

mejores **empleos**

El ABC del *Happiness at work*

entrevista a Alex Olhovich,
VP de RRHH de
Grupo Televisa

¿Cómo ser un talento global?

Inclusión laboral, el reto social

Especial *Millennials*

- **Conócelos**
- **Entiéndelos**
entrevista a Agustín Mier y Terán
- **Trabaja con ellos**
entrevista a Oscar Kaufmann





Talent Management:

How to Identify &
Develop High-
Potential Leaders

John Mattone

One of the most influential leadership
and talent management authorities in
the world.

7 de julio 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
Patricia Pérez Martínez
contacto@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 Monterrosas
edgaririgoyen@gmail.com

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

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

ESTILO
Héctor de Alzúa

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

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



VENTAS Y SUSCRIPCIONES

México
5335-2164 ext. 122
contacto@mejoresempleos.com.mx
www.mejoresempleos.com.mx

Monterrey
81 8448 4421

@mejoresempleos MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Segundo 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

Millennials, los transformadores del empleo en el mundo

El mercado está siendo ocupado cada vez más por personas de la generación del milenio. No es de sorprender que más de 27 millones de mexicanos pertenezcan a esta generación y que en el corto plazo, el 25% de las contrataciones sean para *millennials* (personas nacidas entre 1983 y 1997), lo que obliga a sentar bases sobre los retos y desafíos que traen consigo, además de su incidencia en la transformación de los empleos y de los ambientes de trabajo.

Los *millennials* traen consigo ideas y perspectivas frescas que producen importantes innovaciones para el mundo de los negocios y en el entorno laboral, pero también presentan valores, prioridades y objetivos desafiantes, que ponen a prueba las más firmes creencias de los directivos y ejecutivos empresariales en cuanto a los modelos de gestión y de negocios tradicionales.

El principal desafío de las organizaciones consisten en que los *millennials* tienden a no permanecer mucho tiempo en un mismo empleo debido a que suelen encuadrar sus expectativas laborales buscando resultados de vida y trabajo con la amenidad y velocidad con la que obtienen lo que desean cuando se conectan al mundo virtual.

Es por esta razón que las empresas están en la búsqueda de modelos innovadores para lograr su retención y dar paso a una nueva cultura corporativa que trae implícito el mantener a estos jóvenes motivados, proveerles ambientes de trabajo que sean fuente de bienestar y en los que logren la integración de vida y trabajo que tanto reclaman.

Mejores Empleos, en su misión de dar a conocer los retos y oportunidades existentes en el mercado laboral, destaca en esta edición los desafíos que representa la generación *millennial* desde diferentes perspectivas junto a los nuevos retos y tendencias para las organizaciones.

Es así como en este número, contamos con la visión de Alex Olhovich Pérez, Vicepresidente de Recursos Humanos de *Grupo Televisa*, una empresa con más de 30 mil empleados, quien nos habla sobre la tendencia del "bienestar en el trabajo" (*happiness at work*) una modalidad que, sin lugar a dudas, sentará importantes bases para perfilar una transformación en la cultura corporativa de las empresas.

Compártenos tus comentarios en: MejoresEmpleos
 MejoresEmpleos

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6

La revolución *millennial*
Por Margarita Chico

20

Millennials y su influencia en las organizaciones
Infografía Mejores Empleos

8

Experiencia de vida o formación académica ¿Qué vale más?
Por Jorge Andere Martínez

22

Millennials, lo que las organizaciones no han entendido
Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

10

¿Cómo ser un talento global?
Por Laura B. Huerta

24

Negocios por internet, el cambio generacional
Por Patricia Pérez Martínez

12

Elige un programa de *coaching* efectivo
Por Gustav Juul

28

Invención sin patente no es buena inversión
Por José Antonio Moreno González

14

Los *millennials*, la generación que logrará la equidad de género
Por Mónica Flores

32

Happiness at work, por una nueva cultura corporativa
Por Gabriela Breña Huerta

16

Tiempos nuevos... ¿Acciones viejas?
Por Elizabeth Verduzco Garduño

36

Conacyt. Posgrados que aumentan tu empleabilidad
Por Zaida Alejandra Bedoya Flores



pág. 32

*Happiness at work,
por una nueva cultura
corporativa*



pág. 60

*Mamás y abuelas, súmense
a la era digital*

40 *Personal marketing* por principios
Por Luis Berango Irizar

51 Retos sobre la desindexación del
salario mínimo
Cobertura de evento

42 Formación integral
para los más jóvenes
Por Paulina Mendieta

52 Controlando el caos ¿Cómo es el
trabajo de la ingeniería de tránsito?
Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

44 *Home office*, la realidad
tras la ilusión
Infografía Mejores Empleos

54 Día Nacional por la Inclusión
Laboral
Por Dra. Alicia Trejo Patiño

46 ¡Ya no más dolores de cuello y
espalda!
Por Sandra Romo

56 Las empresas del CMN firman la
“Alianza por la inclusión laboral de
personas con discapacidad”
Cobertura de evento

48 Prótesis biónicas
¡Orgullosamente mexicanas!
Por Elizabeth Verduzco Garduño

59 Mamás y abuelas, súmense
a la era digital
Por Valeria Cervantes Bielma

50 Y entre libros nos encontramos
Recomendaciones de Mejores Empleos

62 Ser profesional,
no tiene género
Por Daysi Marlén Bravo Rosales



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

La revolución *millennial*

Por Margarita Chico

machico@trabajando.com

Directora General de Trabajando.com México

www.trabajando.com



Hemos dado un salto hacia un nuevo territorio de juego en el que las metas y la forma en la que se gestiona el compromiso han cambiado gracias a la incursión de los *millennials* en los centros de trabajo, dinámicos, creativos y rebeldes, han creado una verdadera revolución en el mundo laboral sin siquiera planeárselo y pocos se han detenido a analizar lo que sucede para aprovechar al máximo el potencial de la juventud inquieta.

Mille... ¿qué?

Nacidos entre la década de los 80 y finales de los 90, se dice que los *millennials*, llamados también *generación Y*, crecieron con el auge de Internet, los *reality shows* y fueron los primeros en familiarizarse con los celulares, SMS, *messenger*, walkman y el Mp3. Son jóvenes que buscan nuevos desafíos con el fin de

desarrollar sus capacidades creativas, sin perder de vista que también quieren tiempo para proyectos personales.

Crecieron viendo a sus padres dedicar la vida entera al trabajo, llegando tarde a casa y sacrificando el tiempo libre debido a asuntos de oficina por lo que no quieren ese mismo destino. Buscan un empleo que les brinde buenos ingresos y donde se valoren sus habilidades en ambientes con horarios flexibles que les permitan otro tipo de actividades además del trabajo.

Jóvenes que rompen esquemas

Hasta hace unos años, pero de manera más paulatina y aún un poco conservadora, la *Generación X* nacida entre 1960 y 1980, comenzaba la búsqueda del 'éxito'. Y si bien dedicaban varias horas al día al trabajo para lograr ser gerentes u ocupar una posición direc-





El horario, la vestimenta o el uso que deben dar a las plataformas tecnológicas pueden ser motivo de discusión e incluso de renuncia para los jóvenes. Para ellos, sólo importan los resultados, de ahí que las organizaciones más innovadoras, evalúen a sus colaboradores gracias al cumplimiento de objetivos.

tiva, empezaban a reclamar su espacio personal. No es extraño verlos de traje y corbata, muy formales en la oficina y el fin de semana encontrarlos de short y tenis participando en un maratón. Jamás dejarían un empleo sin estar seguros de tener otro mejor.

En cambio, los *millennials* sólo toman un empleo si éste les permite tener tiempo libre para sus *hobbies* y amigos. Además de resultados concretos, tangibles y a corto plazo, necesitan saber por qué y para qué hacen lo que hacen, si no, fácilmente se sentirán desmotivados y buscarán nuevos desafíos. No temen dejar su empleo, pues están seguros que pronto encontrarán otro, e incluso mejor; en ocasiones olvidan que es necesario el trabajo duro y empezar desde abajo.

Un nuevo liderazgo

Las áreas de Recursos Humanos, enfrentan el desafío de retener al talento de distintas generaciones. El nuevo capital humano que ingresa al mercado del trabajo anhela un buen clima laboral, no cede ni comparte las estructuras o formalidades 'sin sentido' y sobre todo, demanda buenos jefes, uno de los principales motivos por los cuales las empresas reportan una alta rotación de personal.

En las organizaciones deben crearse nuevos liderazgos donde se haga partícipes a los más jóvenes de los proyectos importantes, atrás quedaron los procesos burocráticos y las largas reuniones, hoy se necesita eficiencia y rapidez, porque las nuevas tecnologías así los han enseñado ►

Tendencias en RH



Tecnología para la toma de decisiones

Por Luis García

luis.perfilempresarial@gmail.com

Vivimos actualmente tiempos difíciles en la economía mundial, lo que tiene una repercusión importante en las organizaciones al forzarse a entrar en procesos de consolidación y ajuste de su fuerza laboral.

La Dirección General, necesitará más que nunca información para llegar a los objetivos planteados, dar prioridad a los proyectos importantes del negocio, anticiparse a sucesos externos que puedan afectar el entorno del negocio o corregir el rumbo con la mayor celeridad posible sin alejarnos de los resultados presentados ante el consejo de administración.

Es aquí donde el área de Recursos Humanos (RH) deberá brindar mediante indicadores y métricas el apoyo necesario a la empresa o institución, cuidando desde los diferentes ángulos los aspectos importantes en materia de personal. Por ello, es fundamental hacerse de una plataforma tecnológica que permita obtener de manera oportuna y veraz el estado de nuestra plantilla laboral -dando seguimiento especial al control de gastos originados por costos relacionados al personal- y presentar oportunamente a la Dirección General reportes necesarios para la toma de decisiones. Con estas plataformas pueden optimizarse también, de manera sencilla y efectiva, aquellos indicadores y métricas que permitan una mejor planeación del gasto a lo largo del año y dependiendo de los ingresos de nuestro negocio.

Este tipo de tecnologías, además de operar la parte transaccional de manera eficiente, evitando incurrir en gastos innecesarios, impiden caer en errores provocados al trabajar en procesos aislados u hojas de cálculo independientes de un sistema integral tecnológico de personal; asimismo, permiten a los supervisores, gerentes y directores contar con reportes de sus grupos de trabajo y facilita la autorización de actividades como vacaciones, incrementos de sueldo y evaluaciones de desempeño por mencionar algunos.

Es imprescindible que las organizaciones entiendan que la información es poder, busquen entre las diferentes opciones existentes en el mercado y escojan aquella plataforma que no sólo se adecue mejor a las necesidades sino que aporte información suficiente para respaldar la toma de decisiones clave en la empresa ►

Experiencia de vida o formación académica

¿Qué vale más?

Por Jorge Andere Martínez

Director General Grupo Andere
jorge.andere@grupoandere.com



Grupo Andere
Consultores en procesos humanos



Al reflexionar acerca de los tiempos actuales y de si vale más la experiencia de vida que la formación académica, me viene a la mente la máxima *quidquid recipitur ad modum recipientis recipitur*, o lo que es lo mismo: “lo que se recibe, se recibe al modo del recipiente”, es decir, el agua toma la forma de la jarra.

La importancia de encontrar el sentido

Casos de gente exitosa como el de Steve Jobs, Lawrence Ellison con *Oracle*, Bill Gates o Mark Zuckerberg, que abandonaron la academia para seguir su propia intuición son ya muy conocidos, sin embargo, existen personas forjadas en los colegios como Barack Obama en Harvard, Stephen Hawking en Oxford, Natalie Portman quien cursó psicología en Harvard, Larry Page creador de *Google*, en Stanford e incluso Shaquille O'Neal con su PhD. Si en ambos escenarios encontramos gente exitosa ¿qué es lo que sucede?

Cuando la motivación está más allá del ingreso económico, la persona se abre al aprendizaje, es proactiva y creativa. En este caso, el estudio académico acaba por convertirse en una verdadera experiencia de aprendizaje que está relacionado con la autoestima, la confianza en uno mismo, los valores y la capacidad de resiliencia y de reinventarse todos los días.

Estudio con propósito

La academia funciona cuando abre la conciencia a la búsqueda de la verdad e impulsa la toma de ries-

gos, cuando es fuente de creatividad y disciplina. Un enfoque tradicional de ésta, que presiona hacia la competencia insana, dogmática y sofista, cerrada a la experiencia incluyente y democrática, termina por frenar el crecimiento de la persona en la búsqueda de la verdad.

De ahí que una de las crisis más comunes en los jóvenes y recién egresados de las universidades sea provocada por la falta de experiencia y por supuesto, de propósito. Salen con título universitario pero, al mismo tiempo con una tremenda brecha entre la teoría y la práctica que los orilla a formar filas en el gremio de los desempleados.

Y entonces ¿de qué depende el éxito?

El éxito depende del nivel de conciencia que genera la motivación pero también es cierto que la práctica hace al maestro, así que procuremos aquella “buena academia”, la saludable y productiva que incluye experiencia y conexión directa con el mundo real y que permite tener interacción con lo que sucede en él. Fomentemos a los maestros que enseñan a pescar y no a sólo recibir el pescado porque la clave en la academia está en el aprender a aprender, no olvidemos que la experiencia nunca termina y proporciona sabiduría que ayuda a enfrentar las crisis tan comunes ya en estos tiempos y por supuesto, a tomar mejores decisiones ►

**¿Por qué no detenernos
a pensar qué tan
felices somos con lo
que aprendemos? ¿Qué
capacidad tenemos para
seguir nuestra intuición?**



Para entender a México



El empleo en México en 2016

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

Durante el primer mes de este año, las noticias sobre la economía internacional y nacional no fueron las más halagüeñas. La devaluación del peso, la caída del precio del petróleo, el anuncio de ajustes en el presupuesto público y el difícil entorno para el crecimiento de China, Estados Unidos y Europa, plantearon tanto para el gobernador del Banco de México, Agustín Carstens, así como para el Secretario de Hacienda, Luis Videgaray, la necesidad de advertir prudencia y posibles malos augurios para lo que resta del año.

El escenario cambió radicalmente de un mes a otro ya que en diciembre el Presidente Peña Nieto hablaba de la tasa de inflación más baja en 45 años (2.2% en 2015), el récord histórico de inversión extranjera (cerca de 70 mmd en un año) y la tasa de desempleo más baja en 15 años. Lo que hace de México, el cuarto país con menos desempleo de la OCDE. Y entonces ¿qué pasó?

Pasó que, como no se daba en 50 años, se ha roto el Teorema de la Curva de Phillips que hablaba de altas inflaciones cuando había bajo desempleo: un país, al estar generando crecimiento, impulsa el empleo y el consumo, y por ende la inflación. En México pasa lo mismo, a pesar de haber crecido sólo 2.4% el año pasado, nuestro país está en el décimo lugar mundial en tasa de crecimiento además de mantener una baja inflación y desempleo.

La realidad de las cosas es que una inflación así de baja mejora el poder adquisitivo y estimula el consumo. Esto genera crecimiento y estimula la inversión foránea que es uno de nuestros motores económicos junto con las telecomunicaciones, construcción, turismo, manufacturas y las exportaciones no petroleras que estimuladas por la depreciación han empujado la economía a los resultados que estamos viendo.

