio para muchos males

En *Lockton* ofrecemos la metodología *Be Well*, la cual ayuda a las organizaciones a analizar su problemática particular e incentiva el cambio de cultura en los colaboradores con base en evidencias científicas. Primero, se realiza un diagnóstico donde se toman datos somatométricos (peso, talla, altura) de los trabajadores, se consideran factores físicos como resistencia, fuerza y flexibilidad; niveles de glucosa, colesterol, triglicéridos y se realizan mediciones psicológicas que evalúan la despersonalización y el agotamiento emocional.

Ya recabada la información, la organización recibe un programa dotado de propuestas y consultoría con el propósito principal de que la empresa no tenga que resolver o involucrarse directamente con el apoyo sino que *Lockton* le ofrece la solución, porque a veces el asignar un recurso de salud para llevar estos programas les resulta más difícil, es por ello que nos hacemos cargo desde la parte de consultoría, administración e implementación hasta la entrega de indicadores y demás ►

TIP de Annel Lozano

Cuidar la salud física y mental de los colaboradores es una tarea constante y loable. Un trabajador sano es un trabajador más productivo y mucho más estable laboralmente, además de que retribuye el esfuerzo invertido por la compañía en el corto plazo gracias al aumento de su propia competitividad.



Por Daniela Álvarez Soto
contacto@mejoresempleos.com.mx



Team-INT
selección e inteligencia



Grupo Pozzeidon

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

- de outsourcing
- de planta

Contáctanos 5559.0441

contacto@grupopozzeidon.com

Cotiza

el seguro de auto
con el costo

más bajo

del mercado



Pozzeidon
servicios financieros

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

BANCO
MULTIVA


MAPFRE


AXA

ABA SEGUROS

 **ZURICH**


ANA

 **SEGUROS AFIRME**

 **Seguros Atlas**
La empresa a la medida

 **RSA**


primero
seguros

Radiografía de la competitividad en México

Un país competitivo es aquel que resulta consistentemente atractivo para el talento y la inversión, y detona oportunidades de desarrollo y prosperidad para todos sus habitantes.

¿Cómo se mide la competitividad?

Cada año el WEF realiza el Índice Global de Competitividad que recoge lo que los ejecutivos de diferentes organizaciones alrededor del mundo opinan sobre su visión del clima de negocios acerca de 12 pilares principales:



"Somos uno de los pocos países que tiene un sistema bancario con la capacidad de impulsar el crecimiento económico"

Dr. Agustín Carstens
Gobernador del Banco de México. Foro Forbes

El Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en Inglés), anunció que México ha avanzado cuatro posiciones respecto al año anterior, al subir del lugar 61 al 57, derivado de una mejora en estos tres indicadores.

¿Qué hacen bien los 5 países más competitivos del mundo?

Suiza, Singapur, Estados Unidos, Alemania y Países Bajos destacan por la calidad de sus sistemas educativos, capacitación de capital humano de alto nivel; la adopción veloz de nuevas tecnologías, inversiones fuertes en investigación y ser líderes en materia de innovación. En estas regiones, el sector privado y académico colaboran armónicamente además de poseer instituciones públicas eficaces y transparentes.



Fuentes: <http://imco.org.mx/>, <http://reports.weforum.org/>, <http://www.economia.gob.mx/>, <http://www2.debitte.com/mx/es.html>

¿Qué evalúa la eficiencia del mercado laboral?

Cooperación entre trabajadores y patrones; sueldos y productividad, participación de la mujer en la fuerza laboral, fuga de talento, prácticas de contratación y despido, entre otros.

Los 5 estados más competitivos de la república mexicana y por ende, más atractivos para el talento y la inversión:

Distrito Federal, Baja California Sur, Aguascalientes, Nuevo León y Querétaro.

mejores
empleos

Los líderes entrevistados por *Mejores Empleos* coinciden en que para aumentar la competitividad de las empresas y el talento en México es preciso:

- Complementar el estudio con la práctica profesional real
- Crear más universidades corporativas
- Empatar la oferta académica a la realidad de las industrias en crecimiento
- Fomentar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo
- Dominar el Idioma Inglés, habilidades de comunicación y las matemáticas
- Impulsar la ética y los valores en las organizaciones
- Implementar programas empresariales que mejoren la confianza y salud de los colaboradores

Corrupción,

talón de Aquiles de la competitividad en México

Entrevista a Pedro Gerson

Investigador del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)



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

Mordidas, *moches* o “favores”, le conocemos de mil maneras y sin embargo la corrupción representa siempre el mismo mal. ¿En realidad nos afecta tanto? ¿Cómo impide el crecimiento nacional? Pedro Gerson, investigador del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) aclara cómo es que este mal puede volverse mucho más que un lastre para el país.

Todos somos parte del problema, seamos la solución

Como cada año, en IMCO hemos lanzado el Índice de Competitividad Internacional 2015 *La corrupción en México: Transamos y no avanzamos*, en el que lamentablemente encontramos que el 60% de ciudadanos cree que está bien violar la ley si no está de acuerdo con ella; dicho dato coincide con el 60% de los empresarios que considera que la corrupción es necesaria para poder hacer negocios.

Y cuando hablamos de los grandes empresarios de este país, nos referimos a los dueños de las miles de PyMEs quienes son los verdaderos generadores de empleo en México (imagen muy contraria a la del empresario millonario que solemos imaginar). Si la corrupción inhibe el emprendimiento y desgasta a las empresas ¿somos capaces de darnos cuenta de que sin estas PyMEs no se generarán la cantidad de empleos necesarios para desarrollar al país?



Los cuatro principales factores que afectan a la competitividad de las empresas:

Certeza jurídica: La desconfianza en los procesos jurídicos afecta a la creación de alianzas que podrían resultar estratégicas para los negocios mexicanos, debido a las tremendas dudas

que los ciudadanos tienen respecto a las resoluciones que podrían emitir las autoridades, si se llegara a presentar alguna disputa legal.



Desigualdad: La desigualdad pone en manifiesto un desorden social en donde poca gente accede a oportunidades de educación, desarrollo y a posiciones que impulsen la generación de más empleos. Para contar con más emprendedores y empresarios que generen empleos e ingresos para el país, es urgente propiciar la equidad y la movilidad social.

Informalidad: Dado que limita el potencial de crecimiento que tiene el negocio, el gobierno debe com-

La corrupción nos cuesta alrededor del 5% del PIB, lo cual equivale a casi 890,554 mdp, resultado de las pérdidas generadas para obtener contratos o hacer pagos indebidos que a la larga, disminuyen la productividad de la inversión en el país.

prometerse con todo ciudadano a proteger positivamente su transición a la formalidad, y que no lo perciba como un callejón sin salida "hacia un cautiverio fiscal", por ello se deben crear las bases para un escenario nacional donde el establecimiento de un negocio sea accesible, viable y brinde oportunidad de acceder a créditos que puedan ser motor de crecimiento.

"Tramitología": Debemos eliminar la maraña de leyes y tramitología que sólo fomentan la extorsión de quienes aprovechan "lo indescifrable" de algunos trámites. Ninguna persona productiva debería destinar tanto tiempo para hacer gestiones, mucho menos para empezar una empresa y todavía ser extorsionado al tratar de hacerlo.

