

mejores **empleos**

Busca empleo con
propósito profesional

Big Data

nicho de oportunidades

¿Cómo negociar
un ascenso?

CV ciego

en defensa del talento

Especial de:

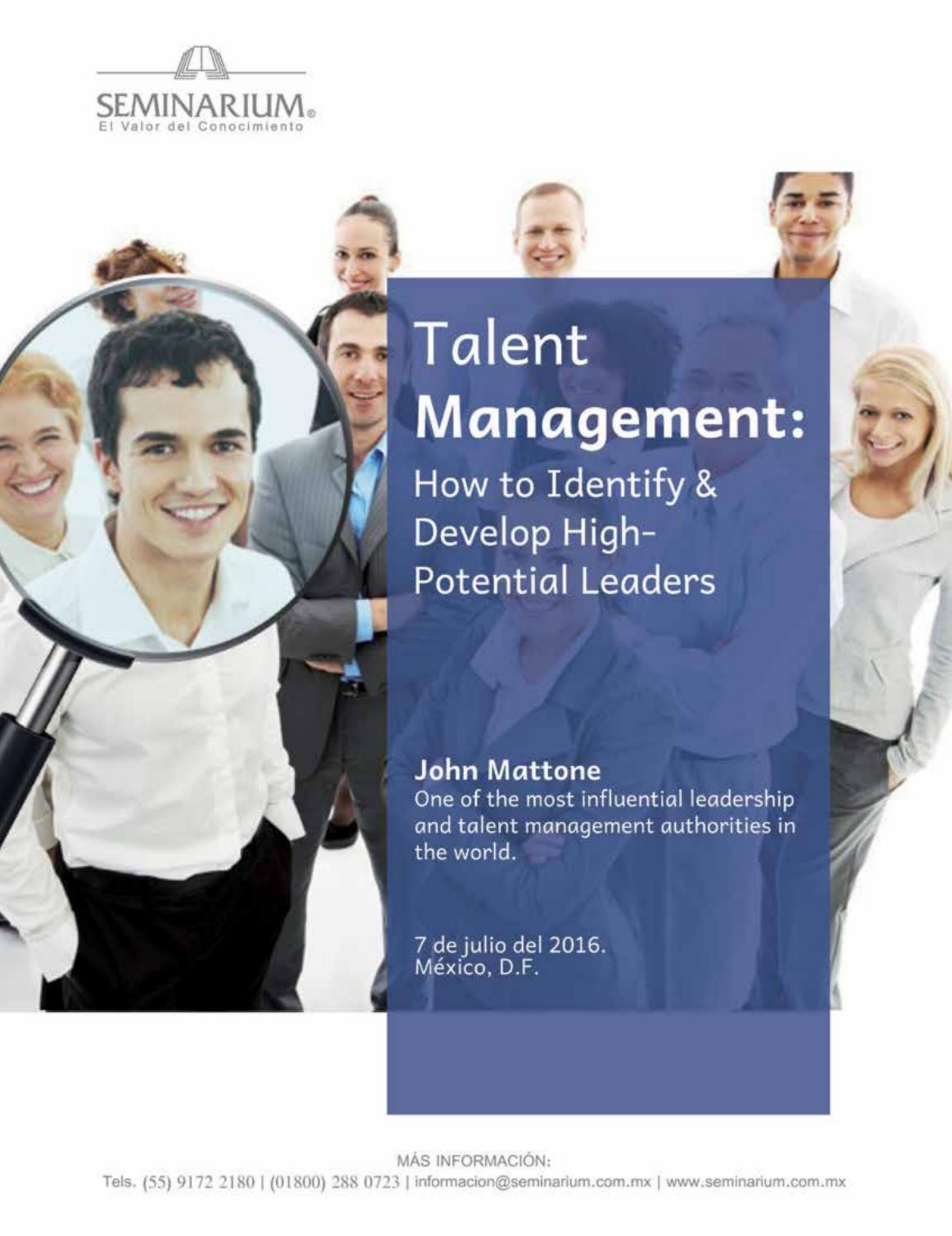
Inclusión laboral para
personas con discapacidad

→ **Éntrale:**

un esfuerzo convertido
en alianza

→ **Empresas del Consejo Mexicano de Negocios asumen el reto social**

Entrevista a Alejandro Ramírez
Presidente del CMN



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

INVESTIGACIÓN
Patricia Pérez Martínez
contacto@mejoresempleos.com.mx

AUXILIARES EDITORIALES
Odalhi Jiménez Aburto
Daysi Marlen Bravo Rosales
Nadia Salinas Mendoza
José Antonio Moreno González
Jesús Daniel Lazcano Aguirre
Carlos Daniel Villicaña Rojas

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.

Mejores Empleos es socio activo de:



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. Tercer / cuarto 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



Más allá de la inclusión laboral

El derecho al trabajo es la base para ver consolidados otros derechos humanos, es decir, un empleo formal permite a una persona tener la capacidad de llevar una vida digna, activa y productiva, y de esta forma contribuir con su labor a la conformación de una sociedad próspera, justa y más humana.

Crear un entorno propicio para que existan oportunidades equitativas de empleo para cualquier persona, requiere de voluntad verdadera por parte de todos los sectores de la sociedad, así como también de creatividad para liderar acciones respecto a todo aquello que nuestra sociedad aún precisa mejorar.

Para Mejores Empleos éste ha sido siempre un tema relevante. Desde la publicación de nuestra primera edición, nos hemos dado a la tarea de hablar respecto a la inclusión laboral en nuestra sección *Trabajo incluyente*; ahí hemos dado a conocer los esfuerzos que diversas instituciones realizan para contribuir en la formación, capacitación e impulso al empleo de diversos grupos en exclusión, así como los desafíos y resultados que reportan las personas con discapacidad en los centros de trabajo.

En esta ocasión nos es grato abordar la inclusión laboral no sólo como una sección, sino como un objetivo central de la alianza anunciada hace unos meses por el Consejo Mexicano de Negocios (CMN), una organización integrada por las empresas que generan la mayor cantidad de empleos en el país. Un esfuerzo de esta envergadura, representa un claro mensaje a nuestra sociedad al demostrar que al asumir con firme voluntad una meta de enfoque social, pueden articularse acciones positivas, no obstante los desafíos que éstas impliquen.

Sin lugar a dudas la iniciativa del CMN tiene potencial para cambiar el rumbo del país; muchos aspectos habrán de afinarse mientras se trabaja, pero el hecho de contar con este importante liderazgo por parte del Consejo, representa un progreso contundente en materia de equidad en la historia de México.

Compártenos tus comentarios en: MejoresEmpleos
 MejoresEmpleos

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6

¡No dejes tu capacitación en manos de otros!

Por Margarita Chico

20

Xicani Godínez: No esperes inclusión ¡ve por ella!

Por Valeria Cervantes Bielma

8

Prejuicios, el enemigo en la toma de decisiones

Por Jorge Andere Martínez

22

El “ganar - ganar” de la inclusión laboral: OIT

Por Patricia Pérez Martínez

10

El “currículum ciego” en defensa del verdadero talento

Por Almudena Jado

24

¿Por qué inclusión laboral no es sólo hablar de discapacidad?

Por Mejores Empleos

12

Negociar para ascender

Por Gustav Juul

28

Inclusión laboral, misión en curso

Infografía Mejores Empleos

14

Mitos y realidades de los sistemas multinivel

Por Laura B. Huerta

30

Una norma para la igualdad laboral y la no discriminación

Por Odalhi Jiménez Aburto

18

¡A buscar empleo con propósitos claros!

Por Elizabeth Verduzco Garduño

32

El Consejo Mexicano de Negocios impulsa la inclusión laboral en México

Por Gabriela Breña Huerta



pág. 32

El Consejo Mexicano
de Negocios impulsa la
inclusión laboral en México

pág. 59

Tras el verdadero desarrollo
de la mujer mexicana



35

Inclusión, una puerta a la medida
de todos

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

50

Big data: un nicho
de oportunidades

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

37

Pioneros de "éntrale"

Por Gabriela Breña Huerta

52

Todo el día frente a la
computadora...¿Y tus hombros?

Por Sandra Romo

40

Sin independencia no hay plenitud

Por José Antonio Moreno González

54

Y entre libros nos encontramos

Recomendaciones de Mejores Empleos

42

Recomendaciones para emplear
a Personas con Discapacidad
Intelectual

Por Daysi Marlén Bravo Rosales

56

Luchando contra alimañas
¿Cómo es el trabajo de
controlador de plagas?

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

44

La pérdida auditiva, una
discapacidad ciega

Por Nadia Salinas Mendoza

59

Tras el verdadero desarrollo de la
mujer mexicana

Por Elizabeth Verduzco Garduño

46

La dignidad en la empresa

Por Rosario Ancheita Ocampo

62

Entrevista a Graciela Álvarez Hoth

Por Gabriela Breña Huerta

48

Personal Marketing: el triángulo
perfecto

Por Luis Berango Irizar



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

¡No dejes tu capacitación en manos de otros!

Por Margarita Chico

machico@trabajando.com

Directora General de Trabajando.com México

www.trabajando.com



¿Buscas trabajo pero no estás actualizado? ¿Quieres postularte para un mejor puesto en tu empresa? Hoy en día no basta contar con estudios universitarios, lo ideal es continuar con alguna maestría o bien, seguir capacitándote en el área de tu interés. En *Trabajando.com* México realizamos una encuesta a dos mil personas en las que el 71% de los encuestados aseguró haber tomado algún tipo de capacitación con el fin de

Recuerda que la capacitación comprende desde aprender o perfeccionar algún idioma hasta cursos de actualización o específicos que apoyan procesos vinculados a tu profesión. Actualmente el mercado laboral exige grados de especialidad o formaciones adicionales que permitan perfiles interdisciplinarios, por lo tanto, estudiar debe ser un hábito para cualquier profesional. La tecnología nos ofrece una gran diversidad de alternativas para lograrlo.

mejorar en el ámbito laboral y profesional. ¿Eres del 29% restante que está quedándose atrás?

Responsabilidad de cada persona

Cada vez son más las personas que se dan cuenta de cuáles son sus áreas de oportunidad, piensa primero en las tuyas ¿Qué es necesario para que te vuelvas todo un referente en tu área? ¿Qué hace falta para volverte realmente competitivo? Y lo más importante ¿qué haces para no quedarte estancado con lo que ya sabes y que con seguridad se volverá obsoleto en poco tiempo?

De los participantes en la encuesta mencionada, 67% aseguraron que habían obtenido apoyo de su empresa para capacitarse y si bien existen jefes que se preocupan por sus empleados y el crecimiento de cada uno de ellos dentro de la organización puesto que reconocen que de ellos dependerán en gran medida los resultados del negocio, no todos son así. En el caso de que te encuentres en un lugar en el que por diversas circunstancias no puedas obtener algún apoyo ¡toma la iniciativa! Busca alguna opción para evitar quedarte estancado, al final, estás hablando de tu propio desarrollo profesional.

Capacitación, la mejor herramienta para abrir puertas

La capacitación que una empresa puede llegar a ofrecer es con el fin de que sus colaboradores mejoren ciertas habilidades y competencias para así llegar a las metas del área. El 75% de nuestros entrevistados reconocen que volver a estudiar los impulsó en su crecimiento profesional y un 67% aseguran que han tenido una oportunidad de desarrollo.

Capacitarse no está de más y qué mejor si la empresa es quien la ofrece; habrá que hacer entender a las organizaciones que efectivamente invertir en su personal significa ganancia doble, éstas ganan y los colaboradores también, puesto que alrededor del 75% de nuestros encuestados mostró amplia disposición para seguir formándose.

Hoy en día la oferta es variada, existen modalidades de clase presencial en horarios accesibles para personas que trabajan de tiempo completo y, por supuesto, cursos que pueden tomarse a través de internet e incluso varios de ellos son totalmente gratuitos, busca en la red y prefiere aquellos que tengan algún tipo de certificación que avalen los conocimientos impartidos ►

Tendencias en RH



Liderazgo efectivo

Por Luis García

luis.perfilempresarial@gmail.com

Hace unos días me encontré con un colega del área de Recursos Humanos quien trabajó por más de 20 años en el mundo financiero, al platicar coincidimos en que durante nuestra trayectoria, el mayor reto que enfrentamos fue el darle una visión objetiva a nuestras acciones, es decir apoyada en estadísticas “cuantificables” dado que los que nos hemos dedicado a esta función hemos observado que cuando convertimos nuestras palabras en números, logramos tener más eco e impacto en quienes están a cargo del negocio.

Por otro lado, uno de los principales problemas en los que coincidimos fue en la falta de liderazgo en las organizaciones en donde jefes, supervisores, gerentes y hasta directores de área, nos cuesta trabajo delegar o dirigir un equipo. A diferencia de otras culturas en donde se expresan los objetivos que se esperan sean alcanzados por un subordinado claramente, en tiempo y forma, en nuestro país, muchas veces fallamos al confundir instrucciones o tareas en las que debido a la nula claridad se dificulta el alcance de objetivos. Aquí es cuando el papel del ejecutivo de Recursos Humanos resulta imprescindible en la organización, en el adecuado apoyo a la formación de líderes reales.

Bien describía Fred Kofman en su libro *La empresa consciente*, que la tarea del líder consiste en darle sostén a un equipo, y su efectividad quedaba demostrada por sus resultados. No es tarea fácil, seamos conscientes de que en las organizaciones conviven hoy al menos tres generaciones con intereses, creencias, motivadores y expectativas diferentes, por lo que el líder debe procurar contar con responsabilidad incondicional, integridad esencial, comunicación auténtica con sus colaboradores, así como con un compromiso impecable y liderazgo honesto.

Se trata de no sólo de saber gerenciar sino saber cómo ponerlo en práctica. Necesitamos líderes conscientes e inspiradores, capaces de mover a los demás hacia el trabajo en equipo logrando resultados, rompiendo las deficiencias humanas que el ego produce al querer tener siempre la razón y bloquear las iniciativas de otros cuando no somos tomados en cuenta ►

Prejuicios, el enemigo en la toma de decisiones

Por Jorge Andere Martínez

Director General Grupo Andere
jorge.andere@grupoandere.com



Grupo Andere
Consultores en procesos humanos



Seguramente muchos de nosotros hemos escuchado hablar de aquella parábola en la que un rey, seguido por su ejército, pasó montado sobre un gran elefante por una pequeña aldea en la que todos ahí eran ciegos. Algunos de los habitantes de ese poblado pidieron al rey acercarse para tocar al gran animal. -Os doy permiso, ¡tocadlo!-, consintió él. Uno tocó la trompa, otro la pata, su compañero el lomo, uno más la oreja y al otro lo montaron en el elefante para que diera una vuelta. Todos quedaron fascinados, sin embargo, cuando los demás ciegos preguntaron qué clase de ser era un elefante, todos dieron respuestas distintas. Uno dijo que era un enorme tubo que se alzaba con fuerza, otro que era una columna con pelos, mientras que su compañero afirmaba que era como una especie de fortaleza peluda; quien había tocado la oreja señalaba que era un grueso tapiz que se movía cuando lo tocaban y el último, hablaba de una montaña colosal que era capaz de pasear.

Nikos Kazantzakis nos ayuda a comprender con esta parábola, lo fácil que es dejarse llevar por la percepción sesgada de la realidad que no deja ver más allá de nuestras narices y que con soberbia nos hace creer que somos dueños absolutos de la verdad con la que emitimos juicios sin fundamento. ¿Acaso no hemos visto lo que ha sucedido con el ahora político aspirante a la presidencia del país más poderoso del mundo,

el empresario Donald Trump? Estas actitudes frecuentemente generan división y discriminación en cualquier núcleo, sea la familia, comunidad o la empresa.



Mirar la paja en el ojo ajeno

No por nada se dice que antes de señalar a alguien con nuestro índice, nos demos cuenta de que cuando sólo un dedo apunta hacia afuera, el resto de nuestros dedos lo hacen hacia adentro. Es fácil hacer lectura de los hechos que nos rodean con nuestra propia y limitada mirada condicionada por nuestra historia, cultura y valores que nos limita para ver el todo de una situación y nos imposibilita en la toma de decisiones.