Sin embargo el flujo de inversión extranjera, el gasto gubernamental, la inversión privada nacional y el crecimiento del consumo interno sin precedentes como lo señalan las cifras de la ANTAD, explican que pese a las tormentas externas, México va en buen rumbo, donde el crecimiento del empleo se ve sostenido y previsible para los siguientes años en la mayoría de los sectores hacia donde el modelo económico ha sido redirigido ►



¿Cómo ser un talento global?

Entrevista a Lorenzo Zavala

CEO de *Zavala Civitas Executive Search*

zavala
civitas
executive
search

Por Laura B. Huerta

contacto@mejoresempleos.com.mx

La nueva realidad en México es observar a extranjeros ocupando posiciones nacionales así como mexicanos que laboran en otras partes del mundo, lo último como consecuencia de que existen cada vez más empresas mexicanas con presencia en el exterior. Lorenzo Zavala Director General de *Zavala Civitas*, una empresa especializada en *Headhunting* internacional, desde una visión de apertura a la globalidad, explica cómo aumentar la empleabilidad del talento mexicano en el exterior.

¿Cómo construir un perfil internacional?

Cuando lo que se pretende es elevar el nivel de empleabilidad de un talento mexicano en el exterior, es importante conformar un perfil internacional:

- Trabajar en una compañía trasnacional en el país de nacimiento. Para los reclutadores, éste siempre será un factor a favor del candidato.
- Perfeccionar el idioma Inglés.
- Conseguir algún tipo de experiencia en el exterior (Europa, Asia y EUA son recomendables).
- Desarrollar cierto *training* en aspectos complementarios al CV ayuda a aumentar la empleabilidad. Muchas entrevistas se realizan a través de *Skype* por lo que es indispensable saber usar estas herramientas para presentarse y comunicarse formalmente en línea.
- Demostrar la capacidad para emprender, crear y poner en marcha un negocio, delegar responsabilidades, emplear recursos y contar con la viveza para sacar adelante un proyecto, aún cuando el objetivo no se haya alcanzado,

hay que estar preparado para responder preguntas del tipo ¿cómo fue el proyecto y por qué falló? Además de cuán sólido y bien estructurado estaba el plan de negocio, formas de financiarlo y conocimiento sobre la industria, ayudarán a entender qué tanta experiencia dejó este proyecto.

Qué se valora de una persona para ocupar posiciones en el extranjero

Recién egresados sin experiencia:

El dominio del Inglés u otros idiomas. La universidad en la que se han realizado los estudios es otro aspecto importante.

Alrededor de los 30 años:

La experiencia empieza a jugar relevancia: conocer un sector, una industria y dominar procesos en éstas; nadie busca directores en este rango de edad sino profesionales con movilidad, ganas y actitud para seguir creciendo.

Arriba de 40 años:

Aquí el profesional debe de tener una sólida experiencia y conocimiento del sector y de sus funciones habiéndolas ejercido desde posiciones directivas. Es preciso el dominio del idioma Inglés, así como haber trabajado en entornos multinacionales.

Más de 50 años:

A partir de esta edad, el candidato es atractivo cuando se trata de un reconocido experto en la materia y ha ejercido posiciones directivas o dentro del comité de dirección preferentemente.

Sobre la importación de talento

No pensemos que México no ha sido capaz de producir talento; más bien diría que el talento que importamos es porque viene acompañando a una empresa. Estamos viviendo un momento en que las inversiones norteamericana, alemana y española, empiezan a ser significativas en México, lo que produce un fenómeno natural en el que para determinadas posiciones laborales, se prefiere o se tiene la inclinación de traer gente del país de origen del negocio. En todo el mundo, el talento viaja de la mano de las compañías. Este es un primer movimiento, pero lo que se deja ver en muchos casos es que, los sucesores de estas posiciones tienden a ser personas de la localidad en la que la empresa se extiende dado que esto permite ajustar costos. En este proceso se genera una riqueza compartida alrededor de las competencias y los esquemas de trabajo que acortan las diferencias entre países.

Los empleadores buscan reconocer el potencial del ejecutivo, que muestre flexibilidad y actitud abierta a cambiar de posición o de un proyecto cuando se necesite; que comprenda que las situaciones de cambio prevalecen en cualquier entorno y que él o ella es un elemento que también deberá adaptarse repentinamente a éstas. Evalúan el liderazgo, la proactividad así como la ética y los valores que imprimen su gestión ejecutiva en el ámbito empresarial o de negocios.

Los estudios de maestría o posgrado no siempre son elementos decisivos, por encima está la experiencia o especialidad práctica en la industria o sector.

Talento mexicano, altamente apreciado en el extranjero

Lo que sí puedo indicarte es que el mexicano genera una simpatía tremenda en todo el mundo; es curioso, en China o Francia y en varios países, los mexicanos son altamente apreciados por ese modo espontáneo de ser, por su gentileza; es cuidadoso de la comunicación y galante en sus formas. En lo particular he notado, por ejemplo, que si un banco alemán puede elegir entre varias nacionalidades, se inclina por favorecer al mexicano, sin duda.

En cuanto a competencias, hoy por hoy México no es un país de investigación y desarrollo o de innovación; sin embargo, se ha distinguido por ser capaz de entender procesos, productos y adaptarlos a otros lugares (lo que llamamos "tropicalizarlos"). Lograr replicar proyectos en otras regiones, es una gran habilidad de los directivos mexicanos ►

Para entender al mundo



Legalización de las drogas: debate en México

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

En la jornada inaugural de las audiencias públicas 'Alternativas de regulación de la marihuana' que organiza el Congreso de la Unión, el representante en México de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), Antonio Mazzitelli, sostuvo que "todo uso de productos farmacéuticos a base de marihuana está permitido por las convenciones internacionales". Afirmó que "los estados no tienen por qué impedir la circulación y la utilización de medicamentos que pueden aportar un beneficio a quien hoy sufre" y puso de ejemplo que desde hace más de 15 años Naciones Unidas promueve el uso de la morfina, derivado del opio.

Las estrategias basadas en la prohibición aplicadas en el último medio siglo simplemente no han logrado disminuir el problema de adicciones; por el contrario, el vínculo causal entre el reforzamiento de la persecución policiaco-militar y el fortalecimiento de los grupos criminales dedicados al narcotráfico se ha evidenciado.

Es momento de iniciar un debate franco sobre este asunto. Mientras en el mundo cobran fuerza los intentos por articular en forma coherente una nueva percepción del fenómeno del narcotráfico y por reformular una idea precisa y completa de cómo hacerle frente, nuestro país continúa en un tira y afloja de política antinarcóticos totalmente rebasado que abona a la descomposición institucional, militarización de la vida pública y desintegración social.

Obvio resulta que lo único que ha logrado la legalización de la marihuana es que el negocio de la droga cambie de manos. Si con esto se abre la puerta a la legalización de otras drogas, entonces, los empresarios de la cocaína y la heroína serán *chapos* que ya no tendrán que estar en las cárceles y mientras Estados Unidos sea el consumidor más grande del mundo, cualquier medida para evitar su producción o comercialización será infructuosa.

El debate no sólo debe centrarse en la legalización o no de los estupefacientes, si no más bien en la estrategia integral de prevención para evitar que las nuevas generaciones se envenenen de ellos ►

Elige un programa de *coaching* efectivo

Por Gustav Juul

Presidente, RHHR Group
gjuul@rhhrgroup.com

RH
HR
GROUP



El *coaching* es una práctica muy utilizada en los últimos años debido al éxito en el cumplimiento de objetivos de la gente. Esta práctica busca guiar a un individuo a través de un proceso de cambio, permitiendo valorar y llegar a su pleno potencial profesional para encontrar así su lugar apropiado en la empresa.

Dependiendo del objetivo de la organización y la persona a la que se le ofrece tomar un programa de *coaching*, éste se diferencia de la siguiente manera:

- **Individual:** cuando se trata de un proceso enfocado a una persona.
- **Grupal:** si se trata de equipos de trabajo.
- **Puntual:** cuando se enfoca sobre un aspecto, contexto y tiempo específico.
- **Desarrollo:** busca el crecimiento de capacidades de liderazgo de la persona.

Los objetivos de los programas de *coaching* deben incluir:

- **Metas:** se establecerán objetivos claros que busquen la excelencia en el desempeño.
- **Realidad actual:** se buscará entender la realidad a través de un análisis y definir cuál es la consecuencia de no actuar.
- **Opciones:** se buscarán alternativas y beneficios de cada opción volviendo siempre al análisis.
- **Plan de acción:** se buscará definir apoyos, obstáculos y posibilidades de actuar.
- **Autocorrección:** el cliente podrá evaluar cuando su desempeño está cerca del objetivo para autocorregirse.
- **Autogeneración:** la búsqueda de nuevos retos es clave para seguir en la dinámica del cambio.

Es necesario tener un código de ética que regule el manejo confidencial de la información compartida entre el *coachee* y *coach*. Los conceptos básicos del código de ética son:

- Trato igualitario y digno para el cliente y el *coach* recíprocamente.
- Respetar la diversidad y fomentar equidad durante todo el proceso.
- Búsqueda de alta calidad de servicio profesional.
- Entendimiento de responsabilidad personal, autonomía y dignidad.

Momentos para el coaching

Cuándo sí implementar un programa de coaching

- En recientes promociones de personal.
- Cuando cuando se prepara una próxima asignación, proyecto o promoción.
- En procesos de cambio en la empresa como reestructuras, expansiones, compras, etc.
- Cuando se busca el desarrollo profesional del ejecutivo.

Cuándo no implementar un programa de coaching

- Como pretexto para despedir.
- En caso de que el *coachee* no desee apoyo externo.
- Cuando no existe buena química entre *coach* y *coachee*.
- Cuando no hay voluntad de establecer objetivos medibles y evaluarlos al término del programa de *coaching*.
- Si el programa propuesto carece de definiciones y límites como número de sesiones, duración de sesiones, honorarios acordados, entre otros.

Cierre

Es de gran valor llevar a cabo una sesión de cierre con los involucrados que participaron en la sesión de calibración, aquí se habla de lo logrado y lo que no se pudo alcanzar. El programa debe tener un contexto, un inicio y un final; así como plazo definido, costo, acuerdos y objetivos claros.

Recomendaciones de RHHR Group

- Evalúa que los objetivos estén en el conocimiento del *coach* y el *coachee*.
- Asegura que el *coach* tenga su certificación, supervisión y respaldo como los de RHHR Group.
- ¡Disfrutar el *coaching*! ►

Inspiración para llevar



Julia y Retana,
con la moda en la sangre

Por Alejandro Mendoza Morales

Pareciera ser que Julia y Renata Franco se tomaron muy a pecho aquella frase pronunciada alguna vez por Giorgio Armani: “la moda es la mejor herramienta para ayudarnos a soñar”. Hace ya más de 20 años que el éxito de las hermanas Franco comenzó en la cochera de su papá y hoy estas hermanas han sabido llevar el lazo de sangre más allá de la familia para no sólo ganarse un nombre dentro del mundo del diseño a nivel mundial sino destacarse en un país donde aún el mundo de la moda es incipiente, pero lleno de oportunidades.

Formadas profesionalmente en el Centro de Diseño de Modas de Marissa Deustúa, reconocida formadora de diseñadores mexicanos, adentrarse en el circuito de las pasarelas y las tendencias les aclaró el panorama, trabajaron juntas de manera casi inmediata, logrando que sus diseños comenzaran a destacarse en eventos locales.

El trabajo y apuesta por la innovación en los diseños les brindó la gran oportunidad en la “Muestra de Alta Moda” de su natal Jalisco donde, para formar parte del evento, los organizadores les pidieron realizar una pasarela con ropa para hombre, a pesar de nunca antes haberlo hecho, la dupla Franco logró ser el centro de atención. A partir de ahí, ver su trabajo en diversos eventos de moda y diseño fue cada vez más común.

Abrieron su primera tienda y el crecimiento llegó rápido, sobre todo después de que Patricia Field, diseñadora de la serie *Sex and the city*, conociera su trabajo y quedara enamorada del mismo. Field se dedicó a promover el trabajo de Julia y Renata en Nueva York. Sus nombres empezaron a ser mencionados internacionalmente y la venta de sus prendas se disparó en internet. Para muchos es sabido que toda la ropa que usa la cantante Ely Guerra en sus espectáculos y videos es diseñada por las jaliscienses pero personalidades como Diana Bracho, Edith González y Julieta Venegas, también han recurrido a las prendas de las hermanas Franco para lucirse en público. Sus ventas por internet siguen en aumento, han presentado sus vestuarios en prácticamente todo el mundo y son punta de lanza para una generación de diseñadores y modistas mexicanos. ¿Por qué no pensar que un gran sueño puede gestarse en una cochera? ►

Los *millennials*, la generación que logrará la equidad de género

Por Mónica Flores

Presidenta para Latinoamérica de
ManpowerGroup
@mofloresb



A pesar de que se tienen avances significativos en los planes y programas para cerrar la brecha de género, aún hay mucho por hacer. De acuerdo con la ONU, a nivel mundial las mujeres ganan en promedio 23% menos que los hombres. El problema es que nos encontramos estancados en prácticas circulares que no resuelven nada. Es necesario realizar acciones concretas para alcanzar una igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

De acuerdo con el más reciente estudio de ManpowerGroup "Siete Pasos hacia una

Inclusión Consciente", el 97% de los *millennials* cree que su generación será la que logre la equidad de género. Lo anterior es de gran relevancia ya que hoy en día, esta generación es mayoría en la fuerza laboral y se proyecta que su participación se incrementará de aquí a 15 años. Paradójicamente, calculan conseguir esta meta en 20 - 22 años, cuando generaciones anteriores son más optimistas y creen que se alcanzará en 14 - 18 años.

Esta generación, que nació entre 1980 y 1995, tiene características que la hace propensa



a reducir la desigualdad. Poseen fuertes conexiones sociales y les gusta ser prácticos. Entre los principales valores por los que se rigen, se encuentran la creatividad, el apoyo a causas sociales y la colaboración entre compañeros. Asimismo, les gusta trabajar en equipos igualitarios y participar en proyectos interesantes, teniendo la libertad de decidir dónde y cuándo trabajar.

En el estudio de *ManpowerGroup*, los *millennials* enlistaron acciones que los líderes pueden llevar a cabo para apoyar a las mujeres. Entre las que se encuentran: mentoría, capacitación, flexibilidad de horario y ubicación. La cultura de las organizaciones debe centrarse más en resultados y menos en el "presentismo", ya que se busca lograr una vida única, no dividida entre familia y trabajo.

La conclusión del estudio es que no es suficiente con lanzar una campaña o escribir una política. Se requiere una estrategia de Inclusión Consciente, garantizando que todas las personas se sientan invitadas, que su potencial humano sea valorado y su talento sea aprovechado. El principal obstáculo para lograrlo es una cultura masculina muy arraigada por lo que, entre otras cosas, se requiere tener más *role models*; mujeres y hombres que hayan roto paradigmas y que no caigan en los estereotipos.

Es necesario promover la diversidad y sus beneficios, evitando abordarla como un programa social. Debemos dejar de hablar de género y empezar a hablar de TALENTO. La inclusión es también un tema de negocios.