Una cultura de la legalidad arroja tendencias marcadas: cuando en otros países existe menor corrupción, el dinero invertido en la región produce más ganancias y eleva los niveles de bienestar. ¿No es esto lo que realmente pretendemos para México? Seamos congruentes, erradiquemos de una vez la idea de que la corrupción es vía de avance, puesto que los costos de producción siempre aumentarán con pagos que no deberían existir (sobornos que de manera individual o empresarial se aceptan realizar) y que reducen el valor de la economía nacional ►

TIP de Pedro Gerson:

Una herramienta eficaz para combatir actos de corrupción es conformar asociaciones empresariales o unirse a las ya existentes, para reportar a la autoridad las áreas regulatorias que precisan de cambios urgentes; crear comités en alianza con empresas para no aceptar los sobornos comunes en cada industria, y denunciar grupalmente las extorsiones para hacerlas públicas dando paso a campañas de comunicación social que impacten a la sociedad.

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





México

debe obsesionarse por crecer

Entrevista a Gerardo Gutiérrez Candiani

Expresidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE)



Por Gabriela Breña Huerta

gbrena@mejoresempleos.com.mx

Estratega, líder y hombre analítico, Gerardo Gutiérrez Candiani, dejó una huella importante como Presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) distinguiéndose por su habilidad para dialogar con el gobierno e interceder para gestionar condiciones con las cuales las empresas (grandes y pequeñas) lograran participar en un mercado nivelado y con las mismas posibilidades de crecimiento. Elevar la competitividad de México y de sus empresas, fue el tema central de esta entrevista en la que él destacó:

“Estoy convencido de que en los próximos años veremos niveles de producción históricos, lo que se traducirá en generación de nuevas empresas y éstas, con una visión global, van a propiciar mejores condiciones de salarios(…) Son las reformas estructurales, las que por sí mismas, obligarán a que las empresas sean más competitivas”, indicó al señalarlas como una plataforma estratégica para la modernización del país.

No obstante, Gutiérrez Candiani remarcó que actualmente México no ha logrado consolidar todas las condiciones requeridas para potenciar la economía y el empleo; propio de una personalidad tenaz, él enfatizó: “tenemos que ser obsesivos con el crecimiento, que los caminos estén dirigidos a crecer de manera sostenida, sustentable, con niveles superiores a lo que hemos venido creciendo durante 20 o 30 años, que

este crecimiento genere inversión, una multiplicación de las empresas y más y mejores empleos”, precisó.

El exrepresentante de la comunidad empresarial distingue aspectos sobresalientes relacionados al esfuerzo que debemos realizar para elevar la competitividad del país.

Modernización económica, nuestra mayor fortaleza

Hablando de crecimiento económico, el panorama que México enfrenta es complejo; no obstante, las reformas estructurales, sobre todo las económicas y sociales, insertaron a nuestro país en un proceso de modernización económica. Este hecho cambiará de manera significativa la forma en el que el país y las empresas detonarán la generación de empleos. Las reformas por sí mismas, son mecanismos que influirán en la atracción de inversiones y en la competitividad de las empresas.

Desde esta óptica, tenemos más oportunidades para concentrarnos en dos ejes: mejorar la calidad del empleo y generar más fuentes de trabajo. Estas metas son fundamentales en un país donde conviven tres clases de empleo: el que generan las empresas globales, el generado por las PyMES (que suelen tener

salarios precarios) y el informal, el cual es una preocupación constante, ya que la población que labora bajo estas condiciones, no cuenta con servicios médicos, salarios justos, desarrollo personal y profesional ni el acceso a diversas prestaciones de ley. Esto no sólo es un problema laboral sino un problema social que impacta directamente a la productividad y competitividad del país.

Acciones para incrementar el empleo y la calidad del mismo

Es fundamental dar impulso a las PyMES. Por parte del CCE se ha buscado la manera de que estas empresas se vuelvan competitivas, que entren a las cadenas de valor y esto repercuta también en lograr incrementar los niveles de ingreso; por ejemplo, se ha venido trabajando en un programa de valor de sustitución de importaciones en segundo y tercer nivel de proveeduría de las grandes empresas y *clusters* industriales más representativos del país, con el fin de que las PyMES puedan insertarse, crecer a mayor velocidad y prolongar su vida. Este tipo de ejercicios son los que debemos realizar por cada sector.

La modernización abarca también el *outsourcing*, que bien implementado podría detonar la productivi-

dad; se trata de que éste se convierta en un mecanismo de competitividad de las empresas; lamentablemente la sobrerregulación no genera una dinámica abierta en donde tanto organizaciones como empleados puedan obtener el máximo provecho a este modelo de contratación.

En materia de salarios, las acciones recientes del CCE han estado enfocadas a dar uniformidad al salario mínimo nacional y actualmente hay negociaciones activas con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (COSANAMI), para desvincularlo como unidad de medida de las más de 300 leyes y reglamentos que tenemos, y así poder manejar incrementos a los salarios para volverlos competitivos.

Transparencia: un importante eje para el crecimiento económico

Para lograr un verdadero impulso económico de México, debemos focalizar esfuerzos en áreas muy específicas. Es preciso reconocer las limitantes que no podemos controlar como lo son las condiciones internacionales o las tasas de interés, por ejemplo. En lo que sí podemos aportar mucho es en la imagen que proyecta nuestro país.

Temas como la seguridad, justicia, Estado de Derecho, corrupción e impunidad, son fundamentales para atraer o alejar a la inversión extranjera. Entendamos que todos estamos involucrados en esta dinámica y que construimos esta imagen día con día; es aquí donde entra el compromiso de todos con nuestro país, especialmente el gobierno. Los dirigentes nacionales tienen la responsabilidad de dar resultados en estos



México tiene una característica que no tiene casi ningún país del mundo: una gran alianza entre los trabajadores y empresarios. Lo anterior se refleja en las casi nulas huelgas que se registran en el territorio nacional. Trabajadores y empresarios mexicanos requieren entender que solamente juntos pueden salir adelante. Esa unión es un mensaje muy sólido para todos, no perdamos esa colaboración: el diálogo y la comunicación son la mejor opción para encontrar el equilibrio en esta alianza.

Gerardo Gutiérrez Candiani

campos para hacer de México un destino atractivo para los inversionistas.

Obviamente, no sólo corresponde a las instituciones trabajar en ello, empresas y ciudadanía tienen que buscar la manera de conformar una sociedad exigente, comprometida, equilibrada y propositiva, con una clara rendición de cuentas y con transparencia tanto en procesos como en resultados.

México, sus retos y contrastes

Nuestro país tiene muchos contrastes: somos líderes mundiales en la industria automotriz, tecnologías de la información, metal mecánica y servicios. No obstante, la informalidad, ilegalidad y competencia desleal, también son temas presentes en la realidad de México. Si logramos enfocar esfuerzos en erradicar dichos males

y crear cadenas de valor que aporten conocimiento y experiencia, habremos dado un gran paso hacia adelante.