Se trata de diferenciar entre el color de mi zapato que es negro, del juicio que concluye si es bonito o feo y si combina o no con el pantalón. Diferenciamos afirmaciones de juicios para tratar de ser objetivos y mirar con claridad.

La diferencia sutil entre juicio y afirmación

Existen juicios fundados en hechos que sirven de brújula y orientación, pero debemos cuidarnos de los que no tocan base en la realidad medible puesto que generan ceguera y confusión. El juicio es una interpretación subjetiva, dogmática y equívoca mientras que las afirmaciones dimanan de hechos concretos, objetivos y mensurables.

Trabajemos en la autoestima y la autocrítica para reaccionar con flexibilidad a la situación y no con cargas emocionales y viscerales que bloquean las oportunidades de crecimiento propias y de los demás.

Ahora bien, existen también los prejuicios que reflejan no sólo creencias y pensamientos categóricos sino que incluyen sentimientos de desprecio o simpatía *a-priori* que distorsionan la percepción. Las personas con baja autoestima tienden más al prejuicio porque se ven amenazadas por su entorno. Su falta de autoaceptación y valoración distorsiona la realidad ya que exageran o minimizan los datos duros como parte de su propio escudo o defensa frente a lo que les resulta amenazante.

Los prejuicios pasan fácilmente de ser individuales a categorías de aceptación o rechazo grupal y éstas se reflejan en actitudes de discriminación en ámbitos diversos tales como la orientación sexual, las limitaciones de cualquier tipo: rasgos físicos, condición socioeconómica, escolaridad, universidad, edad y/o antecedentes laborales. Estas divisiones mentales afectan decisiones en reclutamiento, selección y desarrollo de personal porque se dejan llevar por simples apariencias que tiran por la borda a verdaderos talentos y en algunos casos, retienen a gente incompetente por sobreestimar los rasgos externos.

Es un imperativo crecer en la diversidad, aún hay mucho por hacer en la toma de conciencia para aceptar a los demás tal y como son, y en la autocrítica para no leer la realidad de los otros con la ceguera que bloquea su desarrollo ►

Para entender a México



La desaceleración y el empleo

Por Julio Portales Galindo

julio.portales@grupoicb.mx

En mi columna anterior comentaba con prudente optimismo que la economía para 2016, traía buenas noticias con respecto a la creación y mantenimiento del empleo en el país. Nuestro pronóstico se basaba en la moderada tasa de desempleo que se mantiene ya casi desde hace un año del 4.6%, según el INEGI y el aún moderado crecimiento del 2.8% del Producto Interno Bruto para este año.

El Fondo Monetario Internacional acaba de reducir su pronóstico para México al 2.2% y la tasa de creación de empleos según el Instituto Mexicano del Seguro Social se empezó a desacelerar ligeramente a partir de marzo. Los anunciados recortes presupuestales para este año de 135,000 millones de pesos y de 175,000 millones para el 2017 sin duda harán mella en la tasa de crecimiento y en el desenvolvimiento del empleo en el país pero no a grado tal que descarrilen el proceso sano de mediano plazo de creación de empleo que se ha ido logrando y me explico por qué: es en esta administración, donde la intervención de la inversión pública se ha reducido considerablemente al nivel histórico más bajo de los últimos 24 años, el 89% de la misma en 2015 ya correspondió al sector privado. Sólo un 11% de la inversión fija bruta está siendo originada por el sector público. Y aunque esto marca una recesión de la tendencia histórica del desarrollo mexicano y se puede evaluar como positiva, desde el punto de vista de un modelo de desarrollo capitalista sano, la realidad latinoamericana consiste en que el Estado siempre ha intervenido y desatado procesos relevantes en el aparato económico que provocan el desarrollo acelerado.

Hemos esperado esa inversión los últimos tres años conforme al Plan Nacional de Infraestructura por alrededor de 800,000 millones de pesos. El gobierno está haciendo recaer una buena parte de esa inversión de fondos privados y por ello el desenvolvimiento de la misma ha sido más lento. Una buena parte viene de capitales internacionales al sector energético, construcción y telecomunicaciones. El esfuerzo es interesante, pero no suficiente, por eso la sensación de desaceleración y la tasa de creación de empleo tan sectorizada y regionalizada. La vieja filosofía del gasto público era compensar donde la iniciativa privada no invertía. Parece que ese paradigma, va en extinción ►

El “currículum ciego”

en defensa del verdadero talento

Por Almudena Jado

Zavala Civitas Executive Search

aj@zavalacivitas.com

zavala
civitas
executive
search



En general, la sociedad coincide en que el mérito personal debería ser la única razón por la cual obtener o no un puesto de trabajo. Aun así, un estudio realizado por la profesora Laura A. Rivera de la *Universidad de Kellogg* revela que algunas empresas consideradas de “élite” (bancos de inversión, bufetes de abogados, consultoras estratégicas e incluso empresas generales de servicios financieros y auditoría) son las primeras que basan sus procesos de selección en otros criterios como aquellos relacionados con el estatus socioeconómico de los candidatos, y en estos casos, la responsabilidad de la contratación suele recaer generalmente en cargos más altos y no en un departamento de Recursos Humanos, por lo que tienden en su mayoría a escoger candidatos con orígenes sociales privilegiados, dando más importancia a que puedan contar con una valiosa red de contactos y no por su talento.

En defensa del verdadero talento

Características que no están relacionadas con las capacidades de una persona como nombre, fecha de nacimiento, género, orientación sexual y país de nacimiento, entre otros, son en muchas ocasiones tomados erróneamente en cuenta por los reclutadores al momento de valorar candidatos para una vacante, de ahí que el *currículum vitae ciego* o también llamado anónimo, tome relevancia en la contratación de talento real.

La práctica del *currículum ciego* alrededor del mundo

En Estados Unidos, los empleadores exigen a sus candidatos el envío de currículums anónimos para evitar el riesgo de ser denunciados por conductas discriminatorias; en algunos casos, tan sólo el envío de datos que no hagan referencia directa a la experiencia laboral o al conocimiento del candidato, tienen menos probabilidad de ser tomados en cuenta.

“Una joven de raza negra tuvo que cambiar su nombre por Elizabeth antes de que le llegara alguna llamada para una entrevista. Eso, en pleno siglo XXI en Gran Bretaña, es una vergüenza” afirmó David Cameron, Primer Ministro del Reino Unido.

Aunque en Europa es poco común el uso de este tipo de currículums, países como Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Suecia o Finlandia, están llevando a cabo pruebas en sus principales empresas. Tal es el caso del despacho de abogados británico *Clifford Chance*, donde la responsable de contratación, Laura Yates afirma que: “la política del *currículum ciego*, tiene como objetivo asegurarse de que no echamos a perder el talento”. Por ejemplo, el hecho de desconocer el nombre de la universidad de procedencia del candidato, fomenta que haya un mayor número de graduados que opten por enviar sus candidaturas sin sentirse coartados de antemano.

Ventajas e inconvenientes

Aunque expertos aseguran que es difícil elaborar un *currículum* totalmente anónimo dado que existen datos que el reclutador puede inferir como la nacionalidad a través del conocimiento de los idiomas, o la edad a raíz de las fechas en las que comenzó o finalizó los estudios, no hay que ignorar el hecho de que hoy en día están vislumbrándose novedosos métodos de selección en organizaciones de diferentes países. Esta tendencia viene marcada por la creciente inquietud por parte de las empresas de ser más equitativas y ofrecer igualdad de oportunidades al mayor número de candidatos ►

Para entender al mundo



Panamá Papers: Cloaca de poderosos

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

Once millones de documentos fueron filtrados de una de las compañías de estrategia fiscal más prestigiosas del mundo, la firma legal panameña *Mossack Fonseca*, al diario alemán *Sueddeutsche Zeitung*, involucrando a Jefes de estado, políticos, empresarios, personajes públicos, traficantes de armas y hasta organismos como la FIFA.

Todos ellos se han valido de paraísos fiscales para ocultar fortunas y evadir impuestos, el escándalo *#panamapapers* no sólo exhibe las prácticas regulares de numerosos integrantes de las élites mundiales, de sus familiares y colaboradores, sino también la pasmosa permisividad de los sistemas financieros internacionales, los cuales parecen diseñados no para controlar los flujos dudosos de grandes capitales sino para permitirlos o para detectarlos sólo por excepción.

La naturaleza de dichos movimientos es variada, desde la evasión fiscal, hasta el blanqueo de capitales o simplemente la búsqueda de mayores beneficios por parte de corporaciones internacionales. Además de la seria problemática en términos de corrupción que implican, la existencia de un problema mayor para los Estados y su capacidad de autonomía fiscal, con las implicaciones sociales que esto representa: mientras los poderosos tienen la capacidad de eludir el pago de impuestos bajo complejos mecanismos de ingeniería fiscal, el resto de la población recibe la mayor parte de la carga fiscal; mientras que la riqueza de estos últimos crece lentamente, la de los primeros se expande aceleradamente.

Salvo algunas renunciaciones, como la del Primer Ministro de Islandia, las conductas inmorales y hasta delictivas que tales filtraciones dejaron a la vista no provocaron -como debió haber sucedido-, crisis políticas en los gobiernos más exhibidos.

Varios mexicanos aparecen en la lista, algunos de ellos cercanos a poderosos políticos o grupos empresariales, además de la evasión de impuestos, se debe investigar la procedencia lícita de los recursos invertidos ►

Negociar para ascender

Por **Gustav Juul**

Presidente, RHHR Group
gjuul@rhhrgroup.com

**RH
HR**
GROUP



Has trabajado duro, tienes toda la experiencia y estudios para pasar al siguiente nivel pero ¿no te otorgan el voto de confianza para una nueva o mejor posición en la empresa? Negociar un ascenso es un proceso estratégico cuando tienes el firme propósito de progresar en tu carrera profesional, pero también involucra comprometerse contigo mismo en el análisis de tu propio perfil y evaluar con sinceridad, si eres un potencial candidato.

10 aspectos a cuidar al negociar un ascenso



La antigüedad:

Haber estado meses o años en una posición, no representa un argumento contundente para calificar para un ascenso. Descártalo como argumento.



Constancia en el cumplimiento de objetivos:

Sin excepción, sólo al cumplir con los objetivos del puesto desempeñado en la actualidad, contarás con argumentos para poder postularte a un puesto de mayor responsabilidad.



Logros significativos en los últimos meses:

Sin logros significativos -por encima del trabajo habitual- se abre una barrera para negociar un ascenso. Analiza si cuentas con logros y exponlos con claridad.



Saber claramente lo que requiere la posición:

Siempre es incómodo explicarle a un colaborador por qué no cumple los requisitos de un puesto. Por ende, analiza si tu perfil se alinea o puede alinearse a la posición y detalla las razones; ejemplos: nivel de experiencia, responsabilidades, logros y reconocimientos.



Tener metas a largo plazo:

Si trabajas en una empresa que en cinco o 10 años requerirá de un puesto específico, analiza si te gustaría ocupar ese lugar y empie-



za por plantear un plan concreto de metas para perfilarte a la posición.



Creer que tu trabajo habla por sí solo:

Lo cual representa un error. Te corresponde dar a conocer tus logros, el valor que tu gestión aporta a la empresa y asegúrate que sea relevante a los ojos de la dirección.



Medir lo que se pide:

Especialmente cuida el pedir demasiado en momentos poco adecuados para la empresa, esto frustraría a tus superiores y seguramente, te puede proyectar de manera negativa.



Jamás actuar de manera inapropiada:

Quejarse sobre otras personas o candidatos te hace perder credibilidad y profesionalismo. Evita hacer comparaciones sobre tu valor y recuerda mantener comentarios positivos y enfocados.



Persistencia:

Encuentra el momento oportuno para que tu jefe escuche tus razones sobre el por qué consideras merecer el ascenso y buscas postularte a éste. Infórmate del siguiente paso y da un firme seguimiento.



Establece una relación ganar-ganar:

Analiza cómo puedes contribuir a que tu jefe logre el cumplimiento de sus objetivos e incrementa el peso de su departamento, por tanto, plantéale nuevas e innovadoras posibilidades.

Cuando no se consigue el ascenso, la mayor ganancia de tu proceso es analizar las razones por las cuales éste no te fue otorgado, ya que te abre la perspectiva de las áreas de oportunidad en las que tienes que trabajar para construir un mejor perfil profesional. Muchos directivos agradecen el interés de la persona que busca entender por qué no fue promovida y qué debería hacer para lograrlo ►

Inspiración para llevar



Tatiana Bilbao, cuando el talento se hereda

Por Alejandro Mendoza Morales

El Jardín Botánico de Culiacán, la Sala de Exposiciones en *Jinhua Architecture Park* en China, la Casa Universo de Gabriel Orozco en Puerto Escondido, Oaxaca, y la 'Casa A' en China son algunas de las obras en donde puede apreciarse plenamente el potencial de Tatiana Bilbao, madre y laureada arquitecta mexicana que ha dejado huella en el mundo.

A pesar de haber nacido en el seno de una prominente familia de arquitectos, Tatiana rechazaba ser parte de dicha profesión sólo por tradición. Sin embargo, el paso del tiempo le descubriría que el amor por esta carrera corría en sus venas para abandonar sus planes de estudiar diseño y así convertirse en arquitecta.

Egresada de la Universidad Iberoamericana, trabajó para el gobierno por un breve tiempo y fundó el Laboratorio de la Ciudad de México S.C. Sin embargo no es hasta 2004, con la creación de su propio despacho *Tatiana Bilbao S.C.* cuando llega la internacionalización que le permite, con proyectos en todo el mundo, entender que debía enfocarse en sus fortalezas para evitar la desaparición del negocio, de esta manera delegó la unidad financiera a profesionales lo que permitió más tarde la expansión de su propio proyecto.

Tatiana es de aquellas que a pesar de vivir en un mundo con grandes avances tecnológicos realiza sus bocetos aún a mano con ayuda de papel y lápiz, característica que la ha distinguido desde su época estudiantil. Su talento la llevó a dar clases en universidades como Yale y Columbia. Obtuvo reconocimientos como el *Design Vanguard* en 2007 y el Premio Global de Arquitectura Sostenible en 2014, es la primera mexicana en ganar el Premio *Kunstpreis Berlin*.

Hoy cuenta con más de 25 proyectos en puerta en lugares tan variados como Guatemala, Francia y diversas ciudades de México y entre ellos pueden encontrarse desde viviendas de interés social e iglesias hasta viñedos y exclusivos hoteles ►



Mitos y realidades de los sistemas multinivel

Entrevista a Estela Salinas

Empresaria líder 500K en Xango



Por Laura B. Huerta

contacto@mejoresempleos.com.mx

Hija del famoso actor y comediante Chucho Salinas, Estela comenzó en el negocio multinivel cuando su padre fue vetado en las televisoras por lo que la familia quedó en una situación económica crítica que la impulsó a iniciar una nueva etapa en su vida. Hoy, después de 20 años de trabajo, es referencia y líder de este tipo de negocios en México. Para *Mejores Empleos*, adentrarnos en su historia sirvió para develar algunos de los mejores consejos acerca de una modalidad de negocio ampliamente usada por los mexicanos, en particular, por muchas mujeres, como medio para diversificar ingresos.

Una oportunidad con alto potencial

“Alguna vez un socio de mi compañía me dijo que facturábamos más que compañías como *Red Bull* y *Clorox* en México. ¡Las personas deben entender el gran potencial que tiene este tipo de negocios! Existe un socio capitalista que es el fabricante y nosotros somos simplemente su voz. El multinivel es algo que se recomienda de boca en boca, donde invitas personas como lo harías a tu boda, sólo que aquí no hay fiesta, hay una oportunidad de ganar dinero”, afirma Estela mientras asegura que pocos perciben el potencial económico que estos negocios tienen; por eso cada vez que ella brinda su plan siempre piensa que entre la gente puede haber alguien en el grado de desesperación económica en el que ella se encontraba antes de iniciar. “Sé lo que cuesta empezar, pero también sé lo que cualquiera puede llegar a lograr.”