Romper estereotipos, reducir las brechas de género y lograr equidad es Humanamente Posible ►



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

Tiempos nuevos... ¿Acciones viejas?

Entrevista a Oscar Kaufmann

Director de *NiceStream México*

nicestream
DIGITAL THINKING ADVISORS

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

El mundo avanza a pasos acelerados y las organizaciones lo resienten, vivimos en una época de cambios donde principalmente las áreas creativas deben entender a marchas forzadas a nuevos públicos y por supuesto, integrar a sus filas laborales a jóvenes que pueden ayudar a vislumbrar con mayor certeza hacia dónde se desplazan los gustos, las modas y los mercados. *Mejores Empleos* platicó con Oscar Kaufmann, fundador de *NiceStream*, una agencia de inteligencia social en la que precisamente, tomar en cuenta a las nuevas generaciones es una virtud.

Entender el mundo en el que se vive

A veces nos cuesta trabajo entender que las empresas son organismos vivos y como tal, evolucionan constantemente. No porque se trate de la empresa que fundó mi abuelo tenemos que funcionar de la misma manera en la que se hacía cuando se creó, ni captar a un determinado tipo de público. Las empresas se construyen para ser atractivas al público que tú escoges y la misma debe de cambiar de acuerdo a su activo más importante: la gente. Si de repente los procesos creativos exigen poner juguetes en la sala de juntas ¿por qué no salirse de la caja?

Ahora bien, no sólo se trata de transformar los espacios de trabajo para favorecer las actividades y la productividad, si quieres que tu empresa crezca, tienes que invertir en ella. A mí me ha tocado quizá el mejor de todos los mundos, el de la comunicación, que es un área enormemente fértil para este tipo de cambios, pero eso no quiere decir que no se puedan hacer en las demás áreas. Tenemos que dejar de ser un país de empresarios ricos y empresas pobres, tiene que invertirse más en la formación de la gente y en los espacios de trabajo.

Debemos de adaptarnos a lo que hay, existen quienes siguen subestimando el poder de la comunicación en las redes sociales y la comunicación digital a pesar de vivir en un mundo donde son usadas en cualquier lugar y con muy variados propósitos.

La era de la diversidad

Hoy más que nunca se necesita ampliar los horizontes de perspectiva, incluso hablando en materia de carreras profesionales. Lo veo día con día, cada vez se solicitan más matemáticos, especialistas en política pública, sociólogos e ingenieros en la comunicación digital y todos ellos con el fin de enriquecer puntos de

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

vista en las áreas creativa, de análisis -gracias a los *big data*- y en cuanto a la monetización de la red. Sólo así logra entenderse la creación de mensajes emocionales que dan resultados cuantitativos.

Aquí cobra relevancia incluir a los *millennials* que aunque carecen de paciencia para lograr sus objetivos, debemos de trabajar con ellos en las empresas para ayudar a su desarrollo tratando de mitigar poco a poco las expectativas irreales que llegan a tener.

Buscar el punto medio

Algunos jóvenes padecen del síndrome *Domino's pizza* y eso tiene que ver con el mundo en el que viven, están acostumbrados a *googlear* lo que necesitan para tenerlo de inmediato; tienen expectativas conformadas primordialmente por lo que el entorno les da entender sobre lo que pueden aspirar, son muy inteligentes y traen mucha información pero hay que encontrar maneras de motivarlos muy distintas a las que estamos acostumbrados, hay que darles un punto medio y expectativas. El *millennial* también busca el éxito aunque no entiende de cumplimientos de cuotas o requisitos para llegar a una posición directiva.

Jóvenes que enriquecen y sanan ambientes laborales

Ninguna generación es perfecta, claramente los *millennials* tampoco lo son, sin embargo, son jóvenes

fabulosos que empujan a abrir espacios de trabajo colaborativo, son creativos, ayudan a entender que nadie lo sabe todo, son propositivos, entienden conceptos muy abstractos y sobre todo, integran equipos de trabajo multigeneracionales que se vuelven muy sanos al rejuvenecer y llevar ideas frescas. Cada empresa, dependiendo de su giro y estructura debe de observar en qué medida puede beneficiarse de integrar *millennials* a sus equipos ►

TIP de Oscar Kaufmann:

Es imprescindible contar con vocación innovadora puesto que en esta época hay que romper con paradigmas internos y atavismos de mercadotecnia. Incluso hay que romper con la percepción del cliente, la realidad está en fijarte en quién te puede comprar mañana, qué clase de cambios hay que hacer para poder apelar a las nuevas generaciones, el mundo evoluciona a una velocidad que difícilmente nos podíamos haber imaginado.



Alrededor de un 10% de la gente sabe con exactitud qué quiere de su vida y el otro 90% somos *seekers* o 'buscadores', quienes un día buscamos una cosa y después cambiamos para hacer otra. Por ello es importante no cerrarte brechas y tratar de interesarte por otras áreas de conocimiento, la competencia cada vez es más complicada y exige disciplina y compromiso para construirte como persona.

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

Millennials

y su influencia en las organizaciones



Hoy existe una situación sin precedentes. Personas pertenecientes a cuatro diferentes generaciones comparten los mismos espacios de trabajo. *Tradicionalistas, Baby boomers, Generación X y Millennials* han traído nuevos retos a las organizaciones pero también nuevas oportunidades.

Tradicionalistas

(Nacidos antes de 1946)

Suelen entender a las jerarquías como una fuente natural de liderazgo. El trabajo duro es para ellos una filosofía de vida respetable.



Baby boomers

(Nacidos entre 1946 y 1964)

Entienden el valor de una jerarquía, la respetan y se apegan a ésta. Buscan la comodidad económica con base en la meritocracia y piensan a largo plazo.



Generación X

(Nacidos entre 1965 y 1976)

Tienden a reaccionar con desinterés ante la autoridad. Respetan la meritocracia siempre y cuando sea de manera instantánea. Adictos al trabajo y comprometidos con su carrera.



Millennials

(Nacidos entre 1983 y 1997)

Presentan una actitud de cortesía ante la autoridad y entienden el liderazgo como una actividad colectiva. Buscan un balance entre su vida personal y profesional; no guardan fidelidad a una empresa, sino a su propia formación.



Fuentes:

<http://www.manpower.com/>; Estudio "Millennials, la generación del cambio en las organizaciones" de Kelly Services, 2015; <https://actualidad.rt.com/>; <http://www.iabmexico.com/>; <http://www.youngmarketing.co/>

Retos de trabajar con Millennials:

Muchas empresas se quejan de que trabajar con *Millennials* es complicado y a veces, hasta frustrante; especialistas dicen que al contrario, hay que entender sus fortalezas. Dado que crecieron en un mundo interconectado pueden contar con soluciones innovadoras a problemas tradicionales, se aburren con facilidad por lo que hay que retarlos constantemente; no están dispuestos a sacrificar su estilo de vida por el trabajo, las horas extras NO se hicieron para ellos.

Rescatemos lo mejor de cada generación



Tradicionalistas

Alto respeto a la jerarquía y autoridad
Formalidad personal y profesional
Metódicos
Recurren a fuentes de información confiables
Apego a horarios

Baby Boomers

Siguen estructuras
Visión a largo plazo
Pacientes
Cuentan con experiencia
Mejor retención de información

Generación X

Perfeccionistas
Competitivos
Buscan *Role Models*
Valoran la meritocracia
Leales a las organizaciones

Millennials

El trabajo debe apasionarles
Usan tecnología para solucionar problemas e impulsar negocios
Flexibles al cambio
Autodidactas
Alta actividad en redes sociales

¿Trabajas con Millennials? ¡Desafíalos!

Tip de mejores empleos

- Indispensable que trabajen en equipos multidisciplinarios y multigeneracionales.
- Procura que te den a conocer nuevas tecnologías para trabajar.
- Su productividad aumenta si su entorno fomenta la creatividad.
- Son líderes natos, promueve esta virtud en ellos y te seguirán a donde vayas.
- Son autodidactas, dales espacio para que resuelvan problemas.
- Los retos y el trabajo por objetivos son primordiales, procura que nunca les falten.
- Dales un ambiente en el que se sientan libres.

Numerología Millennial:

Son el **30%** de la población Latinoamericana.

Para el 2025, conformarán el **75%** de la fuerza laboral.

81%

prefiere trabajar en algo que les gusta aunque no perciban un buen sueldo.

71% considera importante convertirse en emprendedor.

92% sabe exactamente en dónde quiere estar en 10 años.

61% afirma tener dificultades para hacer la transición del ambiente universitario al laboral.

Cerebro Millennial

Alta necesidad de aprendizaje, colaborativos, abiertos a nuevas experiencias, proactivos, autoexigentes, fieles a sus valores.



Millennials,

lo que las organizaciones no han entendido

Entrevista a Agustín Mier y Terán
CVO (*Chief Visionary Officer*) de Elektia.



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

Escuchar a Agustín Mier y Terán, CVO (*Chief Visionary Officer*) de Elektia, es adentrarnos en una realidad cada vez más palpable: el mundo millennial. A través de su experiencia impulsando emprendedores y asesorando a PyMEs lideradas por jóvenes, Agustín ha descubierto que los modelos de formación actuales son obsoletos ya sea en la academia, la familia o las empresas. Al platicar con él, *Mejores Empleos* formuló una pregunta: ¿qué sucede con esta generación dentro y fuera de las organizaciones?

Jóvenes formados en moldes obsoletos

Para comprender a los *millennials* debe analizarse su formación desde el hogar. Fueron niños que en vez de tener padres tuvieron amigos. Les faltó una figura de autoridad clara: sus padres resolvían sus problemas, les evitaron el trabajo en la medida de lo posible e inculcaron que ellos podían ser/hacer lo que desearan. Se les habló mucho de la importancia del trabajo, pero nunca se les enseñó a trabajar.

Todos esos valores y paradigmas bajo los cuales fueron formados resultaron obsoletos en muy poco tiempo. Pronto, gracias al internet, se dieron cuenta de que papá y mamá estaban equivocados en muchas cosas, pero no sólo eso, también se dieron cuenta de que los maestros suelen errar y pronto perdieron respeto hacia estas figuras. Crecer bajo estas circunstancias los llevó a ser personas que cuestionan sin parar y cuando llegan a una empresa a laborar no se adaptan a las jerarquías pues para ellos no significan gran cosa.



“Trabajar con *millennials* es pensar en nuevos mecanismos de trabajo, ellos no quieren obtener un puesto, les interesa un rol dentro de la organización. Buscan un objetivo, no un horario. Quieren aprender, pero la capacitación que se imparte dentro de los centros de trabajo es de risa, intentamos que los chicos se graben datos sin comprender su utilidad. Hoy en día vale más la capacidad que el conocimiento y es algo que en México no hemos aprendido.”

Agustín Mier y Terán

Buscan objetivos no empleos

El otro gran problema es que la mayoría de las organizaciones, sobretodo en México, están lideradas por *Baby boomers* o por la *Generación X*. Dos generaciones que han sido muy soberbias y reacias al cambio. Entonces cuando llega un *millennial* a trabajar con ellos, automáticamente lo ven como alguien rebelde o poco colaborativo. Tratan de insertar a los jóvenes en esquemas de productividad que nada tienen que ver con estrategia o competitividad. Basta decir que muchas empresas mexicanas no cuentan con una dirección de Recursos Humanos dentro de su organización y aquellas que sí la tienen no saben cómo sacarle provecho.

Estas deficiencias han hecho que el nivel de rotación de personal en las empresas sea de miedo. Los jóvenes duran entre tres meses y año y medio en las organizaciones debido a que no se adaptan a estructuras organizacionales que no fueron hechas para ellos y que, al parecer, nadie quiere cambiar.

Emprendedores poco centrados

Parte de mi trabajo es asesorar a jóvenes que cursan la educación media-superior a encontrar su camino. He notado que es una generación sobre-estimulada. Gracias a la televisión, estuvieron expuestos a la violencia y al sexo, lo que los hizo padecer de una ansiedad permanente y a la vez de apatía. Es por ello que tenemos una generación de jóvenes emprendedores que quieren ser sus propios jefes, sin embargo muchas veces no saben qué quieren emprender ni cómo hacerlo. En este caso puedo distinguir a dos clases de *millennials*: los que creen que ya todo ha sido inven-

tado y los que buscan transformar el mundo. Ayudémosles a entender que para lograr tus objetivos deben tener claro los siguientes aspectos:

- **Energía:** es bueno tener disposición, pero hay que canalizarlos.
- **Enfoque:** darles claridad en sus objetivos y que no los pierdan de vista.
- **Estructura:** trabajar bajo un plan de acción y procedimientos es verdaderamente complicado para los *millennials*.
- **Trabajar en sí mismo:** la misión de vida es un asunto interno, lo que se les olvida con frecuencia. Hay que entender que a veces, el éxito profesional no siempre está ligado al éxito personal.
- **Siempre contar con objetivos:** cuando una persona no tiene metas se comienza a crear un vacío y el vacío es el cáncer del alma.
- **Cosechar frutos:** después de este largo proceso entonces sí, es hora de obtener ganancias por todo el trabajo realizado y conocer los alcances obtenidos ►

TIP de Agustín Mier y Terán:

Es importante enseñar a los *millennials* que la crisis no significa algo malo sino que implica tomar decisiones; que los problemas no son derrotas, son oportunidades y que el fracaso no existe, es aprendizaje. Esta lección sirve en todos los aspectos de la vida.

Negocios por internet, el cambio generacional



Entrevista a David Fernández Casillas

Vicepresidente de Seguridad
de la Asociación Mexicana de
Internet (AMIPCI)

Por Patricia Pérez Martínez
contacto@mejoresempleos.com.mx

Desde la llegada del internet, cientos de actividades cotidianas se transformaron, otras desaparecieron y algunas más evolucionaron. Un caso particular fue el de los negocios por internet. En un principio, la web era un medio inseguro para comprar o vender; poco a poco esa barrera se fue venciendo; sin embargo, no sería hasta la incursión de la llamada generación *millennial* cuando un verdadero cambio fue notorio. Es por ello que decidimos platicar con David Fernández Casillas, Vicepresidente de Seguridad de la Asociación Mexicana de Internet (AMIPCI), para que hablara sobre la situación de México en esta área.

Nuevas percepciones, nuevas oportunidades

Hacer negocios por internet en México es bastante factible, debido a que hay una gran audiencia.

Estamos hablando de casi 54 millones de mexicanos quienes tienen acceso a internet; de hecho, la gran mayoría de internautas se conecta a través de un dispositivo móvil por lo que el acceso a la web se ha incrementado drásticamente.

Por otro lado, emprender por internet, sin importar el rubro, es más económico en cuestión de difusión, alcance, infraestructura y personal. Es por ello que cientos de negocios ven en internet la posibilidad de ofrecer sus productos o servicios.

Si a todo lo anterior le sumamos el hecho de que la actual generación de jóvenes ha crecido con el internet como algo cotidiano, lo que resulta es que para los *millennials* hacer transacciones por internet es algo natural. Ellos son quienes están emprendiendo en internet, pero también consumen por esta vía, lo que crea un círculo virtuoso que proyecta a este modelo de negocios.