Cada vez estamos más cerca de lograr esta interlocución, se han creado órganos para fomentar la competitividad, el crecimiento económico, productividad y el combate contra la economía ilegal. Todas estas acciones tienen que ir acompañadas de una correcta implementación de las reformas estructurales aprobadas, ya que están íntimamente relacionadas con sectores estratégicos para nuestra economía como lo son el energético y el de las telecomunicaciones, lo que representa una gran ocasión para crecer aún más en las áreas donde somos líderes, y al mismo tiempo, ayudar a las empresas a crecer en un entorno de sana competencia ►

Acciones para detonar el progreso en México

Entrevista a Luis Foncerrada Pascal

Director del Centro de Estudios
Económicos del Sector Privado



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

Desde hace 52 años, el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) realiza análisis sobre la situación económica de las políticas públicas que hay que llevar a cabo y de la previsión que debe tener el sector privado. Luis Foncerrada, director de este centro, comparte cinco factores que la comunidad empresarial indica como estratégicos en el aumento a la productividad y competitividad nacionales, mismos que se describen a continuación:

1 La simplificación regulatoria es fundamental, ya que, a mayor regulación, se genera menor productividad y por tanto, menor competitividad. La sobrerregulación es una circunstancia que estimula la corrupción y ésta última eleva significativamente los costos de operación que llegan a ser de hasta un 30%.

2 En cuanto al sistema tributario, reducir el impuesto sobre la renta se indica como estratégico. Asimismo, el dar el paso a emitir, de manera generalizada, la deducción de todo aquel ingreso o utilidades que se canalizan hacia la inversión.

3

Ofrecer certeza jurídica, lo que significa para la comunidad empresarial, el poder contar con la certeza sobre los derechos de propiedad y de los procesos judiciales. Sin certeza jurídica, la inversión se inhibe.

4

Reducir el costo de la formalidad, que en proporción representa a los empresarios, una inversión del 60% adicional al sueldo de un trabajador.

5

Incrementar la inversión pública para inducir la inversión privada; si ésta decae, se castiga al futuro del país. Particularmente, una baja inversión pública en infraestructura, implica para los empresarios un aumento de costos para operar sus actividades económicas (transporte, eficiencia en puertos, etc.).

Desafíos del empleo en México

Actualmente hay 12.8 millones de personas en búsqueda de empleo de tiempo completo, bien remunerado. Un empleo productivo precisa de capital. Si México requiere generar un millón de empleos al año, para lograrlo, deberíamos estar llevando a cabo una inversión de alrededor del 27 al 30% en proporción al PIB; sin embargo, nuestra realidad es del 20%.

Debemos entender que estas 12.8 millones de personas que requieren un empleo digno y de tiempo completo, generan dos efectos negativos



Es fundamental entender que el empleo no necesariamente significa la afiliación al IMSS. La formalidad ya es un gran paso por sí misma, pero empleo y afiliación aún no coinciden.

La esencia de un buen empleo, requiere inversión, es esa productividad la que permitirá superar los niveles de salario precario.



en la economía: el primero es que presionan los salarios a la baja (salarios precarios) y segundo, que no favorece un consumo que impulse la economía; de tal forma, que el principal desafío para México es el planteamiento de soluciones alrededor de este requerimiento de empleo.

La fórmula para lograrlo es realmente contar con inversión total suficiente, la pública más la privada. No hay manera de que la inversión privada sustituya a la pública, ésta última tiene una de las misiones más importantes de la nación: construir el futuro a través de infraestructura. Esta inversión pública se distingue porque tiene una *rentabilidad social* y que, por esta característica, no va a ni absorber ni a desarrollar la iniciativa privada. Si no hay inversión pública, no hay suficiente infraestructura, se debilita nuestra actividad económica y menos capacidad tendremos para con-

tratar a estas 12.8 millones de personas. Aún si pudiéramos crear 500 mil empleos al año, tomaría 24 años el poder emplearlas a todas.

Es preciso incidir en todos los obstáculos para detonar la inversión pública y privada. En México es urgente la acumulación de capital, aumentar el empleo en el país y articular más políticas públicas para generar el contexto favorable hacia una mayor competitividad en la nación ►

TIP de Luis Foncerrada:

En EUA se jubilan 10 mil *baby boomers* al día, representan 3 millones y medio al año. Para diferentes sectores (como el turístico entre varios más), representa una gran oportunidad en manos del sector privado y público, que al ser explotada conjuntamente, se transforma en una importante oferta que puede detonar empleos para el país.



01 800 90 EXCEL
(39 235)
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.



Fortalecer el espíritu empresarial joven

Por Paulina Mendieta

Presidente de USEM Joven México
paulina.mendieta@usem.org.mx



Si bien es cierto que México precisa de más emprendedores en el país, el reto no solamente es lograr que los jóvenes se decidan a echar a andar un negocio sino abarcar una visión más completa. Resulta relevante que desde las instituciones académicas y las organizaciones empresariales, se inserten y fomenten los valores que van a permear alrededor de los colaboradores dentro de estas nuevas empresas como una estrategia indispensable para asegurar el crecimiento personal y profesional de los empleados, y con ello, favorecer a una mayor permanencia de la propia organización.

En un México complejo que tanto demanda aumentar los índices de productividad, fomentar valores como la solidaridad, bien común, dignidad de la persona, administración responsable de recursos y participación son sólo algunos factores clave que promueven el cambio social, por ello, deben generarse más programas que enriquezcan el espíritu y conocimiento de los líderes del futuro, comprometiéndolos con la construcción de un mejor país. En la Unión Social de Empresarios de México (USEM) ya asumimos este nuevo reto con el fin de influenciar a quienes son nuestra mejor apuesta: los jóvenes.

¿Cómo lo hacemos?

Los jóvenes empresarios, al ser miembros de USEM Joven, pueden tener una formación que abarca:

- Un curso de formación de seis módulos.
- El Programa Padrino, donde cada joven cuenta con seis asesorías dirigidas por un empresario que lo ayudará a crecer como persona y empresario.
- Asistencia a cuatro eventos al año donde expertos tocan temas de vanguardia para las organizaciones.
- Visitas a empresas de los socios para que los jóvenes aprendan de sus experiencias y casos de éxito.

Este programa además de generar lazos de apoyo, confianza y amistad entre los empresarios consolidados y los profesionistas en desarrollo, también promueve el sentido de comunidad entre los jóvenes. En la USEM creemos que es importante que los líderes empresariales pasen la estafeta responsablemente al involucrar y formar al talento joven, conscientes de que en ellos está la capacidad de transformar la realidad en la que se encuentra el país ►





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

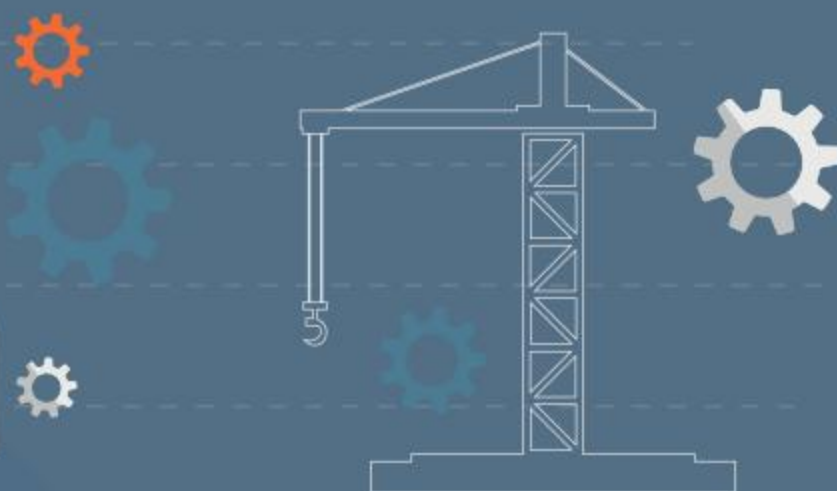
No hay trabajo inmune a accidentes

Entrevista a QFI. Víctor Manuel Vargas García, Jefe de Laboratorio de Salud en el Trabajo, Ing. Juan Carlos Sánchez Gómez, Director del CRESTCAP y a la M en C. Mireille Gutiérrez Mendoza, Responsable del proyecto.