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

Es simple pero no fácil

Mucha gente comete el error de decir “esto es facilísimo” y te digo una cosa: es simple, pero no fácil. Lo primero que debes hacer es trabajar en tu auto-conocimiento; darte cuenta que vas a tener que trabajar en ti mismo, definir un objetivo claro y específico y al mismo tiempo, ser humilde para poder aprender de otras personas. A veces sucede que mientras el día de ayer te aplaudieron en una conferencia, al día siguiente te han dejado plantada; así es este negocio, te aterrizas una y otra vez.

Cuando quieres dedicarte al multinivel, generalmente tu familia y círculo de gente más cercana resultan ser los primeros boicoteadores para ti. Es lógico cuando lo que quieres es cambiar; necesariamente los mas allegados a ti tienen que adaptarse al “nuevo tú”, y a las personas no les gustan los cambios. Por eso, necesitas empoderarte con información y definir con exactitud lo que quieres para poderte mantener firme. Hay que leer, la lectura genera cambios; tu diálogo interno cambia. El liderazgo es algo que debe aprenderse, estudiarse, porque en este negocio se lideran redes para que los que te siguen tengan un alto desempeño. Ten claro cuál es tu sueño, pon fecha, ten metas a corto, mediano y largo plazo. En este negocio, la clave del éxito está en la información y capacitación continuas alineadas a las metas personales.

“Era la rara porque no había mujeres haciendo multinivel solas, siempre había existido un hombre al frente de ellas” – recuerda Estela Salinas, una mujer que inició hace 20 años en el *networking* con la primera empresa de multinivel que entró al país.

Ayudar (IUVARE), la misión de formarse constantemente

Por eso creamos IUVARE, un sistema de formación y capacitación de desarrollo personal y empresarial, que produce resultados no sólo en nuestro negocio sino en la vida en general. El auto-conocimiento te convierte en una persona mejor preparada, conocer tus debilidades y trabajar en ellas; así como explotar tus fortalezas te vuelve un ser humano más capacitado para responder a los retos que la vida nos presenta

hoy. Este tipo de capacitación le sirve a cualquier persona; los seres humanos nos enfrentamos una y otra vez a los mismos obstáculos y a los mismos miedos.

¿Cómo elegir un buen sistema multinivel?

1. Antes de entrar a cualquier negocio multinivel, pregúntate a ti mismo ¿consumiría este producto aunque no hubiera un negocio relacionado con el mismo? Recuerda que los productos se promueven de boca en boca, nadie puede promover algo en lo que no cree, o de lo que no está convencido.
2. Elige un producto de alto consumo, lo más genérico posible. Si eliges un producto que sólo vaya a un sector de la población estarás limitando tu mercado, y si no es de alto consumo te verás forzado a vender constantemente.
3. ¡No te metas a cualquier empresa! Analiza el plan de compensación que ofrecen, desconfía de empresas que sólo se manejen por internet, *googlea* a los dueños e investiga cuántos años llevan en el mercado.
4. Verifica que cuenten con una plataforma electrónica en la que además de brindar información general, puedas consultar todos tus movimientos. Y que sea una compañía preferentemente internacional.
5. Revisa que tenga un sistema de capacitación en el que te enseñen cómo hacer que tu red siga teniendo posibilidades de expandirse, estés o no presente.

TIP de Estela Salinas:

Rompe el paradigma de la mayoría de las personas sobre vender ¡trabaja tus miedos! Aprende a correr la voz de un producto ¡para eso nos pagan! No se trata de alborotar personas ni de presionarlas, sino hacerles entender los beneficios de convertirse en empresarios y trabajar para sí mismos.



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



¡A buscar empleo con propósitos claros!

Entrevista a Ivonne Vargas,
asesora en temas de Recursos Humanos y
autora del libro *Contrátame*

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

En un mundo por demás competitivo en el que día a día las reglas del juego cambian, es fundamental asumir la responsabilidad propia y tratar de dirigir los pasos hacia donde a uno le gustaría ir laboralmente hablando así, podemos proyectarnos de forma alineada a ofertas de trabajo específicas y con posibilidades de desarrollo. Ivonne platicó con *Mejores Empleos* para darnos a conocer, desde su experiencia, cuál es la forma más conveniente en que la gente puede acercarse al mercado de trabajo. Aquí algunas de sus recomendaciones:

No dejes que cualquier oferta de empleo defina tu rumbo laboral

Independientemente de la edad o actividad a la que te hayas dedicado, todos deberíamos tener claro hacia dónde busquemos dirigirnos; las actividades para las que somos buenos y qué tipo de formación requerimos para aumentar nuestras competencias y nuestra empleabilidad. Con mucha frecuencia observo que muchos van a la deriva en el mercado laboral cuando buscan empleo ¡porque nunca se detienen a pensar en su propio objetivo laboral! Así, muchos eligen cualquier empleo sólo por la oportunidad de tener trabajo, con el tiempo esto hace que las personas se estancuen en determinado momento de su carrera profesional, perdiendo de vista lo que podría haber sido un camino más prometedor.

Si eres recién egresado o si por el contrario, tienes ya unos buenos años trabajando, la posibilidad de proyectarse hacia ofertas laborales económicas más atractivas y mejor remuneradas recae en la actualización constante y la búsqueda de nuevos retos que

alimenten la experiencia, además de conocimientos alineados a las nuevas necesidades o tendencias de las industrias. En estos tiempos tan turbulentos conviene aumentar tus fortalezas y trabajar en tus áreas de oportunidad.

¡Sigue estos consejos!

1. Sin importar tu edad, experiencia o trayectoria es indispensable identificar hacia donde te gustaría ir y qué es lo que quieres hacer de tu vida, de esta manera, podrás expresar exactamente qué ofreces y cómo puedes poner a su disposición tus habilidades en cualquier entrevista de trabajo que te interese.
2. Cuando estés buscando trabajo ¡no hagas un sondeo generalizado! Cuando sabes qué es lo que quieres, te centras exactamente en el tipo de empresa que se apegará a tus habilidades y propósitos profesionales.

Si bien contar con tatuajes o piercings, no tiene nada que ver con el talento que alguien posee, aún sucede que por cultura organizacional en determinadas industrias, este tipo de elementos descartan automáticamente a las personas.

3. Una vez que hayas encontrado la organización en la que tus objetivos pueden ser desarrollados, alinea tu experiencia a lo que la empresa solicita; esto implica conformar un CV personalizado hacia las funciones que la empresa busca de ti, busca proyectar lo que has vivido en el mercado laboral y aquello que puedes aportar.
4. Hoy es necesario desarrollar tu marca personal ¿tienes ya definido cómo quieres proyectarla? ¿Se manifiesta congruentemente en tus redes, tu CV y forma de manejarte en la vida?
5. No sólo busques pedir trabajo, sueldo o prestaciones, practica previamente cómo vender tus habilidades y competencias en una industria que sea de tu interés.

Proyecta en tu CV lo que puedes aportar

El mejor formato de CV es aquél que refleja congruentemente lo que has vivido en el mercado laboral y lo que eres capaz de realizar; evita poner objetivos generales que sólo quitan espacio valioso en tu CV; al indicar tu experiencia profesional, descríbela con logros. No abuses de elementos gráficos, colores o tipografías, así sólo ahuyentarás la atención del reclutador. Las faltas de ortografía y fallas en redacción son imper-

donables; ni un solo dato debe ser incorrecto, porque proyectarás ser alguien descuidado.

Networking, el eterno olvidado

Conoce personas que tengan que ver con el área en la que quieres desarrollarte y no sólo te ocupes de construir redes profesionales sino de alimentarlas, de ellas puede surgir aquella oportunidad que impulse tu carrera y que, en ocasiones a veces se presenta sólo una vez en la vida. Ten presente que aquí importa la imagen, pero vale más la manera en que te conduces y por supuesto, la experiencia que vas adquiriendo conforme pasan los años ►

TIP de Ivonne Vargas:

Los cambios de carrera cada vez serán más frecuentes por la rapidez con que se gestan en el mundo; todo profesional debe considerar actualizarse en su industria mínimo cada dos años. Busca la manera de relacionarte en ese mundo para que tengas información vigente sobre cómo se mueve el mercado laboral y qué es lo que te hace único para que puedas ofrecerlo con claridad.

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



Xicani Godínez:

No esperes inclusión
¡ve por ella!

Entrevista a Xicani Godínez

Activista por los derechos de
las personas con discapacidad

Por Valeria Cervantes Bielma

contacto@mejoresempleos.com.mx

Xicani Godínez nació después de seis meses de gestación y llegó a este mundo pesando sólo un kilo con 20 gramos. Derivado de dichas circunstancias, Xicani adquirió parálisis cerebral infantil, lo que le generó discapacidad motriz al carecer del sentido del equilibrio. Lo que pudiera parecer una situación adversa, le ha otorgado a Xicani la oportunidad de demostrar que las limitaciones físicas son sólo un pretexto para no llegar a la meta.

Buscando una oportunidad

Por lo general, cuando hablo de inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD), sale a relucir un tema: la sensibilización. Considero que la mayor barrera para que una empresa contrate o no a una PCD es la falta de información y/o prejuicios, pues no encuentro otra razón válida para negarle el empleo a una PCD.

Lo que sucede es que después de haber participado en talleres de sensibilización he notado que muchas empresas no se informan debidamente sobre lo que implica la inclusión laboral; que tiene retos, pero también beneficios, y muchos. A su vez, las PCD debemos entender que buscar trabajo es complicado para todos, por ello debemos, en la medida de lo posible, prepararnos para tratar de empatar con las necesidades y requerimientos de la empresa, ya que lo que buscamos es vender nuestras habilidades y competencias, si las mismas no son aptas para la empresa debemos aceptarlo y mejorarlas o buscar en otro lado.

Sonará trillado, pero es verdad: la inclusión es tarea de todos. Las PCD debemos mostrar nuestra disca-

pacidad, sobre todo al momento de buscar trabajo pues en ocasiones ocurre que si tienes una discapacidad no te contratan debido a que hay barreras arquitectónicas considerables o que las tareas a desempeñar sean poco afines con ciertas discapacidades. Indicar tu discapacidad en el CV no sólo es una muestra de respeto hacia la empresa sino también hacia ti; en la medida que lo demuestres las empresas nos verán con mejores ojos ►

TIP de Xicani Godínez:

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



El “ganar - ganar” de la inclusión laboral: OIT



Entrevista a Andrés Yurén

Especialista Principal en Actividades con los Empleadores de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)



Por Patricia Pérez Martínez
contacto@mejoresempleos.com.mx

Hace cinco años que surgió la iniciativa “Red Mundial de Empresas y Discapacidad” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de que empresas multinacionales y organizaciones empresariales compartieran sus experiencias en torno a la contratación de personas con discapacidad (PCD). Andrés Yurén, Especialista Principal en Actividades con los Empleadores, comparte con *Mejores Empleos* la misión de promover entre las empresas y organizaciones empresariales la inclusión laboral de las PCD.

Aprender, el primer paso para ayudar

En un inicio trabajar en asuntos de discapacidad no era mi área y debido a mi falta de conocimientos en la materia me asustaba un poco abordarlo, al final terminé aceptando el encargo dado que al estudiar el tema, me enamoré del mismo. Conversé con los representantes de las empresas y sus testimonios me convencieron de la existencia de un verdadero caso de negocios en el cual la inclusión laboral de personas con discapacidad trae beneficios para las empresas. Cuando la inclusión se hace de forma exitosa, es un ganar / ganar, no sólo para la PCD, sino también para las empresas. Las experiencias debían compartirse con el fin de multiplicar esfuerzos.

Fue así que iniciamos a colaborar con la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) de Chile, una organización empresarial que ya llevaba más de 20 años trabajando en el ámbito de la inclusión laboral de PCD,

promoviendo la creación de Consejos Comunales por la Discapacidad con miras a empoderar a la comunidad de PCD para hacer valer sus derechos, no sólo en el ámbito laboral, sino también con relación al acceso a una educación inclusiva. Ayudó mucho que la SOFOFA ya había desarrollado un protocolo de inclusión laboral, el cual transformamos conjuntamente en una guía para que las empresas conocieran sus beneficios y para que supieran qué tanto hay de mito y de realidad en este asunto.



Dentro de los estudios realizados por la OIT, se ha detectado que las características positivas que más valoran los empleadores de las PCD son:

- Puntualidad
- Son cuidadosos y por tanto sufren menos accidentes
- Desarrollan alta lealtad hacia la empresa
- Son personas con una enorme capacidad de resolución de problemas, por lo tanto son innovadores
- Con la capacitación adecuada, son igual o más productivos que las personas sin discapacidad
- Tienen impacto positivo en el clima laboral

Visita www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/descargas/ para consultar los diversos materiales de inclusión laboral elaborados por la SOFOFA con el apoyo de la Unidad de actividades con empleadores de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).



No se trata de sensibilizar sino de informar

Nuestros esfuerzos no se quedaron ahí y lanzamos distintos tipos de manuales y guías para apoyar la búsqueda de empleo, dirigidos a la propia persona con discapacidad, entre ellos puede encontrarse información respecto a cómo contactar a un empleador potencial, hacer una entrevista de trabajo, e inclusive cómo hacer un CV destacando las habilidades de las personas. Además, hemos diseñado materiales que dan a conocer los beneficios otorgados por la legislación chilena a los empresarios que ofrecen puestos de trabajo incluyentes. Otra dimensión interesante, está en nuestro documento "Prevención Inclusiva" donde

aquellas empresas que ya cuentan con avances, puedan generar un plan para gestionar los riesgos laborales desde la óptica de una fuerza laboral diversa. Por otro lado, las empresas abiertas a la diversidad, no sólo son socialmente responsables, sino que también se vuelven atractivas a nuevos talentos. Absolutamente todos nuestros materiales están disponibles en la web de manera gratuita para consulta, difusión y, en el mejor de los casos, enriquecimiento ►

TIP de Andrés Yurén:

Es necesario dejar de lado la visión asistencialista de la inclusión laboral y derribar los mitos y prejuicios que existen entorno al tema. Existen evidencias de sobra respecto a la enorme contribución que pueden dar los trabajadores con discapacidad en una empresa. No hay mejor manera de entender los beneficios de la inclusión laboral, que conocerlos de primera mano; los empresarios que han vivido esta experiencia saben las ventajas que trae el ser una empresa inclusiva; a final de cuentas, es una cuestión que beneficia a todos, a la empresa, al trabajador, y a la sociedad en su conjunto: ¡es un "ganar - ganar"!

Conviértete en experto en grafología y psicología del rostro

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

Diplomados y certificaciones en:

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

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

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



¿Por qué inclusión laboral no es sólo hablar de discapacidad?

Por Mejores Empleos

contacto@mejoresempleos.com.mx

Las personas con discapacidad son sólo uno de los grupos vulnerables sujetos a discriminación laboral, existen otros grupos de nuestra sociedad que aun necesitan avanzar en esta materia. Aquí presentamos algunos de los más representativos:

Mujeres

51% de la población en México son mujeres, es imprescindible trabajar a favor de una equidad de género en los centros de trabajo y así propiciar un mayor aprovechamiento del talento de una mitad de la población para sumar una gestión y visión femenina que enriquecerá el desempeño de las diferentes organizaciones de la sociedad.

El “techo de cristal” referente a la limitación que por género viven las mujeres para ocupar posiciones de alto nivel y cargos de toma de decisiones, pone en manifiesto una necesidad de incentivar políticas y programas que promuevan una mayor participación femenina en todos los niveles en las empresas.