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

Millennials, sin miedo a la web

Aún hay muchos temores sobre el uso y alcances de internet, de hecho, el 75% de los internautas mexicanos se sienten preocupados por recibir algún ciberataque. Aun así, durante el primer trimestre de 2015, tres cuartas partes de los usuarios de internet en México realizaron alguna compra por internet. Sin duda alguna esta generación ha derrumbado barreras como el temor o la ignorancia sobre las compras *online* y eso ha detonado nuevamente esta plataforma como medio de compra-venta.

Es obvio que hay riesgos latentes al momento de navegar en la red. La mejor forma de evitarlos es la información. Tener conocimiento de qué páginas se visitan, qué experiencia de compra han tenido otros usuarios o corroborar los datos de las empresas que ofrezcan sus servicios en la red. Hoy existen cientos de sitios en internet donde se pueden intercambiar experiencias sobre el trato recibido en tal o cual establecimiento. Este tipo de ejercicios ayudan a que internet sea una plataforma más segura.

Nueva generación, nuevos negocios

No sólo la forma de consumo por internet ha cambiado, también se ha transformado la forma de empen-

der. Hay negocios tradicionales que han triunfado en internet, sobre todo hablando de ventas principalmente pero la economía colaborativa ha tenido un auge en los últimos años. Es una tendencia que ha crecido con los jóvenes contemporáneos en la que el alquiler de servicios y productos ha resultado ser todo un éxito entre las preferencias de los internautas de todo el mundo ►

TIP de David Fernández:

Cerca del 18% de los usuarios de internet en México son menores de edad. Debemos tener cuidado con la forma en la que los niños y adolescentes conviven con los medios digitales, tabletas, *smartphones* y *laptops*, pues no son niñeras, son herramientas y como tales, deben ser manejadas con responsabilidad.

Uber, Spotify y Netflix son ejemplos claros de que hay una nueva generación de consumidores que se sienten seguros en internet. Sin embargo también muestra que hay una nueva generación de emprendedores que perciben un nicho de mercado que nadie había notado y que puede traer muchas sorpresas todavía.

En México, por ejemplo, se han creado grupos de negocios enfocados a las ventas *online* y la mayoría de las incubadoras de negocio en nuestro país ven a la economía colaborativa como el próximo gran rubro a desarrollar.



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

Inventión sin patente no es buena inversión

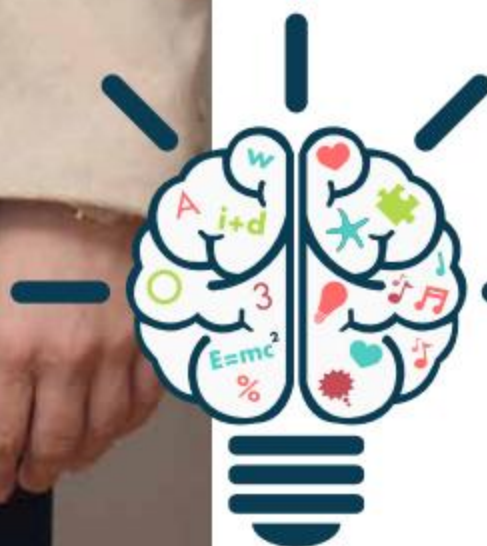
Entrevista a José Juan Méndez,
Abogado y especialista en Propiedad
Intelectual



Por José Antonio Moreno González
contacto@mejoresempleos.com

“La generación *millennial* está decidida a innovar y a emprender más que las generaciones anteriores, por lo que veo mayor conciencia y actividad en la protección de la Propiedad Intelectual que en épocas pasadas y las cifras así lo avalan” explica José Juan Méndez, abogado y especialista en propiedad intelectual al responder a la pregunta ¿qué necesitamos indicar a los *millennials* sobre la importancia de la Propiedad Intelectual?

Sin demeritar lo hecho en otras épocas, me parece que los *millennial* están siendo muchísimo más inquietos tecnológicamente hablando, que otras generaciones, tan es así que actualmente pasan gran parte de su tiempo en contacto con la tecnología, lo que sus padres y abuelos no habían podido disfrutar y aprovechar.



Según la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, ésta abarca como tal a las creaciones generadas por las mentes de las personas sean inventos, obras literarias o artísticas, símbolos, nombres, imágenes, dibujos y modelos utilizados en el comercio.



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

Marca sin registro es igual a prestigio anónimo

Cualquier creador invierte tiempo y esfuerzo en sus proyectos con tal de forjarse un futuro que, entre otras cosas, le brinde también seguridad económica. He ahí la importancia de cuidar de la actividad inventiva, susceptible de ser aprovechada en el mercado de bienes, servicios o en la industria y para hablar de ello hay que tener en cuenta cuatro ejes principales:

Derechos de autor: protegen los derechos de los creadores sobre sus obras literarias y artísticas; abarcan contenidos, música, pintura, escultura, películas, publicidad, mapas, dibujos técnicos, programas informáticos y bases de datos.

Patentes: Consistente en el derecho exclusivo que se concede sobre una invención capaz de transformar la materia o energía existente en la naturaleza además de permitir al hombre su aprovechamiento y aplicación industrial. Su titular decide si ésta puede ser utilizada por terceros y en qué forma, o si desea poner a disposición del público la información técnica.

Marca: Es un signo distintivo que indica que ciertos bienes o servicios han sido producidos o proporcionados por una persona o empresa determinada; así, los consumidores, pueden identificarlos y comprarlos por su carácter y calidad. Este derecho permite blindar o proteger de manera exclusiva nombres, denominaciones, logotipos o figuras tridimensionales con las que se identifiquen productos y/o servicios.

Diseño industrial: Se trata del dibujo o modelo industrial que conforma el aspecto estético de un artículo. En el caso de los dibujos industriales, se refiere a toda combinación de figuras, líneas o colores incorporados a un producto, con fines de ornamentación; por su parte, los modelos industriales, son formas tridimensionales que sirven de patrón para la fabricación de un producto industrial.

Para muchos, la realización de trámites resulta engorrosa sin embargo, existen tres buenas razones para conseguir la exclusividad que permita incentivos económicos en los creadores:

Protección exclusiva: Al contar con protección, el titular de la marca, invención u obra, lo convierte en un bien que puede transmitir (vender), licenciar (rentar) o gravar (hipotecar), obteniendo así un valor económico y evitando su copia o plagio. Recordemos que derecho de propiedad intelectual sin protección apropiada, es un error.

Prestigio: El esfuerzo y tiempo que los creadores invierten para posicionar un producto o servicio, necesitan estar protegidos dada la posibilidad de que alguien más se beneficie con él de manera injusta e incorrecta. Existen casos donde marcas importantes fueron registradas por terceros al haber ganado prestigio.

Remuneración: Proteger invenciones, creaciones y signos distintivos correctamente, permite recibir la justa remuneración económica y el reconocimiento del mercado ▶

TIP de José Juan Méndez:

Si bien instituciones como el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR) o el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) ofrecen asesoría y capacitación sin costo a las personas que tengan interés en proteger la Propiedad Intelectual, buscar asesoría especializada de un profesional del derecho o de un técnico en materia de invenciones, siempre será un camino seguro.



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.





Happiness at work,

por una nueva cultura corporativa

Entrevista a Alex Olhovich

Vicepresidente de Recursos Humanos
de Grupo Televisa



Por Gabriela Breña Huerta

gbrena@mejoresempleos.com.mx

Quienes están felices en su trabajo tienden a disfrutar más la vida, suelen tener mejor salud, desarrollan relaciones interpersonales sanas y se manejan con un propósito de vida claro. Personas así, tienen alto impacto para una organización ya que su influencia positiva favorece a la integración de equipos más productivos, creativos y comprometidos. Nadie puede negar el potencial de colaboradores con este perfil, comenta Alex Olhovich, Vicepresidente de Recursos Humanos de *Grupo Televisa*, al explicar a *Mejores Empleos* lo que es *Happiness at work* la nueva tendencia que rompe paradigmas en las organizaciones.

El ABC del bienestar en el trabajo

Happiness at work se sustenta en la percepción personal que tienen los colaboradores acerca de su bienestar, desarrollo y crecimiento, así como sobre la salud en el trabajo. Se trata de lograr una actitud cercana, participativa, centrada en el desarrollo de las fortalezas personales, el compromiso y la confianza.

Por tanto, cuando el objetivo es generar bienestar y compromiso en los colaboradores, esto le significa a una empresa implementar medidas concretas que incidan en la mejora de su calidad de vida mientras trabajan; por ejemplo: el realizar mejoras físicas al lugar de trabajo o el generar una conciliación del trabajo con la vida familiar, son sólo algunos aspectos funda-

mentales; aquí la clave es que dichas acciones se logran realmente cuando la empresa asume como meta el diseño y el establecimiento de políticas que ayuden a los empleados a mejorar en estos u otros aspectos vinculados con su bienestar.

En *Televisa* por ejemplo, desarrollamos acciones y programas enfocados a fortalecer 'nuevas habilidades' en los colaboradores tales como la concentración, la resiliencia y la comunicación; que sumadas a los programas de bienestar y vinculación a la familia, han generado impactos positivos que se ven reflejados directamente en el compromiso y el sentimiento de orgullo de los empleados hacia la empresa. Estos aspectos son, sin lugar a dudas, factores que incrementan la atracción y la retención del talento.

Implementar el *Happiness at work* con éxito, implica asumir la realización de esfuerzos constantes a mediano y largo plazo a favor de los colaboradores, de incentivarles la búsqueda de una mentalidad positiva en las acciones diarias, lograr que den sentido y significado en lo que se hace y buscar que generen relaciones confiables y de compromiso.

Elementos para la adopción del *happiness at work*

Aunque pueden ser varios, los principales son:

- 😊 Realizar diagnósticos personalizados
- 😊 Desarrollo de nuevos hábitos
- 😊 Incorporación de nuevas prácticas que fomenten la salud, el deporte e incluso la meditación
- 😊 Establecer programas de comunicación y formación en la lógica de las compensaciones
- 😊 Articular una propuesta de fidelización de los colaboradores
- 😊 No poner todo el foco en los beneficios
- 😊 Personalizar los beneficios (salario emocional)
- 😊 Incorporar indicadores de felicidad

Estos aspectos van de la mano con el *engagement* del capital humano, en donde se debe trabajar en:

- 😊 Tener una visión clara, es decir, que la gente entienda el rumbo que busca la empresa. Así los resultados son una consecuencia y esto les genera una gran satisfacción.

- 😊 La equidad y la competitividad salarial, así la gente se compromete con su trabajo y por ende, con la empresa.
- 😊 Beneficios no relacionados al sueldo percibido (en Televisa pueden llegar a ser equivalentes a 6 meses adicionales al sueldo).
- 😊 La relación que el colaborador puede tener con su jefe directo, lo que se logra con programas de desarrollo que facilitan el management.
- 😊 Balance de vida profesional con la vida familiar y personal, gracias a iniciativas que tienen que ver con la Responsabilidad Familiar Empresarial.

El panorama en México

En el tema de bienestar en el trabajo, las empresas mexicanas aún tienen mucho por aprender y desarrollar; y es que muchos de los programas de salud, balance de vida y trabajo, fomento al deporte, prevención de adicciones, atención emocional, entre otros rubros de esta naturaleza, aún son considerados como temas no prioritarios para muchas empresas.

Afortunadamente, en *Grupo Televisa* tenemos apoyo total para implementar este tipo de prácticas y nos enorgullece decir que en muchos de estos temas so-



mos 'punta de lanza' no sólo entre empresas mexicanas sino también considerando a muchas transnacionales que operan en México.

Un panorama cercano que no debe perderse de vista y que se convierte en un reto común para todas las organizaciones, corresponde al inminente ingreso de la generación *millennial* al mercado laboral, un grupo de futuros colaboradores que tienen una alta expectativa de bienestar.

Sin embargo, además del bienestar, existen otros temas relevantes para trabajar: uno de ellos es el desarrollo de una cultura de innovación así como otros temas que corresponden a la parte tecnológica: prestar atención a la convergencia tecnológica, el uso de redes sociales para la colaboración, así como las tecnologías móviles y el análisis de datos (*Big Data*) con enfoque hacia la personalización de los servicios para los empleados.

La retención de *millennials*, un gran reto

Para lograr la atracción y retención de talento *millennial*, su bienestar en el trabajo es un aspecto fundamental, se debe generar una conexión emocional con estas nuevas generaciones, la cual está sustentada en la prosperidad, el compromiso y la satisfacción laboral. Por ello recomiendo trabajar en los siguientes puntos:

- 😊 Balance de vida y trabajo
- 😊 Impacto en la carga de trabajo

- 😊 Manejo del equilibrio trabajo-familia
- 😊 Compromiso laboral, desarrollo y oportunidades
- 😊 Trabajo interesante y con significado
- 😊 Apoyo para el desarrollo profesional
- 😊 Ambientes interculturales
- 😊 Pago competitivo y oportunidades
- 😊 Equidad de pago
- 😊 Planes de carrera
- 😊 Movilidad

¿Qué es lo que ha hecho que *Televisa* para que se perciba como una de las mejores opciones laborales?

Televisa sobresale de muchas otras empresas por tener una orientación centrada en su gente, en el desarrollo de su liderazgo. Se tiene el compromiso de buscar bienestar para los colaboradores y sus familias, una visión que forma parte de nuestra cultura corporativa. Por otra parte, la propia naturaleza del negocio, es decir, lo que hacemos y cómo lo hacemos, juega un papel importante. *Televisa* es una empresa con una marca muy posicionada en el mercado, por todo lo anterior, se convierte en una empresa muy atractiva para trabajar ¿A quién no le gusta colaborar en una empresa líder, innovadora, dinámica, institucional y con un alto impacto en lo social? ►



“Investiguen si la empresa para la que trabajan o quieren entrar a trabajar cuenta con políticas que permitan el balance entre su vida personal, familiar y el trabajo, de esta forma pueden lograr una mayor calidad de vida y permanencia en la organización”.

Alex Olhovich



CONACYT

Posgrados que aumentan tu empleabilidad

Entrevista a la Maestra María Dolores Sánchez Soler

Directora Adjunta de Posgrados y Becas del
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
(Conacyt).

Por Zaida Alejandra Bedoya Flores
contacto@mejoresempleos.com

Hoy en día no basta ser excelente para competir en un mundo global, se necesita ser único. Contar con un posgrado es abrirse la oportunidad a nuevas oportunidades laborales y de desarrollo. Además, es una manera única de tener experiencias internacionales a nivel académico, profesional y cultural. Sin duda alguna, y como bien lo comenta la Maestra María Dolores Sánchez Soler, Directora Adjunta de Posgrados y Becas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt): “las fronteras al comercio y a la cultura están ahora abiertas mientras que las de la ciencia, el conocimiento y el talento lo han estado siempre. ¿Por qué no habríamos ahora de abrirlas al talento?”.

Educación con convicción

Una de las misiones más importantes en Conacyt es la de fungir como herramienta de apoyo para el desarrollo de México. La forma más óptima de lograrlo es ayudando a que los estudiantes accedan a posgrados de calidad a través de las becas que otorgamos. Cabe aclarar que si bien, valoramos todos los rubros del conocimiento, también es cierto que nos guiamos fuertemente por lo dictado en el Plan Nacional de Desarrollo, en él, la presente administración gubernamental ha declarado que áreas como medio ambiente, conocimiento del universo, desarrollo sustentable, desarrollo tecnológico, energía, salud y sociedad, representan las necesidades actuales del país.