Por José Antonio Moreno González
contacto@mejoresempleos.com

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asegura que el abstencionismo laboral merma hasta en un 4% el PIB Global. Dicho factor se eleva debido a la falta de condiciones laborales adecuadas en los espacios de trabajo. Los Centros Regionales de Seguridad en el Trabajo, Capacitación y Productividad (CRESTCAP), tienen la tarea de extender la cultura laboral en materia de seguridad e higiene en México por lo que comparten con *Mejores Empleos* algunos de sus objetivos.

En la Ciudad de México, el Hospital General de Zona número 32 del IMSS “Dr. Mario Madrazo Navarro” cuenta con el servicio de laboratorio de Salud en el Trabajo en donde se pueden determinar agentes químicos tanto ambientales como biológicos que podrían afectar la salud del trabajador.





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



**11-12
MAYO
2016**

¡Ya viene el mejor Congreso de RH!

10mo.

RH

**Congreso Internacional de
Recursos Humanos**



**Innovaciones, Mejores Prácticas y Tendencias para
Mejorar el Desempeño de tu Organización**

www.CongresoRH.com.mx informes@congresospe.com.mx

(55) 90-00-04-04 01-800-087-2411

**¡Inscríbete
Hoy Mismo!**



Equipo de trabajo del CRESTCAP IMSS
HGZ 32 "Dr. Mario Madrazo Navarro"

Abatir los riesgos de trabajo

La OIT asegura que cada día mueren seis mil 300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo; aunado a ello, anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en centros laborales. Estas cifras impactan directamente en las finanzas de las empresas, pues deben pagarse indemnizaciones, tratamientos y trámites administrativos extra. Es por ello que en los CRESTCAPs se buscan abatir los riesgos de trabajo y que estas acciones se traduzcan en beneficios tanto para el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), a través de menos incapacidades y menor pago de pensiones; y para el trabajador, porque aunque le paguen el 100% de su incapacidad al momento de sufrir un accidente, éste enfrentará siempre otros gastos.

Resultados confiables y confidenciales

En los CRESTCAPs trabajamos con un equipo que evalúa los centros de trabajo desde el enfoque médico, de ingeniería y de laboratorio. ¿Cómo lo hacemos? Las empresas nos llaman, visitamos los centros de trabajo y les hacemos las recomendaciones pertinentes para reducir los riesgos que sus colaboradores puedan sufrir. Nuestros servicios son gratuitos y confidenciales, así que no hay excusas para no llamarnos o tomar las capacitaciones que impartimos ▶

Los servicios ofrecidos por los CRESTCAP son gratuitos y confidenciales.
¡Consúltalos!
Para mayor información visita
www.sstdfsur.org.mx



TIP de CRESTCAP

No hay emergencia ni situación lo suficientemente grave como para no usar el material de seguridad recomendado. Reportar con la persona encargada los riesgos potenciales que pueden presentarse en áreas de trabajo es el mayor factor de seguridad.

Expo **Capital Humano**

EXPO
OFICINAS
& FACILITIES

EXPO
FINANZAS

09-11

Noviembre 2016



CDMX

Sea parte de esta reunión empresarial

▀ Piso de exposición

▀ Networking

▀ Eventos especiales

▀ Herramientas para la **gestión del capital humano**, como:

- ▀ e-Learning
- ▀ Nómina
- ▀ Capacitación
- ▀ Desarrollo organizacional
- ▀ Reclutamiento y selección
- ▀ Comunicación interna
- ▀ Seguridad y salud laboral



▀ Proveedores para la **gestión de oficinas y la administración de inmuebles**:

- ▀ Muebles de oficina
- ▀ Business centers
- ▀ Papelería / Consumibles
- ▀ Paquetería / Mensajería
- ▀ Seguridad privada
- ▀ Limpieza corporativa



Talleres Especializados

▀ Human Capital Summit

Corporate Financial Summit

▀ Soluciones **financieras, legales, contables y fiscales**:

- ▀ Banca empresarial
- ▀ Factura electrónica
- ▀ Fondos de inversión
- ▀ Crédito y financiamiento
- ▀ Software empresarial
- ▀ Vales de despensa



Evento **SIN COSTO** para el sector empresarial



Regístrese **SIN COSTO**: www.expo-capitalhumano.com Clave: **ECHR063**

info@expo-capitalhumano.com | info@expo-oficinas.com | info@expo-finanzas.com

Organizado por Reed Exhibitions

¿Sabías que las carteras y los tacones son enemigos de la columna?

Por Sandra Romo

Fisioterapeuta Cadenista

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



Las mujeres hemos adoptado los tacones como prenda básica de nuestro guardarropa y los hombres han hecho lo mismo pero con las carteras que guardan en los bolsillos del pantalón. Sin embargo, ambos accesorios mal usados podrían causarnos más daño del que piensas.

Tacones que se ven bien y ¿hacen bien?



Al usar tacones, el arco del pie se vence rompiendo el equilibrio y la distribución natural del peso, el eje de gravedad cambia y así, se generan ajustes no fisiológicos para compensar la sobrecarga de peso. Todo el cuerpo se apoya en la parte delantera del pie, ocasionando que los dedos detengan la presión engarrotándose y aumentando la tensión en los músculos de las pantorrillas, las rodillas se bloquean hacia atrás y la parte baja de la columna se impulsa hacia atrás ocasionando el aumento de la curvatura natural de la columna.

Ten en cuenta que además existen varios problemas asociados al uso del tacón: inflamación, dedos en garra o martillo, espón calcáneo y dolor en rodillas entre otros. Para evitarlos trata de caminar descalza en casa, cambia el tipo de calzado, masajea por las noches tus pies, desbloquea las rodillas cada vez que estés de pie y mejora tu consciencia corporal con prácticas saludables como yoga y tai chi.

¿Te sientas sobre tu cartera?

A aquellos que dicen "eso a mí no me pasa" les digo ¡corrijan de una buena vez el mal hábito de sentarse sobre la cartera por no sacarla del bolsillo! Cuando nos sentamos, los huesos deben quedar apoyados correctamente al sentarnos, pero si un lado queda más arriba que otro, hará que los grupos musculares de un lado trabajen acortados. Haz la prueba, siéntate, levanta una nalga y siente como la columna comprime de un lado y se alarga del otro. Usa la misma elevación de los dos lados si te es posible, y si no, lo mejor es que comiences a llevar la cartera en otra parte del cuerpo ►





1ER FORO ALTO DESEMPEÑO DEL CAPITAL INTELECTUAL

PUNTA CANA
REP. DOMINICANA

25 Y 26 DE FEBRERO

Conozca cómo obtener el mayor impacto en la productividad y competitividad de su empresa.