Generaciones

Hoy en día existen cuatro generaciones que interactúan al mismo tiempo en un ambiente de trabajo: *tradicionalistas*, *baby boomers*, *Generación X* y *Millennials*, todos son fuentes de talento, pero cada una con perspectivas e intereses diferentes:

Un gran grupo de *Millennials* son jóvenes “sin experiencia” y consideran a esta característica como un factor de discriminación laboral. No obstante, personas mayores de 40 años, con experiencia y que buscan empleo, por edad, enfrentan dificultades para insertarse al mercado de trabajo. Éstos son dos ejemplos representativos sobre los retos de la labor de inclusión laboral alrededor de las diferentes generaciones.





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

Familia

Madres y padres trabajadores que como grupo vulnerable, se requieren de un balance justo entre su trabajo y su vida familiar, la manutención como producto de sus labores y a la vez la flexibilidad laboral para realizar una adecuada atención al cuidado de los hijos.

Herencia étnica

Corresponde al origen étnico de las personas que puede influir en sus posi-

bilidades para insertarse a la dinámica de la sociedad y desempeñarse en un empleo. En México las personas indígenas, algunas con escasa o nula formación como consecuencia de un entorno rural, enfrentan dificultades para calificar para los empleos urbanos.

Discapacidad

En este grupo, las limitaciones para insertarse a un empleo tienen mucho que ver por un entorno inadecuado que les imposibilita su mayor formación y condiciones de infraestructura corporativa para su inclusión laboral, sin embargo, su alto sentido de pertenencia y la potencialización de los demás sentidos o habilidades los vuelven ejemplos de mérito y perseverancia que posicionan a la empresa como incluyente, donde paralelamente se genera una integración y empatía entre su personal al sensibilizarse vivencialmente ante estos casos de éxito.

Orgullo LGBTTTI

La orientación sexual y/o la identidad de género no deben de ser en ningún momento factor que influya en la toma de decisiones laborales, sino valorando el talento de las personas independientemente de lo anterior. La comunidad LGBTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual) actualmente ha obtenido nuevas garantías al haberse acuñado leyes que brindan una protección sin precedentes, civilmente pueden regularizar en ciertos estados su condición familiar y por otro lado, hoy se busca respetar la igualdad, en donde la discriminación sea una conducta a sancionar.

Los tiempos cambian y el mundo moderno, apoyado por los medios digitales, revelan la inminente diversidad social que siempre ha existido a lo largo de la historia y la necesidad de trabajar en acciones a favor de los derechos de todas las personas sin importar su condición ►

Un agradecimiento a Jacobo Fuentes Nájera, Subdirector NP de Diversidad, Deporte y Cultura de Banamex, por la semblanza de gran parte de este contenido alrededor del tema de inclusión laboral.



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

Inclusión laboral, misión en curso

Ser una persona con discapacidad (PCD) en nuestro país es todo un desafío: espacios poco accesibles, políticas públicas insuficientes, discriminación e ignorancia son algunos de los obstáculos cotidianos que enfrentan las PCD a los que hay que sumar, todavía, la dificultad para encontrar empleo formal y bien remunerado. *Mejores Empleos* muestra los retos en materia de inclusión laboral en México.

En México:

- Se calcula que hay un **millón de PCD en posibilidades de trabajar**, sin embargo, menos del 30% está activa en el mercado laboral.
- Aproximadamente, el **52% de las PCD que trabajan no tienen prestaciones**, el 33% gana menos del salario mínimo y el 14% no recibe remuneración por su trabajo.
- Seis de cada diez hombres y ocho de cada diez mujeres con discapacidad NO participa activamente en el mercado laboral.
- **Ocho de cada diez PCD tienen como máximo nivel de estudios la educación básica** y sólo 1 continúa estudiando después de los 18 años.
- **El 25% de las PCD en México es analfabeta.**

¿Sabías que...?

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) otorga el **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”** a organizaciones que cuenten con políticas de inclusión que admitan en su plantilla laboral a personas en situación de vulnerabilidad, tales como: personas con discapacidad, adultos mayores, personas con VIH, personas de la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual (LGBTTTI) y personas liberadas.





Buscando el balance

Sólo un millón de empresas cuentan con el distintivo empresa incluyente (STPS) y **hay más de 6.5 millones de mexicanos con alguna discapacidad.**



Beneficios de ser una empresa incluyente

- Las PCD son **altamente comprometidos** con sus tareas por lo que son fuente de motivación que, se calcula, ayuda a elevar la productividad de los centros laborales en aproximadamente un 10%.
- **Mejoran el clima laboral** de los equipos de trabajo.
- Emplear PCD, **aumenta la sensibilización y el grado de responsabilidad** de todos los miembros de la organización.
- La Ley del Impuesto sobre la Renta establece una **deducción del 100%** para las adaptaciones que se realicen a instalaciones que tengan como finalidad facilitar a las PCD el acceso y uso de las instalaciones.



De cada 100 personas con discapacidad:



39 la tienen porque sufrieron alguna enfermedad



23 están afectados debido a la edad avanzada



16 la adquirieron por herencia, durante el embarazo o al momento de nacer



15 como consecuencia de algún accidente

8 debido a otras causas

mejores
empleos

De cada 100 personas con discapacidad que trabajan:

22 lo hace como trabajador en actividades elementales y de apoyo



18 son trabajadores agrícolas

16 laboran en tareas de comercio o ventas



14 son artesanos

10 profesionistas y técnicos



8 realizan tareas de servicios personales y vigilancia

6 trabajan como operadores de maquinaria



3 como auxiliares administrativos

2 son funcionarios

Una norma para la igualdad laboral y la no discriminación

Por Odalhi Jiménez Aburto
contacto@mejoresempleos.com.mx

Cuando se establece una meta de la tal envergadura como es la inclusión laboral, y al existir muchas figuras que contribuyen a que esta misión se convierta en una contundente realidad en nuestra sociedad, un papel estratégico lo debe jugar el Gobierno Federal con la misión de ofrecer garantías a todas las personas para el reconocimiento y respeto de sus derechos, en este caso en la esfera laboral.

Es así como a través del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), se ha creado la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación que entró en vigor el pasado 18 de diciembre de 2015. Esta Norma permite a las empresas certificarse y demostrar que cuentan con las mejores prácticas en inclusión laboral y sin discriminación.

Los requisitos que se establecen expresamente en la Norma Mexicana constituyen su esencia, tienen que

ver principalmente, con evitar la discriminación, establecer procedimientos de contratación, permanencia y ascenso en el empleo para cualquier persona sin importar su sexo, estado civil, edad, condición de salud, etc., respetar y otorgar la licencia de paternidad, contar con accesibilidad en sus instalaciones, llevar a cabo prácticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar además de fomentar una cultura de igualdad y no discriminación.

“El objetivo es que en un futuro próximo esta Norma se convierta en un instrumento adoptado por todas los centros de trabajo” – Indicó María José Morales García, Directora de Promoción de Cultura y No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) a nuestra edición.

Visita los portales www.conapred.org.mx y www.inmujeres.gob.mx para conocer la forma en que tu empresa puede obtener este reconocimiento ►



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.





El Consejo Mexicano de Negocios impulsa la inclusión laboral en México

Entrevista a Alejandro Ramírez Magaña,
Presidente del Consejo Mexicano de Negocios

Por Gabriela Breña Huerta
gbrena@mejoresempleos.com.mx

El Consejo Mexicano de Negocios (CMN), presidido por Alejandro Ramírez Magaña (también Director General de Cinépolis), está conformado por varias de las empresas que generan la mayor cantidad de empleos en México. Por ello, la firma de “éntrale”, la alianza para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD), que se llevó a cabo hace unas semanas por parte de esta cúpula empresarial, cobra vital importancia ya que sin duda permitirá reconocer al talento mexicano, abrir oportunidades de empleo de forma equitativa y fortalecer a instituciones y organizaciones encargadas de apoyar y capacitar a este sector de la población.

Y es que en México, crear espacios para que toda persona, independientemente de su condición, desempeñe una actividad productiva y reciba una remuneración justa por ello, aún presenta desafíos a pesar de las acciones que distintos actores realizan para impulsar la inclusión. Al respecto, Alejandro hizo referencia a *Mejores Empleos* acerca de lo que “éntrale” aportará a la sociedad mexicana:

La alianza “éntrale” representa un paso importante en el camino hacia una inclusión más amplia y equitativa de las PCD al mundo laboral. Las empresas del Consejo Mexicano de Negocios abrimos las puertas a todos aquellos que con su talento, puedan aportar al progreso de nuestro país y para ello, precisamos de tres factores fundamentales:



1.- Expansión del programa.

Promoveremos la adhesión en los próximos meses de un mayor número de compañías comprometidas con la inclusión para que sumen esfuerzos y contribuyan a transformar a nuestra sociedad.

2.- Compromiso para su continuidad.

Lo que significa reconocer que la creación de una cultura corporativa de inclusión no es tarea sencilla, que no se hará realidad en un día o un año puesto que estas acciones deben verse como parte integral del *ethos* de cada empresa a lo largo del tiempo. Ello requerirá un compromiso sostenido de parte de directivos y colaboradores.

3.- Trabajar conjuntamente con gobiernos, organizaciones de la Sociedad Civil y, en especial, con las personas con discapacidad.

Es importante que la alianza vaya más allá del mundo empresarial con la intención de construir puentes entre los sectores privado, público y social. Sólo así podremos generar un ciclo virtuoso de inclusión que propicie no sólo acuerdos privados, sino también legislación y políticas públicas novedosas.

Incidir en un futuro más incluyente para el país

Hellen Keller, una heroica mujer, quien es todo un ícono en la lucha por los derechos de las personas con discapacidad, tiene una frase que en el CMN nos ha inspirado:

"No soy la única, pero aún así soy alguien. No puedo hacerlo todo, pero aún así, puedo hacer algo. Y precisamente porque no puedo hacerlo todo, nunca renunciaré a hacer lo que sí puedo". - H. Keller

Las empresas del CMN tenemos claro que somos una pieza clave para acelerar los motores de la inclusión laboral en México, que al adquirir el compromiso en cada una de nuestras empresas contribuimos en una importante medida a:

Construir un futuro para nuestro país en el que la sociedad acepta a cada uno como es, aceptando las diferencias, reconociendo y centrándonos en las capacidades personales, no en las limitaciones.

Forjar un futuro donde ya no se hable de "personas con discapacidad", sino simplemente de "personas".

Consolidar un país en el que no se hable de "inclusión laboral" sino de "trabajo digno para todos".

La inclusión laboral no es un tema exclusivamente de equidad, también es un engranaje indispensable a favor del progreso de México, ya que brinda la oportunidad de aprovechar el talento diverso de todas las personas que tienen plena capacidad de contribuir al desarrollo de nuestra sociedad y al de la construcción de un país más equitativo, más humano y más incluyente ►



Inclusión,

una puerta a la medida de todos

Entrevista a Rodrigo González Cabello
Director General del programa “éntrale”

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

Con apariencia jovial y mente sagaz, Rodrigo González, Director General del programa “éntrale”, es uno de los responsables de que la inclusión laboral en nuestro país esté dando pasos importantes en los últimos meses, al lograr estructurar un proyecto sólido donde 38 de las empresas más grandes de México se unieron en una iniciativa que abre espacios de trabajo para las personas con discapacidad (PCD).

“Esta iniciativa consiste en la suma de voluntades que conlleva a las empresas a estar dispuestas a trabajar en las modificaciones en su infraestructura y en sus políticas de contratación, para convertirse en organizaciones verdaderamente incluyentes. Cuando este compromiso se asume por empresas líderes en México y se establece como un reto corporativo, el tema recobra una fuerza mayor para la sociedad. Éste fue el principal gran avance.”

Quitándonos el velo....

“éntrale” nació en las reuniones de *México Presente*, aquellos eventos que periódicamente realiza el Consejo Mexicano de Negocios (CMN) y en los que se abordan diversos temas de importancia social y empresarial. Un día en particular, Alex Olhovich, VP de RRHH de Grupo Televisa, presentó el tema de inclusión laboral para PCD y comenzó a tocar conciencias desde un enfoque necesario para el progreso social.

Al hacernos la pregunta clave de cuáles son las condiciones para que una persona con discapacidad

pudiera insertarse, beneficiarse de un empleo y relacionarse en un entorno de trabajo, con las mismas oportunidades que cualquier otra, quedó en manifiesto el profundo rezago en el que había que trabajar respecto a la igualdad de oportunidades.

El CMN adoptó el reto y se empezaron a perfilar las primeras acciones en donde empresas como: *Cemex, Bimbo, Cinépolis, Lala, Banamex, Televisa y Aeroméxico* levantaron la mano y se integraron como el primer comité alrededor del tema de inclusión laboral para PCD.

Había que ser claros en lo que implicaría impulsar la iniciativa, especialmente saber identificar qué faltaba por hacer y en dónde nuestra intervención se convertiría en un eje estratégico. Descubrimos a las asociaciones civiles que ya trabajan en este tópico (algunas con casi 30 años de experiencia) así que optamos por no duplicar esfuerzos ni tratar de “descubrir el hilo negro”; es decir, nos dedicamos a aprender de las mismas sobre temas como accesibilidad física y tecnológica, sensibilización, manuales de integración, políticas incluyentes y otros términos.

Entonces, se decidió nuestra razón de ser: que “éntrale” fungiría como un conducto entre las PCD que buscan empleo, para vincularlas con las empresas que están dispuestas a abrir espacios de trabajo, y sumar siempre la labor que las asociaciones brindan ya en materia de capacitación para el fomento a la inclusión laboral. Nuestra misión significó echar a andar un sistema con acciones articuladas entre los diferentes actores.

Posibilidades de empleo sí, pero ¿dónde hallamos a las PCD?

Nuestros análisis documentales arrojaron datos alarmantes, por ejemplo, que en México hay poco más de ocho millones de PCD, pero solamente hay registradas alrededor de seis mil PCD en diversas bolsas de trabajo. Fue entonces cuando nos encontramos con uno de los grandes desafíos de la inclusión laboral, pues no tenía sentido abrir espacios de trabajo para PCD si no existían candidatos suficientes para cubrir las vacantes.

Para dar consistencia a toda esta labor, se conformó una plataforma digital www.entrale.org que sería la mejor manera de crear ese puente entre asociaciones, empresas y PCD; ahí está toda la información que las organizaciones requieren para entender los aspectos a abordar para dar paso a la inclusión laboral y por supuesto, para publicar sus vacantes.

¡éntrale! Las puertas están abiertas...

Nuestro propósito es claro: que las asociaciones hagan el trabajo que saben hacer y que las empresas sepan a qué organización recurrir. A este brazo de "éntrale" la nombramos Red "FASIL" (Facilitadores de Servicios para la Inclusión Laboral) quienes ofrecen

asesoría y consultoría empresarial para la inclusión laboral. Estamos trabajando con asociaciones especializadas en procesos de selección, en la modificación de espacios de trabajo para hacerlos más accesibles y en la capacitación; hay opciones para todos.

"éntrale" tiene como misión que cualquier organización comprenda que puede volverse incluyente, que no sólo abra las puertas a todo aquel talento que suma sus habilidades y competencias a una organización, sino que también nos propongamos la tarea de realizar paso a paso, pero con compromiso firme, aquellas modificaciones necesarias en nuestra organización para hacer que cualquier persona con o sin discapacidad pueda desempeñar sus labores sin barreras ►

TIP de Rodrigo González:

"éntrale" cuenta actualmente con más de 60 aliados (entre asociaciones, empresas, cámaras e instancias gubernamentales) en sus filas. Sin embargo, los planes de expansión involucran trabajar de forma articulada con los sectores gubernamental, educativo e industrial.



Alejandro Ramírez y Emilio Azcárraga durante la presentación de "éntrale, alianza por la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad". Evento donde se consolidó el esfuerzo de conjuntar a empresas y asociaciones en pro de la inclusión laboral de PCD.