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



Como muchos sabrán, Conacyt ofrece becas de posgrado al extranjero, las cuales están ligadas a la misma agenda y donde se da una fuerte injerencia al eje de las ingenierías, ciencias básicas, energía, salud y medio ambiente. Como dato complementario, cabe aclarar que sólo el 8% de todas las becas otorgadas por el Conacyt tienen como destino los estudios en el extranjero, lo que refleja la alta competitividad de la educación nacional puesto que un alumno sólo puede tener acceso a este tipo de apoyos si demuestra que sus estudios no existen en México y que necesita hacerlos en otro país. México tiene muchas oportunidades de desarrollo académico y profesional para quienes así lo busquen.

¿Sabías que en México hay cerca de 10,000 programas de posgrado y casi 300,000 estudiantes cursando alguno, sin embargo, sólo el 20% de dichos programas cumple con los requisitos de calidad establecidos por el Conacyt?

Priorizar al educar

Ahora bien, existen becas y programas que no han sido suficientemente demandados por los estudiantes y que podrían ser una magnífica opción para incrementar sus posibilidades de desarrollo profesional. Un ejemplo de ello es el Programa Estratégico para la Formación de Recursos Humanos en materia energética. El cual busca impulsar todos los esfuerzos académicos y científicos que se encuentran dirigidos a este sector. Dicho programa responde a la necesidad de crecimiento que necesita el país en esta área.

Además obedece a una necesidad global. Los principales países productores de petróleo en el mundo también están interesados en desarrollar estas áreas de investigación en sus agendas educativas. Este programa, hecho en conjunto con la Secretaría de Energía, se suma a diversas alianzas pactadas con instituciones como la Comisión Federal de Electricidad, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Relaciones Exteriores, Petróleos Mexicanos, entre otras. Con estas alianzas se busca impulsar sectores específicos donde se requieren a investigadores y tecnólogos aportando su talento.

Enriquecer a las empresas desde la academia

Sin importar el tipo de posgrado que decida estudiar, un egresado de este nivel académico tarda aproximadamente seis meses en encontrar un lugar dentro del mercado laboral, algo que es en ocasiones mucho más rápido de lo que lo haría una persona sin este título. De igual manera, estudios consultados por el Conacyt revelaron que dos tercios de los empresarios aseguran que insertar a empleados con maestría o doctorado a los procesos de su organización mejora la operación y maximiza los resultados.

Para aquellos que temen al clásico “estás sobre-cualificado” que argumentan algunos reclutadores, déjenme decirles que el nivel de ocupación de nuestros becarios es bastante alto. El sector académico y el productivo son las opciones más viables para la mayoría de nuestros ex becarios quienes han encontrado en dichas áreas, la oportunidad de aplicar sus conocimientos y experiencia ►



TIP de María Dolores Sánchez:

Puede que suene prematuro, pero los estudiantes deberían pensar en el posgrado desde que inician la licenciatura. Lo anterior es debido a que la calificación mínima para obtener una beca con nosotros es de 8.0. Lamentablemente, un promedio académico bajo es una de las principales causas que cierran el acceso a un aspirante y, por ende, reducen sus oportunidades de desarrollo.

No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com



grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com

Personal marketing por principios

Por Luis Berango Irizar
CEO & founder, TALÉNTICA
www.talentica.es
info@talentica.es

TALÉNTICA
TALENTO EN LA PRÁCTICA

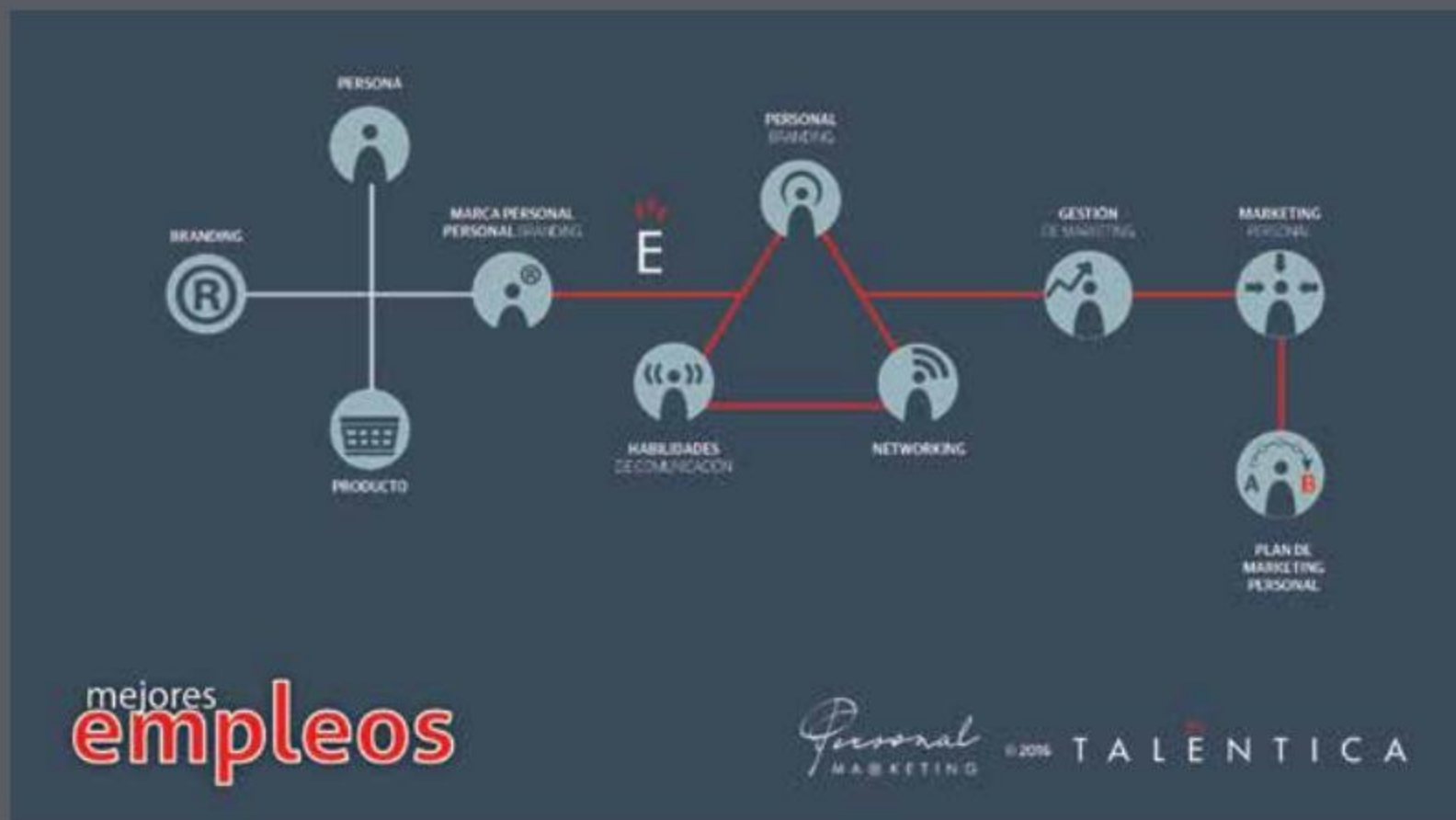


Como continuación del artículo *Personal Marketing ¡por fin!* (publicado en la edición número 24 de *Mejores Empleos*), quiero hacer hincapié en el principio: hoy la marca personal no es suficiente. Tenemos que ir más allá de la mera visibilidad si queremos crecer profesionalmente. Vivimos en la era del individuo frente a la empresa, en un mercado cambiante, marcado por el impulso digital, nuevas formas de relacionarse y una acentuada cultura del resultado. Y, por tanto, en la diferenciación está la clave.

Más allá de la marca personal

Es cierto que la marca personal supone nuestra tarjeta de presentación, aquello que nos posiciona para convertirnos en una opción preferente. Resulta indudable que el valor de una empresa es directamente proporcional al valor de sus integrantes. Pero debemos ir más allá. ¿Por qué nos planteamos esta reflexión desde *Taléntica*? Porque estamos centrándonos en exceso en la visibilidad y en el ámbito digital, este objetivo no es efectivo de manera aislada. Debe acompañarse de dos aspectos importantísimos que, bien combinados, no sólo suman, multiplican:

- **Habilidades de comunicación.** Y esto incluye el mundo *online* y *offline*, la expresión verbal y no verbal: presentaciones eficaces, cómo escribir en internet, portavocía, fotogenia y videogenia entre otros.



- **El *networking* bien entendido.** Es decir, como aquella técnica de *marketing* que nos permite construir una red profesional de contactos con alto valor, que nos dé acceso a nuevas oportunidades: qué blogs seguir, en qué grupos de *LinkedIn* tener presencia, a qué eventos asistir, en qué foros participar.

¿Pero esto sería suficiente? Tampoco. ¿Por qué no aplicamos, entonces, todo el proceso de *marketing* al individuo al igual que lo hacemos con un producto? Algo tan esencial nos ha llevado a implementar una metodología propia, *Personal Marketing*, basada en la mentorización de alto nivel. Un plan estratégico aplicable a cualquiera de los segmentos: graduados y post-graduados; profesionales; alta dirección y cargos públicos; y empresas e instituciones.

Sé reconocido

Centrémonos en este último caso, porque aquí detectamos grandes carencias, la ausencia de un entrenamiento asociado a la marca personal. Es en el escenario de una organización donde el *Personal Marketing* se descubre como una herramienta de comunicación externa e interna, como un nuevo canal alineado al resto, que actúa como altavoz y refuerzo del *branding*. ¿Qué consecuencias positivas reporta? Aquí algunas:

- Supone un refuerzo corporativo de la empresa y del papel que desempeña en la sociedad. Por extensión, consolida la cultura organizacional.

- Articula un nuevo canal de comunicación interno y externo, el profesional como portavoz.
- Aporta solidez estratégica y un posicionamiento de marca asociado a valores. Y éste es buen soporte para la acción comercial y la atracción de clientes.
- Es un vehículo para la comunicación externa y las relaciones institucionales.
- Otorga relevancia al desarrollo profesional como ventaja competitiva de la empresa y fortalece la marca personal de los colaboradores en relación con empleados de otras compañías.
- Extremadamente útil en la definición de un plan anticrisis para la gestión del 'día a día' y para conseguir resultados a corto plazo.

El *Personal Marketing* ya no es algo opcional. Debería estar en el ADN de cualquier profesional, directivo, cargo público u organización. Hoy en día es un activo esencial desde el punto de vista corporativo, del *marketing* y de la comunicación.

¿Quién querría ser una marca blanca en el cada vez más competitivo mercado laboral? En próximos artículos analizaremos cómo planificar esta poderosa metodología ►

Formación integral para los más jóvenes

Por Paulina Mendieta

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



Una de las frases más famosas de la generación *millennial* es el *You only live once* (YOLO) o en español, 'sólo se vive una vez', una especie de ideología que los acompaña con su arista positiva y negativa. Como viven el 'ahora', esta generación suele disfrutar más el camino que el lugar al que llegan. Pero cuando esta filosofía se convierte en su forma de operar y conducirse, es un elemento que incapacita la sólida planeación del futuro, pues es fácil moverse como el viento de un lado al otro haciéndose dependiente de tendencias, muchas de ellas, ráfagas pasajeras sin viabilidad de sustento y en este vaivén se pone en riesgo el lograr la capitalización de las buenas ideas e innovaciones que caracterizan a la generación *millennial* y por ende, el sostenimiento presente y futuro de un buen negocio.

Poco se puede avanzar si asumimos las brechas entre generaciones como si convivieran en entornos económicos y sociales diferentes, por tanto, se torna indispensable la combinación de fortalezas entre generaciones planteándose como un camino para capitalizar el potencial de esta generación.

En la USEM tomamos esta tarea en serio. Trabajamos en la transmisión de experiencias y conocimientos de empresarios consolidados para compartirla a los jóvenes, apostan-

do por la conformación de emprendedores que se desenvuelvan en entornos sólidos, productivos, altamente colaborativos, con orientación al bien común y enfoque hacia la dignidad de los colaboradores.

Por una parte, en el sector empresarial consolidado de México recae una importante misión: convocar y lograr esa conexión especial con jóvenes para que participen en el estudio y análisis de la realidad socioeconómica del país y de las opciones que postulan las diversas corrientes de pensamiento; así como el compartir la experiencia sobre todo aquello ya realizado e implementado por empresas mexicanas.

Y en lo que corresponde a los *millennials*, ellos también tienen una importante fortaleza que enseñar a sus antecesores: su dominio de la tecnología como el gran unificador global que produce sus conexiones, sus relaciones, la que proyecta su creatividad, la que pone a la vista de todos las nuevas ideas y el potencial que ofrece para generar nuevos negocios.

En USEM creemos firmemente que los principios sociales son universales, que los valores son aplicables a todas las épocas y que deben prevalecer en los negocios, pero que es la experiencia, un activo fundamental en la tarea de conformar negocios rentables y socialmente responsables ►



Expo **Capital Humano**

EXPO
OFICINAS
& **FACILITIES**

EXPO
FINANZAS

09-11

Noviembre 2016

WTC
CENTRO INTERNACIONAL DE
EXPOSICIONES Y CONVENCIONES
CIUDAD DE MEXICO

CDMX

Sea parte de esta reunión empresarial

▀ Piso de exposición

▀ Networking

▀ Eventos especiales

Talleres Especializados

▀ Human Capital Summit

Corporate Financial Summit

▀ 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

▀ 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

Home office, la realidad tras la ilusión

mejores
empleos

Trabajar desde casa es la opción ideal para cientos de profesionistas. La integración de la tecnología en nuestra vida diaria ha permitido que esta modalidad laboral sea una opción viable sobre todo para madres y para quienes buscan trabajar de manera independiente; pero ¿cuál es la realidad del *home office* en México?

¿Qué pasa en México?

47% de los profesionistas mexicanos nunca ha tenido la opción de trabajar desde casa.

80% cuenta con la tecnología para hacerlo.

Mientras que el **20%** de la población estadounidense trabaja desde casa, en México sólo lo hace el **11%**.

Lo malo...

Según un estudio hecho por la empresa *Regus*, de aquellos que trabajan en oficina...

52% labora fuera de su estación de trabajo más de la mitad de los días a la semana.

29% dice que su familia resiente el que tomen espacios de la casa para trabajar.

39% opina que los miembros de su familia no toman su trabajo en serio.

62% dice que se siente oxidado y necesita programar viajes fuera de la casa.

38% se siente solo.

64% extraña la interacción con otros profesionales.

32% tiene miedo de engordar por comer cualquier refrigerio durante todo el día.

Lo bueno...

El Centro de Transporte Sustentable *EMBARQ México* ha señalado los beneficios:

Las empresas obtendrían ganancias por concepto de productividad de hasta 740,000 pesos al año.

Podrían ahorrarse 925,000 pesos gracias a la reducción de espacios de oficina, consumo energético y bienes de capital.

Los empleados tendrían un ahorro próximo de 3,500 pesos anuales por causa de transporte.

Mayor balance entre calidad de vida y trabajo.

Reducción del estrés y, por ende, menos problemas de salud.