Para saber más sobre este y otros eventos visite:

www.cgn.mx, escribanos a eventos@cgn.mx o llámenos al (+52) 55.5512.7133

Precio especial para los lectores de Mejores Empleos si completan su registro antes del 15 de diciembre

PRESENTADO POR



CEO
GLOBAL
NETWORK



Semilla de aguacate, Un gran negocio

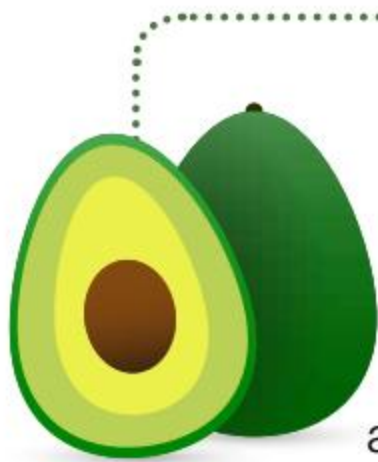


Entrevista a Scott Munguía
Director General de Biofase



Por Patricia Pérez Martínez
contacto@mejoresempleos.com.mx

Crear una empresa exitosa en México siempre es posible cuando la visión e innovación se conjugan. Scott Munguía es el fundador de *Biofase*, una empresa que produce plástico biodegradable a partir de la semilla de aguacate. ¿Cuáles fueron los retos para convertir esta empresa en la primera fabricante de bioplástico en Latinoamérica? Scott nos comparte su experiencia:



Si México produce un millón 467 mil toneladas de aguacate al año y yo lograba crear plástico biodegradable a partir de la semilla del mismo, aseguraría una prometedora opción de negocio.

Fusionar conocimiento e ingenio

La idea me llegó de un artículo en el que se decía que la producción de bioplásticos era muy costosa. Tiempo después, revisé un análisis sobre la molécula necesaria para polimerizar cierto tipo de plásticos, la cual recordé, es muy similar a la del aguacate. Dichas lecturas marcaron mi camino: crear un bioplástico barato, amigable con la naturaleza (algunos tardan cientos de años en desintegrarse) y rentable de manera competitiva. El aguacate, por su nivel de producción en nuestro país y su alcance en exportaciones, era una excelente opción.

El objetivo se cumplió... ¿y luego?

Después de muchos estudios y desvelos, logré plastificar las moléculas del aguacate. Sin embargo, necesitaba encontrar la manera de producirlo industrialmente. Tenía experiencia trabajando pero sabía muy poco sobre desarrollo de productos y planes de negocio. Probé suerte en diversos concursos y comencé a vender el producto incompleto a diversas empresas. El primer evento en el que competí fue FRISA, de desarrollo al emprendedor, y gracias a él pude seguir aferrado a este sueño, pues consideraba que si no lo ganaba era porque mi producto no servía.

Poco a poco materialicé el producto y gané certámenes. Con los premios obtenidos financiamos y

“No fue fácil conseguir prestados los laboratorios de la institución para realizar mi investigación. Ni hacernos de capital para pagar el análisis de ciertos resultados en instituciones externas. Sin embargo, Biofase se convirtió en la primera empresa fabricante de bioplástico en Latinoamérica.”



perfeccionamos nuestro modelo de negocio. En 2013 logramos comercializar el producto formalmente vendiendo lo que hasta entonces sólo había tenido éxito como un prototipo.



Una nueva planta, única en el mundo

Hoy tenemos nuevas metas, la más ambiciosa es la apertura de la primera planta de bioplástico de semilla de aguacate del mundo. Dicha planta, contará con maquinaria y talento 100% mexicano. Ahí trabajaremos el desarrollo de aceite de aguacate y otros insumos. Ahora lo que falta será redirigir la industria del plástico hacia la producción amigable con el ecosistema y con los bolsillos de los consumidores ►

TIP de Scott Munguía:

Hay que saber aprovechar los recursos que México tiene, por ejemplo: la asociación *European Bioplastics* aseguró que para 2018 la producción mundial de bioplásticos alcanzará los 6,7 millones de toneladas, lo que abre una gran oportunidad de negocio para quien quiera participar en este mercado.

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: blancachiapa@gmail.com

Y entre libros nos encontramos



La ligera ventaja

Jeff Olson

SUCCESS

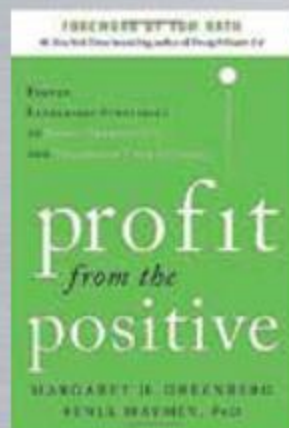
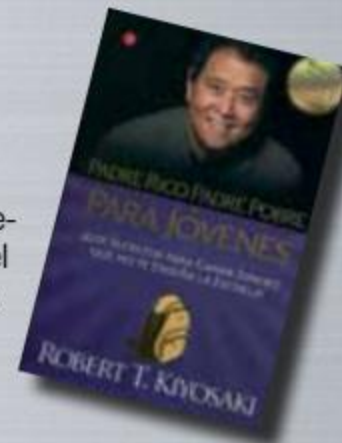
¿Qué es lo que distingue a los millonarios del hombre promedio? ¿Cómo se pueden amasar fortunas de la nada? El secreto está en conocer la ligera ventaja. No se trata de un ritual milenario ni de la receta del éxito sino de mejorar la forma en que vives tu día a día, lo que progresivamente te llevará a alcanzar tu metas más ambiciosas.

Padre rico, padre pobre para jóvenes

Robert T. Kiyosaki

EDITORIAL AGUILAR

En esta ocasión, Kiyosaki busca extender la cultura del ahorro entre los más jóvenes. Libro recomendable para los adolescentes (y los que ya no lo son tanto) que empiezan a entender el verdadero valor del dinero y todo aquello que no te enseñan en la escuela sobre él. Después de todo, a cualquiera le interesa saber cómo es que puede obtener mayor ventaja financiera de sus propios recursos ¿o no?



Profit from the positive

Margaret Greenberg y Senia Maymin

MCGRAW-HILL

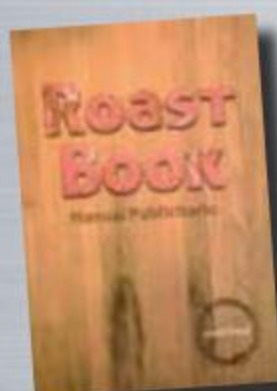
Si eres de los que creen que hoy en día es imposible conseguir un equipo de trabajo productivo, proactivo y motivado, entonces tienes que conocer las ventajas de la psicología positiva; la cual puede ser clave en el desarrollo de los colaboradores de cualquier organización y en el desarrollo personal de los mismos.

El arte de hacer dinero

Mario Borghino

Grijalbo

No importa cómo actúas, cuánto ganas o donde vives, si no piensas como millonario jamás lograrás que el dinero trabaje para ti. El arte de hacer dinero es una guía para que aprendas a cambiar tu forma de ver los negocios y la dinámica monetaria que te rodea siguiendo una simple premisa: deja de trabajar para el dinero y haz que el dinero trabaje para ti.



Roast Book, manual publicitario

Fernando Herrera Carranza

Roastbrief

Ser ocurrente no es lo mismo que ser creativo. La creatividad va más allá de ser espontáneo, es buscar soluciones y encontrar la manera de pensar en forma eficiente. Fernando Herrera, creador del reconocido blog publicitario Roastbrief, ofrece aquí tips, para entender cómo es que puedes impulsar tus propios proyectos con los recursos que ya tienes.