Pioneros de éntrale

Por **Gabriela Breña Huerta**
gbrena@mejoresempleos.com.mx

El pasado 2 de marzo, las empresas del Consejo Mexicano de Negocios (CMN) firmaron en la Cd. de México, la iniciativa *éntrale*, *alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad*, una acción de impulso a las PCD para aumentar su empleabilidad y su mayor acceso hacia un trabajo digno y estable. ¿Qué empresas iniciaron esta labor? ¿Cómo traducen esta iniciativa en acciones concretas al interior de sus organizaciones? Aquí las respuestas de quienes lideraron este importante reto social:



Sergio Allard Barroso

Director Ejecutivo de Talento y Relaciones Institucionales

El rumbo

A pesar de que un considerable segmento de la población tiene algún grado de discapacidad, ésta sigue siendo subestimada ya que no cuenta con las oportunidades necesarias para llevar a cabo una vida profesional plena y productiva. Cuando un grupo de empresas se unen con el objetivo de cambiar esta situación, se brinda la posibilidad de desarrollo profesional y, al mismo tiempo, se logra sensibilizar al resto de los colaboradores de las empresas sobre la situación de las PCD. Esta convivencia, por sí misma, tiene la capacidad de detonar un cambio al interior de las empresas impactando al resto de la sociedad.

La aplicación

En Aeroméxico estamos muy emocionados de poder ampliar nuestra fuente de talento y de promover el desarrollo profesional y humano de este grupo vulnerable en nuestro país. Somos de las empresas que vamos comenzando en el tema, empezando desde cero a desarrollar el plan y programa de trabajo con visión empresarial. El apoyo del CMN y en especial de la Iniciativa "éntrale", han sido clave para adaptar el programa a nuestras posibilidades.

México ideal

Un país ideal consistiría en uno en el cual el talento de las personas fuera lo más importante en el ámbito laboral, sin importar su condición física, género, raza o preferencia sexual. La discriminación es un enemigo que se debe de combatir dentro de las empresas para poder impulsar el desarrollo de las personas con el mejor talento. Son los estigmas y la desinformación las barreras más grandes a vencer en nuestra sociedad para asegurar la correcta integración de las PCD. En muchas ocasiones la población en general no sabe que estas personas son empleados con un excelente desempeño cuando cuentan con las posibilidades y apoyo necesarios.



Jacobo Fuentes

Subdirector / VP de Diversidad, Deporte y Cultura

El rumbo

Iniciativas como la que ahora abanderará el CMN nos conducen hacia una cultura del respeto donde las empresas sean cada vez más incluyentes y por ende, las personas que las dirigen y las que ahí laboran también. Es ahí donde esta iniciativa pretende incidir, ya que buscamos formar un país que valore a los individuos por su talento y no por su condición; un México que sea capaz de tomar decisiones incluyentes y que respete las diferencias dado que nadie es igual al otro.

La aplicación

En Banamex contamos con políticas de contratación incluyente; actualmente tenemos colaboradores con cuatro tipos de discapacidad: visual con perros guía o asistidos por bastón, colaboradores con discapacidad auditiva, motriz e intelectual. Constantemente impartimos cursos, talleres y eventos de sensibilización que celebran y promueven la apertura al talento diverso y que también están enfocados a los equipos de trabajo que laboran cerca de una PCD. Asimismo, instruimos a nuestros colaboradores sobre el uso correcto de un lenguaje incluyente.

México ideal

Lo ideal sería alcanzar el cambio de nuestra realidad hacia una cultura tendiente a la apertura de mente y a la valoración del factor humano, libre de paradigmas e inercias del pasado, para alcanzar una nueva sociedad incluyente y respetuosa de la diversidad.



Fernando Méndez

Vicepresidente de Recursos Humanos

El rumbo

Esfuerzos como “éntrale” nos conducen a una sociedad más inclusiva, justa y con mayores oportunidades para todo tipo de personas. Los ejes de acción para denotar un nuevo rumbo alrededor de la inclusión laboral en el país son: la sensibilización, capacitación y creación de oportunidades. Si bien las empresas buscan personas talentosas y dispuestas, también deben estar preparadas; por ello, en conjunto con las instituciones educativas, las ONG’s y las familias debemos colaborar para crear oportunidades para las PCD.

La aplicación

Desde el 2004, *CEMEX* trabaja en una cultura de inclusión a través de la contratación activa de PCD con nuestro Movimiento Congruencia y Accesibilidad. Realizamos conferencias de sensibilización y convenios con universidades para identificar estudiantes con discapacidad que deseen realizar prácticas profesionales, puesto que encontrar a los profesionistas con discapacidad es un reto constante, debido a que no existe un censo de estudiantes y graduados con discapacidad a los cuales las empresas tengamos acceso para invitarlos a participar en nuestros procesos de cobertura de vacantes.

Desde el primer día de trabajo en *CEMEX*, la gente escucha, lee o vive la inclusión laboral. Internamente damos a conocer el perfil y quehacer de las PCD, compartiendo sus roles, aportaciones y logros.

México ideal

El México ideal debe ser sensible, abierto y realista en el que todos tengamos derecho a realizar nuestra vida de forma plena, y esto implica tener acceso a desplazarnos, estudiar, trabajar y tener espacios de vida y familia de forma sostenible. Un país en donde las oportunidades de empleo se brinden de manera equitativa, y en donde el valor esté centrado en las capacidades, el talento y la buena preparación de las personas.



Jorge Salvador Rosas Torres

Director Corporativo de Recursos Humanos

El rumbo

Esta alianza es un paso fundamental de la iniciativa privada en un cambio de conciencia. Los ejes de acción fundamentales que lograrán que consigamos el objetivo son los siguientes: primero, lograr que las empresas aliadas oferten empleos dignos y bien remunerados; segundo, la creación de conciencia para que otras empresas y empleadores se empiecen a sumar a la iniciativa y no sólo las empresas del CMN; y tercero, la creación de políticas públicas que permitan que todos los agentes claves (empresas, gobierno y sociedad) coadyuven en este esfuerzo, creando una cultura de inclusión.

La aplicación

A nivel directivo en *Cinépolis*, una de las competencias clave que exigimos a nuestros ejecutivos para aspirar a un puesto de Dirección es “Diversidad e Inclusión”; por otro lado, hemos conformado un comité de inclusión del que participan diferentes áreas de la compañía: *Marketing*, Operaciones, RH, entre otros y hemos establecido una meta concreta para el 2017 y una meta de largo plazo al 2020.

México ideal

Un país donde la única diferencia entre las personas sea su actitud, en donde cualquier individuo con ganas de trabajar y sumar, para hacer de México una mejor nación, tenga una oferta laboral en la que pueda demostrar su amor por el país; donde las empresas inviertan en “Horas México” con programas que contribuyan a este tipo de causas, que comprendan que tener un pensamiento incluyente, debiera de ser parte de nuestro ADN como mexicanos; en el que confíen en el empresariado nacional, para darnos la oportunidad de tenderles la mano y de ayudarles a desarrollarse como profesionales, y al mismo tiempo, nos permitan a quienes colaboramos con ellos, crecer como personas.

**Alejandro Zenteno**

Director de Recursos Humanos

El rumbo

“éntrale” permite materializar el esfuerzo de distintos actores de la sociedad mexicana que ya están trabajando en la inclusión laboral. Las instituciones expertas en capacitar y en atender a las PCD hoy pueden sentir el respaldo de empresas mexicanas que trabajamos con un firme compromiso por el bien común: atender problemáticas sociales y brindar soluciones que beneficien a sus colaboradores actuales y futuros, así como a sus familias. Es preciso mejorar la calidad de la educación y la inserción a la vida productiva para este grupo social.

La aplicación

En 2015 comenzamos una estrategia de inclusión laboral, equidad de género y diversidad que nos exigió aprender sobre estos temas y realizar estudios con aliados expertos; iniciamos talleres de inclusión y sensibilización en nuestras plantas y un diagnóstico de puestos, perfiles, posiciones y nos dimos a la tarea de comprender la legislación que existe al respecto. El desafío principal es romper paradigmas que limitan el aprovechamiento del talento diverso. Estamos trabajando en el Complejo Laguna en Torreón, donde más de dos mil colaboradores fueron sensibilizados para convertirse en promotores de la inclusión y es justo ahí, en nuestras plantas de Quesos, UHT y Yoghurt, donde iniciaremos la contratación del 2% de la plantilla con un perfil incluyente; programa que se extenderá a otros centros de trabajo.

México ideal

El México ideal en materia de inclusión es el que abre las puertas a todas las personas para que aporten su conocimiento al progreso de nuestro país. Es aquel que reconoce el talento de las personas, independientemente de su condición, para consolidar instituciones competitivas, empresas exitosas y sociedades de un nuevo pensamiento basado en la igualdad y riqueza de su gente.

**Alex Olhovich**

VP de RRHH

El rumbo

“éntrale” busca ser un factor de conexión para comprometer al sector empresarial de nuestro país en la implementación de programas para PCD dentro de sus empresas y trabajar con aliados estratégicos expertos en temas de inclusión para facilitar su contratación, retención y desarrollo dentro del mercado laboral. “éntrale” pretende ser agente comunicador y promotor de una cultura más incluyente en México y vincular a todos los actores del sector con el fin de generar una base de datos nacional de PCD que trabajan o quieren trabajar. Asimismo, conformar una RED nacional de aliados estratégicos y proveedores de servicios, desarrollar planes de educación profesional y capacitación laboral, y en su momento, impulsar y apoyar políticas públicas que favorezcan la inclusión laboral de PCD.

La aplicación

Hemos implementado y reforzado el programa de inclusión laboral mediante un proceso de reclutamiento y selección de candidatos basado en nuestra política de igualdad de oportunidades que promueve la no discriminación y que contempla a cualquier persona para cada una de nuestras vacantes, sin importar su género o condición; las vacantes son para todos, pues el proceso de reclutamiento y selección de personal es un proceso estándar. A través del entrenamiento y las campañas de comunicación interna se ha favorecido la sensibilización de nuestros colaboradores para conformar un ambiente organizacional abierto que promueve la vinculación, el desarrollo y la gestión de PCD, así como la generación de un sentido de comunidad.

México ideal

Es un México dispuesto a romper paradigmas culturales y listo para fomentar la integración de las PCD a través del ejercicio de sus derechos, la regulación de leyes fundamentadas en la igualdad de oportunidades y la equidad, que les otorguen certeza en el desarrollo personal, social y laboral.

Sin independencia no hay plenitud

Omar Torres,
Inclusión laboral FHADI



Por José Antonio Moreno González
contacto@mejoresempleos.com

Cuando no puedes desplazarte, vestirme o valerte por ti mismo, la moral y la voluntad de cualquier persona se anula. Es por ello que el obtener independencia económica, física y psicológica es algo que te cambia la vida cuando eres una persona con discapacidad motriz.

Discapacidad que impulsa

No es de sorprender que cuando una persona con discapacidad (PCD) encuentra un trabajo, se comprometa seriamente al mismo y se encargue de ejecutarlo con la mayor efectividad y productividad posible. Cuando conozco a un posible empleador le pido que evalúe y rete a la PCD de la misma manera que lo haría con un empleado cualquiera: los resultados le sorprenderán.

Lo que sucede es que las PCD buscan desde su lugar de trabajo retribuir la confianza y el apoyo brindado por las empresas al darles no sólo un empleo sino una forma de valerse por sí mismos y demostrar que son capaces de ser parte de un mercado laboral.

Inclusión como bandera organizacional

Como bien se ha dicho, la inclusión laboral de las PCD es un acto de justicia no de caridad ni de beneficencia; sin embargo, los empleadores obtendrán en las PCD colaboradores comprometidos y dispuestos que están acostumbrados a superar limitantes día a día, y eso es algo que los encargados de Recursos Humanos sabrán apreciar.

En este punto siempre es agradable que las organizaciones busquen beneficios de la inserción laboral de PCD pues significa que comienzan a verlas como generadores y no como carga. Ahora lo que sigue es

lograr que sean más las empresas quienes busquen estos beneficios de manera constante.

Al final de cuentas, la ignorancia es la principal barrera a vencer en la tarea de la inclusión laboral; los empresarios y hombres de negocios saben bien lo peligrosa que puede llegar a ser, así que ¿por qué seguir viviendo con ella? Los beneficios de la inclusión laboral no son pocos, sólo falta que más empresas se atrevan a experimentarlos ►



TIP de Omar Torres:

Tomar talleres de sensibilización y acompañamiento enfocados a la inclusión laboral son elementos enriquecedores. El siguiente paso es comprender lo que es vivir bajo los parámetros que imperan en la cotidianidad de una PCD; este tipo de actividades, que algunas instituciones como FHADI ofrecen, son reveladoras y generan empatía real en los participantes de dichas actividades. ¿Por qué no experimentarlo con tu equipo de trabajo?

Certeza y seguridad para administrar personal al sector energético

Administración de nóminas

-  Personal nacional
-  Empleados expatriados

Reclutamiento, selección y headhunting

5559.7076 contacto@empleosenenergia.com

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

www.trabajando.com
La Comunidad Laboral de la Energía

Recomendaciones para emplear a Personas con Discapacidad Intelectual

Entrevista al Dr. Agustín Sanginés

Director de Centro Laboral México
IAP (CELAMEX)



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

“La discapacidad del
que está aparentemente
bien es no entender que
el otro está limitado en
ciertos asuntos”

Agustín Sanginés

Hablar de equidad no significa hablar de igualdad, equidad es saber develar y poner en un contexto favorable, productivo y de integración social, las capacidades de cada persona-, indicó el Dr. Agustín Sanginés mientras nos mostraba las instalaciones de CELAMEX, institución que dirige y cuyo objetivo es el dar atención a las personas con discapacidad Intelectual (PCDI) así como el de brindar una formación suficiente para que estas puedan acceder a procesos laborales.

Todos tenemos limitaciones por lo que debemos desarrollarnos en lo que sí sabemos hacer. Con las PCDI, la tarea es conocer su talento específico. En CELAMEX precisamente conformamos un inventario de habilidades personales específicas de individuos con discapacidad intelectual.

Empleo para funciones estrictamente claras

La empresa que quiera contratar a personas con este tipo de discapacidad debe entender primero qué funciones necesita puesto que ellas suelen ser especialistas en una sola actividad o quizá dos. Son individuos que realizan un esfuerzo mental muy importante para dominar sus tareas así que cuando una PCDI las realiza bien, no puede asignárseles nuevas funciones; para ellos, cambiarles una rutina es un proceso de aprendizaje muy lento.

Las PCDI no manejan la racionalidad completa, se manejan mucho por emociones, dado lo anterior debe tratárseles con responsabilidad ya que sus acciones no son imputables ante la ley. El empresario debe estar al pendiente y asegurarse de no asignarles actividades peligrosas o confusas con el fin de evitar errores.

Una plaza puede ser reemplazable siempre. Por ello, en CELAMEX recomendamos que cuando una empresa abra un puesto para una PCDI se otorgue a la institución directamente, de tal manera que, en caso de ser necesario, la posición pueda cubrirse nuevamente con otra PCDI sin que se pierda esta valiosa vacante.

Recomendaciones para la contratación de PCDI

1. Una vez que la PCDI se encuentre laborando es necesario seguir asesorándose con la misma institución de la cual procede el trabajador con el fin de monitorear sus resultados.
2. Preparar a los compañeros de trabajo de la PCDI para que acojan con respeto al nuevo colaborador

y jamás intenten resolverle funciones pero sí fungir como apoyo.

3. Debe tenerse en cuenta que este tipo de discapacidad implica mayor agotamiento mental, lo cual requiere de un receso mayor para la persona.
4. Evitar que el ambiente contenga elementos que los lleven a distraerse.
5. Procurar un ambiente alegre pues las PCDI no traspasan las fronteras de las preocupaciones comunes.
6. Debido a que sus acciones no son imputables, deben existir las condiciones para mantener el control y seguridad en el trabajo, así como en su relación con sus compañeros.
7. Evitar más de una PCDI por área, lo que les ayudará a concentrarse mejor.
8. Procure asignar plazas formales de medio tiempo con salario asignado al nivel de su función y siempre con prestaciones de ley.