Profesiones más adecuadas para el *home office*

Personal del área de ventas

Periodistas y escritores

Publicistas

Diseñadores gráficos y dibujantes

Contadores

Personal de soporte técnico

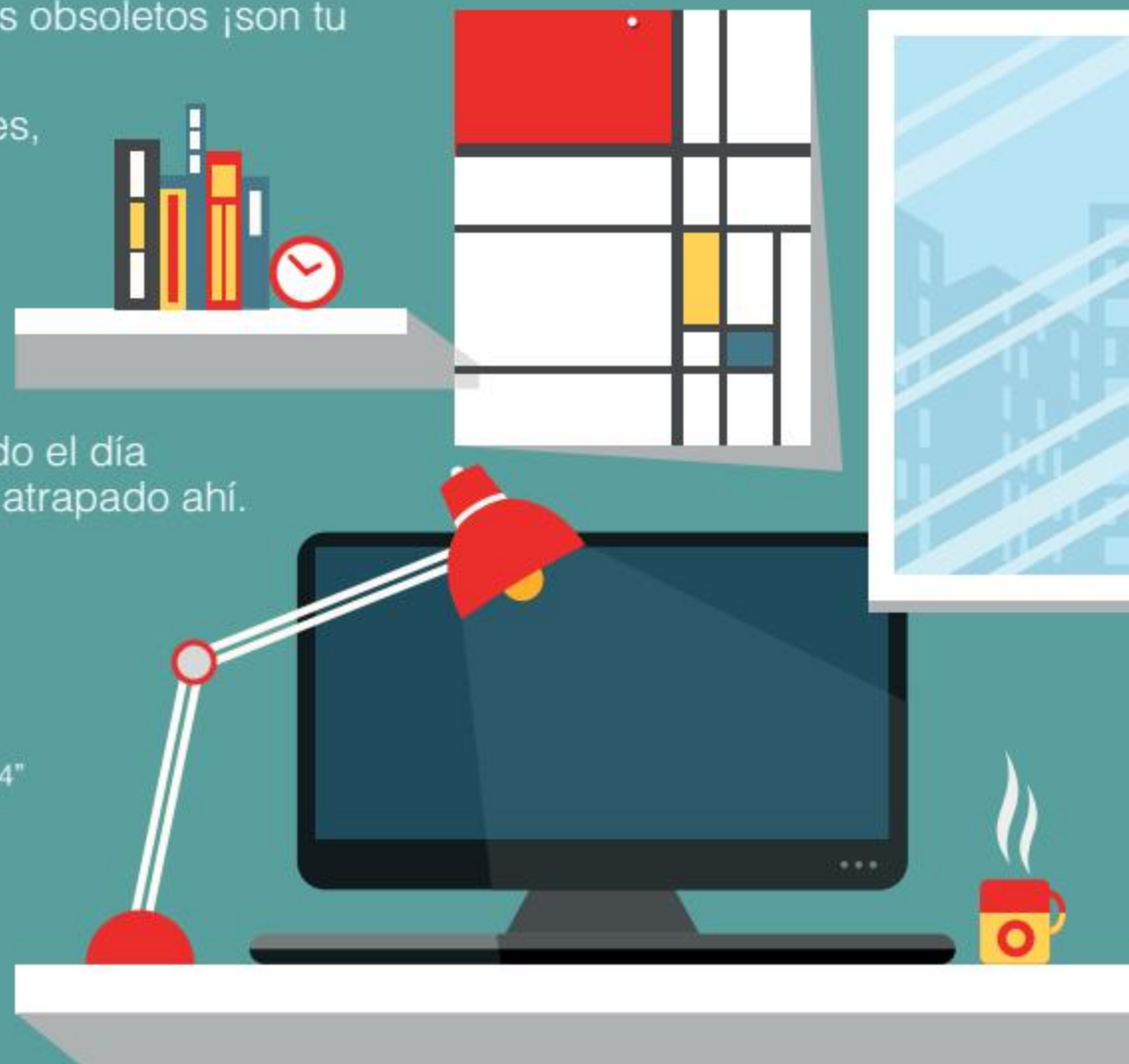
Gente involucrada en el mundo digital como gestores de redes sociales, creadores multimedia o profesores de cursos *online*



¿Sabías que...? En México, empresas como *AON, Astrazeneca, Sun Microsystems, Avaya, Oracle, Glaxo SmithKline, Procter & Gamble, Unilever* y *American Express* ofrecen la posibilidad de trabajar desde tu casa.

Recomendaciones para llevar con éxito el *home office*

- Designa un espacio especial para trabajar en casa.
- Fija metas diarias y semanales, así tendrás un ritmo de trabajo constante.
- ¡Capacítate! Hay empresas que pueden asesorarte para lograr mejores resultados en esta modalidad de trabajo.
- Establece un horario.
- No confundas flexibilidad con indisciplina, sé ordenado con tus actividades.
- Actualiza tus dispositivos, no trabajes con equipos obsoletos ¡son tu herramienta de trabajo!
- No combines actividades laborales con personales, terminarás haciendo mal alguna.
- Comunícate con tu jefe o supervisor. Que se vea disposición de tu parte.
- Sé el mejor. La competencia no disminuye por el hecho de no tener a tus compañeros a un lado.
- ¡Cuídate! Sal y camina un poco. Estar en casa todo el día puede ser tentador, pero cuida que no te quedes atrapado ahí.



Fuentes:

<https://www.occ.com.mx>

<https://www.regus.com>

<http://www.embarqmexico.org/> Estudio "State of Telecommuting 2014"

<http://www.greatplacetowork.com.mx/>

¡Ya no más dolores de cuello y espalda!

Por Sandra Romo

Fisioterapeuta Cadenista

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



¿Te has fijado cuántas horas pasas sentado durante el día? En la actualidad, ya sea por el intenso tráfico de las ciudades o las largas horas de trabajo frente a las computadoras, los dolores de cuello y espalda se vuelven más frecuentes entre nosotros y si a esto, le agregas el intenso nivel de estrés que padecemos, algún mal movimiento al cargar un objeto y la vida sedentaria de la mayoría de la población, seguro más lectores de los que creemos sufren de dolores derivados de lesiones en la columna.



Un estudio realizado por *Office Depot* a 1,000 empresas europeas, reveló que uno de cada cinco empleados de oficina tenía problemas de salud laboral, siendo algunos de los más comunes el dolor de espalda y las contracturas.

¿Por qué es tan importante cuidarnos?

Imagina que hay 100 trabajadores en una empresa, cada uno con funciones determinadas a realizar, y 20 trabajadores se ponen en huelga, esas funciones las tendrán que repartir entre los 80 restantes, pero llegará un punto en el que la sobrecarga de trabajo hará que muchos más se enfermen y seguramente comenzarán a faltar al trabajo. Al reducirse el número de trabajadores, los que quedan tendrán que laborar horas

extra, todo esto en detrimento de la producción de la empresa.

En pocas palabras, esto es lo que sucede en nuestro cuerpo, el cual representa a la empresa y nuestros músculos a los trabajadores al no sentarnos adecuadamente.

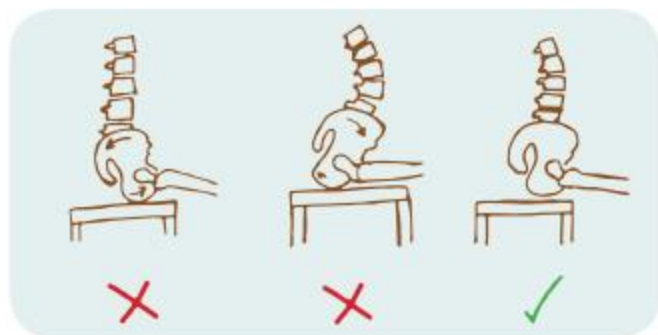
¡A sentarse bien!

Una manera de evitar los terribles dolores de cuello y espalda está sin duda en cuidar la manera en la que nos sentamos pues en ocasiones solemos perder, de alguna u otra forma, el tan importante contacto de los pies con el piso, por ejemplo al cruzar las piernas o dejar que sólo la punta de los pies toque el suelo. En este tipo de posiciones un gran porcentaje de otros músculos posturales dejan de trabajar, entre ellos los cuádriceps que son muy importantes para mantener un buen equilibrio sedente.



Por otro lado, hemos perdido la consciencia de sentarnos derechos y sin forzar la postura. Cuando uno se sienta encorvado o al contrario, lanza el cuerpo hacia adelante, los 'talones glúteos' o isquiones situados en la parte baja de las nalgas, dejan de funcionar como soporte y base de sustentación de la pelvis lo que pro-

voca que todo el peso recaiga en algunas personas en el cóxis y en otras en el pubis.



Sentándote mal, provocas que muchos músculos entren en una especie de huelga que trata de compensar el desequilibrio haciendo que los músculos escalenos situados a los lados del cuello sobre-trabajen, lo que se nota cuando éste último permanece adelantado, como si quisiese estar muy cerca del monitor de la computadora. Por otro lado, los músculos pequeños y estáticos de la espalda se accionan de más, forzando su labor, lo que provoca cansancio y dolor.

¿Y ahora qué hago?

Lo mejor que puedes hacer, antes de cambiar tu silla, es asegurarte que te sientas bien, es decir, que

cuentas con apoyo desde los pies (que estos logran apoyarse en el suelo o banco por completo y sin forzarse), que la base de tu cadera se encuentra vertical (que te sientas sobre los isquiones correctamente) y que el cuello permanece ligero hacia arriba y no hacia adelante. De ahí que no importe que te compres la silla ergonómica más cara del mercado si no aprendes a sentarte bien. Acudir a un examen postural con un Fisioterapeuta Cadenista, es también indispensable para prevenir futuras lesiones.

Por otro lado, para aliviar los dolores y claro, evitarlos, es aconsejable también tomar clases de Técnica Alexander para ayudarte a utilizar mejor el cuerpo; poner alarmas para pararte de tu silla cada hora; aprovechar algunos momentos durante el día para realizar ejercicios suaves de hombros, cuello y espalda (en ediciones anteriores hemos dado algunas recomendaciones) y trabajar en la computadora sentado sobre las llamadas pelotas suizas, que obligan a sentarte bien para no caerse de ellas.

La mejor inversión que puedes hacer es en tu salud, mantente al tanto de las señales que el cuerpo envía en ocasiones, a través del dolor ►

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





Prótesis biónicas

¡Orgullosamente mexicanas!

Entrevista al Ing. Luis Bravo
Fundador de Probionics

PROBIONICS

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

En *Mejores Empleos* entendemos que el talento mexicano no entiende de imposibles y clara muestra de ello es *Probionics*, una empresa que empezó como un simple sueño para Luis Bravo, su fundador. La fabricación de prótesis biónicas es ya una realidad que le ha permitido a aquellos a quienes desafortunadamente perdieron una mano o un brazo, volver a sostener o manipular objetos por sí mismos.



Probionics fabrica prótesis mioeléctricas (activadas gracias a la contracción de los músculos) que, por su bajo costo comparado con las producidas en Europa y Estados Unidos, son de 12 a 18 veces más baratas debido a la optimización de procesos y al reciente disparo del precio del dólar. Luis Bravo quiere con este proyecto apoyar también a personas de bajos recursos que emplean sus manos como herramienta de trabajo.

Innovación que ahorra miles de dólares

Después de más de 12 años de desarrollo, un cambio de la carrera de Medicina a la de Ingeniería en biónica en el Instituto Politécnico Nacional y arduos esfuerzos por obtener los recursos necesarios para elaborar prototipos y experimentos, hemos logrado fabricar prótesis que sin necesidad de cirugía -sólo se colocan sobre el cuerpo-, devuelven la independencia a personas amputadas. Todo funciona a través de la tarjeta electrónica que acompaña a las prótesis, gracias a ella y a sus electrodos, las corrientes electroquímicas enviadas por el cerebro son detectadas para que junto con los ajustes dados a través de un *software* propio, se logre el movimiento.

¿Cómo funciona?

Probionics utiliza materiales de alta calidad y bajo costo como fibra de carbono, aluminio y *nylon* que, aúna a la tecnología modular, permiten fabricar prótesis que se ensamblan según se necesite; la sensibilidad de cada paciente es ajustada por medio de un *software* desarrollado también por la empresa. Todo funciona gracias a la carga de baterías de polímero de litio que en tan sólo dos horas y media, obtienen energía para funcionar durante dos o tres días.

Planes próximos

Hoy *Probionics* ofrece sólo prótesis de mano y/o brazo, sin embargo, estamos trabajando el desarrollo de dedos así como de prótesis para pie, tobillo y rodilla. Nuestro sueño es poco a poco ofrecer mejores versiones de nuestros productos así como seguir innovando en la investigación y desarrollo para la rehabilitación.



“En este sector, profesionales de las áreas de ingeniería mecánica, telemática, robótica y rehabilitación psicológica son altamente buscados, sobre todo aquellos que cuenten con sensibilidad para entender las necesidades de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad”.

Actualmente *Probionics* está abierto a que las personas inviertan en el proyecto pues busca crear en México la primera planta de producción de prótesis de alta tecnología en Latinoamérica. Si estás interesado escribe a lbravo@probionics.com.mx



TIP de Luis Bravo:

Para llevar a cabo emprendimientos con verdadero impacto es imprescindible que además de conocimiento teórico, proporcionemos a las personas información que ayude a entender acerca de modelos de negocio e inversión, cómo gestionar efectivamente personas y sobre todo, cómo trabajar en equipo para conjuntar el talento de distintas áreas en un sólo proyecto.



¡Líderes que empoderan a tu equipo! mejores empleos

Ellos te indican lo que un talento debe saber sobre:

- Liderazgo
- Competencias
- Trabajo en equipo
- Bienestar laboral
- Competitividad profesional
- Proyección global

Recibe Mejores Empleos directo en tu oficina y colaboradores. ¡Aprovecha nuestros paquetes con descuento!

Dscto.	Cantidad de revistas	Precio*
5%	10	452.00
10%	25	1,240.00
15%	50	2,480.00
20%	75	3,721.00
25%	100	4,961.00

Revista bimestral, envío incluido en México y área metropolitana

*Precios con I.V.A.

mejoresempleos.com.mx | 51

contacto@mejoresempleos.com.mx / 5335-2164 ext. 122

Y entre libros nos encontramos



Millennials: Inventa tu empleo

Iñaki Ortega

UNIR

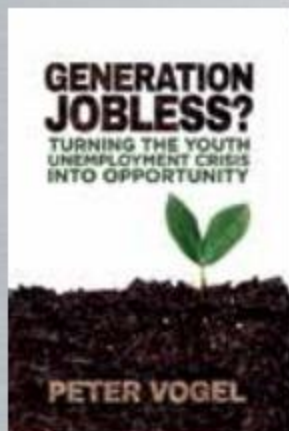
Soñar con ser el director de la compañía es cosa del pasado. Lo de ahora es fundar tu propia empresa, ser el dueño de la compañía y obviamente de tu tiempo. Los *millennials* han roto paradigmas en la manera de hacer negocios y este libro te dará las bases para comenzar tu camino como emprendedor.

Millennials who manage

Chip Espinoza y Joel Schwarzbart

PEARSON

Los *millennials* están ocupando cada vez más puestos de alta dirección. Su forma de dirigir organizaciones se ha diferenciado por la búsqueda de nuevos esquemas de trabajo. Es hora de conocer a esta generación de líderes y cuáles son sus objetivos.