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



¿Cómo es el trabajo de un analista sismólogo?

Entrevista a Víctor Hugo Espíndola



Por Nadia Salinas Mendoza

contacto@mejoresempleos.com.mx

Desde hace más de 100 años, el Servicio Sismológico Nacional (SSN) ha sido parte de la vida de nuestro país. A través de sus investigadores y analistas, México ha registrado la información necesaria para mejorar la capacidad de evaluar y prevenir el riesgo sísmico dentro de nuestras fronteras. Por esta razón, no es de extrañar que Víctor Hugo Espíndola, analista sismólogo, hablara con tanta emoción sobre su labor a *Mejores Empleos*.

Cuando la tierra tiembla, el sismólogo actúa

Diariamente se registran sismos, la labor del SSN consiste en obtener y dar información de la actividad sísmica de la República Mexicana. Para ello contamos con los datos de 110 estaciones sismológicas en todo el país que nos ayudan a recolectar dicha información. El SSN básicamente se conforma de tres áreas: mantenimiento y electrónica, sistemas y análisis.

¿Quieres ser sismólogo?

Geofísica, matemáticas y física, son las carreras más adecuadas para poder dedicarte al mundo de los movimientos telúricos.

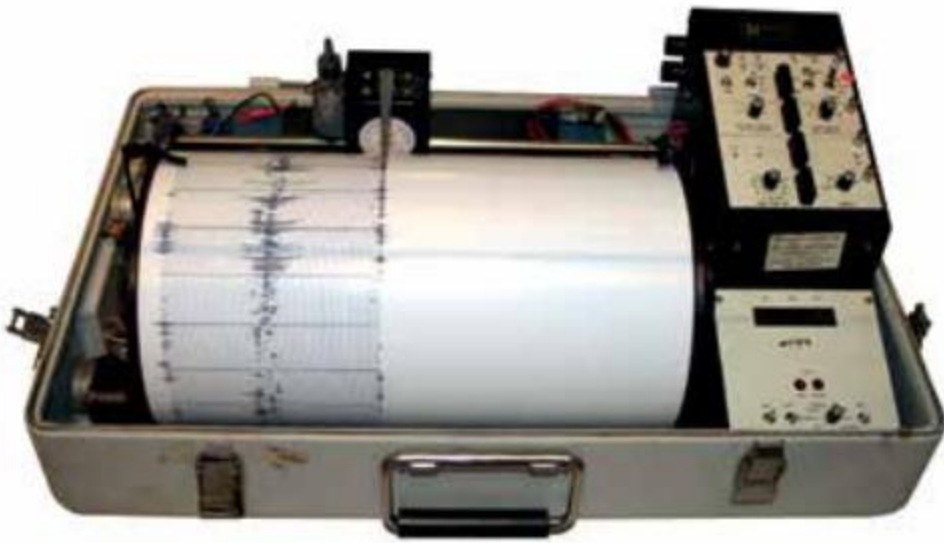


En esta última, es donde se desenvuelve un servidor. La labor de un analista sismólogo consiste en detectar los tipos de onda que se registran en los sismógrafos. Una vez catalogado el tipo de onda, se interpretan los datos complementarios y se envía la información a la página del SSN para que la gente pueda consultar la



información. En caso de que haya un sismo mayor a 4 grados en la escala de Richter, se envía la información de manera inmediata a la página, de lo contrario se envía a la mañana siguiente ya que no hay riesgos inmediatos que alertar.

Muchas veces se cree que los aparatos conocidos como sismómetros hacen todo el trabajo, cuando la verdad es que su función se limita sólo a arrojar datos precisos sobre los movimientos registrados, dicha información en ocasiones puede ser poco fiable, como el de la magnitud, es por ello que todos los analistas estamos al tanto de revisar con cautela la información.



movimientos telúricos graves y donde hay fallas geológicas que logren liberar energía debido a la energía contenida en las placas tectónicas.

De los datos a los hechos

A lo largo de mi trayectoria profesional he presenciado dos eventos que han marcado mi vida, la erupción del "Chichón" (Volcán Chichónal) y el terrible sismo de 1985; esos eventos me ayudaron a valorar más el trabajo que se hace en el SSN debido a que aquí es donde se genera la información que debe brindarse a tiempo y de manera precisa ►

Grandes resultados con pocos espacios

En México trabajamos con los datos de 110 estaciones sismológicas, parecen muchas pero en realidad no es así; por ejemplo: en Japón se cuenta con una estación sismológica cada diez kilómetros, así que poseen miles de estaciones distribuidas en todo el país porque entienden la importancia de conocer la actividad sísmica de cada región, de otra manera es casi imposible saber si una zona es o no propensa a tener

TIP de Víctor Hugo:

Estudiar esta carrera es apasionante, pero también implica mucha disciplina. Antes de optar por esta, o cualquier otra carrera, investiguen bien si es lo que quieren hacer durante toda su vida.



LOS AMANTES CANTINA

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

*La mejor selección de bebidas para todos los gustos.
Con el sabor y la pasión que sólo Los Amantes inspiran para ti.*

Somos Los Amantes y queremos tenerte entre nosotros.



Beneficios de la inclusión laboral

A través de diversos testimonios y datos en *Mejores Empleos* hemos documentado la importancia de la creación de una verdadera cultura incluyente tanto en las organizaciones como en la sociedad. ¿Por qué adoptar medidas en beneficio de la integración de Personas con Discapacidad (PCD) a las distintas actividades laborales aumenta la productividad de los centros de trabajo?

“Las organizaciones que buscan hacer una diferencia están constantemente a la búsqueda del mejor talento, dejar de lado a las PCD es privarse de él gracias a la falta de visión, sensibilización o conocimiento que tarde o temprano se reflejará en la competitividad de la empresa. Apostar por las PCD es garantizar el desarrollo de las organizaciones puesto que se ha reportado que los equipos de trabajo incluyentes son más unidos, dan mejores resultados y tienen una visión más amplia de sus propios alcances”.

Lourdes Arreola
Directora y fundadora de Linkenium



“Las grandes empresas miden su productividad periódicamente, gracias a ello hemos detectado que cada persona que logramos insertar laboralmente aumenta la productividad de su centro de trabajo de un 10% a 12%, inevitablemente las PCD son fuente de motivación para sus compañeros, además de ejemplo de esfuerzo y responsabilidad, ya que, cuando una persona en silla de ruedas llega temprano a su trabajo y responde eficazmente a sus tareas a pesar de los obstáculos, ya no hay excusa que valga para ninguna otra persona”.

Saúl Torres
Coordinador de inclusión social y laboral de la Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (FHADI)



“Una vez que una PCD aprende a desempeñar su trabajo, se vuelve extremadamente comprometido en él. Se trata de personas metódicas, responsables y constantes que quieren y necesitan trabajar, por lo que valoran perfectamente el tiempo y la dedicación que cualquiera empeña en sus tareas. Saben lo difícil que es abrirse camino y por lo tanto, se esfuerzan al máximo para demostrar que pueden trabajar en áreas y labores, claro que estén dentro de sus capacidades; así que el reto no es capacitar a las PCD sino sensibilizar a las organizaciones”.