El 70% de nuestra comunidad está lista para trabajar. Son personas extraordinarias que precisan de oportunidades laborales.

TIP de Agustín Sanginés:

Una persona con preparatoria tiene aproximadamente un IQ de 100-110 puntos, una con licenciatura 130. En su mayoría, las PCDI tienen un promedio de 70 puntos, de lo que se trata cuando trabajamos en su inclusión laboral es de desarrollar bien ese IQ para desempeñar al 100% la función asignada por la organización, misma que será enriquecida por el desempeño de los demás compañeros.



La pérdida auditiva, una discapacidad ciega

Entrevista a Ricardo López

Presidente de Fundación AUDIOS I.A.P.



Por Nadia Salinas Mendoza

contacto@mejoresempleos.com.mx

Ricardo López preside tres fundaciones: *Venga y Oiga, A.C.*; *Audios, I. A. P.* y *Por México Comprometidos y con la Sociedad Civil, A.C.*; con su gestión a lo largo de su trayectoria profesional ha apoyado la atención integral de personas con discapacidad auditiva de manera individual y corporativa. *Mejores Empleos* platicó con Ricardo para entender las necesidades de aquellos que se enfrentan a esta discapacidad.

Las estadísticas refieren que tres de cada 10 personas suelen tener problemas auditivos, por lo que si los daños no se detectan a tiempo, son irreversibles.

Vivir y trabajar sin escuchar

La audición es el sentido que apoya a una persona a desarrollar sus habilidades comunicativas, sin embargo, su importancia no se tiene clara hasta que es muy tarde o ya se ha perdido con el paso del tiempo. El aumento de la discapacidad auditiva se eleva exponencialmente sobre todo en las nuevas generaciones, debido al abuso de volumen en audífonos de teléfonos celulares y computadoras, o porque tan sólo el uso de audífonos por largos periodos de tiempo, representa una causa clara para propiciar la pérdida de la audición.

Por las razones descritas, es común encontrar hoy en día en los centros de trabajo a empleados que pa-

decen la falta de audición; particularmente este grupo de trabajadores tienden a 'esconderla' por pena o para evitar usar los aparatos que suelen ser motivo de burlas entre compañeros. Sin embargo, se debe crear conciencia temprana sobre el hecho de que la pérdida de audición progresiva se debe básicamente a la falta de prevención y cuidados, y que con un chequeo médico anual, podría detenerse a tiempo.

Atención a corporativos: una importante medida para la prevención

Hoy en día, las empresas pueden contratar nuestros servicios que abarcan llevar unidades móviles con personal especializado directamente a su domicilio, con el objetivo de que a las organizaciones se les facilite tanto económica como operativamente, implementar programas de detección auditiva, y a la vez, ofrecer a sus empleados precios preferenciales tanto en los análisis como en la compra de aparatos auditivos. Entregamos al corporativo un archivo electrónico de soporte para indicar el estado de salud auditiva de los empleados consultados. El personal suele valorar mucho estos programas que inciden directamente en la mejora de su calidad de vida ►

TIP de Ricardo López:

La fórmula para perder audición es: ruido + tiempo = pérdida auditiva. Eviten el uso prolongado de audífonos con alto volumen y realicen un chequeo anual.

Expo **Capital Humano**

EXPO
OFICINAS
& FACILITIES

EXPO
FINANZAS

09-11

Noviembre 2016



CDMX

Sea parte de esta reunión empresarial

▮ Piso de exposición

▮ Networking

▮ Eventos especiales

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

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

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

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

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

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

▮ Human Capital Summit

Corporate Financial Summit

Talleres Especializados

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

La dignidad en la empresa

Por Rosario Ancheita Ocampo

USEM México

comunicacion@usem.org.mx



Existen temas que debieran tratarse con mayor urgencia en las organizaciones dadas las implicaciones e impacto que tienen en ellas, lamentablemente el de la dignidad suele darse por sentado erróneamente ¿por qué no analizarlo a consciencia?

Una empresa digna es una organización altamente productiva debido al buen desempeño y desarrollo de sus colaboradores y si bien este valor debiera ser un elemento básico al entrar en cualquier ambiente laboral, hay diferentes acciones que deben vigilarse para garantizar la dignidad humana.

¿Cómo cuidar y fortalecer la dignidad?

- **Prestaciones competitivas:** si bien no siempre existen los recursos para brindar compensaciones mayores, pensar en ofrecer prestaciones que suplan necesidades monetarias, así como eventos donde se tome en cuenta o a la familia de los empleados ayudarán bastante.
- **Información:** comunicación clara y sin contratiempos dirigida a cada integrante de la organización demuestra atención en una acción que no requiere de gran inversión.
- **Reconocimiento:** reconocer mes con mes los valores y habilidades del colaborador y en algunos

casos hasta premiarlo con bonos (como el de puntualidad) ayuda a elevar su sentimiento de pertenencia.

- **Condiciones físicas:** si lo que se espera es eficiencia, hay que entender que debe proporcionarse mobiliario ergonómico, limpieza, iluminación y herramientas suficientes para que los colaboradores que pasarán horas enteras trabajando, lo hagan de la mejor manera. Servicios como comedor, estacionamiento y servicio de auditorio son un extra bien valorado.
- **Clima laboral:** procurar equipos de trabajo con relaciones duraderas y humanas logra canales efectivos para comunicarse. Eventos como festejar cumpleaños u organizar pequeños torneos deportivos, fomentan el trato informal y el acercamiento entre colaboradores.
- **Equilibrio de vida:** el establecimiento y respeto de horarios para dar espacio a actividades familiares, sociales y de esparcimiento brinda oportunidad para el pleno desarrollo humano.
- **Formación y capacitación:** la continua capacitación ayuda a crear expertos que además de apoyar su experiencia, nutren a la empresa.
- **Estabilidad:** un lugar que ofrece permanencia, además de reflejar seriedad, proporciona la idea de que el trabajo realizado por sus empleados es valorado.
- **Oportunidades de crecimiento:** la motivación de un colaborador ya sea por medio del ascenso o a la asignación de un proyecto realmente novedoso es altamente estimado.

Hagamos del ejercicio de la dignidad un hábito en cualquier ambiente, sea éste laboral o no. La dignidad es una forma de vida ►



Asiste a Nuestros Congresos de Junio

23 Junio

Sede:



2da. Edición

Comunicación Corporativa



ORADORES



Perfecciona la Comunicación Interna y Externa de tu Empresa

www.CongresoComunicacion.com



Sede:



3 Junio

Cómo Hacer Negocios con Perú, Colombia y Chile

Alianza del Pacífico

Exporta, Importa y/o Invierte en Perú, Colombia y Chile

ORADORES



Exporta, Importa y/o Invierte en Perú, Colombia y Chile

www.AlianzadelPacifico.com.mx

(55) 90-00-04-04 01-800-087-2411
Informes@CongresosPe.com.mx

Aliados

Media Partner

Personal Marketing: el triángulo perfecto

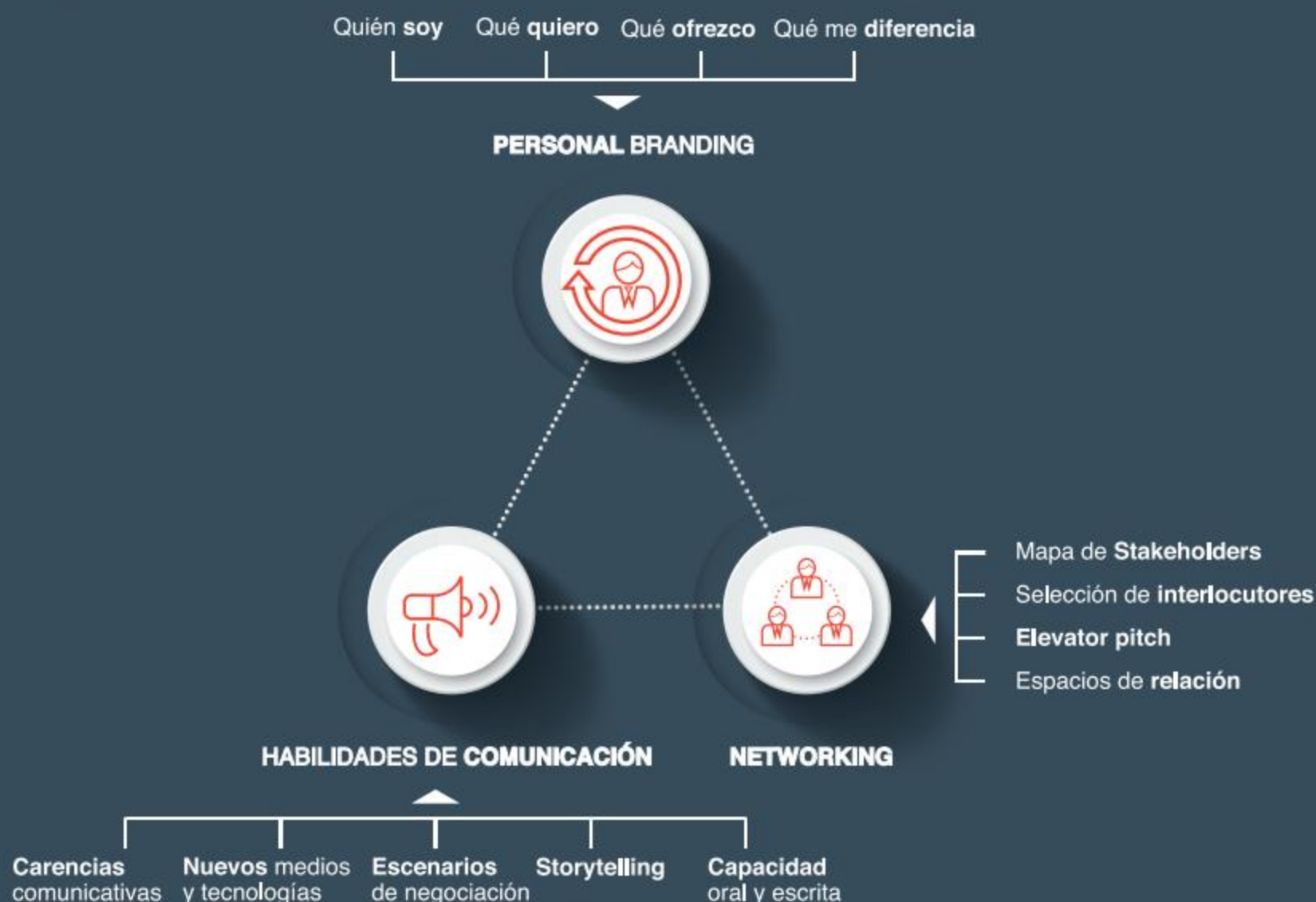
Por Luis Berango Irizar
CEO & founder, TALÉNTICA
www.talentica.es
info@talentica.es

TALÉNTICA
TALENTO EN LA PRÁCTICA



Tal y como hemos profundizado en anteriores artículos, el *Personal Marketing* no tiene sólo como meta que un individuo cree su propio valor en el mercado. Es preciso mantener, difundir y defender estas señas de identidad aplicando todo el conocimiento del *Marketing* a un nuevo producto: uno mismo. Este proceso requiere de un plan, de una metodología que ningún profesional competente puede eludir, sobre todo, cuando tenemos en cuenta que hoy en día nos movemos en un entorno cambiante, digitalizado, en el que todos estamos expuestos en mayor o menor medida a la opinión pública.

En los últimos años hemos mirado en exceso hacia el *Personal Branding*, poniendo como objetivo único la visibilidad, enfocada casi exclusivamente al escaparate *online*. Sin embargo, esto por sí mismo no es suficiente. No podemos entenderlo como un proceso aislado, sino como una hoja de ruta que necesita integrarse y relacionarse con otras dos potentes herramientas: las Habilidades de Comunicación y el *Networking*. Estos son los tres pilares básicos que nos permitirán dar un salto cualitativo en nuestro posicionamiento tanto en el plano profesional como en el personal:





Personal branding: Jeff Bezzos, fundador de *Amazon*, asegura que la marca personal “es lo que otros dicen de ti cuando no estás”. La marca personal es la síntesis de todas las expectativas, imágenes y percepciones que se crean en la mente de otro cuanto te ven o escuchan tu nombre. Va mucho más allá de la identidad digital. Debemos observarnos como producto -en el buen sentido de la palabra- y ser capaces de contestar a una serie de preguntas: ¿quién soy? ¿Qué quiero hacer? ¿Qué objetivos deseo alcanzar? ¿Qué es lo que me hace diferente del resto? ¿Cuál es mi propuesta de valor?



Habilidades de comunicación: Una marca personal potente no sirve de nada si no se comunica. Pensamos que la habilidad para comunicarse es una capacidad natural y nada más lejos de la realidad. En sus formas oral y escrita requiere de método, aprendizaje y entrenamiento para transmitir mensajes de manera eficiente, obtener un retorno óptimo de la comunicación y cumplir objetivos. Es el mejor y mayor instrumento del que disponemos para crear y desarrollar nuestro valor añadido.

Conocer nuestras carencias comunicativas y potenciarlas, estar familiarizado con los nuevos medios y tecnologías, manejar diferentes escenarios de negociación, entender las técnicas de *storytelling*, exponer presentaciones de alto impacto, así como escribir y hablar en público con frecuencia, tienen que ser algunas de nuestras tareas diarias.



Networking: Es una actitud permanente de relación y conexión de talentos en clave de oportunidad y cada vez tengo más claro que supone un elemento imprescindible para garantizar la supervivencia de cualquier empresa y profesional. *Networking* es el arte de promover, gestionar, ampliar y consolidar tu red de contactos, vía *online* (redes sociales y profesionales, blog, web, entre otros) y *offline* (encuentros de negocios, asociaciones o conferencias). Construir relaciones duraderas y de confianza nos acerca más al éxito de una manera demostrable y medible.

No podemos perder de vista cuál es nuestro mapa de *stakeholders*, cómo seleccionamos a nuestros interlocutores y en qué espacios, cómo vamos a definir nuestro “*elevator pitch*” o a qué referentes hemos decidido seguir. Una sugerencia: toma café una vez por semana con al menos una persona interesante fuera de tus relaciones habituales.

Me gustaría cerrar esta colaboración con el concepto de *lovemark*. Aquella marca arraigada en el corazón del cliente que es capaz de fidelizarlo porque este reconoce valores y emociones que le seducen. Pues bien, combinando estratégicamente estos tres cimientos del *Personal Marketing* que iremos desmenuzando en próximos artículos, puedes convertirte en una *lovemark* con nombre y apellido.

¡Descubre tu triángulo perfecto!

Big Data:

un nicho de oportunidades



Entrevista a Alan Patterson
Director Comercial de OPI



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

El uso y manejo de la información hoy en día, representa “un nicho” en el mercado laboral que abre un mundo de oportunidades de progreso para aquellos que saben desarrollar una correcta administración y análisis inteligente de datos. Cuando una empresa recurre al análisis de información puede asegurar decisiones correctas; de ahí que la información sea su fuente de poder. Alan Patterson, Director Comercial de OPI, a través de su experiencia tanto en el sector público como en el privado, describe a *Mejores Empleos* cómo es que la información puede convertirse en el pilar principal o, al contrario, la mayor amenaza de un gran proyecto.

Toneladas de datos

Aún faltan precisiones para conformar una completa definición de *Big Data* sin embargo, en la práctica, nuestra labor se basa en consultar bases de datos enormes, lo más actualizadas posible para generar estudios, estrategias o diagnósticos que sean requeridos por nuestros clientes. Así la toma de decisiones es más fácil y certera.

En OPI trabajamos con más de 10,000 variables de millones de datos obtenidos de dependencias como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), empresas privadas e internet. Obtener datos quizá sea lo más fácil de nuestra labor, lo que genera valor es el análisis que se realiza con base en modelos estadísticos hechos a la medida de lo que el cliente necesite. Esta es la clave y el valor de nuestro trabajo.