Generation Jobless?

P. Vogel

Palgrave Macmillan UK

A través de entrevistas y testimonios, el autor ofrece una mirada sobre los retos y oportunidades que enfrenta la siguiente generación de emprendedores: los *millennials*. Un libro práctico para aquellos que se convertirán en los generadores de empleo del futuro.

Talento femenino en la alta dirección en México

María del Carmen Bernal y Enrique Taracena (Coordinadores)

LID Editorial

Coca Cola, Avon, ManpowerGroup y otras empresas se unen para ofrecer su experiencia en un área sensible para el sector privado: Talento femenino en la alta dirección. Este libro además, propone un modelo de organización que ayude a las empresas a proyectar y retener a ejecutivas en los niveles más altos del organigrama. Sin duda una lectura necesaria en nuestros días.



Millennials en la oficina

Lee Caraher

PAIDÓS

Es un hecho que los *millennials* se incorporan con fuerza a los centros de trabajo y con ello, varias generaciones deben convivir en las empresas. Pensar de manera estratégica para lograr mejores resultados de trabajo es la apuesta del autor quien se manifiesta a favor de la suma de talentos y no de la confrontación de habilidades.

Retos sobre la desindexación del salario mínimo

Para finales del 2016, se busca lograr la desvinculación real del salario mínimo a nivel federal para que en 2017 se den incrementos diferenciados del salario mínimo y de la unidad de medida de actualización. Éste es ya un gran paso, pero ¿qué sigue?

El tema suele centrarse en el nivel del salario mínimo, pero no debemos perder de vista que cualquier modificación generará impactos en otras áreas sensibles.

¿Qué criterios deben prevalecer para fijar aumentos a los salarios mínimos?

Inflación:

Debido a que el salario mínimo ha fungido como medida económica y está vinculado a diferentes cuentas como multas, sanciones, impuestos o establecimiento de cuotas sobre el crédito a viviendas, entre otras más, la modificación y/o aumento del salario mínimo movería todo el sistema económico mexicano y produciría el aumento de costos en diferentes rubros, lo cual podría generar una inflación. Este es uno de los aspectos más relevantes a cuidar.

Empleo/desempleo:

El desempleo es otra arista. Si el salario mínimo aumenta sin una base sólida ¿Qué pasaría si una empresa no puede pagar un nivel alto de salario mínimo? El efecto inminente sería poner en riesgo la sustentabilidad de la empresa y un mayor nivel de desempleo en

el país. Será necesario analizar la respuesta gradual de empresas ante incrementos al salario mínimo.

Productividad:

No se debe perder de vista que el aumentar el salario mínimo no es sinónimo de aumentar la productividad, rubro en el que México está en posiciones inferiores de los indicadores mundiales. La productividad es eje para lograr un mayor nivel de empleo en nuestro país.

El gran reto es poder establecer en cada empresa, un salario adecuado a la eficiencia y productividad de la misma y de sus trabajadores.

SÍNTESIS DEL EVENTO: *TERMINADO EL PROCESO DE DESINDEXACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO ¿QUÉ SIGUE? Febrero 16, 2016. Escuela Libre de Derecho.*

Participantes:

Luis M. Díaz Mirón, Rector de la Escuela Libre de Derecho

Álvaro J. Altamirano, Vocal de la Junta Directiva de la Escuela Libre de Derecho

Thomas Wissing, Director de la Oficina para México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Basilio González, Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

José Luis Carazo Preciado, Representante del Sector Obrero ante la CONASAMI

Lorenzo Roel, Representante Patronal ante la CONASAMI

Fernando Yllanez, Representante de México ante la OIT.



Controlando el caos

¿Cómo es el trabajo de la ingeniería de tránsito?



Entrevista al Ing. Raúl Yonatan Ortiz Peña

Director General de Ingeniería de Tránsito de la Ciudad de México.

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

Enterar en el Centro Computarizado de Control Vial (CCCV) de la Ciudad de México es una experiencia apabullante. Radios policiales suenan a todo volumen, personal de monitoreo vocifera instrucciones a cada segundo, decenas de pantallas transmiten en vivo imágenes de la ciudad, todo al mismo tiempo las 24 horas del día los 365 días del año. Un bache aquí, un choque allá, una avenida congestionada, nada escapa a esta telaraña de videovigilancia que tiene una meta específica: regular y mejorar la movilidad de la metrópolis. Para aprender sobre esta labor, el Ing. Raúl Yonatan Ortiz conversó con *Mejores Empleos* sobre su labor como Director General de Ingeniería de Tránsito de la Ciudad de México.

Una telaraña que cubre la ciudad

Cuando se habla de control vial, la mayoría de la gente cree que esta función se limita a controlar solamente los semáforos. Sin embargo, el sistema de semaforización actúa junto con un Circuito Cerrado de Televisión (CCT) y con las áreas



Variaciones de voltaje, focos fundidos e interrupciones de energía, son algunas de las causas más comunes por las que fallan los semáforos.

de señalización para mantener el flujo vial de las más de 3,100 intersecciones que hay en la Ciudad de México.

Dichas intersecciones semaforizadas están divididas en tres subsistemas. Dos de los cuales trabajan de manera local y el otro, conformado por 1,350 intersecciones, está comunicado al CCCV; para supervisarlo contamos con el sistema de monitoreo llamado SCATS, el cual advierte en tiempo real sobre las fallas y condiciones que pudiera haber en estas intersecciones viales. Este monitoreo se realiza en las 54 sub áreas en las que está dividida la ciudad. Cuando se detecta una falla, se manda una cuadrilla de campo para que solucione el desperfecto. Nuestro tiempo de respuesta ante dichas situaciones es de aproximadamente 60 minutos.

Factor humano y tecnología, la mejor combinación

Nuestra tarea parece muy complicada pero hemos encontrado la manera de combinar el factor humano y la tecnología para mejorar paulatinamente la movilidad vial de la ciudad. Un ejemplo de ello es que la Ciudad de México instauró en el año 2000 el primer Sistema de Control Adaptativo de Tránsito de Latinoamérica, que actualmente está pasando por un proceso de actualización

para responder al crecimiento que ha tenido esta entidad. Además, semestralmente se hacen recorridos por los 1,300 km de red vial primaria para afinar los planes de coordinación a implementar. Estas acciones están enfocadas en aprovechar lo mejor de ambos aspectos: la precisión de la tecnología y la apreciación del ojo humano. De hecho, aquí contamos con un equipo de 194 personas listas para responder ante cualquier contingencia.

Básicamente podríamos decir que nos dedicamos a tres actividades principales que procuran adecuarse al crecimiento demográfico, económico y estructural de la ciudad: mantener la operación, revisar los planes de coordinación semaforica y la ingeniería de tránsito ►

TIP de Raúl Ortiz:

Si te interesa dedicarte al mundo de las vialidades, deberías pensar en estudiar alguna ingeniería. Aquí intervienen ingenieros en comunicaciones y electrónica, telemática, transporte y demás. Esta es una tarea multidisciplinaria que puede abarcar muchos rubros.



Día Nacional por la Inclusión Laboral

Dra. Alicia Trejo Patiño,

Directora de Igualdad Laboral para Adultos Mayores, Personas con Discapacidad y Personas que viven con VIH/Sida de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La discriminación es uno de los problemas más graves de nuestra sociedad, limita el desarrollo de la persona y pone en riesgo su integridad y calidad de vida. Aunado a esto, existen grupos que se encuentran más expuestos a ver vulnerado su derecho a un empleo digno, tal es el caso de las personas adultas mayores, las personas con discapacidad, los jóvenes, las personas de la comunidad LGTBTTI y las personas que viven con VIH/Sida, probabilidad que aumenta cuando además, son mujeres.

Por lo anterior, en un esfuerzo conjunto con las y los legisladores, en el 2013 se impulsó que el 27 de febrero de cada año se estableciera como el “Día Nacional por la Inclusión Laboral”, en un afán de concientizar a la población en general, pero particularmente a quienes participan el proceso de inclusión laboral, sobre el

derecho humano al trabajo de todas y todos los mexicanos, independientemente de su condición, edad, género, discapacidad, etcétera.

En este tenor, el Gobierno de la República, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene el compromiso de generar las condiciones que permitan a los grupos más vulnerables de la sociedad ejercer su derecho al trabajo, a través de programas, estrategias y acciones que buscan fortalecer la cultura de inclusión laboral en el país y visibilizar a los sectores más desfavorecidos.

Entre las acciones más relevantes se encuentran: la elaboración y publicación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (2014-2018), la Red Nacional de Vinculación Laboral y a los Distintivos Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, Empresa Familiarmente Responsable y Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil, así como el cumplimiento del compromiso de Gobierno CG-088 que consiste en promover y difundir los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas que contratan a personas con discapacidad.



Con el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad se sentó un precedente, ya que por primera vez se emitió un programa especial enfocado específicamente a la inclusión de dicha población en el mercado laboral.

A través de la Red Nacional de Vinculación Laboral y la Estrategia Abriendo Espacios, que incluye ferias de empleo especializadas y el portal.

Wwww.abriendoespacios.gob.mx, donde se ofertan vacantes para personas con discapacidad y adultos mayores, se contribuye y facilita la integración de las personas en situación de vulnerabilidad a un empleo.

Por su parte, los diferentes distintivos promueven y fortalecen la implementación de buenas prácticas de inclusión laboral por las empresas, cuyo objetivo primordial es facilitar el acceso, desarrollo y permanencia en el empleo, de estos grupos poblacionales.

Asimismo, en cumplimiento del Compromiso de Gobierno 088 (CG-088), se difunde y brinda asesoría a las empresas, sobre los beneficios e incentivos con los que cuentan al contratar a personas con discapacidad.

La inclusión genera diversos beneficios no sólo para las personas, sino también para las empresas y la sociedad en general. Las y los trabajadores mejoran su economía personal y familiar y adquieren mayores grados de autonomía; las empresas mejoran su clima laboral, incrementan su productividad y pueden acceder a los estímulos fiscales existentes; la sociedad por su parte, mejora su percepción de la diversidad y se ve beneficiada por la movilización en la economía.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social reconoce que, no obstante, los avances en materia de inclusión laboral, existen importantes retos, por lo que continuará impulsando una sólida política de inclusión laboral en beneficio de los sectores más vulnerables de nuestra población ►



Las empresas del CMN firman la

“Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad”

El pasado 2 de marzo, las empresas del Consejo Mexicano de Negocios (CMN) firmaron la iniciativa “Éntrale, alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad”, que busca impulsar la creación de una cultura de inclusión laboral para Personas con Discapacidad (PCD). Lo anterior es una acción para aumentar el número de PCD que con trabajo estable. Y es que, en nuestro país alrededor de un millón de ellas viven en posibilidades de trabajar, sin embargo, menos del 30% está activa en el mercado laboral.

Durante el evento, Alejandro Ramírez, Presidente del CMN, dijo “esta iniciativa busca atender las necesidades de México en materia de inclusión laboral de PCD, a través de la suma de voluntades, la visión y el compromiso de los miembros del CMN para ofrecer mejores oportunidades laborales para las PCD y contribuir así, al desarrollo de México”.

Emilio Azcárraga, quien actualmente lidera esta iniciativa dentro del CMN, afirmó “las PCD deben integrarse a la sociedad y, para ello, es necesario abrir oportunidades y crear espacios que les permitan alcanzar su máximo potencial”. La Cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión también se sumó a la iniciativa para difundir contenidos de sensibilización en esta área.

“Incluir beneficia. Excluir, cuesta. Si México busca competir globalmente, requerimos transformar la manera en la que pensamos sobre nuestra fuerza laboral. Dejemos de lado estereotipos sobre quiénes pueden realizar qué tareas y empezar a adecuar a las organizaciones para aprovechar el talento de millones de personas” mencionó, Alexandra Haas, Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, quien fungió como testigo de esta firma.

“**Éntrale**” está conformada por empresas como: Aeroméxico, Banamex, Bimbo, Casa Cuervo, CEMEX, Cinépolis, Cydsa, Envases Universales, GEPP, Grupo LALA, Gruma, Grupo Gigante, Grupo Infra, Grupo México, Grupo Kaluz, Kimberly-Clark de México, Grupo Kuo, La comer, Mabe, Nadro, Proeza, Soriana, Televisa, Vitro y Seguros Atlas.

“**Éntrale**” da acceso a una red de facilitadores de servicios de inclusión especializados para asesorar a las empresas en el diseño e implementación de programas de inclusión laboral, esta red está conformada por: Ágora, APAC, Capaxia, Colabore, CONFE, Movimiento Congruencia, FEMESOR, Fundación ManpowerGroup, Fundación ParaLife, Inclúyeme, INKLUSION, JUNTOS, Kadima, Ojos que sienten, Telotón, Todo Accesible y Unidos ▶



10mo.

RH

¡Participa!

**11-12
MAYO
2016**

**Congreso Internacional de
Recursos Humanos**



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

www.CongresoRH.mx

Sede:



9na. edición

Congreso de Marketing Digital



**10 de
Marzo
2016**

**¡Inscríbete
Ahora mismo!**

Expande tu Negocio en Internet

www.CongresoMarketingDigital.mx

Sede:



(55) 90-00-04-04 01-800-087-2411
informes@congresospe.com.mx

Aliados

mejores
empleos

Pyme
ADMINISTRACIÓN

imt Instituto Mexicano
de Televisión
Contactforum

CINCO M DOS

COPARMEX

EL ECONOMISTA
Información inteligente

Reed Exhibitions
México S.A. de C.V.

territorium
DISEÑO PARA LA COMUNICACIÓN

Infoestratégica

Mujeres
Trabajando



USEM
UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO



socialand

recursos humanos TV
el canal de 100% de Análisis Laboral

**MUNDO
EJECUTIVO**

PE
Promoción Empresarial
Excelencia en Capacitación Ejecutiva

MUJER mejores empleos

Avanzar en la equidad

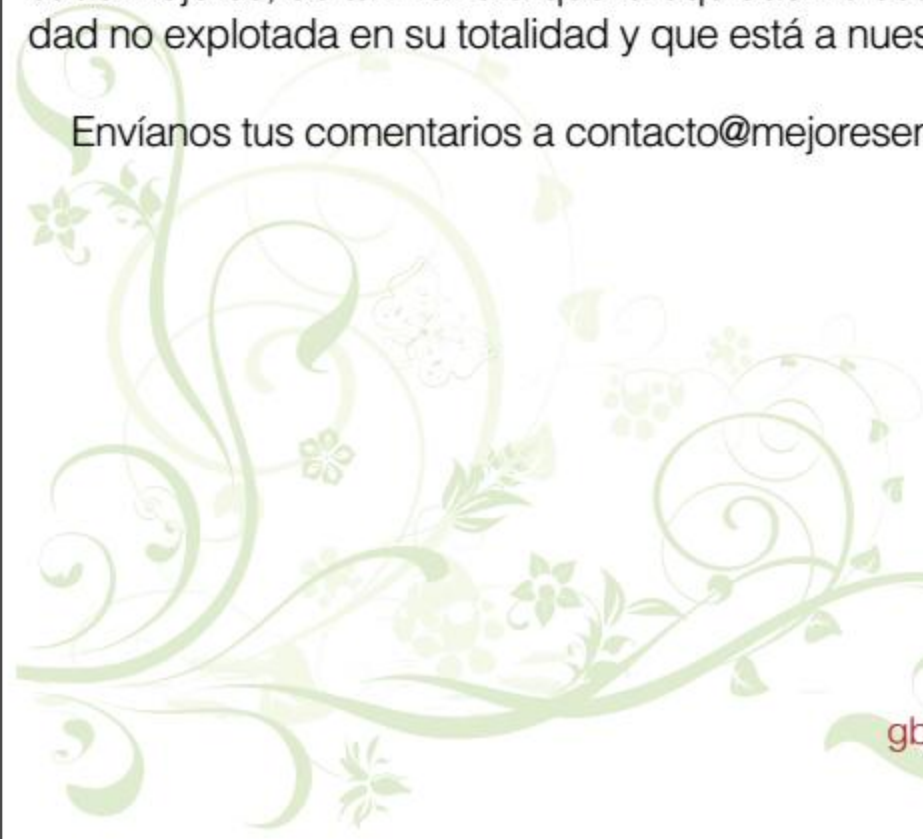
Para *Mejores Empleos* es grato dar a conocer a quienes desarrollan labores orientadas a dar impulso a las mujeres, en el sentido en que se les facilite aprovechar las oportunidades, tener la mejor comprensión del entorno laboral, conocer cómo se puede perfilar un escalamiento de su carrera profesional o simplemente recibir la orientación para llevar una vida productiva que facilite su independencia económica. Quienes realizan este tipo de labores, demuestran un alto compromiso con México en lograr avances en materia de equidad.