Sylvia Rochin
Directora de Desarrollo institucional de Daunis Gente Excepcional I.A.P



Certeza y seguridad para administrar personal al sector energético

⚡ Administración de nóminas

- ⚡ Personal nacional
- ⚡ Empleados expatriados

⚡ Reclutamiento, selección y headhunting

5559.7076

contacto@empleosenenergia.com

MUJER mejores empleos

Mujer, factor para una economía eficiente

Debe existir apertura para abordar de manera puntual la relación entre igualdad de género y competitividad. Basta mencionar que el Índice de Competitividad Global que lanza cada año el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en Inglés), establece como indicador para evaluar el impulso de la eficiencia del mercado laboral¹, a la participación de la mujer en la fuerza laboral, representando así uno de los índices para determinar el nivel de competitividad de empresas en diversas naciones.

Y es que, a todas luces, sigue siendo evidente la baja presencia de mujeres en puestos de decisión vinculados sobre todo, a áreas como ciencia, tecnología e ingenierías, ramas que son estratégicas para impulsar el desarrollo e innovación que tanto urgen en México, y en donde se puede detonar el progreso y la competitividad del país.

En este contexto, la visión de igualdad para la mujer bajo el enfoque de más y mejores empleos a los que pueda acceder, representa un factor de eficiencia para nuestra economía nacional. Debemos entonces actuar comprometidamente en eliminar cuanto antes, estereotipos de género y restricciones en oportunidades que limitan la inserción y participación femenina en el mercado laboral. Es preciso entender que al conformar un terreno llano para todas ellas, sumamos su talento y potenciamos el progreso de nuestra nación.

Reconociendo a la mujer como factor clave para la competitividad nacional, en esta edición entrevistamos a tres mujeres exitosas: Leticia Jáuregui, quien impulsa el emprendimiento de cientos de mujeres en comunidades marginadas; Lucía Legorreta, cuya carrera se distingue por velar por la mayor formación profesional de mujeres así como por difundir las áreas de oportunidad para establecer la igualdad de género, y Mariana Ruiz, subdirectora Internacional de Recursos Humanos y Aprendizaje de *Cinépolis*, una mujer ejemplar que comparte su experiencia sobre cómo asume la responsabilidad de coordinar el talento de 30 mil colaboradores en 13 países y quien nos comparte cómo es el ejercicio de su liderazgo femenino en un ambiente empresarial.

En lo particular, el trabajo de estas tres personas es altamente inspirador. Si buscamos ser competitivos y generar más y mejores empleos para el bienestar de nuestra sociedad, el talento de la mujer siempre será factor clave para conformar una economía eficiente.

Gabriela Breña H.
Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



¹ <http://www.mexicocompetitivo.economia.gob.mx/indices-de-competitividad/world-economic-forum>

A portrait of Mariana Ruiz Villalpando, a woman with short brown hair, wearing an orange blazer and a gold necklace, with her arms crossed. The background is a soft-focus cityscape.

Una líder no nace, se hace

Entrevista a Mariana Ruiz Villalpando

HRBC Internacional y Subdirectora de aprendizaje.



Por Elizabeth Verduzco Garduño

eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

Cinépolis ha logrado consolidarse como una de las tantas estampas cotidianas de las urbes de México y, en los últimos años ha logrado extenderse a 12 países donde el color azul de la marca se deja ver y sentir como un elemento mexicano que proyecta valores de nuestra nación como: visión, disciplina y ambición. Mariana Ruiz Villalpando, HRBC Internacional y Subdirectora de aprendizaje de *Cinépolis* quien es responsable de 30 mil colaboradores a nivel global, asegura que la mejor arma de su marca es encaminar a quienes buscan a su líder interno.

Mexicanos en el extranjero, éxito rotundo

Trabajar en esta empresa es de las mejores cosas que me ha pasado, pero también, de las más retadoras, pues todos y cada uno de los colaboradores en *Cinépolis* deben encontrar la confianza para potenciar su desarrollo en esta empresa, tarea que no es fácil al hablar de equipos compuestos por 13 nacionalidades distintas con diversos valores y formas de pensar. Optamos por llevar talento mexicano a cada país donde llegamos y nos hemos dado cuenta de que contagiaban su compromiso, ánimo y buen humor a sus compañeros de trabajo. Aun así, debemos lograr que cada mexicano en el extranjero se convierta en un líder en toda la extensión de la palabra.

Educar para transformar

Diseñamos un programa de liderazgo enfocado a cinco competencias: perspicacia global, enfoque al cliente, estrategia con visión global, desarrollo del talento y ser líderes. Esto nos permitió preparar a nuestros “evangelizadores” con el *plus* de aprender a identificar al talento local. Gracias a esto hemos sido testigos de la capacidad de trabajo y crecimiento que tienen los mexicanos.

Para mí siempre ha sido un orgullo decir que *Cinépolis* es la primera opción laboral de miles de jóvenes y que afortunadamente, después de probar muchas alternativas, encontramos en la creación de nuestra universidad corporativa, un elemento que garantiza hoy a los colaboradores su desarrollo profesional, con un plan de crecimiento de cuatro años donde no existe limitante para desarrollarse dentro de la empresa, si es que esa es su voluntad.



“Contamos con 18 mil trabajadores en México y 30 mil colaboradores a nivel global. Lograr esta expansión nos tomó tiempo; al principio apostamos por un crecimiento interno pero era una dinámica lenta, así que optamos un plan más eficaz: adquirir compañías ya establecidas en cada país e imprimir la fuerza de los líderes mexicanos”.





¿Buscas ser mujer líder? Mariana comparte su decálogo:

- Escucha con los 5 sentidos
- Brinda confianza para que otros se acerquen.
- ¡Pregunta, pregunta y pregunta!
- Comunícate clara y continuamente
- Respeta a las personas y a sus ideas
- Encuentra tu propio estilo de liderazgo
- Conócete como líder (así podrás usar tus fortalezas adecuadamente) y conoce a tu equipo, qué quiere y a dónde quiere ir
- “Arremángate” la camisa y empieza a vender tus ganas de trabajar
- Retroalimenta a tu equipo.
- Habla siempre con la verdad aunque ésta sea dura

Mujeres, por favor “éntrenle”

La inclusión laboral también es importante por lo que creamos el programa “Éntrele” que abarca, además de personas con discapacidad, a las mujeres, con el fin de incidir en su mayor acceso a nuestro mercado laboral. Las organizaciones se favorecen cuando aprovechan sus talentos y habilidades, por lo que ampliar estas oportunidades es fundamental.

En mi experiencia, cuando estuve en el área de operaciones, fui la única mujer gerente y creí que la mejor manera de entenderme con los demás era ser ruda, pero ello no sirvió de mucho. Así que comencé a actuar como lo que soy: una profesional. Me di cuenta de que ser mujer no me hacía ser menos ni más, sólo tenía que comprometerme con lo que hacía. Comencé a utilizar mis habilidades; comprensión, escucha y empatía, las mez-

clé con conocimientos y herramientas profesionales, lo que me ayudó a llevarme mejor con mi equipo de trabajo. Al final, descubrí que como mujer, nada te abre más las puertas que trabajar de forma comprometida con los resultados de la organización, ser dedicada y dejar una buena imagen ante tus compañeros ►

TIP de Mariana Ruiz:

En cualquier equipo de trabajo debemos tener clara que la retroalimentación no sólo es necesaria sino imprescindible. Es una oportunidad de desarrollo que, contrario a lo que muchos experimentan debe ser recibida y claro, brindada de la manera más constructiva y agradable posible, sólo así se le puede dar sentido y definición a las metas que en conjunto se aspiran a alcanzar.