Invertir en información

Cada vez hay más empresas mexicanas dedicadas al *Big Data*, lo que demuestra que las empresas y el sector público están realizando inversiones para obtener información realmente valiosa.

Un ejemplo de esto se refleja en los servicios que nos son solicitados por empresas privadas dedicadas principalmente a las ventas; casi siempre están en búsqueda de conocer a su mercado potencial, cuándo es necesario invertir y claro, requieren de análisis de dónde es viable abrir nuevas sucursales.

No obstante hay que tener cautela en la contratación de servicios de *Big data*, con el auge de esta tendencia, han surgido organizaciones que no cuentan con la experiencia, preparación o metodología correc-



ta para brindar estos servicios y ofrecen “soluciones mágicas”, algo totalmente contrario al *Big Data* que se sustenta en metodologías matemáticas o modelos estadísticos precisos que argumentan las decisiones de una empresa, su estrategia y procuran mejorar el margen de inversión.

Ciencia de datos, la formación clave

El crecimiento de este sector ha sido amplio, pero no ha sucedido lo mismo con el área académica. Es muy complicado encontrar estudiantes a nivel licenciatura que cuenten con la preparación necesaria para limpiar datos, hacer análisis y proyecciones de manera adecuada, pues cuentan con pocas herramientas teóricas y prácticas en la materia; la mayor parte de los que trabajan con nosotros estudian matemáticas aplicadas, actuaría o informática. Claro que hay excepciones, pero son muy pocos los profesionales que cuentan con posgrados centrados en Ciencia de Datos, por lo cual es complicado encontrar talento lo debidamente preparado para cumplir con las demandas del sector. Puedo asegurar que todo aquél que opte por especializarse en *Big Data*, tendrá un futuro profesional muy prometedor.

“Oracle, empresa de informática, pronostica que las empresas del sector retail que recurran al *Big Data* en los próximos dos años incrementarán sus márgenes de ganancia en más de un 60% mientras que los costos de fabricación y mantenimiento podrían reducirse a la mitad”.

TIP de Alan Patterson:

Un posgrado es un gran diferenciador en esta carrera, no sólo en México sino en todo el mundo. Si algún joven está interesado en dedicarse a esta profesión debe plantearse seriamente obtener alguna maestría o doctorado en Ciencia de Datos.



WWW.MEZCALERIALOSAMANTES.COM

La Mezcalería “los Amantes” es la Mezcalería más grande del mundo con 225 Mezcales, 98 Marcas de los 13 Estados con denominación de origen, además podrás disfrutar de nuestro concepto Cocina Mezcalera MEX.

Campos Eliseos 290, Miguel Hidalgo, Polanco, 11560 Ciudad de México, D.F.
Lunes a miércoles de 13:00 a 00:00, de jueves a sábado de 13:00 a 02:00 y domingos de 15:00 a 23:00



los amantes



/MezcaleriaLosAmantesPolanco



@MezcalLosAmantes



AmantesMezcaleriaMx

14.03.00 20:14:27.02

EL CONSUMO EXCESIVO DE ALCOHOL ES PELIGROSO PARA LA SALUD



Todo el día frente a la computadora... ¿Y tus hombros?

Por Sandra Romo

Fisioterapeuta Cadenista

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



Lesión del manguito rotador y pinzamiento de hombro son sólo algunos de los desórdenes que se suman a la lista de problemas que pueden padecer los hombros y, como siempre, prevenir es infinitamente mejor a tratar de curar estas dolencias.

¿Dónde inicia tu hombro?

Primero entendamos, la escápula u omóplato, ese hueso al que comúnmente le decimos “la alita” que unida al húmero, el hueso más largo de las extremidades superiores y a la clavícula, forman la “cintura escapular” u hombro. Pocos saben que el hombro, fisiológicamente hablando está “enrollado hacia adelante”, lo que hace que esas veces en las que se nos enseñó a llevar los hombros hacia atrás no fuera del todo sano al forzarlos y provocarnos lesiones.



¿Cómo saber si tus hombros están bien?

Una manera de darte cuenta si tus hombros están “enrollados” hacia adelante o atrás en exceso, es acostarte en el piso y colocar los brazos a los costados como en posición de “Cristo” y a partir de ahí, flexiona los codos a 90° y deja que caigan hacia atrás, procura no despegar la espalda ni la región lumbar e intenta sentir como tus codos se alejan uno respecto al otro, aleja un brazo del otro, abriendo el pecho sin arquear ni despegar la espalda del piso. Realiza este ejercicio después de una larga jornada y estira de manera saludable tus hombros, te sentirás más erguido después de hacerlo.

¡Más ejercicios!

Ojo, uno de los desórdenes más comunes del hombro, es el dolor a nivel del trapecio superior (lugar típico en el que nos gusta que nos den masaje). Si se presenta dolor en esta zona hay señal de que los hombros están suspendidos hacia el cuello, para evitarlo, mejoremos la postura haciendo estos ejercicios dado que los hombros deben anclarse hacia la pelvis.

Coloca los brazos frente a ti y junta las manos, te encontrarás encorvando la espalda, tratando de hundir el esternón y visualizar cómo se alejan las escápulas de la columna vertebral.

Levanta una mano tratando de tocar el techo, ahora, sin bajar la mano, desciende tu hombro. Si con este ejercicio sueles mover mucho el hombro, recuerda que para levantar la mano, el hombro debe permanecer anclado a la pelvis y no subir. Cuando pases tiempo en la computadora, intenta descender los hombros y alargar el cuello, te sentirás mucho mejor ►



**Queremos
apoyarte
para que la nómina
no sea un
dolor de cabeza**

- **Capital de trabajo**
- **Arrendamiento**
- **Factoraje**
- ***Sale and lease back***
- **Asesoría financiera**
- **Financiamiento de
nómina a empresas**

Contáctanos
5915 6984
www.demesae.com

Y entre libros nos encontramos



El quehacer del director

Carlos Ruiz González

ÓCEANO

Sin duda alguna, la dirección es un área fundamental en cualquier organización. Sin embargo, ésta tiene por característica inherente una naturaleza cambiante que la persona a cargo de la misma deberá ser capaz de adaptarse con rapidez y eficacia a las demandas que su puesto exige. Conoce de primera mano algunas de las habilidades que requiere un buen director y averigua si tienes lo que se necesita para ocupar el cargo.

Deja tu huella

Aliza Licht

AGUILAR

En pleno apogeo de las redes sociales, cada vez es más difícil separar nuestra vida laboral de la profesional. Lo que sucede, según la autora, es que las redes sociales han creado un puente que mezcla los distintos ejes de nuestro día a día, así que ¿por qué no usar ese puente a nuestro favor? Aprende a ser un amo de las redes sociales y conviértete en un referente para quienes te sigan en la vida real o virtual.



Loco por emprender

Linda Rottenberg

AGUILAR

Actualmente, ser emprendedor implica riesgo a cualquier nivel, sin embargo puedes aprender de los expertos. Conoce la historia de los más grandes emprendedores de la historia y busca tu camino hacia el éxito a través de las enseñanzas de Linda Rottenberg, una verdadera autoridad en el mundo de los negocios.

PyMes en México: experiencias y soluciones

Adecco

Un libro perfecto para aquellos emprendedores que se inician en el mundo empresarial. Instituciones, empresas y expertos reúnen sus conocimientos en este libro que resultará un excelente aliado para los recién adentrados en el mundo emprendedor.



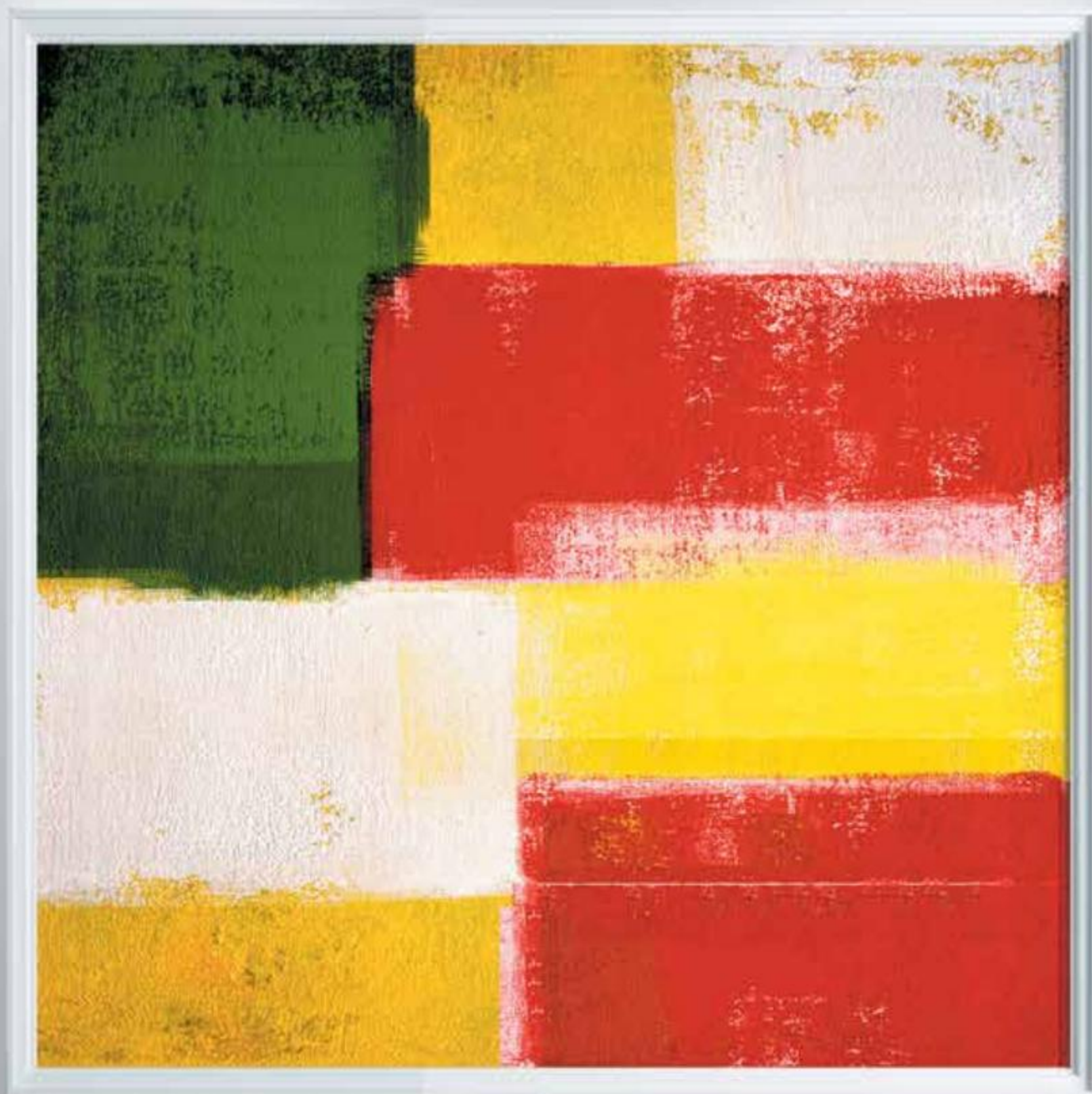
4:00 AM: Un argumento de productividad

Augusto Pinaud

Smashwords Edition

Hazte la siguiente pregunta: ¿Cuándo fue la última vez que tuviste dos horas de trabajo sin interrupciones y totalmente concentrado? El autor de este libro lo tiene claro. Levantarte a las 4:00 am puede representar un gran sacrificio, pero página tras página descubrirás el gran valor que le dará a tu vida y a tu trabajo el levantarte un poco más temprano.

No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com



grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com

Luchando contra alimañas

¿Cómo es el trabajo de controlador de plagas?

Entrevista a Salvador Figueroa

Controlador de plagas

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

¿Imaginas que tu trabajo sea el tener que combatir ratas y cucarachas? O qué tal ver un edificio colapsar debido a las termitas. Lo anterior son tan sólo algunas de las experiencias que ha vivido Salvador Figueroa en sus más de 30 años de labor como controlador de plagas. Conoce un poco sobre su increíble actividad en la entrevista que otorgó a *Mejores Empleos*.



Identificando el objetivo

Tenía 14 años cuando acudí a solicitar empleo como personal de limpieza. Debido a mi corta edad no querían darme el trabajo, pero insistí y me contrataron; cuál sería mi sorpresa al enterarme que el puesto era para controlar plagas. Desde entonces me he dedicado a esto.

Para matar insectos no se requiere gran ciencia, lo que se debe saber es qué tipo de bicho hay que eliminar y cuál es el químico o insecticida correcto para ello. Esto no es muy complicado, pero sí debe ser preciso, de hecho, una de las partes de importantes de nuestra labor es hacer la inspección en el lugar infestado, pues en ocasiones con el puro olor se puede determinar qué tan grave es el problema a enfrentar.

De frente al enemigo

Una vez realizada la inspección del lugar, se determina qué plaga hay, en qué magnitud está esparcida y cuál será el método a utilizar. Debido a lo anterior, cada caso es distinto y se atiende de manera personalizada. Una vez hecho el trabajo, es deber de los clientes mantener los cuidados necesarios para no volver a sufrir inconvenientes por alguna plaga.

Obviamente en mis primeros años de trabajo sentía repulsión y hasta miedo por los bichos y ratas, pero actualmente me parece algo común. No por ello dejo

Las cucarachas, hormigas y ratas, son las plagas más comunes en la Ciudad de México que podrían evitarse únicamente con tener una limpieza adecuada.

de sorprenderme ocasionalmente, por ejemplo: hace algunos años, la Delegación Venustiano Carranza nos contactó para llevar a cabo un servicio en el Mercado de la Merced contra ratas.

El servicio se realizó en 10 sesiones durante 20 días por las noches. Llegó un momento en que ya ni siquiera contábamos el número de ratas atrapadas, decidimos pesarlas para cuantificarlas. Si tomamos en cuenta que una rata en promedio pesa un kilo, pues habíamos sacado alrededor de 300 ratas de dicho mercado. Fue algo digno de verse.

Combatir la falta de preparación con experiencia

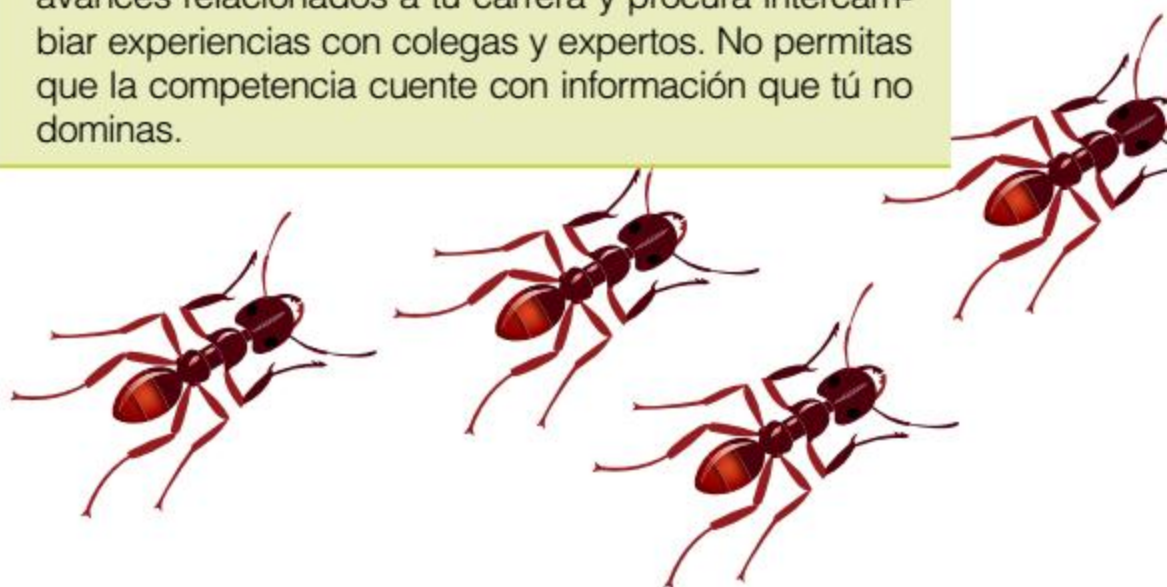
Como mencioné anteriormente, comencé en este negocio siendo muy joven y gran parte de mi preparación ha sido la experiencia, pues no existe una carrera técnica o similar que instruya sobre esta labor. He tomado cursos en la Asociación Nacional de Controladores de Plagas Urbanas y me he documentado con bibliografía diversa pero nada más.