En esta edición presentamos con orgullo a dos mujeres altamente comprometidas con estos objetivos: una de ellas es Carolina Flores quien a través de *Mamá Digital* asume la importante labor de ayudar a otras mujeres a eliminar la brecha digital; y por otro lado, a Paola Ortiz, quien dentro del mundo financiero, hace valer los recursos y modelos disponibles para tener la mayor equidad posible en su organización.

Y es que en este mundo, las mujeres descubrimos cada día más las nuevas y fascinantes fronteras por cruzar; si hoy se presentan tales posibilidades para elegir caminos, también existen las oportunidades de sobresalir en ellos.

Para avanzar en la equidad, particularmente en los entornos de trabajo, te invito a que asumas por lo menos un compromiso o una acción al día que represente un avance genuino en apoyo a otras mujeres, de tal manera que la equidad no sea vista como una lucha, sino como una oportunidad no explotada en su totalidad y que está a nuestro alcance.

Envíanos tus comentarios a contacto@mejoresempleos.com.mx



Gabriela Breña H.
Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Mamás y abuelas, súmense a la era digital

Entrevista a Carolina Flores Zertuche

Integrante del patronato de *Mamá Digital IAP*



Por Valeria Cervantes Bielma
contacto@mejoresempleos.com.mx

Entusiasta, emprendedora y con alto nivel de compromiso, Carolina Flores Zertuche, a sus 70 años, es conocida también como “la abuela digital”; ella pertenece a la generación *tradicionalista* pero se distingue por manejar a profundidad las herramientas tecnológicas. Además de ser una empresaria exitosa en desarrollo de *software*, ella se mantiene activa en el mundo de los negocios y en contacto con el mundo familiar y profesional, como resultado de estar a la vanguardia en esta era digital.

Mejores Empleos platicó con ella sobre su actividad altruista encaminada al impulso e integración de las mujeres al mundo tecnológico y de qué forma *Mamá Digital*, una institución de asistencia privada, contribuye a este fin.

Empoderando a las formadoras del hogar mexicano

El proyecto *Mamá Digital*, fue fundado por Melva Sangri y comenzó hace cinco años, con el fin de demostrarles a las mamás y a las abuelas que aún no se han subido al barco de la revolución digital, que nunca es tarde para beneficiarse del uso de computadoras, aplicaciones, *smartphones* y tabletas para mantenerse vigentes, echar a andar un negocio, seguir activas profesionalmente y participar de forma activa en el entorno familiar sin que la tecnología sea motivo de distanciamiento ni que produzca una brecha en la convivencia y comunicación entre los miembros de la familia.

También durante ese año, en la *Aldea Digital* organizada en el zócalo de la Ciudad de México, 6,860 personas sin distinción de género, fueron capacitadas en



Mamá digital capacitó de forma gratuita en 2015 a alrededor de 2,870 mujeres de las cuales el 70% era menor de 60 años, el 30% restante, alrededor de 861 personas, constituían a las llamadas “abuelas digitales”.

el Taller *Inicia tu negocio en internet*, liderado por el equipo de *Mamá Digital*.

¿Por qué es importante la capacitación digital?

Se nos ha olvidado que es necesario contribuir al desarrollo social a través de programas de educación y empoderamiento para la mujer en el ámbito digital. En este proyecto acercamos los beneficios y utilidades que la tecnología puede brindar a las mujeres para incorporarse o mantenerse activas en la vida productiva y económica del país, lo que es fundamental para un grupo por cuya edad o condición, se ve afectado con frecuencia por las escasas oportunidades laborales y en donde la tecnología juega un papel preponderante para aumentar sus posibilidades de empleo.

Sin embargo, en mi percepción, desde un enfoque cien por ciento social, es evidente que las mujeres son la columna principal en la formación de los hijos; en un país como México, las funciones de educación, también recaen en una elevada proporción en las abuelas. ¿Qué sucede cuando la tecnología empodera a los jóvenes o niños? ¿Cómo pueden los adultos establecer lazos de comunicación y atención adecuada a sus hijos, cuando la tecnología se interpone como autoridad en el modelo de educación de los menores de edad? Los mayores suelen 'soltar' sus mandos por sentirse 'excluidos, incapacitados e inadaptados' en ese entorno digital y pierden terreno en el campo de la formación de jóvenes, lo cual se ve reflejado en la carencia de valores que aqueja a nuestra sociedad y en una generación sin estructuras ni respeto a la autoridad.

Por eso *Mamá Digital* busca empoderar mujeres mediante la capacitación, darles un acervo digital y transmitirles conocimientos, habilidades, reglas y normas de cuidado y comportamiento en el mundo digital; además preparamos a las mujeres para saber distinguir los peligros que puede traer el mal uso de las redes sociales así como el de información que pueda vulnerar la seguridad de un menor o el de toda la familia.

En mi caso, la tecnología es mi vida y mi misión; soy empresaria de esta industria y mi manera de retribuir a la sociedad lo mucho que mi país me ha brindado, es el apoyar a que cada vez más personas 'mayores' entiendan lo fácil que es en estos momentos comunicarse con su familia, pedir el súper o estar en contacto con amigos a través de una tableta ya sea por medio de una videoconferencia o de mensajes; se trata de acciones que sin duda alguna favorecen la calidad de vida y 'conecta' a las todas las personas con el mundo que hoy habitan.

¿Cómo integrar a más mujeres y hombres al mundo digital?

Si bien, *Mamá Digital* está enfocado a mujeres, también se busca que cualquier persona se acerque a manejar una computadora, *gadget* o navegue en Internet; para ello, toda persona interesada puede acudir los martes a *Telmex Hub* en Isabel la Católica número 51, colonia Centro en la Delegación Cuauhtémoc en la Ciudad de México, D.F. en donde damos cursos gratuitos que van desde la iniciación a la computación hasta uso de redes sociales y la creación de negocios en Internet ►

TIP de Carolina Flores:

La peor brecha es la que niega la existencia de una era digital y la que se rehúsa a ser parte de esta nueva etapa. Mamás y abuelitas: es preciso darse tiempo para asumir la tarea de transformar y administrar la energía, tiempo y recursos tecnológicos con la finalidad de desarrollar habilidades para la vida diaria, la vida en familia y la vida en el trabajo.

¿Deseas realizar algún donativo para este fin?

Mamá Digital es una Institución de Asistencia Privada por lo que expide recibos deducibles de impuestos. BBVA Bancomer cuenta: 0193859479, Clabe: 012 180 001938594799 o bien en: www.mamadigital.mx



ORGANIZADO POR:

CONFERENCE
MANAGEMENT

Líder en Capacitación
Empresarial

F O R O MUJERES DE ÉXITO ♀ 21 DE ABRIL 2016



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

ORADORAS



Carmen Kingston
DIRECTORA DE OPERACIONES



Fernanda Langarica
DIRECTORA DE FINANZAS



Marcela Criso
DIRECTORA DE SUSTENTABILIDAD



Sandra Sánchez
DIRECTORA GENERAL



Irma Wilde
DIRECTORA DE DESARROLLO DE
NEGOCIOS Y ESTRATEGIA



SAMSUNG



PROBIOMED

SIEMENS



Laura Tapia
DIRECTORA DE MARKETING
EN LATINOAMÉRICA

P&G



Marcela Velasco
DIRECTORA DE MERCADOTEC-
NIA CORPORATIVA

telcel



Michelle Ferrari
DIRECTORA GENERAL MÉXICO,
CENTROAMÉRICA, CARIBE Y CHINA



PANEL: TALENTO FEMENINO EN LA ALTA DIRECCIÓN EN MÉXICO



Ma. del Carmen Bernal
DIRECTORA DEL CENTRO DE
INVESTIGACIÓN PARA LA MUJER
EN LA ALTA DIRECCIÓN



Adela Giral
DIRECTORA DE RECURSOS
HUMANOS

Microsoft



Claudia Kuri
ABOGADA LABORAL PARA MÉXICO,
CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE



PATROCINADORES:



DELTA



MARKETING DIGITAL INTEGRAL

(55) 6830 7270 (55) 6830 7271

www.mujeresdeexito.com.mx

informes@mujeresdeexito.com.mx

INVERSIÓN
\$3,900 + IVA

Ser profesional, no tiene género

Entrevista a Paola Ortiz

Directora de Recursos Humanos y Administrativos
en Casa de Bolsa Finamex



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

Trabajadora desde muy joven, Paola Ortiz es, como muchas otras mujeres en la actualidad, una ejecutiva en búsqueda de superación constante. Desde su puesto como Directora de Capital Humano y Activos en *Casa de Bolsa Finamex*, concilia perfiles y funciones al hacer énfasis en las necesidades y condiciones de cada persona para armonizarlas con las metas de la organización, por esa razón en *Mejores Empleos* nos acercamos a ella, interesados en la visión que, como profesional, tiene alrededor de las opciones equitativas de trabajo.

Políticas flexibles... ¿Por qué sí?

Es impresionante como a muchos se nos olvida que en las empresas tratamos con seres humanos por lo que un trato digno a la persona y hacia sus necesidades, debería ser la regla sin excepción. Se trata de cuidar de su integridad, y por supuesto de su salud física y mental. Y en esto la tecnología puede ayudar; en un mundo en que el uso del internet y los dispositivos móviles es cada vez más frecuente, es imperdonable no utilizarlos para adoptar modelos de flexibilidad que eleven la competitividad de los diversos grupos de colaboradores.

Poco a poco las empresas ceden en cuanto a la resistencia al cambio. Entendamos que una madre o padre de familia será más productivo en la oficina cuando sabe que ha dejado seguros a sus hijos en la escuela y que podrá salir a recogerlos para pasar la tarde con ellos gracias a que existen los horarios escalonados o que cuenta con la flexibilidad de llevar

**Flexibilidad en el
trabajo y uso adecuado
de la tecnología...
¡La mancuerna
perfecta!**



parte del trabajo a casa con el fin de entregarlo en el transcurso del día a través de las diferentes herramientas tecnológicas.

Establecer políticas de este tipo o la seguridad social extendida al marido de una trabajadora; dar más días de permiso de paternidad a los hombres que lo que brinda la ley para apoyar a la familia en el momento del nacimiento de su hijo o el simple hecho de salir temprano los viernes, son medidas que han ayudado en las empresas no sólo a alcanzar los objetivos del negocio sino a mejorar considerablemente el clima laboral y, por supuesto, la retención del talento.

¡Más profesionales sin etiquetas de género!

Tanto hombres como mujeres deberíamos de hacernos valer por nuestras competencias, esto inhibe las etiquetas de género. Ser responsable, proactivo, puntual, comprometido y orientado a resultados, deben ser el común denominador de cualquier persona que diga ser profesional. En lo personal, esa ha sido siempre mi bandera y aunque me he enfrentado con la discriminación de género en varias ocasiones durante mi carrera profesional, puedo decir que la clave estuvo en

mantenerme firme y que mis competencias hablaran por sí mismas.

Se trata de que los directivos entiendan que las mujeres somos igualmente capaces que los hombres y que no deben etiquetarnos (discriminarnos) por ser madres; somos colaboradores capacitados para asumir la responsabilidad de un proyecto y a la vez, estar al pendiente de otras áreas de la vida. Para ello, hombres y mujeres a la par, debemos demostrar con excelencia que pueden lograrse resultados admirables independientemente de horarios establecidos o presencia física en las oficinas; sólo así las puertas se abrirán como consecuencia.

¿Entre la vida personal y profesional? ¡Ambas!

Para ningún ser humano debería de ser motivo de conflicto desarrollarse en la parte familiar, laboral y personal. Tengo dos hijos y si bien, sé que representa un reto enorme ser profesional en el trabajo y madre en toda la extensión de la palabra, me queda claro que son experiencias de vida que pueden y deben convivir simultáneamente.

Busquemos erradicar las largas horas dedicadas al trabajo sin saber de la familia o sacrificando el deseo de ser madre; es lamentable cuando una mujer se niega un anhelo personal para sólo dedicarse a su desarrollo profesional. Pareciese ser un tema sólo 'femenino' cuando no lo es; independientemente del género, las oportunidades de inclusión y superación aplican para todos ►

TIP de Paola Ortiz:

En particular las mujeres debemos administrar nuestros objetivos: si se es joven y aún no se tienen mayores compromisos, hay que viajar, hacer posgrados y especializarse. El tiempo avanzará, por lo que hay que planear en qué momento se asumirán responsabilidades de familia que puedan cruzarse con la vida laboral, ese será el momento crucial para recurrir y demostrar a los jefes el valor real de nuestras competencias. Nadie ha dicho que para ser madre, sea necesario abandonar un trabajo o que no se pueda conciliar vida y trabajo. Empecemos por cambiar este paradigma. ¡Planea tus proyectos de vida!





anipac

¿Buscas empleo o personal del sector plástico?

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

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



GRUPO CINTE
Consultoría en TI

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

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

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

Si eres especialista TI y conoces de tecnologías como:
SAP, SAP CRM, Siebel, ORACLE, PeopleSoft, JD Edwards, Desarrollo WEB, Administradores de Bases de Datos, Mainframe, Microsoft, expertos en migraciones y almacenamiento, consultores en BI y workflow, Testers y QA's.

O eres un experto en Procesos de Negocios como:
Administración y Dirección de Proyectos (ITIL, PMI, PMO, Administración del Cambio, entre otros) y Optimización de Procesos (planeación, análisis, diseño de procesos y documentación).

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

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

Soluciones TI con Sentido Humano www.grupocinte.com



aldesa
Grupo

Empresa líder en construcción, de obra civil y edificación.

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

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



En la revista **mejores empleos**

tenemos el espacio Perfecto

Para captar CV's o publicar vacantes

- De alta rotación
- Especializadas

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