CREA, mujeres apoyando mujeres

Entrevista a Leticia Jáuregui
Presidenta de Crea Comunidades
de Emprendedores Sociales A.C.



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

Doña Cruz y sus dos hijas quedaron abandonadas por los hombres de la familia que buscaron el sueño americano. Sin posibilidades de conseguir un empleo formal y en medio de tierras poco productivas, no se dejaron vencer. Como buenas zacatecanas buscaron la manera de salir adelante a través de un negocio propio. Sin embargo, el proyecto no despuntó sino hasta que conocieron a Leticia Jáuregui, Presidenta de *Crea Comunidades de Emprendedores Sociales A.C.*, joven emprendedora que optó por ayudar a Doña Cruz y otras mujeres a emprender su camino hacia el éxito, beneficiando a más de cinco mil personas en el camino. Leticia nos habló sobre la importancia de considerar a las mujeres en México como verdaderos agentes de cambio y crecimiento para nuestra nación.

El Fondo Monetario Internacional calcula que nuestro país pierde 17% del PIB por falta de participación de la mujer en la economía.



Conocimiento, más valioso que el dinero

El proyecto de *Crea* nació mientras estudiaba en el ITAM, realizaba trabajo de campo en comunidades rurales y me di cuenta de que muchas mujeres de estas zonas tienen la capacidad y el deseo de crecer como micro empresarias, pero les faltaban algunas herramientas como: conocimientos gerenciales y administrativos. A través de tres áreas de desarrollo -educación, red de micro empresas y asesoría de desarrollo de mercados- *Crea* proporciona a mujeres con idea de negocio, la asesoría que les brinda el impulso final para animarse a concretar su sueño.

En *Crea* trabajamos mayoritariamente en zonas marginadas económica y socialmente, esto lo hacemos porque es en estas áreas donde hay condiciones específicas con las que deben lidiar las mujeres y que queremos combatir, como el machismo o la percepción de que la mujer está hecha sólo para la reproducción y no para la producción. Tratamos de combatir la idea errónea de que los hombres son los únicos participantes activos de la economía y creo que vamos por buen camino.

Luchando contra la corriente

Existen barreras difíciles de vencer aún; como mencionaba, una de ellas es la falta de herramientas administrativas, pero también el acceso a productos financieros (créditos y financiamientos) que les permitirían a las mujeres participar de mayor manera en la vida económica de sus comunidades. Se trata de un obs-

F O R O
MUJERES DE
ÉXITO
21 DE ABRIL 2016

ORGANIZADO POR



EL ÚNICO FORO CON ORADORAS DENTRO DEL RANKING DE
LAS MUJERES MÁS INFLUYENTES EN MÉXICO

ORADORES

SAMSUNG

PROBIOMED
La Biotecnología de México



telcel



Fernanda Langerica
Directora de Finanzas



Sandra Sánchez
Directora General



Carmen Kingston
Directora de Operaciones



Marcela Velasco
Directora de
Mercadotecnia Corporativa

SIEMENS

**GREAT
PLACE
TO
WORK**



P&G



Irma Wilde
Directora de Desarrollo
de Negocios y Estrategia



Michelle Ferrari
Directora General
Centroamérica y el Caribe



Marcela Cristo
Directora de Sustentabilidad
y Fundación Grupo Modelo



Laura Tapia
Directora de Marketing
en Latinoamérica



PARA MAYOR INFORMACIÓN:
WWW.MUJERESDEEXITO.COM.MX
MAIL: INFORMES@MUJERESDEEXITO.COM.MX

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



táculo que no es legal o explícito pero que sucede con frecuencia.

Este tipo de situaciones deben desaparecer puesto que hay que pensar que, según cifras de las Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tres de cada cinco nuevos negocios de nuestro país están encabezados por mujeres. Si esto se da bajo las condiciones actuales ¿cuál sería la cifra si las mujeres tuvieran más apoyo económico? Obviamente, la generación de autoempleos y MiPyMES sería mucho mayor y por ende favorable para el Producto Interno Bruto del país. Dar a las mujeres las mismas facilidades de acceso a instrumentos financieros ayuda a que exista un mercado donde todos compitan bajo los mismos términos y se puedan alcanzar mayores cifras de crecimiento.

Por ello, siempre digo que las mujeres con las que trabajo son innovadoras, ya que encuentran formas diferentes de hacer las cosas: desde cómo hacer sus productos hasta la forma de hacerlos llegar a sus clientes. Es bien sabido que la necesidad es la madre de la creatividad y estas mujeres lo demuestran día con día, puesto que tienen que sacar su negocio adelante con menos recursos y facilidades pero con mucha

imaginación; nosotros les damos las herramientas teóricas y ellas encuentran la manera más factible de utilizarlas ►

crea

Para estar al corriente sobre el trabajo que realiza *Crea* o para acceder a los programas de apoyo e impulso a mujeres emprendedoras, visita www.crea.org.mx, comunícate al 55 8525 3030 o síguelos en Twitter @creandojuntos.

TIP de Leticia Jáuregui:

Un país donde el número de emprendedores y emprendedoras es similar, tiene el doble de posibilidades de crecimiento en producción, generación de empleos, poder adquisitivo y estabilidad laboral.

PROACTIVE360

SPORTS MARKETING



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

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



Equidad, una meta posible

Entrevista a Lucía Legorreta

Presidenta del Consejo del Centro de Estudios y Formación Integral de la Mujer (CEFIM)



Por Valeria Cervantes Bielma
contacto@mejoresempleos.com.mx

Lucía Legorreta, Presidenta del Consejo del Centro de Estudios y Formación Integral de la mujer (CEFIM), es una mujer de frases concisas e ideas claras. Su trayectoria le ha dado la pauta para identificar algunos de los factores que dictan la realidad laboral de las mexicanas. *Mejores Empleos* tomó nota de las impresiones que Lucía tiene al respecto del liderazgo femenino.

“Las mujeres deben lidiar con el hecho de que los mejores años para ser madre, coinciden con los mejores para el trabajo; por lo que aquellas que deciden formar una familia y ejercer su profesión al mismo tiempo, terminan generalmente por escoger entre una de las dos opciones”.



Resultados, el mejor argumento femenino

A pesar de que el número de mujeres que trabajan es mayor al de hace 10 años, la cantidad de mujeres que

ocupan puestos estratégicos no ha sido proporcional. Aun así, los resultados pueden apreciarse: según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las mexicanas representan el 16% del sector empresarial y sólo el 31% de los puestos de alta dirección en México, lo que significa que aún hay mucho camino por recorrer.

El trabajo del hombre cesa cuando el sol declina, el de la mujer nunca termina

A pesar de que hoy en día contamos con avances como el *Home office*, guarderías en los centros de trabajo y horarios diferidos, estos aún no han sido implementados de manera general. Las medidas mencionadas deben ser para hombres y mujeres por igual, ya que, la presencia materna y paterna durante la crianza son vitales para el pleno desarrollo del ser humano ▶

TIP de Lucía Legorreta:

En los países donde se han establecido medidas para lograr un equilibrio entre el horario familiar y laboral, se ha visto que no sólo las mujeres, sino también los hombres buscan este balance, lo que en definitiva beneficia a la sociedad.



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