Sé que algunas universidades dan cursos sobre control de plagas en sembradíos y cuestiones simila-

res, pero no es amplia la información que proporcionan. Esta situación debería remediarse ya que es una actividad en la que hay que actualizarse día con día, pues siempre surgen nuevos químicos y fumigantes que hacen de este trabajo una labor más limpia, menos dañina y más efectiva; pero si no hay gente capacitada esto puede ser contraproducente ►

TIP de Salvador Figueroa:

Una de las herramientas que más me ha servido es la auto-capacitación. Mantente al día sobre las noticias y avances relacionados a tu carrera y procura intercambiar experiencias con colegas y expertos. No permitas que la competencia cuente con información que tú no dominas.



¡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.

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

MUJER mejores empleos

La esencia de la equidad de género

La equidad entre mujeres y hombres debe comprender la eliminación de cualquier barrera o forma de discriminación en los diversos ámbitos de la vida. En pleno Siglo XXI decretar la equidad de género no es suficiente si en la práctica no es contundente en la sociedad; tampoco basta el establecimiento de porcentajes igualitarios de participación para mujeres y hombres en las organizaciones, como si esta medida, basada en cifras, fuera la mejor solución. Las mujeres aún se enfrentan a la exclusión y/o a la desigualdad laboral, y ninguna medida tendrá sentido si la sociedad pierde de vista que la mayor riqueza que pueden aportar, es precisamente incorporar una nueva perspectiva propia de su género que pueda verse plasmada en la legislación, en las políticas públicas, las actividades administrativas, económicas y culturales al interior de las instituciones gubernamentales así como en las organizaciones privadas.

La esencia está en entender que un 50% de nuestra población es mujer, por lo que si en realidad se pretende el verdadero equilibrio para nuestra sociedad, habrá que también incentivar cada vez más su inclusión para que ellas puedan incidir en el rumbo del país. Siempre resulta interesante el descubrir sus particulares destrezas alrededor de la creación de nuevas empresas, con novedosos giros, su gestión para la generación de mayores fuentes de empleo y el observar cómo su sello particular puede ser la ventaja competitiva para una industria o negocio.

En esta edición me es grato presentar la entrevista a Graciela Álvarez Hoth, una exitosa empresaria que ha resaltado su sello femenino en el ámbito empresarial y lo ha convertido en el mejor aliado de su negocio; asimismo, la entrevista a *Victoria 147*, una organización que impulsa el emprendimiento de mujeres, y ofrece soporte a sus iniciativas así como un marco de referencia sobre los recursos de los cuales disponen, la atención a sus necesidades y a las prioridades propias del género, a fin de favorecerlas en su gestión profesional.

La equidad de género en los centros de trabajo, es parte de los temas sensibles respecto a la inclusión laboral. Mejores Empleos siempre abrirá las puertas para que las mejores recomendaciones e iniciativas en esta materia sean difundidas para perfilar acciones que permitan allanar este camino.

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Tras el verdadero desarrollo de la mujer mexicana



Entrevista a Ana Pérez Cristo,
Directora de Operaciones de *Victoria147*



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

Victoria 147, más allá de una organización, se trata de un lugar especializado en empoderamiento femenino. ¿Por qué crear un lugar donde se apoye tanto a emprendedoras como a ejecutivas buscando superarse? Ana Pérez Cristo, Directora de Operaciones de *Victoria147* aclara la situación de las mujeres mexicanas y cómo es que empresas como *Bimbo*, *FEMSA*, *la Costeña* y *Aeroméxico* han decidido trabajar sus programas con el fin de construir un mundo laboral más equitativo.

Inspiración para la mujer actual

Con más de tres años de trabajo, *Victoria 147* ha procurado, desde sus inicios redefinir el concepto de la mujer en nuestro país dotándoles de las herramientas necesarias para garantizar su éxito profesional sin que esto afecte su vida personal o balance de vida, al final, sabemos que tratamos con mujeres que enfrentan desafíos de la vida real, con familias y actividades diversas.

Es por ello que en nuestra organización brindamos tanto programas para emprendedoras que buscan capacitarse en distintos temas como recursos y asesorías para aquellas mujeres ejecutivas que buscan superar los distintos problemas que enfrentan hoy en día en su lugar de trabajo.

Equidad para avanzar

Nos encontramos en una época en la que es imposible querer progresar en cualquier asunto si no trabajamos en verdadera equidad, una en donde tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato.

En *Victoria147* realizamos un estudio en el que quisimos entender el punto de vista sobre equidad de género laboral por parte de Directores Generales, del departamento de Recursos Humanos de más de 50 empresas, más de 500 empleados (hombres y



mujeres con al menos 10 años de experiencia laboral formal y grado universitario), y *head hunters* de diferentes tamaños e industrias. El análisis de estos actores nos permitió evidenciar que el tema de equidad laboral está avanzando en México, sin embargo su impacto en los procesos de Recursos Humanos es todavía incipiente.

Lamentablemente hombres y mujeres aún entienden la equidad a partir de posturas feministas o machistas que afectan la búsqueda del crecimiento del mejor talento en las compañías y no de reivindicaciones por género. A su vez, la ausencia de palancas que impulsen la equidad tales como *role models*, conciliación vida - trabajo, evaluaciones de desempeño, entre otros factores, todavía condicionan la equidad al criterio de los jefes; por lo tanto, aún debe trabajarse a fondo y permitir que tenga impacto real, para que el mejor talento de la organización pueda desarrollarse de manera balanceada sin importar el género, creando ambientes diversos que nutran a las compañías ►

Según datos de Victoria 147:

- 52% de sus encuestados opina que la compañía donde labora sí es sensible al tema de género, sin embargo el 67% no ha recibido información de cultura de equidad de género en sus empresas.
- 47% consideran que sí existe discriminación de género en el proceso de selección.
- 36% señalaron que las condiciones laborales de su empresa afectan de forma negativa el balance de tiempo con su familia.

TIP de Ana Pérez Cristo:

Independientemente de ser hombre o mujer, debemos cambiar la manera de ver las cosas y tomar decisiones que vayan enfocadas a alcanzar nuestro propio balance, ya sea teniendo una participación más activa en el hogar o en la vida laboral.

ENCUENTRO LÍDERES DE RECURSOS HUMANOS

23 y 24 - JUNIO - 2016

www.encuentrorh.com.mx

ORGANIZADO POR:

CONFERENCE
MANAGEMENT

Líderes de Recursos Humanos
Empresarial

CROWNE PLAZA

PROGRAMA

La gestión del talento para
afrontar los retos del mañana

RH: Generando competencias
y desarrollando talento

Impacto en los resultados a
través del desarrollo de talento

El rol de RH como impulsor
en la gestión del cambio

Capital con sentido humano

La Diversidad: El reto de las
organizaciones en un mundo
global

Integrando a los Millennials
a la organización: estrategias
de permanencia y adaptación

Evaluación de desempeño a
nivel organizacional

Desarrollo, Gestión e
implementación de modelos
de reclutamiento

Claves para la retención y
atracción de talento

Universidades Corporativas

El Capital Humano como
detonante de la competitividad

Cómo crear una estrategia de
Employment Brand desde cero

...

ORADORES



GUILLERMO GONZÁLEZ
Director de recursos humanos LATAM



LUIS FONT
VP de talento y aprendizaje



RAMZI DANERI
Director de capacitación



MARIANA RUÍZ
Directora de recursos humanos
internacional y de aprendizaje



PATRICIA ZELAYA
Directora de desarrollo organizacional



JORGE PELÁEZ
CEO



CLAUDIA SAINZ
VP de recursos humanos



CLAUDIA RAUNICH
VP de RH LATAM



ADELA GIRAL
Directora de recursos humanos



ALEJANDRA VADO
Directora de entrenamiento



KARLO MONDRAGÓN
Director de desarrollo organizacional



ADRIANA RIUS
Directora de comunicación y marca



(55) 6830 7270 / (55) 6830 7271

informes@encuentrorh.com.mx

f /Líderes de Recursos Humanos

PRECIO PREFERENCIAL

\$4,900 + IVA

PRECIO REGULAR \$6,900

ALIADO:

empleos

PATROCINADO POR:





Entrevista a, Graciela Álvarez Hoth

Directora General NRG Broker

Por Gabriela Breña H.

Enterar a las oficinas de Graciela Álvarez Hoth, Directora General de *NRGI Broker*, una empresa líder en la industria de seguros para el sector energético, es una muestra de la esencia femenina reflejada en cada espacio y rincón. -¿Qué nivel de impacto generan estos detalles en un sector predominantemente masculino?- me cuestionaba mientras hacía el recorrido, percibiendo un agradable aroma ambiental al interior de las oficinas.

Sus orígenes

Hace 27 años, Graciela incursionó en el mundo de los seguros del sector petrolero y lo recuerda así: divorciada y con dos hijos que mantener; yo debía subir a las plataformas petroleras y barcos, espacios donde predominan los varones; creo que así logré desarrollar una gran sensibilidad para entender cómo decodificar al hombre. Todas las mujeres tenemos esa especie de antena parabólica, que proviene de la esencia de nuestra naturaleza materna que nos lleva a

sacar adelante a la familia, al entender las necesidades de cada uno de sus integrantes.

Hoy mi organización empresarial es un referente en la industria de seguros para el sector energético; en mi liderazgo femenino elegí tener un sello que ofrece a mis clientes un servicio personal que elimina las barreras de las ventas, al transformar esta labor no sólo en simples ventas de seguros, sino en la solución de problemas sin preocupaciones para mis clientes. De hecho, en mi empresa no existen ejecutivos de ventas en el área comercial, porque soy yo quien atiende personalmente a los clientes. No vendo seguros, asumo las responsabilidades derivadas de los riesgos que hacen frente mis clientes en la operación de sus contratos.

Sobresalir en un mundo azul

Toda mujer debe destacar sin aparentar más allá de lo que es. Eres una profesional, simplemente suma lo femenino y ya. Cuando tu esencia de mujer comprendes que estás bien capacitada para dar soluciones, te centras en resolver las cosas. Mis clientes son ahora los que me recomiendan, me protegen y además son mis amigos.

A los hombres no les gusta que los agredas, debes saber escucharlos y demostrarles que eres competente y discreta. Todos mis clientes son competencia y se conocen entre sí, por lo que la discreción es fundamental en los negocios. Soy muy afable, proyecto una imagen adecuada, siempre vestida como ejecutiva, nunca pierdo el estilo y por supuesto jamás con escotes exagerados o minifalda, porque si tú rompes ciertas reglas, pierdes seriedad e imagen de verdadera profesional. Decidí proporcionar un valor agregado a través de mi forma de ser, crear un sello especial sustentado en lo profesional y con detalles femeninos.

Ser y parecer

Tener una imagen personal de excelencia, te proyecta como una profesional que cuida los detalles, estar bien vestida, usar una buena fragancia, llevar maquillaje adecuado y sin exageraciones, no importa si un día

tengo que viajar a las 4:00 a.m., me organizo para salir puntual y mantener siempre la misma imagen, pauta y estilo, sin hacer nunca improvisaciones, aunque sean esas horas de la madrugada.

Organizarme es fundamental

Soy mujer, mamá y abuela; visito a mis hijos que viven fuera del país pero también llevo cuentas claras y atiendo clientes. Mi negocio busca reflejar el mismo concepto dinámico de la mujer que soy, esa es parte de mi personalidad; entonces desde la entrada de mi oficina cualquiera puede percibir el aroma, el orden, la imagen ejecutiva de mis colaboradores; todos representamos a la marca, un servicio lleno de detalles, sí, muy femeninos que proyectan en todo, la excelencia en el servicio; hoy somos una boutique en nuestra especialidad empresarial.

Claro que tienes que hacer un esfuerzo adicional, trabajar una ética e ideas que mejoran y pulen cada día tu imagen y concepto de marca; te puedo asegurar, como ejemplo, que ninguno de mis clientes ha reportado que le desagraden las flores que pongo en el centro de cada mesa de juntas o que sea invitado a una comida con un nivel de protocolo especial en las instalaciones de mi oficina, aunque estos aspectos tengan sellos notoriamente femeninos. Al contrario, se sienten cómodos, en casa, atendidos. Esa es la calidez que establezco en el mundo de los negocios.

Cuando voy a oficinas de otras personas, trato de crear un ambiente amable desde el momento en el que llego y me presento; saludo a todos sin olvidar que la sonrisa dice todo. Si un hombre está en negatividad, sonrío adecuadamente, nunca hay que confundir la feminidad con coqueteo, ni conseguir favores sólo por el hecho de ser mujer. Si sabes que estarás en un ambiente con varios hombres, con mayor razón, debes apoyarte en tu personalidad femenina con una buena imagen.

Generalmente nosotras hablamos muchísimo más que cualquier hombre. Cuando estés con un cliente debes ponerte el chip de "voy a escuchar", hazlo, decodifícalo y observa la capacidad de cada quien. Si se trata de un cliente nuevo, busca información en

internet, estúdialo y observa cómo se presenta, entiende cómo es cada quien para aprender a manejar situaciones. Jamás te confrontes con un hombre, si en algún momento te quiere faltar al respeto, ponte muy seria y sin titubeos marca tu límite al respecto pero nunca le faltes al respeto, porque si las cosas llegan a un punto crítico por lo general vas a perder.

Cuatro aspectos para fortalecer un liderazgo femenino

- 1.- Jamás hables más de lo que sabes. Escucha y rectifica: lo que vas a decir ¿aporta valor? De ser así, ¡entonces dílo! De lo contrario, mejor sigue escuchando. Es preciso construir sobre temas que dominas.
- 2.- No necesitas igualarte. Nunca vas a ser igual que un hombre y eso no te quita nada. Tienes que jugar en tu cancha con tus condiciones; es decir, deja clara tu identidad como mujer. No te impongas un papel que no le corresponde a tu feminidad.
- 3.- Mejora tu imagen. Tu vestimenta debe proyectar que puedes ser discreta y agradable a la vez. En

los negocios jamás portes una vestimenta para seducir. Infórmate al respecto, todo lo encuentras en internet: vestuario, maquillaje, protocolo empresarial y por cierto, jamás he visto algo que hable a favor de las groserías.

- 4.- No busques ganarles. Debes entender que en el ámbito empresarial vas a solucionar asuntos, no a ganarlos.

¿A qué recurres para empoderarte todos los días?

A mi esencia de vida que es Dios. Sé que tengo muchos errores como ser humano, pero sé que el Señor está por delante. Mi esposo me ayudó en el equilibrio de vida y trabajo. Él comparte todo lo que a mí me gusta. A los 42 años volví a ser mamá y pude compartir la fe en Dios junto a mi compañero de vida, ofrecemos siempre cada día entero al Señor, de ahí tomé fuerza cuando me encontraba en dificultades para equilibrar mi vida ►

Creo que hay cosas que nunca pasan de moda como el buen vestir, el bien hablar, el comunicarte adecuadamente, esto permitió hacer la diferencia: que sobresaliera en un mundo de negocios que ha estado diseñado para un sector masculino, es atreverse a ser una mujer ejecutiva.

Siempre orgullosamente femenina.
Graciela Álvarez Hoth





Televisa

**¿Te gustaría trabajar
en Televisa?**



Ingresa a

www.bolsadetrabajotelevisa.com.mx

y manda tu información curricular.

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



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

Elige su bienestar, *elige* VRIM

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



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



www.medicavrim.com

Menciona este anuncio y recibirás precios exclusivos